



**Opdrachtgever**

Divosa  
UWV

**Opdrachtnemer**

Programmaraad

**Onderzoek**

*Het echte werk : publiekprivate  
samenwerking in 35 regio's  
Einddatum – 15 april 2014*

**Categorie**

*Werkwijze en dienstverlening*

# Het echte werk : publiekprivate samenwerking in 35 regio's

## Conclusie

Door intensievere samenwerking tussen gemeenten, UWV en uitzendbranche zijn tussen mei 2013 en januari 2014 2.700 werkzoekenden met een WWB-uitkering aan een baan geholpen. Dit document beschrijft de ervaringen met het project Ontsluiting werkzoekendenbestand, waarbij eerst aandacht wordt besteed aan negen overkoepelende thema's: samenwerking tussen gemeenten, samenwerking met UWV en Werk.nl, samenwerking met uitzendorganisaties, werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening, arbeidsfit maken van kandidaten, kwalitatieve cv's in Werk.nl, zoeken naar passende vacatures en kandidaten en ingrediënten voor een geslaagde samenwerking. Vervolgens worden de ervaringen in de 35 betrokken arbeidsmarktregio's geschetst.

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/whxorsfb>





# HET ECHTE WERK

PUBLIEKPRIVATE SAMENWERKING IN 35 REGIO'S





## INHOUDSOPGAVE

### Voorwoorden

Jetta Klijnsma	4
Jantine Kriens	5
Jurriën Koops	6
Renate Westdijk	7

### Thema's

1. Samenwerking tussen gemeenten	9
2. Samenwerken met UWV en Werk.nl	11
3. Samenwerken met uitzendorganisaties	13
4. Werkgeversdienstverlening	15
5. Werkzoekendendienstverlening	17
6. Arbeidsfit maken kandidaten	19
7. Kwalitatieve cv's in Werk.nl	21
8. Zoeken naar passende vacatures en kandidaten	23
9. Ingrediënten voor geslaagde samenwerking	25

### Regio's

GRONINGEN/NOORD-DRENTHE	
Innovatieve projecten helpen werkzoekenden aan banen	27
FRIESLAND	
Eén systeem, één werkwijze	30
DRENTHE	
Dichter bij elkaar met één systeem	32
NOORD-HOLLAND NOORD	
Goede werkgeversdienstverlening vereist snelheid	34
ZAANSTREEK/WATERLAND	
Zoveel mogelijk kandidaten spreken	36

### FLEVOLAND

Over en weer leren, is de sleutel naar succes	38
---	----

### IJSSELVECHTSTREEK

Eigen samenwerkingsaanpak vraagt trekkracht	40
---	----

### ZUID-KENNEMERLAND

SW-bedrijf en uitzender vinden elkaar	42
---------------------------------------	----





## INHOUDSOPGAVE

GROOT AMSTERDAM			
Workshops geven werkzoekenden extra zet in de rug	44		
GOOI- EN VECHTSTREEK			
Uitzenders helpen kandidaten met cv op Werk.nl	46		
STEDENDRIEHOEK			
Terugkoppeling leidt tot meer begrip	48		
TWENTE			
Meer investeren in versterking werkzoekenden	51		
HOLLAND RIJNLAND			
Overleg in grote regio is essentieel	53		
UTRECHT-OOST			
Workshops voor werkzoekenden blijken waardevol	55		
HAAGLANDEN			
Workshops houden WW'ers uit de Bijstand	57		
MIDDEN-HOLLAND			
Beter zicht op werkzoekenden én elkaars behoeften	59		
UTRECHT-MIDDEN			
Groeiende animo en tips voor gebruik Werk.nl	61		
GELDERLAND-MIDDEN			
Betere kansen door investeren in arbeidsfitheid	63		
ACHTERHOEK			
Rol Werk.nl bij matching nog beperkt	65		
RIJNMOND			
Partners analyseren samen hun werkproces	67		
DRECHTSTEDEN			
De lessen van Baanbrekend Drechtsteden	69		
RIVIERENLAND			
Matcher als verbindende schakel	71		
RIJK VAN NIJMEGEN (VOORHEEN GELDERLAND-ZUID)			
Matchingsteam voor snellere en betere matching		73	
NOORDOOST-BRABANT			
Werkpleinen en Randstad verruimen elkaars blik		75	
ZEELAND			
Betere resultaten na koerswijziging		77	
WEST-BRABANT			
Projectgroep heeft sturing nodig		79	
MIDDEN-BRABANT			
Zorg voor minder afstand en meer commitment		81	
NOORD-LIMBURG			
Nieuwe ankers voor duurzame samenwerking		83	
ZUIDOOST-BRABANT			
Bemiddeling aan de poort biedt meeste kansen		85	
ZUID-LIMBURG			
Meer afstemming nodig voor eenduidige werkgeversdienstverlening		87	
ZUID-HOLLAND CENTRAAL			
Samen werkzoekenden selecteren in workshops		89	
FOOD VALLEY			
Workshops voor werkzoekenden én gemeenteconsulenten		91	
GORINCHEM			
Sneller werken met betere cv's		93	
HELMOND-PEELLAND			
Van e-portfolio naar cv op Werk.nl		95	
MIDDEN-LIMBURG			
Extra inzetten op arbeidsfit maken WWB'ers		97	



## VOORWOORD JETTA KLIJNSMA

Beste mensen,

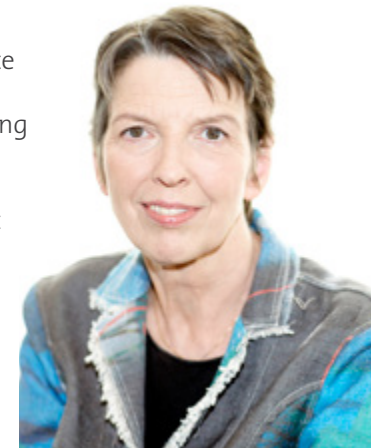
Op basis van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) werken gemeenten en UWV samen in de arbeidsmarktregio's bij het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid en de dienstverlening aan werkgevers. Ook voor de uitvoering van de Participatiewet per januari 2015 is samenwerking op regionaal niveau van groot belang. Gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties zullen dan in regionale Werkbedrijven samenwerken om mensen met een beperking aan werk te helpen.

Samenwerking is nodig, op alle fronten. Begin 2013 heb ik ingestemd met het projectvoorstel van de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa, Cedris) en de ABU om de samenwerking tussen de publieke partijen in de regio en de uitzendbureaus te verbeteren. Iedere arbeidsmarktregio kreeg toen € 130.000 om gedurende een jaar de werkzoekendenbestanden beter inzichtelijk te maken en de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren. Sindsdien is er veel moois tot stand gebracht. De publieke en de private partijen hebben elkaar en elkaars werk beter leren kennen en begrijpen; de partijen beseffen nu dat men niet meer zonder elkaar kan.

In dit document vindt u de weerslag van 35 regionale voorbeelden van publiekprivate samenwerking. Door de goede ervaringen hebben de regio's uitgesproken dat de samenwerking niet stopt nu dit project wordt afgerond. Zij zetten de samenwerking structureel voort. Een mooi resultaat!

Ik wil iedereen bedanken voor zijn of haar inzet. Laat de projecten in dit document een inspiratiebron zijn om in uw regio nog meer initiatieven voor publiekprivate samenwerking te nemen, opdat nog veel meer mensen aan het werk geholpen kunnen worden, want daarom gaat het! Heel veel succes alvast!

**Jetta Klijnsma**  
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





## VOORWOORD JANTINE KRIENS

### Vliegwiel voor publiekprivate samenwerking arbeidsmarkt

De samenwerking van gemeenten, UWV en SW-bedrijven met uitzendbureaus heeft landelijk een flinke impuls gekregen door het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand.

90 Uitzendorganisaties waren betrokken bij de projecten in alle regio's en hielpen gemeenten en UWV een omslag te maken. Een omslag van een 'maatschappelijke insteek' naar een 'scherpere blik door werkgeversbril'. Gemeenten en UWV zijn hierdoor anders gaan kijken naar hun klanten en hebben ervaren dat de sleutel tot succes ligt in de verbinding van de traditionele sociale rol en de meer zakelijke focus op de arbeidsmarkt van uitzenders.

In regio's waar publiek en privaat elkaar vinden, zien we meer economische dynamiek en banen. Zo kan samenwerking het economisch herstel ook versnellen en de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening verbeteren. Belangrijke thema's van de Programmaraad.

Een belangrijk succesfactor die het 'Ontsluitingsproject' toont, is het grote belang om te werken aan wederkerigheid tussen publieke en private partners. Elkaars krachten te zien en te verbinden. Dat lukt nog niet in alle regio's, maar in veel al wel. Overigens gaat iedere regio zijn eigen fase door. Als het nodig is dat publieke partijen eerst nog op één lijn komen, is dat het startpunt. Het startpunt van de één, kan het 'eindpunt' van de ander zijn. Natuurlijk zijn er verschillen, maar het gaat dan ook om maatwerk.

De partijen in de regio's zijn unaniem over het voortzetten van de publiekprivate samenwerking. We kunnen dan ook met gepaste trots zeggen dat dit project inderdaad het vliegwiel is geweest voor een (meer intensieve) publiekprivate samenwerking.

**Jantine Kriens**  
Voorzitter Programmaraad





## VOORWOORD JURRIËN KOOPS

De katalysator is aan

In september 2012 werd voorzichtig gesproken over een publiekprivaat project om werkzoekendenbestanden beter te ontsluiten voor intermediairs en werkgevers. Nu, anderhalf jaar later, staat er een resultaat waar alle betrokken partijen trots op mogen zijn. In crisistijd zijn er 2.700 werkzoekenden geplaatst en ruim 13.000 cv's ontsloten op Werk.nl. Een topprestatie. Maar belangrijker nog, in 35 arbeidsmarktregio's zijn netwerken gebouwd tussen gemeenten, UWV en uitzendorganisaties om de arbeidsmarkt met zijn allen beter te bedienen. Een uniek project dat gekenmerkt werd door de mate van vrijheid die aan de regio's werd gegeven, laat duizend bloemen bloeien en je krijgt een prachtig boeket aan varianten.

Publieke en private arbeidsbemiddelaars streven allemaal naar 'zoveel mogelijk mensen aan het werk', maar vanuit een ander perspectief. In een optimale publiekprivate samenwerking komen deze perspectieven samen en zetten partijen in op waar ze goed in zijn. Voor mijn leden is dat de kennis van de vraagkant van de arbeidsmarkt, een snelle, goede match en denken in kansen voor de kandidaat. Al van oudsher spelen private intermediairs een belangrijke rol voor werkzoekenden met een uitkering, een derde van de WW'ers en tweevijfde van de WWB'ers stroomt uit via een uitzendbaan. Maar mijn leden vinden het belangrijk om hun maatschappelijke bijdrage te vergroten en hier een katalysator op te zetten. Met dit project kreeg deze beweging een belangrijke duw in de goede richting. Laten we dit resultaat vasthouden en verder uitbouwen. Mijn leden zijn er klaar voor.

**Jurriën Koops**  
Algemeen directeur ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen)







## INTRODUCTIE RENATE WESTDIJK

### Publiekprivate samenwerking helpt werkzoekenden aan baan

Hoe kunnen gemeenten, UWV en uitzendorganisaties samen zorgen dat er méér mensen aan werk komen? Hoe krijgen deze partijen inzicht in wie er een baan zoekt? En hoe delen ze hun kennis over de markt en de kandidaten?

Deze vragen waren het uitgangspunt van de opdracht die de staatssecretaris op 14 februari 2013 gaf aan de Programmaraad en de ABU: 'een inhoudelijke impuls geven aan de samenwerking tussen gemeenten, UWV en uitzendbranche'. Doel was via publiekprivate samenwerking **werkzoekenden** en **werkgevers** op een snelle en efficiënte manier bij elkaar te brengen.



#### **Aan de slag**

35 arbeidsmarktregio's met een ingediend plan kregen € 130.000 aanjaagbudget om de samenwerking te realiseren, zoveel mogelijk kwalitatieve cv's van werkzoekende te plaatsen op Werk.nl. en kandidaten aan werk te helpen. Het project bood veel vrijheid, wat de regio's de kans gaf de couleur locale in hun activiteiten te verwerken. De enthousiaste deelnemers hebben samenwerkingsverbanden gesmeed, **kennis gedeeld** en elkaar geïnspireerd tijdens regionale sessies en een landelijke **Werkconferentie**. In een aantal regio's heeft het SW-bedrijf een belangrijke rol gehad in het **arbeidsfit maken** van werkzoekenden.

Door dit alles zijn werkzoekenden meer in beeld, zijn cv's beter vindbaar, en komt er sneller een match tot stand.

#### **Geweldig resultaat**

Het resultaat is indrukwekkend: ondanks de omstandigheden – afnemende uitzenduren en stijgende werkloosheid – zijn er in de effectieve uitvoeringsperiode van vijf maanden ruim 2.700 kandidaten geplaatst en ruim 13.000 kandidaten voor werkgevers in kaart gebracht (zie: [Werk.nl](http://Werk.nl)).



## INTRODUCTIE RENATE WESTDIJK

### Leeswijzer

In deze interactieve uitgave leest u de ervaringen per arbeidsmarktregio, onderverdeeld in negen thema's. We adviseren u de pdf te bekijken op een pc of laptop. Maak daarbij vooral gebruik van alle informatieve links naar websites en kennisdocumenten. 'Het echte werk' start met de thema's. Elk thema begint met een conclusie en is verrijkt met tips als ook een overzicht van de regio's die hiervan verslag doen.

**“SUCCESS OCCURS WHEN YOUR DREAMS GET BIGGER THAN YOUR EXCUSES”**

### Met dank

Namens het projectteam dank ik alle mensen die dit project tot een succes hebben gemaakt. Het fundament ligt er, de vaart zit erin en de aantrekkende markt stemt hoopvol. De regio's zijn het erover eens dat werkzoekenden en werkgevers gebaat zijn bij de publiekprivate samenwerking, dus zij gaan door!

### Renate Westdijk

Landelijk projectleider 'Ontsluiting werkzoekendenbestand'  
Programmaraad

### Feiten en cijfers

- 35 arbeidsmarktregio's
- 55 unieke deelnemende uitzendorganisaties
- Looptijd van mei 2013 t/m januari 2014: negen maanden, van planfase tot en met uitvoering
- Eis aan de deelnemers: minimaal twee gemeenten, UWV en een bonafide uitzendorganisatie uitzendorganisatie al dan niet lid van **ABU** of **NBBU**
- Definitie plaatsing: te bepalen door de regio
- € 130.000 per regio om de samenwerking te stimuleren
- Landelijk streven: 20.000 cv's ontsluiten en 4.500 plaatsingen in negen maanden (de meeste regio's volgden het voorstel van 570 cv's en 130 plaatsingen)

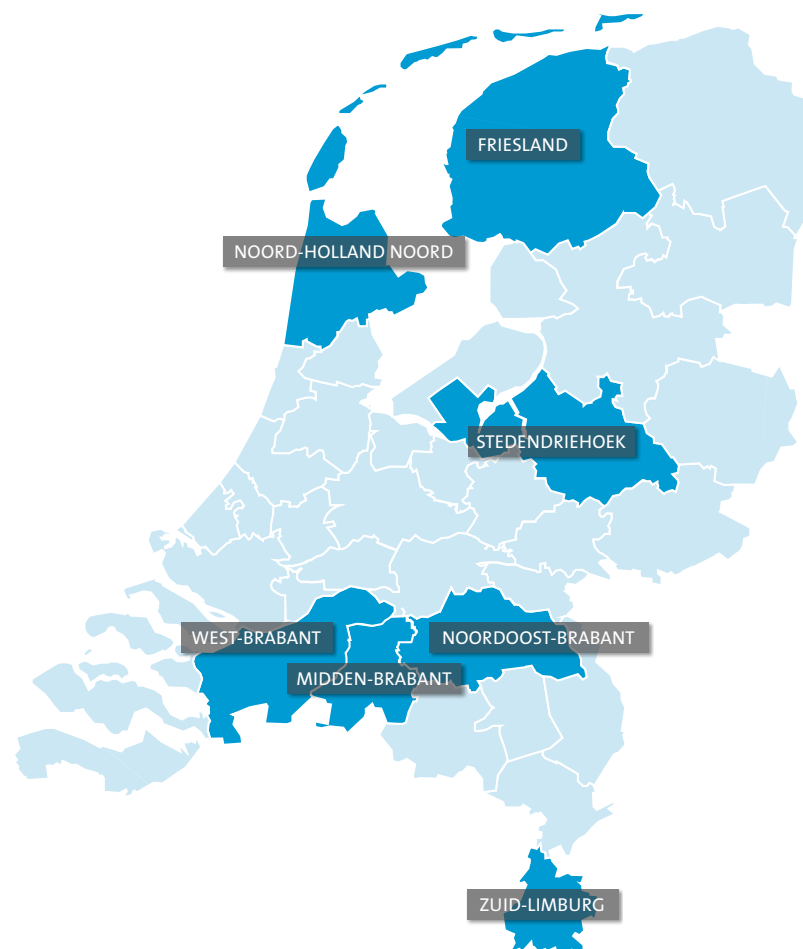


THEMA

# 1. SAMENWERKING TUSSEN GEMEENTEN

Regionale samenwerking voor arbeidsbemiddeling begint bij de samenwerking tussen gemeenten onderling in dezelfde registratiesystemen en met afgestemde werkprocessen. Dit is van groot belang voor eenduidige werkgeversdienstverlening en afstemming over matching van werkzoekenden met vacatures en is een vereiste in de wet SUWI. Door dit project is de onderlinge samenwerking versterkt.

Komen tot een eenduidige regionale aanpak kost tijd, blijkt in verschillende regio's. Gemeenten houden er vaak nog verschillende werkwijzen op na. De werkgeversdienstverlening is nog niet altijd gezamenlijk en eenduidig of nog broos, waardoor werkgevers nog door meerdere partijen benaderd worden. Samen en eenduidig optrekken, kan de dienstverlening flink versterken, met als doel zoveel mogelijk kandidaten aan het werk te krijgen.





## THEMA

# 1. SAMENWERKING TUSSEN GEMEENTEN

In diverse regio's zijn hiervoor ook nieuwe stappen gezet. Zij zijn bijvoorbeeld gezamenlijk gaan werken in één systeem. Er zijn gezamenlijk werkprocessen opgesteld om cv's actueel te houden of er is een leidraad vastgesteld met voorwaarden waar cv's en vacatures aan moeten voldoen.

Integraal en fysiek samenwerken blijkt ook stimulerend voor de onderlinge afstemming. Daarnaast zijn positieve ervaringen opgedaan door een projectgroep met gelijke vertegenwoor-

diging. Daarmee verdwenen organisatiegrenzen en kon eenvoudig gewerkt worden aan een gezamenlijk resultaat. Wekelijks fysiek samenwerken op één locatie versterkte dit proces.

Elders zijn ook heel andere inzichten verkregen voor samenwerking tussen gemeenten. Het belang van een lerende in plaats van een concurrerende organisatie bijvoorbeeld. Of de noodzaak om beter inzicht te krijgen in het eigen werkworkebestand is inmiddels op regionaal niveau opgepakt.

### Meer tips

---

1. Niet moeilijk doen en gewoon beginnen. Zo gaat het vliegwiel draaien. [STEDENDRIEHOEK](#)
2. Installeer in alle gemeenten dezelfde registratiesystemen. [FRIESLAND](#)
3. Ga samenwerken in een integrale projectgroep om van elkaar te leren en samen cv's te ontsluiten en matchen. [WEST-BRABANT](#)
4. Integrale samenwerking met alle gemeenten zorgt voor betere werkgeversdienstverlening. [MIDDEN-BRABANT](#)
5. Zorg voor wederzijds commitment tussen gemeenten. [MIDDEN-BRABANT](#)
6. Het formuleren van 1 bestuurlijke opdracht in de arbeidsmarktregio. [DRENTHE](#)



THEMA

## 2. SAMENWERKEN MET UWV EN WERK.NL

Samenwerken in één systeem heeft grote voordelen voor regionale samenwerking. Werk.nl is hiervoor de ketenapplicatie. Over de mogelijkheden wordt veel gesproken. Positief en kritisch. Soms is de kritiek terecht, niet altijd, blijkt uit de ervaringen van de 35 arbeidsmarktregio's. Mogelijkheden van Werk.nl bleken groter dan gedacht.

In veel regio's had UWV een faciliterende rol, vooral gericht op het gebruik van Werk.nl. Daarnaast zijn in verschillende regio's WW-kandidaten aangedragen voor bemiddeling via uitzendorganisaties. Ook zijn kwalitatieve successen geboekt voor de samenwerking. UWV en uitzendbranche werken al enige tijd samen. Ook tussen UWV en gemeenten zijn regionaal successen geboekt. UWV kijkt bijvoorbeeld actief mee bij het plaatsen van WWB'ers en gemeentelijke afdelingen juist bij WW'ers. Met name het betrekken van 'eind WW'ers' verkleint de instroom naar de WWB.

Over het gebruik van Werk.nl zijn in veel regio's opmerkingen gemaakt. Kritisch en positief. In verschillende regio's is gekeken naar de belemmeringen en mogelijke oplossingen. Veel negatieve ervaringen bij uitzenders over gebruik van Werk.nl bleken inmiddels achterhaald door systeem-





## THEMA

# 2. SAMENWERKEN MET UWV EN WERK.NL

veranderingen. De mogelijkheden van Werk.nl bleken groter dan gedacht. Dit zorgde voor een 'nieuwe start' in het gebruik. In een regio waar gemeenten, UWV en meerdere uitzendbureaus voor het eerst in één systeem samenwerkten, is dit overwegend positief bevallen.

Andere behoeften en bezwaren bleven wel overeind. In veel regio's wordt gepleit voor grotere gebruiksvriendelijkheid. Aan sommige behoeften van gebruikers blijkt het systeem ook wel te voldoen, en moeten zij eerst (leren) ontdekken. UWV heeft daarom in verschillende regio's trainingen verzorgd bij gemeenten voor het gebruik van SONAR en WBS (de systemen achter Werk.nl). Aan werkzoekenden is tijdens workshops van uitzendorganisaties, gemeenten en/of UWV extra uitleg gegeven over het gebruik van Werk.nl. Ook zijn in verschillende regio's instructies ontwikkeld.

Uitzendorganisaties geven aan vaak meer behoefte te hebben aan gegevens van kandidaten. Die worden om privacyredenen niet altijd verstrekt. Of ze zijn door werkzoekenden niet ingevuld of zelfs als anoniem cv geplaatst. Extra begeleiding kan zorgen voor kwalitatief betere informatie over kandidaten. Uitzendbureaus gebruiken de verschillende zoekcriteria in Werk.nl ook om tot kleinere selecties te komen. Dat heeft gemeenten en werkzoekenden in sommige regio's ervan overtuigd dat het een gemiste kans is als gegevens niet of niet juist zijn ingevuld.

Voor werkzoekenden blijkt het vereiste DigiD regelmatig een flinke drempel. Een ander genoemd bezwaar is het verdwijnen van een

\* **Collectief verlengen van WWB-inschrijvingen** UWV heeft in februari 2014 gericht alle ingeschreven WWB'ers verlengd naar de eerste week van januari 2015. Deze actie wordt elke drie maanden herhaald om te borgen dat ook nieuwe (her)inschrijvingen in de tussenliggende periode meegenomen worden. Hiermee is continuïteit en actualiteit van de inschrijvingen geborgd.

inschrijving als een werkzoekende drie maanden\* niet actief is. Dit blijkt oplosbaar. In Friesland is geregeld dat WWB'ers in ieder geval tot 1 juli 2015 ingeschreven blijven. In de toekomst wordt de inschrijving mogelijk gekoppeld aan de WWB-indicatie, waardoor deze niet steeds verversst hoeft te worden.

Er wordt veel waarde gehecht aan persoonlijke gesprekken om ook 'achter het cv' te kijken. Zeker voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werk.nl kan hierbij uiteraard wel als ondersteunend instrument worden ingezet. De mogelijkheden blijven ook in ontwikkeling. Zo is in maart 2014 een belangrijke nieuwe functie '[Mijn gegevensdiensten](#)' in gebruik genomen waar UWV informatie over WWB-gerechtigden aan de sociale dienst van gemeenten beschikbaar stelt.

### Meer tips

1. Samen werken in één systeem intensiveert de samenwerking om kandidaten te selecteren, begeleiden en matchen. [DRENTHE](#)
2. Spreek zoveel mogelijk werkzoekenden om optimale informatie op te nemen in Sonar (de ICT applicatie) en cv's te plaatsen op Werk.nl. [ZAANSTREEK/WATERLAND](#)
3. Laat UWV meekijken bij plaatsen van WWB'ers en gemeentelijke afdelingen bij WW'ers. [MIDDEN-LIMBURG](#)
4. UWV verzorgt bij gemeenten uitgebreide trainingen om iedereen bekend te maken met de ketenapplicatie (SONAR en WBS). [FRIESLAND](#)
5. Experimenteer met plaatsing van cv's op Werk.nl en analyseer de mogelijkheden van deze tool. [UTRECHT-MIDDEN](#)
6. Verminder de instroom naar de WWB door cv's van 'eind WW'ers' op Werk.nl te helpen verbeteren. [HAAGLANDEN](#)



THEMA

## 3. SAMENWERKEN MET UITZENDORGANISATIES

Samenwerking tussen publieke partijen en uitzendorganisaties vereist aan beide kanten een leerproces. Hierbij komen de partners in opeenvolgende fases steeds dichterbij elkaar. De eerste grote stappen worden vaak al gezet wanneer de partijen 'simpelweg' aan de slag gaan. Vertrouwen groeit en beeldvorming verandert. De samenwerking kan dan groeien en nieuwe mogelijkheden worden ontdekt. Uitzendorganisaties blijken de ontbrekende schakel op het werkgevers-servicepunt en zijn in veel gevallen toegevoegd.

Ook in regio's waar tot voor kort weinig publiek-private samenwerking bestond, hebben de partijen elkaar in relatief korte tijd gevonden, stappen gezet en lessen geleerd voor betere samenwerking. Vooroordelen zijn verkleind, wederzijds begrip groeide door de blik in elkaars 'keuken' en de partijen vinden elkaar nu sneller dan voorheen. Uitzendbureaus ontdekten ook dat in de WWB ook echte 'toppers' zitten. Zij raakten meer betrokken bij gemeenten. Succesvolle samenwerking krijgt in alle regio's een vervolg of wordt uitgebreid (meer uitzendbureaus). Daarnaast zoeken uitzendbureaus in verschillende regio's zelf al eerder contact met gemeenten en UWV als zij geschikte vacatures hebben.





## THEMA

# 3. SAMENWERKEN MET UITZENDORGANISATIES



Belangrijke succesvoorwaarden zijn: korte lijntjes (vaste contactpersonen), duidelijke afspraken (ook over kansen van kandidaten) en versnelling van het matchingsproces. Uitzendorganisaties hebben dat vaak nodig om hun inleners goed te bedienen. In sommige regio's versnelde het proces van dagen naar enkele uren.

In verschillende regio's zijn goede ervaringen opgedaan met het aanstellen van een tussenschakel tussen uitzendorganisatie en gemeente/UWV. Vaak een coördinator of 'matcher' als verlengstuk van uitzendbureaus en ketenpartners. Samen selecteren van kandidaten zorgde vaak zowel voor betere selecties en plaatsingen, als ook voor waardevolle inzichten bij zowel publieke als private partijen.

In verschillende regio's huurden publieke partijen specialisten in van uitzendorganisaties. Bijvoorbeeld voor selectie van kandidaten 'aan de poort'. Het zorgde vaak voor waardevolle interactie en kennisdeling op de werkvloer. Intern draagvlak is hiervoor wel belangrijk. Door inhuren van een intercedent kan ook betrokkenheid van andere uitzendorganisaties worden vergroot. Zij spreken elkaars

taal en de inhuurconstructie verkleint de concurrentiepositie (andere rol).

Door de kruisbestuiving van commerciële en publieke arbeidsmarktbemiddeling zijn ook succesvolle innovatieve projecten ontstaan. Zoals een wedstrijd waarin is gezocht naar een 'secretaresse met X-factor'. De winnaar won een arbeidscontract. Door de aandacht vonden vele anderen ook een baan.

### Meer tips

1. Laat een speciaal (integraal) matchingsteam vacatures en kandidaten koppelen. [RIJK VAN NIJMEGEN \(voorheen Gelderland-Zuid\)](#)
2. Benut een verbindende schakel (matcher) voor koppeling van uitzendvacatures aan werkzoekenden. [RIVIERENLAND](#)
3. Verstrek vouchers om geschikte kandidaten te laten bemiddelen door uitzendbureaus. [STEDENDRIEHOEK](#) en [FOOD VALLEY](#)
4. Organiseer lokale projecten (eventueel branchegericht) om werkzoekenden te screenen, begeleiden en matchen. [GRONINGEN/NOORD-DRENTHE](#) en [GROOT AMSTERDAM](#) (van speeddates naar speedmatches)
5. Laat werkzoekenden persoonlijk kennismaken met intercedenten of presenteer ze in een korte film of regionale krant. [ZEELAND](#)
6. Benut uitzendorganisaties voor trainingen aan consulent over vraaggericht werken. [ZUID-HOLLAND CENTRAAL](#) en [FLEVOLAND](#)
7. Goed beeld van kandidaten omdat zij eerst een gesprek met de intercedent voeren vóór ze bij een werkgever worden voorgesteld. [DRECHTSTEDEN](#)

### Samen Werken

Vertrouwen  
Transparantie  
Begrip  
Partnerschap  
Snelheid maken

Dat hadden jij  
en ik  
nodig  
vannacht

© congresdichter.com





## THEMA 4. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Goede werkgeversdienstverlening is een belangrijke voorwaarde om werkzoekenden aan banen te helpen. Dit levert immers de contacten, vacatures en leerwerkbanen op die nodig zijn voor de matching. In veel regio's zijn nog stappen mogelijk.

Veel uitzendorganisaties constateren dat een gezamenlijke visie en aanpak op de werkgeversbenadering nogal eens ontbreekt. Dit begint met goede samenwerking en afstemming tussen gemeenten en UWV onderling. De aanpak in veel regio's was ook vooral gericht op het ontsluiten van cv's en de matching van werkzoekenden (ook logisch door de insteek van Ontsluiting Werkzoekendenbestand). Bovendien is dit een belangrijke voorwaarde om goede werkgeversdienstverlening te kunnen bieden. Kennis van je kandidaten maakt dat je de vraag van de werkgevers goed kan beantwoorden. Hoe dan ook heeft dit project extra impulsen gegeven aan de werkgeversdienstverlening in de regio's. Of regio's hadden hier eerder al flink op ingezet. Zij plukken daar nu vaak de vruchten van.





THEMA

## 4. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

Op de huidige arbeidsmarkt is het ontzorgen van werkgevers door de werving en selectie van kandidaten voor hen uit te voeren, een aantrekkelijke *trigger* voor werkgevers. Sommige regio's speelden hierop in door zich te richten op 'VIP-profielen' van vacatures in branches waar meer vraag is. Hiervoor zijn bijvoorbeeld poules van direct beschikbare kandidaten aangelegd. Elders maakten uitzenders vooraf hun meest kansrijke functieprofielen voor de doelgroepen kenbaar. Of er is bijvoorbeeld een ervaren accountmanager van een uitzendorganisatie ingehuurd voor marktwerking onder werkgevers. Ook met het begeleiden van de kandidaat 'on the job' of aanvragen van financiële voordelen, maakt het aannemen van een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aantrekkelijk voor een werkgever.

Om te zorgen voor een sterkere 'werkgeversbril' bij gemeenten, zijn uitzendorganisaties ingezet om trainingen te geven voor gemeenteconsulenten. Zij leerden hierdoor de inhoud van de training kennen die werkzoekenden kregen, en gingen zelf ook sterker kijken vanuit werkgeversperspectief. In de uitvoering betekent goede werkgeversdienstverlening volgens uitzendorganisaties voor de publiekprivate samenwerking vooral ook snelheid creëren in het matchingsproces.

Film van Friesland

### Meer tips

---

1. Betrek het midden- en kleinbedrijf actief bij de aanpak. Daar zit veel potentie, wilskracht en betrokkenheid op de regionale arbeidsmarkt. [GOOI-EN VECHTSTREEK](#)
2. Publieke partijen kunnen vaker met een 'werkgeversbril' kijken. [HOLLAND RIJNLAND](#)
3. Benut uitzendbureaus aan de poort om slimmer samen te werken vanuit de werkgeversvraag. [ZUIDOOST-BRABANT](#)
4. Verken verschillende mogelijkheden door de aanpak van verschillende (sub) regio's te vergelijken. Hiermee kan ook direct markt bereik worden vergroot. [NOORD-HOLLAND NOORD](#)
5. Intensievere samenwerking met uitzendorganisaties draagt bij aan betere werkgeversdienstverlening. [ZUID-LIMBURG](#)



THEMA

## 5. WERKZOEKENDIENSTVERLENING

Extra ondersteuning kan de zelfredzaamheid van werkzoekenden vergroten én hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit is zeker waardevol voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (WWB). Voor deze dienstverlening kunnen gangbare instrumenten worden benut zoals workshops en sollicitatietrainingen. Daarnaast ontstaan regionaal ook veel creatieve eigen initiatieven.

Veelgebruikt en relatief eenvoudig te organiseren dienstverlening zijn workshops en sollicitatietrainingen. Deelnemers leren hier hun cv verbeteren, plaatsen en actualiseren op Werk.nl en voeren hier vaak gesprekken met uitzendorganisaties (het 'eerste' gesprek). Zij zijn vaak ook de (mede)organisator. Of ze schuiven aan bij de workshops van gemeenten of UWV. In verschillende regio's blijkt deze dienstverlening ook te zorgen voor een morele opsteker bij werkzoekenden. Zij krijgen weer meer vertrouwen in hun 'economische waarde' en mogelijkheden.





## THEMA

# 5. WERKZOEKENDIENSTVERLENING

Tijdens het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand zijn zeer uiteenlopende dienstverleningstrajecten geïnitieerd. Speeddates zijn doorontwikkeld tot 'speedmatches' (met sterkere voorselectie en voorbereiding van kandidaten, bijvoorbeeld branchegericht). Werkzoekenden presenteren zichzelf ook aan werkgevers in een regionale krant.

In een andere regio werden alle betrokken partijen bij de samenwerking – ook werkzoekenden – uitgenodigd vacatures te zoeken. Dit gaf het project een flinke *boost* en zorgde dat werkzoekenden onderling vacatures gingen uitwisselen. In één van de regio's streden kandidaten uit de WWB om een arbeidscontract. Met als belangrijke spin-off: ook extra banen voor de andere deelnemers.

Bij het organiseren van werkzoekendendienstverlening is in veel regio's het besef gegroeid bij ketenpartners en intermediairs dat zij niet meer zonder elkaar kunnen. Goede samenwerking is essentieel. Uitzendorganisaties zorgen voor extra matchingexpertise, een groot netwerk en kennis van de (regionale) arbeidsmarkt. Terwijl de ketenpartners beter zicht geven op de talenten en competenties in hun werkzoekendenbestand. Ook de toegang die zij kunnen geven tot hulpmiddelen (zoals subsidies) is belangrijk voor de samenwerking en goede werkzoekendendienstverlening.

### Meer tips

1. Help werkzoekenden via workshops met een sollicitatietraining, actualiseren van hun cv en plaatsing op Werk.nl. [GROOT AMSTERDAM](#)
2. Workshops zijn een goede voorbereiding op 'speedmeets' om te matchen met vacatures van uitzendbureaus. [HOLLAND RIJNLAND](#)
3. Stuur geschikte werkzoekenden via een coördinator door naar uitzendbureaus voor bemiddeling. [GOOI- EN VECHTSTREEK](#)
4. Breng persoonlijke eigenschappen en sociale vaardigheden in kaart en leg deze vast in e-portfolio's. [TWENTE](#)
5. De dienstverlening aan werkzoekenden krijgt een extra impuls als consulent en intercedent samen kansen van kandidaten wegen en de werkzoekenden betrekken bij het zoeken naar vacatures. [ZUID-HOLLAND CENTRAAL](#)
6. Verstrek vouchers aan geschikte kandidaten voor bemiddeling door een uitzendorganisatie. [FOOD VALLEY](#)
7. Voeg een wedstrijdelement toe. [GRONINGEN/NOORD-DRENTHE](#)
8. Verminder de instroom naar WWB door cv's van eind WW'ers op Werk.nl te helpen verbeteren. [HAAGLANDEN](#)

#### Uitvaart

Nazorg bij arbeidsbemiddeling

Lekker klef plakje cake bij de koffie

De werkloze is niet meer

© congresdichter.com

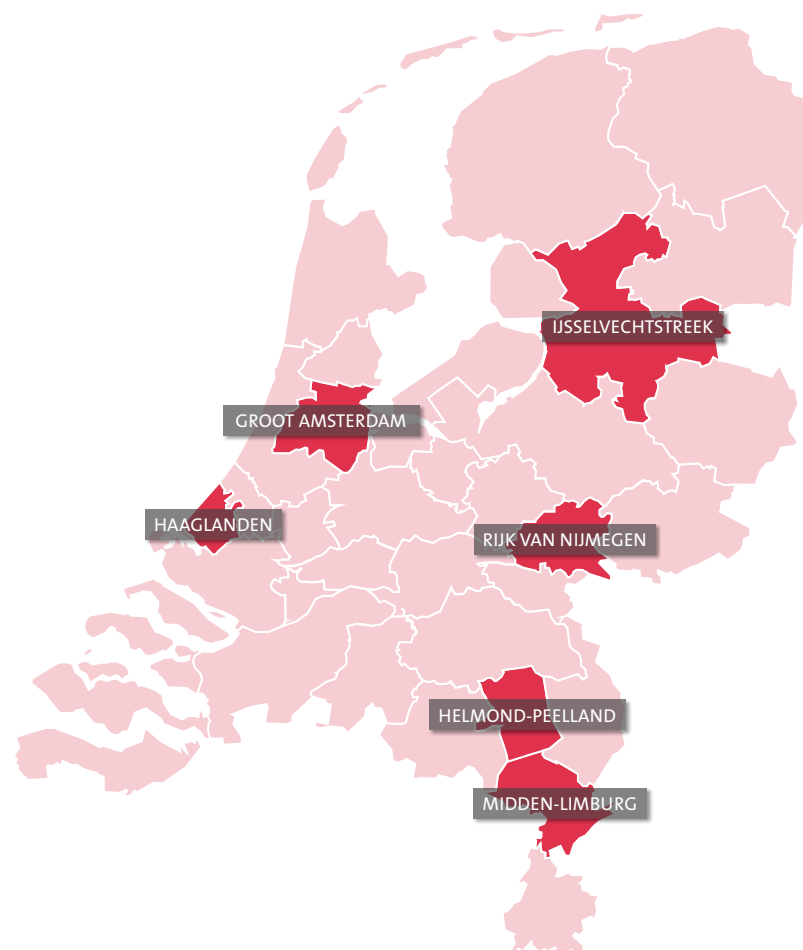


THEMA

## 6. ARBEIDSFIT MAKEN KANDIDATEN

Voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt moet vaak iets extra gebeuren om hun baankansen te vergroten. De ene keer zijn dat intensieve begeleidingstrajecten, terwijl voor anderen een workshop met sollicitatietraining volstaat. 'Arbeidsfit' volgens de definitie van publieke partijen maakt kandidaten nog niet bedrijfsklaar volgens de private partijen.

In veel regio's zijn workshops georganiseerd voor werkzoekenden. Zij leerden hier hun cv verbeteren en kregen sollicitatietips. De workshops zijn ook gebruikt om de instelling en motivatie van werkzoekenden te beïnvloeden. Uitzendbureaus hielpen vaak om de workshops te organiseren. Hierdoor krijgen werkzoekenden ook een beter beeld van uitzenders als werkgever. Deze begeleiding helpt ook om werkzoekenden voor te bereiden op het 'specifieke soort' vacatures bij uitzendorganisaties.





## THEMA

# 6. ARBEIDSFIT MAKEN KANDIDATEN

Werkzoekenden vroegtijdig uitnodigen voor een workshop vergroot de kans op succes. In verschillende regio's bleek dit een duidelijke succesfactor. Het zorgde voor enthousiasme onder werkzoekenden. Verschillende gemeenten hebben er ook voor gekozen om werkzoekenden die zich inschrijven voor een bijstandsuitkering, direct uit te nodigen voor een workshop. SW-bedrijven die aan dit project deelnamen, boden meer intensieve begeleiding.

Voor andere kandidaten is intensievere begeleiding nodig. Sommige gebruiken bijvoorbeeld de zogenoemde 'workfast methodiek'. Hiermee worden uitkeringsgerechtigden binnen zes tot acht weken via intensieve trajecten in hun eigen kracht gezet, zodat zij zélf een baan vinden. Werken aan motivatie, houding en gedrag is onmisbaar bij het arbeidsfit maken van kandidaten.

Naast gemeenten en SW-bedrijven kunnen uitzendorganisaties ook de extra begeleiding bieden. De samenwerkingsconstructie moet daar meestal wel eerst op worden ingericht. Vanuit hun traditionele rol hebben uitzendorganisaties vaak onvoldoende tijd om extra tijd in werkzoekenden te investeren. In sommige regio's zijn ook ideeën ontstaan om werkzoekenden meer branchegericht voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

### Meer tips

---

1. Zet SW-bedrijven in voor begeleiding van kandidaten en maatwerk bij werkgevers. [IJSELVECHTSTREEK](#)
2. Nodig werkzoekenden vroegtijdig uit voor workshops en sollicitatietrainingen. Bijvoorbeeld al direct 'aan de poort', bij de intake voor een uitkering. [MIDDEN-LIMBURG](#)
3. Of al voor werkzoekenden doorstromen van de WW naar de WWB. [HAAGLANDEN](#)
4. Introduceer een 'Werklab' om werkzoekenden te laten klimmen op de participatieladder. [NOORD-HOLLAND NOORD](#)
5. SW-bedrijven hebben veel ervaring in het begeleiden en werkfit maken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. [ZUID-KENNEMERLAND](#)
6. WWB'ers hebben extra begeleiding nodig om basiswerknemersvaardigheden, houding en gedrag op orde te brengen. [GELDERLAND-MIDDEN](#)
7. Bereid werkzoekenden branchegericht voor op de arbeidsmarkt. [GELDERLAND-MIDDEN](#)



THEMA

## 7. KWALITATIEVE CV'S IN WERK.NL

Voor de bemiddeling van werkzoekenden naar banen is het van groot belang dat (uitzend)werkgevers goed zicht hebben op hun cv. Op Werk.nl hebben werkzoekenden ook de mogelijkheid een persoonlijk cv te uploaden. Begeleiding van werkzoekenden helpt de kwaliteit van hun cv te verbeteren, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

In veel regio's hebben werkzoekenden hulp gekregen om hun cv te verbeteren en te plaatsen. Dit gebeurde op verschillende manieren. Vaak met workshops, meestal gecombineerd met een sollicitatietraining. Na of al direct tijdens de workshop kon het cv worden geplaatst. Wel vormde het benodigde DigiD regelmatig een drempel voor de inschrijving door werkzoekenden. Ook de gebruiksvriendelijkheid van Werk.nl voor de doelgroep is een aandachtspunt. Dat een cv oorspronkelijk na drie maanden inactiviteit verdwijnt, bleek niet stimulerend. Die termijn is naar aanleiding van het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand inmiddels verlengd! UWV heeft in februari 2014 gericht alle ingeschreven WWB'ers verlengd naar de eerste week van januari 2015.





## THEMA

# 7. KWALITATIEVE CV'S IN WERK.NL

Deze actie wordt elke drie maanden herhaald om te borgen dat ook de nieuwe (her)inschrijvingen in de tussenliggende periode meegenomen worden. Hiermee is continuïteit en actualiteit van de inschrijvingen geborgd op Werk.nl.

De workshops zijn vaak (mede)georganiseerd door uitzendbureaus (die daardoor meteen een beter beeld kregen van kandidaten). Elders werden verbetering of plaatsing van het cv een vast onderdeel van het intakegespek door consulenten. Ook kregen werkzoekenden hulp van consulent of intercedent. In sommige regio's zijn hiervoor bijvoorbeeld ingehuurd intercedenten ingezet.

In andere regio's is de plaatsing van een cv op Werk.nl verplicht geworden voor iedereen die een beroep doet op de WWB. Het nadeel hiervan kan zijn dat 'vervuiling' optreedt in het ontsloten bestand, als ook cv's online komen van kandidaten die (nog) niet arbeidsfit zijn.

Door gericht aandacht te besteden aan kwalitatief goede cv's is er meer ervaring en inzicht verkregen. Zowel bij kandidaten als consulenten. Zowel de website van [UWV](#) als diverse uitzendorganisaties geven informatie over het maken van een goed cv.

### Meer tips

---

1. Laat uitzendbureaus helpen bij het verbeteren van cv's en plaatsing op Werk.nl. [GOOI- EN VECHTSTREEK](#)
2. Integraal samenwerken helpt werkzoekenden op weg. [GORINCHEM](#)
3. Organiseer workshops voor meer en kwalitatief betere cv's op Werk.nl en om werkzoekenden meer inzicht te geven in hun mogelijkheden. [UTRECHT-OOST](#)
4. Benut het e-portfolio om cv's op Werk.nl te plaatsen. [HELMOND-PEELLAND](#)
5. Werkzoekenden bij inschrijving voor de Bijstand verplichten meteen hun cv op Werk.nl te plaatsen. [RIJK VAN NIJMEGEN \(voorheen Gelderland-Zuid\)](#)





THEMA

## 8. ZOEKEN NAAR PASSENDE VACATURES EN KANDIDATEN

Voor succesvolle matching van werkzoekenden met vacatures van (uitzend)werkgevers, is goede ontsluiting van hun gegevens essentieel. Dit kan op Werk.nl. Een voorwaarde voor succes is wel dat gemeenten en UWV goed zicht hebben op werkzoekenden en hun mogelijkheden. Niet alleen diploma's en ervaring tellen, ook de motivatie en persoonlijke kenmerken 'achter het cv' geeft waarde aan de kandidaat. Als de werkzoekende matching tegenwerkt, is handhaving het devies.

In sommige regio's was dat een belangrijke les voor publieke partijen. Vooral bij gemeenten onderling zijn er nog veel verschillen tussen het zicht dat zij hebben op de mogelijkheden van mensen in hun bestand. Met dit inzicht groeien de matchingskansen, leren de succesverhalen in verschillende regio's. Een speciaal (integraal) matchingsteam kan daarbij zorgen voor snellere matching, kennisdeling en leren matchen met een andere 'bril' op.

Goede regionale werkgeversbenadering is belangrijk voor het 'binnenhalen' van geschikte vacatures. Een belangrijk vehikel voor het matchen van kandidaten, zeker op de huidige arbeidsmarkt. Gaan matchen vanuit vacatures is ook een van de succesfactoren.





## THEMA

# 8. ZOEKEN NAAR PASSENDE VACATURES EN KANDIDATEN

### Kanskaart

Beeldschoon  
Intercedent

Jij zoekt  
mijn baan  
en ik  
naar jou

Mag ik  
daarvoor  
ook zo'n  
kanskaart?

© congresdichter.com

Goede (voor)selecties maken van kandidaten is ook essentieel. Een actieve rol hierbij voor uitzendorganisaties blijkt vaak waardevol. Hierdoor worden vaak andere selecties gemaakt en kan de 'mismatch' kleiner worden. In sommige regio's zijn intercedenten ingehuurd voor bemiddeling van werkzoekenden. Zodat zij elkaar direct spreken.

Bij het gebruik van Werk.nl zijn ook nieuwe stappen gezet om kandidaten beter vindbaar te maken. Een andere mogelijkheid biedt het categoriseren van kandidaten op basis van geschiktheid voor specifieke sectoren of beroepen. Flinkke vooruitgang volgens de betrokken uitzendorganisaties.

Verder kijken dan het cv alleen, is ook belangrijk. Zeker bij werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Motivatie, persoonlijke kenmerken, vaardigheden, (werk)houding en gedrag zijn vaak bepalend voor succesvolle matching. Lik-op-stukbeleid kan een tegenwicht bieden bij gebrek aan motivatie. Het kan ook helpen voorkomen dat geselecteerde kandidaten 'toch niet zo geschikt' zijn als hun cv deed vermoeden. Andere werkzoekenden bleken juist beter plaatsbaar als verder werd gekeken.

De ervaringen met het zoeken naar kandidaten in Werk.nl zijn divers. Dit is deels afhankelijk van de zoekwensen en kennis van de mogelijkheden. Uitzendbureaus gebruiken bijvoorbeeld verschillende zoekcriteria in Werk.nl om tot kleinere selecties te komen. Wel geven uitzendorganisaties regelmatig aan dat zij behoefte hebben aan meer gegevens. Deels een aandachtspunt voor gemeenten. Zij kunnen toezien dat 'hun werkzoekenden' kwalitatieve gegevens plaatsen. En dat er geen anonieme cv's worden geplaatst. Soms zat privacywetgeving de gegevensuitwisseling via Werk.nl in de weg. Dan werden extra klantgegevens bijvoorbeeld nog apart aangeleverd bij de uitzendorganisatie.

### Meer tips

1. Match werkzoekenden vanuit werkgeversperspectief en samen met een uitzendspecialist. [ACHTERHOEK](#)
2. Ontsluit en match samen cv's onder leiding van een coördinator. Analyseer ondertussen samen de werkprocessen. [RIJNMOND](#)
3. Motivatie kandidaat bepalend voor succes. [FRIESLAND](#)
4. Gebruik de verschillende zoekcriteria in Werk.nl om tot kleinere selecties te komen. [UTRECHT-MIDDEN](#)
5. Verklein de kans op 'mismatch' door uitzendorganisaties te betrekken bij de voorselectie en pas indien nodig handhaving toe. [IJSELVECHTSTREEK](#)
6. Deel werkzoekenden in naar geschiktheid voor specifieke beroepen of sectoren. [DRENTHE](#)
7. BBL-trajecten bieden mogelijkheden. [NOORDOOST-BRABANT](#)
8. Matchen gebeurt vanuit werkgeversperspectief (vacatures). [DRECHTSTEDEN](#)



THEMA

## 9. INGREDIËNTEN VOOR GESLAAGDE SAMENWERKING

Hét recept voor publiekprivate samenwerking bestaat niet. Iedere regio is anders en moet (deels) een eigen aanpak ontwikkelen. Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand heeft wel veel ingrediënten opgeleverd die in veel regio's waarschijnlijk van pas komen. Daarbij is het vertrouwen gegroeid en de beeldvorming wederzijds positief veranderd.

Vertrouwen, verbinding, commitment en heldere afspraken zijn veelgenoemde succesvoorwaarden in alle regio's. De eerste twee moeten vaak groeien en de laatste twee blijken daarvoor vaak een voorwaarde. Een gezamenlijk belang is ook vaak genoemd. Dat vereist wederzijds begrip voor de afzonderlijke belangen. Zodra de samenwerking eenmaal op gang komt, blijkt dat vaak ook te groeien. Zeker bij integrale samenwerking, waarbij partners in elkaars keuken kijken. Veel regio's pleiten er daarom voor om vooral 'gewoon' samen aan de slag te gaan en onderweg de juiste samenwerkingsvorm te ontdekken en ontwikkelen.





THEMA

## 9. INGREDIËNTEN VOOR GESLAAGDE SAMENWERKING

### Borgen

Lessen geborgd op post-its

Maar als dit echt werkt  
kunnen wij

elkaar

samen

toch ook gezellig tatoeëren?

© congresdichter.com

Goede communicatie en korte lijntjes zijn ook veel genoemd. Verschillende regio's hebben goede ervaringen met het benoemen van vaste contactpersonen of verbindende schakels tussen publieke partijen en uitzendorganisaties.

Dat zorgt voor meer snelheid en betere afstemming van behoeften. Ook een goede coördinator blijkt waardevol om verbindingen te leggen, trekkracht te creëren en de vrijblijvendheid van samenwerking af te halen. Samenwerking vereist

transparantie en kennis over publieke en private werkprocessen en systemen in de regio. Dit opent deuren om gebruik te maken van elkaars sterke punten en ondersteuning te bieden waar dat nodig is.

Voor het daadwerkelijke matchen, blijkt een snel matchingsproces een succesfactor én de juiste route. Op de huidige arbeidsmarkt zorgt snel handelen op basis van vacatures vaak voor meer plaatsingen dan door passende vacatures te zoeken bij kandidaten. Al kan de laatste route voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ook onmisbaar blijken.

Uiteraard is de houding van werkzoekenden zelf bepalend voor het succes van bijvoorbeeld workshops of *meet & greet* sessies. Daar moet de vrijblijvendheid er af, concluderen veel publieke en private partijen. Sterkere koppeling van hun ondersteuning aan handhaving (voor wie niet wil) wordt daarvoor regelmatig genoemd.

12 punten voor vernieuwend samenwerken

### Meer tips

1. Ontwikkel samen in de praktijk de juiste regionale samenwerkingsvorm. [IJSELVECHTSTREEK](#)
2. Nauw contact en afstemming over mogelijkheden van kandidaten zorgt voor betere bemiddelingskansen. [HELMOND-PEELLAND](#)
3. Veel werkzoekenden waarderen het persoonlijk contact bij hun begeleiding. [HAAGLANDEN](#)
4. Regionaal samenwerken met één systeem (Werk.nl), vergemakkelijkt de samenwerking. [MIDDEN-LIMBURG](#)
5. Zorg voor korte lijntjes door vaste contactpersonen aan te stellen. [MIDDEN-HOLLAND](#)
6. Goed zicht op het klantenbestand is cruciaal voor het succes van publiek-private samenwerking bij arbeidsbemiddeling. [FRIESLAND](#)
7. Integraal samenwerken verkleint afstanden, vergroot begrip en zorgt vaak voor goede resultaten. [FLEVOLAND](#)
8. Samenwerking kan klein en pragmatisch beginnen en daarna worden uitgebreid. [NOORD-LIMBURG](#)



## GRONINGEN/NOORD-DRENTHE INNOVATIEVE PROJECTEN HELPEN WERKZOEKENDEN AAN BANEN

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kerngegevens project

**Wie:** Gemeenten en UWV (in 4 subregio's) en ruim 12 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Via lokale projecten werkzoekenden screenen, begeleiden en matchen.

### Kwalitatieve resultaten:

Geïntensiveerde samenwerking, meer arbeidsfitte werkzoekenden en innovatieve projecten waarmee de regio vooruit kan.

**Contact:** Arnold Kremer (projectleider), a.kremer@werkpleinbaanzicht.nl, telefoon 06 50 26 80 55.

**In Nederlands grootste arbeidsmarktregio zorgde uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen medewerkers van Werkpleinen en uitzendbureaus tot innovatieve projecten op lokaal niveau. Met klinkende resultaten.**

Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand is in de noordelijke regio Groningen/Noord-Drenthe opgedeeld in vier subregio's. Daar zijn lokale behoeften getoetst en is samenwerking gezocht met lokale uitzendbureaus. Dit leidde tot verschillende nieuwe initiatieven en uitbouw van bestaande projecten. "Uit de kruisbestuiving van commerciële en publieke arbeidsmarktbemiddeling zijn leuke en innovatieve projecten ontstaan", aldus een tevreden projectleider.

### Samen doen

Van workshops 'Pak je Kans' in subregio Noord (waar werkzoekenden direct in contact kwamen met uitzendbureaus) tot samenwerking van werkcoaches en intercedenten in de

subregio Noord-Drenthe, om bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk. Het vergelijkbare project 'Baanbrekend' zorgde in de subregio Centraal alleen al voor 133 plaatsingen. Samenwerking in de subregio Oost tussen uitzendbureaus, een SW-bedrijf en partijen uit het onderwijs werkte zo goed, dat de Provincie Groningen extra subsidie geeft om dit verder te ontwikkelen.

### Wedstrijdelement

Het meest innovatieve project is waarschijnlijk 'Pleased to Meet You', georganiseerd door Adecco Top Secretaries en Werkplein Baanzicht in Assen. Zij kozen ervoor om naast

**"BIJ SELECTIE ZONDER CV KOMEN ANDERE TALENTEN NAAR BOVEN"**

- LIANE DUIT, ADECCO TOP SECRETARIES

coaching en begeleiding van werkzoekenden een wedstrijd-element toe te voegen. Kandidaten uit de WWB streden



Jobbattle



## GRONINGEN/NOORD-DRENTHE INNOVATIEVE PROJECTEN HELPEN WERKZOEKENDEN AAN BANEN

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kennis delen:

- [Pleased to meet you](#)
- [Secretaresses uit de bijstand winnen baan met wedstrijd](#)  
Zie ook: [Werkpleinbaanzicht](#)
- [Film: Secretaresse uit de bijstand dankzij Drentse wedstrijd](#)

om de hoofdprijs: een arbeidscontract. Zij deden vrijwillig mee (er is niet gekort op uitkeringen). Recruiters van het Werkplein en Adecco selecteerden 20 kandidaten voor de wedstrijd. “Daar is nooit een cv aan te pas gekomen”, aldus de uitzender. “Er is puur geselecteerd op persoonlijke drive en hoe kandidaten overkomen. Zo komen talenten naar voren die je nooit terugvindt op een cv.” De tien meest geschikt geachte kandidaten kregen trainingen, workshops en coaching door bestaande secretaresses. Naast de winnaar (die een halfjaarcon-

tract kreeg bij een reguliere werkgever) stroomden – al tijdens het drie maanden durende project – nog direct zes andere deelnemers door naar een baan.

### Publiekprivaat

Volgens de projectleider bewijzen de succesvolle projecten hoe goed publieke en private partijen kunnen samenwerken. “Het verbinden van onze doelgroep aan de arbeidsmarkt vraagt meer dan het plaatsen van een cv op Werk.nl. Samen met uitzendpartners bieden we kandidaten een kruiwagen naar werk.” Elkaar (leren) kennen, durf en inspelen



op behoeften zijn daarbij belangrijke succesfactoren. “Zo ontstaan voor iedereen nieuwe kansen”, aldus de projectleider.

**Private partijen**

**Publieke partijen**



## GRONINGEN/NOORD-DRENTHE

### Publieke partijen

---

#### Kennis delen:

- Pleased to meet you
- Secretaresses uit de bijstand winnen baan met wedstrijd  
Zie ook: Werkpleinbaanzicht
- Film: Secretaresse uit de bijstand dankzij Drentse wedstrijd

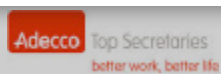
Programmaaraad

[samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl)

n. Twintig  
streden  
Assen won.

Publieke partijen

→ [klik hier](#)





## FRIESLAND EÉN SYSTEEM, EÉN WERKWIJZE

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 10 gemeenten, UWV en per gemeente diverse uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** In alle gemeenten dezelfde registratiesystemen installeren, ermee leren werken en bestaande inschrijvingen indien nodig herstellen.

### Kwalitatieve resultaten:

Betere regionale samenwerking, meer eenduidigheid in de werkwijze en betere kwaliteit van cv's op Werk.nl.

**Contact:** Gretha Trinks, (projectleider),  
g.trinks@smallingerland.nl,  
telefoon 0512 58 12 98.

**Sonar en WBS, de systemen die veel afdelingen Werk en Inkomen van gemeenten gebruiken voor de inschrijving van werkzoekenden, stonden in de regio Friesland centraal. Met als uitgangspunt: optimale benutting van de systemen bij alle deelnemers: negen gemeenten, UWV en diverse uitzendbureaus.**

De regio is ervan overtuigd dat dit streven behaald wordt, maar het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand bleek te kort om het volledig te realiseren. Kleine gemeenten werkten nog niet met Sonar en WBS en moesten getraind worden. Het UWV geeft bij

elke gemeente uitgebreide trainingen om iedereen er volledig bekend mee te maken. Ook bleken veel werkzoekenden niet goed ingeschreven en herstel daarvan heeft veel tijd gekost. De ingeslagen weg wordt nu verder vervolgd om het beoogde resultaat te behalen.

### Goed beeld

Werkzoekenden die hun inschrijving na drie maanden\* niet gecontinueerd hadden, werden benaderd om dat alsnog te doen. Ook zijn intakegesprekken gevoerd om een goed beeld te krijgen van kandidaten. Hierdoor is veel meer inzicht ontstaan in het werkzoekendenbestand. Zo kan sneller, beter en

gemakkelijker gematched worden. Wel is gebleken dat de motivatie van de werkzoekende bepalend is voor succes en zwaar gewogen moet worden. Het gebeurt regelmatig dat een kandidaat de juiste werkervaring heeft, maar niet gemotiveerd is. Los van de vraag welke gevolgen dit moet hebben voor de klant, maakt de nieuwe eenduidige manier van werken dit probleem beter inzichtelijk.

\* **Collectief verlengen van WWB-inschrijvingen** UWV heeft in februari 2014 gericht alle ingeschreven WWB'ers verlengd naar de eerste week van januari 2015. Deze actie wordt elke drie maanden herhaald om te borgen dat ook nieuwe (her)inschrijvingen in de tussenliggende periode meegenomen worden. Hiermee is continuïteit en actualiteit van de inschrijvingen geborgd.







## FRIESLAND EÉN SYSTEEM, ÉÉN WERKWIJZE

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kennis delen:

- Handleiding inschrijving en digitaal cv op Werk.nl – gemeentemedewerkers
- Handleiding werkgevers en vacatures – gemeente-medewerkers
- Handleiding Matchen in Sonar en WBS
- Flyer Speeddate: ervaren schilders gezocht
- Wensenlijst Stekker4 gemeenten
- Film publiekprivate samenwerking in Friesland
- Artikel: draagvlak binnen de gemeente is cruciaal

### Inschrijving verlengd

Ondertussen is geregeld dat WWB'ers in ieder geval tot 1 juli 2015 ingeschreven blijven. In de toekomst wordt de inschrijving mogelijk gekoppeld aan de WWB-indicatie, waardoor deze niet steeds ververst hoeft te worden. Om te voorkomen dat verouderde informatie in het systeem terechtkomt, hebben de gemeenten werkprocessen opgesteld om via gesprekken met klanten hun cv actueel te houden. Gebleken is dat klanten er zelf

vaak niet aan denken om nieuwe werkervaring toe te voegen.

### Leidraad voor cv's en vacatures

Een ander belangrijk streven was het realiseren van een leidraad voor gemeenten, waarin is vastgesteld waar cv's en vacatures aan moeten voldoen. Zo kan matching uiteindelijk volledig geautomatiseerd verlopen via Werk.nl. Daarvoor is goede registratie via de eerder genoemde niet-publieke systemen noodzakelijk. De leidraad is er inmiddels en wordt ook al

**“GOED ZICHT OP HET KLANTENBESTAND IS ESSENTIEEL VOOR GESLAAGDE SAMENWERKING EN BEMIDDELING”**

- LUCINDA DIJKSTRA, MANAGER BAANBREKEND FRYSLÂN

toegepast in Drenthe, Overijssel en Groningen.

### Plaatsingen dankzij Baanbrekend

Plaatsen van kandidaten uit de WWB had binnen de gemeente Leeuwarden en in Friesland al een sterke focus door een regionale werkgeversbenadering. Daar-

naast wordt door de gemeente Leeuwarden en Randstad nauw samengewerkt voor Baanbrekend Fryslân. Deze aanpak is zeer succesvol. De uitzendorganisatie concludeert, net als de publieke partners, dat goed zicht op het klantenbestand cruciaal is voor publiekprivate samenwerking bij arbeidsbemiddeling.

### Publieke partijen



## DRENTHÉ DICHTER BIJ ELKAAR MET ÉÉN SYSTEEM

**Thema's:** Samenwerken met UWV en Werk.nl | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 6 gemeenten, UWV en 7 uitzendorganisaties.

#### Wat deden zij?

Samenwerken in één systeem om samen kandidaten te selecteren, begeleiden en matchen.

#### Kwalitatieve resultaten:

Het werkzoekendenbestand is transparanter geworden, alle partners werken nu met één systeem en ze zijn dichterbij elkaar gekomen.

**Contact:** Carel Plas (projectleider), carel.plas@gmail.com, telefoon 06 43 08 03 40.

**In Drenthé zijn gemeenten, UWV en zeven uitzendbureaus voor het eerst in één systeem gaan samenwerken. Om kwalitatieve cv's te ontsluiten en samen kandidaten te selecteren en matchen. Een brede startvraag stellen aan uitzenders bleek geen succes. Met de afbakening kwam de samenwerking op gang.**

Gemeenten en UWV werkten binnen de bestaande werkgeversdienstverlening al samen met uitzendorganisaties. Dat is geïntensiveerd om werkzoekendenbestanden te ontsluiten en uitzenders beter zicht te geven op kandidaten. Gemeenten en UWV selecteerden samen met uitzendbureaus 600 kandidaten uit hun bestand. De cv's werden geplaatst op Werk.nl of geoptimaliseerd. Voor het eerst is samengewerkt in één systeem (Werk.nl), gebaseerd op Sonar en WBS. Uitzenders merkten per gemeenten wel grote verschillen: vooral het inzicht dat zij hadden in hun werkzoekendenbestand. "Hoe duidelijker dat beeld, hoe gericht wij werkzoekenden kunnen helpen", aldus een vestigingsmanager.

### Duidelijkheid vooraf

De rol van uitzenders was divers. Zij konden zelf met kandidaten aan de slag. Bijvoorbeeld via speeddates of

andere kennismakingsvormen. Tegen vergoeding hielpen zij werkzoekenden hun cv verbeteren voor plaatsing op Werk.nl. Ook zijn kansbanen en opleidingstrajecten (met baangarantie) gecreëerd.

De regio stelde vooraf bewust een hele brede vraag aan uitzendorganisaties, hopen op innovatieve ideeën. Dat werkte niet goed. Uitzenders wilden vooraf meer duidelijkheid. Toen de vraag concreter werd gemaakt, volgden de plannen. Vaak wel sterk gebaseerd op hun reguliere dienstverlening. Vooraf waren ook geen vaste vergoedingen vastgesteld om uitzendbureaus maximale vrijheid te geven. Dat is vroegtijdig losgelaten om scheve verhoudingen te voorkomen. Een reguliere bemiddeling leverde uiteindelijk 400 euro op.



Zoeken naar vacatures

Samenwerken: gemeenten, UWV en zeven uitzendbureaus.

Passende kandidaten



# DRENTHÉ DICHTER BIJ ELKAAR MET ÉÉN SYSTEEM

**Thema's:** Samenwerken met UWV en Werk.nl | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

## Kennis delen:

- [Projectplan regio Drenthe](#)
- [Presentatie bij start](#)
- [Verdeelsleutel per regio](#)
- [Stand van zaken per september 2013](#)
- [Mail aan management c.q. beleidsoverleg arbeidsmarktregio Drenthe d.d. 14 sept 2013](#)

## Werk.nl

De regio is gematigd positief over het werken met het systeem van UWV. Hiermee werken, moet volgens de projectleider ook een principiële keuze zijn. “Zolang er discussie mogelijk is, blijft die gaande. Door ervoor te kiezen en aan de slag te gaan, stap je over hindernissen heen en kan het groeien.”

Nieuw was de stap om cv's van kandidaten in Werk.nl te categoriseren op basis van geschiktheid voor specifieke sectoren of beroepen. Een flinke vooruitgang volgens de uitzenders omdat zij met een voorselectie sneller kunnen schakelen.

## Borging

De samenwerking is versterkt doordat partners elkaar nu beter kennen en nieuwe stappen hebben gezet. Borging van de publiekprivate samenwerking is wel een belangrijk

aandachtspunt. “Het is verankerd in beleid en het bestuurlijk- en managementoverleg, maar dat alleen is niet genoeg”, aldus de projectleider. “Dit is geen project, maar een traject dat voortduurt. Een overtuiging en onze *core business*.”

**“DAT WE NU SPONTAAN BIJ ELKAAR BINNENLOPEN, IS GROTE VOORUITGANG”**

- **NIELS VAN DE VENIS, VESTIGINGSMANAGER UITZENDORGANISATIE TIMING**

Die borging vereist volgens de partners wel trekkracht: regionaal of landelijk gefaciliteerd. Als de regio nog eens 130.000 euro aanjaaggeld kreeg, zou de projectleider extra aandacht besteden aan de borging. “En een sterkere leercirkel om te leren van uitzendorganisaties en hun ervaringen voor het regionaal beleid.”

**Publieke partijen**

**Private partijen**



## NOORD-HOLLAND NOORD GOEDE WERKGEVERSDIENSTVERLENING VEREIST SNELHEID

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerking tussen gemeenten

### Kerngegevens project

**Wie:** 19 gemeenten, UWV en 3 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** In 3 subregio's samenwerken met een andere uitzendorganisatie om verschillen in aanpak te vergelijken en markt-bereik te vergroten.

### Kwalitatieve resultaten:

De samenwerking is geïntensiveerd en heeft een nieuwe structuur en inzichten opgeleverd waarmee de regio nu vooruit kan. De aanpak moet vooral groeien.

**Contact:** Sharon Smit (projectleider), [sharonsmit@rpa-nhn.nl](mailto:sharonsmit@rpa-nhn.nl).

**Eenduidige werkgeversdienstverlening optuigen in een grote regio met 19 gemeenten is complex. Het is een belangrijke doelstelling in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Hier is bewust gekozen voor samenwerking met verschillende uitzendorganisaties in drie subregio's, met een eigen coördinator. Om zo markt bereik te vergroten en te leren van de verschillen per subregio. Dat levert interessante lessen op.**

Duurzame samenwerking organiseer je niet in een halfjaar. Zeker niet in zo'n grote regio, maar de basis is gelegd. Met een eigen samenwerkingsstructuur in de subregio's. Samenwerking tussen gemeenten onderling en met het UWV én uitzendorganisaties vereist trekkracht, concludeert de projectleider. "Wij hebben alle uitvoerende gemeenten niet aan een touwtje."

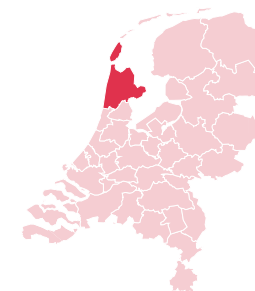
Samenwerking met uitzenders was voor de meesten bovendien ook nog geen gemeengoed. Of het was vrijblijvend.

### Private partijen

Dat is er nu al grotendeels af. Het vliegwiel komt op gang, concluderen de samenwerkende partijen.

### Drie subregio's

De drie subregio's hebben allen hun eigen identiteit: Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland en West-Friesland. Voor de verbetering van de werkgeversdienstverlening zijn in de eerste subregio afspraken gemaakt met Agros (naast uitzendorganisatie ook gespecialiseerd in re-integratie). In West-Friesland met Timing, dat het 'Werklab' introduceerde om werkzoekenden te laten klimmen op de participatieladder. Sterk gericht op doeners (schoonmaak en logistiek). Bij de matching in beide regio's zat niet alleen de moeilijke arbeidsmarkt tegen, maar maakte ook het niveau van kandidaten uitplaatsing vaak lastig. En de resultaten van 'empowering' zijn vaak lastig te meten. Zonder meetbare plaatsingen kan de positie van werkzoekenden immers wel versterkt zijn.





## NOORD-HOLLAND NOORD GOEDE WERKGEVERSDIENSTVERLENING VEREIST SNELHEID

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerking tussen gemeenten

### **Mindset en commitment**

In Noord-Kennemerland ging Randstad aan de slag. Hier was de uitvoering direct gekoppeld aan Baanbrekend Alkmaar, dat gelijktijdig startte met de ontsluitingsaanpak. Met Baanbrekend als herkenbaar label voor werkgevers en samenwerking in één integraal bemiddelingsteam van gemeente, SW-bedrijf en uitzender. Vooral gericht op werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (andere doelgroep). Dit was al snel succesvol en zorgde voor goede resultaten (bemiddelingsdoelstelling overtroffen). De mindset, investeringen van de gemeente en het commitment van Baanbrekend zorgden in deze subregio volgens de projectleider voor extra slagkracht. Met het beste van twee werelden in één team, onderstreept de uitzender: "Onze kennis van de markt en werkgeversbehoeften en bij de gemeente van de doelgroep en sociale wetgeving."

### **Snelheid**

Goede werkgeversdienstverlening betekent voor de publiek-private samenwerking volgens de uitzender vooral: snelheid

**“VOOR INTENSIEVERE SAMENWERKING MOETEN PUBLIEKE PARTIJEN EERST DE KLASSIEKE KLANT-LEVERANCIERVERHOUDING LOSLATEN”**

- ANNEMARGREET WEISS, MANAGER BAANBREKEND ALKMAAR

creëren in het matchingsproces. Werkgevers willen immers vooral zo snel mogelijk de juiste kandidaten op de juiste plek. Het loont als gemeenten zelf ook investeren in de samenwerking, tonen de resultaten van Baanbrekend. Met de ontstane samenwerkingsstructuren kan de regio verder, concludeert de projectleider. De drie coördinatoren van de subregio's hebben de intentie de samenwerking voort te zetten. Alkmaar heeft het contract met Randstad onlangs verlengd.

### **Publieke partijen**

---



## ZAA NSTREEK/WATERLAND ZOVEEL MOGELIJK KANDIDATEN SPREKEN

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 9 gemeenten, SW-bedrijf, UWV en 4 vier uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Zoveel mogelijk werkzoekenden spreken en plaatsen, om zoveel mogelijk informatie op te nemen in Sonar en cv's te plaatsen op Werk.nl.

### Kwalitatieve resultaten:

De samenwerking is geïntensiveerd en het besef is gegroeid dat de partners elkaar nodig hebben. Ze kennen de doelgroep beter en willen blijven samenwerken.

De uitkomsten worden gebruikt voor een implementatieplan van een werkgeversservicepunt.

**Contact:** Bea Barsingerhorn (projectleider), beabarsingerhorn@baanstede.nl, telefoon 06 42 04 73 58.

**De focus in deze regio lag op het uitnodigen van zoveel mogelijk kandidaten voor gesprekken met uitzendorganisaties. Dit gebeurde door inzet van vier specialisten van uitzendbureaus, waarvoor het aanjaaggeld is ingezet. Zij spraken 827 kandidaten. Dit zorgde voor ruim vierhonderd cv's in Werk.nl en zestig plaatsingen.**

De resultaten waren niet in alle gemeenten gelijk, doordat gemeenten zelf bepaalden welke doelgroep benaderd werd. De een koos voor kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De ander sloot juist aan bij een lopend project waarin kandidaten met een zeer kleine afstand tot de arbeidsmarkt werden uitgenodigd voor groepsbijeenkomsten. Die laatste keuze leidde (logischerwijs) tot de hoogste uitstroomresultaten.

De eerste keuze heeft echter veel inzicht gegeven in het werkzoekendenbestand.

### Intensieve begeleiding

Alle betrokken partijen zouden achteraf opnieuw kiezen voor interviews door de vier professionals. Ze concluderen

ook dat meer tijd gestoken moet worden in het bemiddelen van kandidaten met een bijstandsuitkering. Om te zorgen dat zij een baan vinden én dat zij die kunnen behouden. Veel kandidaten hebben hulp nodig bij het opstellen van een cv en training (sollicitatietechnieken), voor ze de concurrentie met andere kandidaten beter aankunnen.

### Verschillende culturen

Er is op een open manier samengewerkt en veel informatie gedeeld. De samenwerkingspartners willen dit blijven doen

**“WE ZIJN TOT DE CONCLUSIE GEKOMEN DAT WE HET NIET ALLEEN KUNNEN”**

**- RENÉ VET, ALGEMEEN DIRECTEUR UITZEND- EN RE-INTEGRATIEBUREAU AGROS**

en zien ook verbetermogelijkheden. De culturen van publieke en private instellingen liggen ver uit elkaar. Vooral de handelingsnelheid in werkprocessen verschilt, maar er is vertrouwen dat structurele en effectieve





## ZAA NSTREEK/WATERLAND ZOVEEL MOGELIJK KANDIDATEN SPREKEN

**Thema's:** [Samenwerken met uitzendorganisaties](#) | [Samenwerken met UWV en Werk.nl](#)

**Kennis delen:**

→ [Verslagformulier](#)

samenwerking gevonden kan worden door met elkaar in gesprek te blijven. Het project bleek een goede mogelijkheid om bij elkaar in de keuken te kijken. Dit heeft ervoor gezorgd dat alle partijen ervan overtuigd zijn dat ze elkaar nodig hebben.

**Niet volledig digitaal matchen**

Volledig geautomatiseerd matchen via Werk.nl ziet de regio niet zitten. De partijen vinden dat het systeem werkgevers onvoldoende informeert en stuiten regelmatig

op foutmeldingen. Daarbij achten zij persoonlijke gesprekken noodzakelijk voor goede matching. Voor sommige klanten blijkt aanvragen van de vereiste DigiD al een te hoge drempel. Een goed cv op Werk.nl plaatsen, is dan zonder hulp een haast onmogelijke opgave. Met opnieuw 130.000 euro zou de regio nog meer tijd steken in het interviewen van kandidaten.

**Publieke partijen**

**Private partijen**



## FLEVOLAND OVER EN WEER LEREN, IS DE SLEUTEL NAAR SUCCES

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kerngegevens project

**Wie:** 2 gemeenten, UWV en Randstad Nederland.

**Wat deden zij?** Integraal samenwerken met een intercedente die het bemiddelingsteam van beide gemeente versterkte.

### Kwalitatieve resultaten:

Alle partijen hebben geleerd van de samenwerking en nieuwe inzichten gekregen voor publiekprivate samenwerking: over de rol die uitzenders kunnen spelen en het belang van duidelijke verwachtingen en afspraken.

**Contact:** Denise Caljé (projectleider),  
d.calje@dronten.nl,  
telefoon 0321 38 84 64.

In de regio Flevoland werkten de gemeenten Dronten en Noordoostpolder, UWV en uitzendorganisatie Randstad samen om kandidaten uit gemeentelijke bestanden aan het werk te krijgen. Een intercedente van Randstad kwam daarvoor het team van beide gemeenten versterken. Er was speelruimte om te ervaren, al vraagt goede samenwerking meer duidelijkheid.

Centraal stond het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met als belangrijkste speerpunt dat de partners van elkaar zouden leren. En dat is goed gelukt, aldus de betrokken partijen.

### Samenwerking

Een belangrijke stap was dat een intercedent van Randstad twee dagen per week het team in Dronten kwam versterken en ook twee dagen het team in Noordoostpolder. Zo raakten de betrokken partijen vertrouwd met elkaars manieren van werken. De verwachtingen waren over en weer niet altijd helder, waardoor de samenwerking niet altijd optimaal was. Er was een duidelijk verschil tussen de twee organisatieculturen, ieder met hun eigen kracht. Waar uitzendbureaus een groot netwerk hebben en ad hoc kunnen reageren op vragen vanuit de arbeidsmarkt, hebben gemeenten juist ervaring met de intrinsieke motivatie van WWB-kandidaten en de



Afsluitende sessie

plaatsing van deze werkzoekenden. “Cultuurverandering kost tijd maar wanneer je de ervaringen bij elkaar brengt, ontstaat de dialoog en samenwerking”, aldus de uitzender.

### Doelstelling behaald

De samenwerking is op basis van de kwalitatieve doelstellingen geslaagd. De gemeenten, UWV en Randstad hebben elkaar gevonden en van elkaar geleerd. De kwantitatieve doelstellingen zijn deels behaald. Van 97 werkzoekenden moesten kwalitatief goede cv's op Werk.nl komen. Dat is nagenoeg gehaald. Het tweede doel was om verdeeld over de gemeenten Dronten en Noordoostpolder 40 werkzoekenden aan werk te helpen. Alleen de laatste gemeente heeft dat doel gehaald.







FLEVOLAND

## OVER EN WEER LEREN, IS DE SLEUTEL NAAR SUCCES

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kennis delen:

- Boekenlegger - Samen naar werk
- Persbericht: Dronten en Noordoostpolder starten 'Samen naar werk' met UWV en Randstad
- Poster - Samen naar werk

### Vershil van inrichting van de poort

Een belangrijke verklaring voor dit verschil is het verschil tussen de kandidaten. De gemeente Dronten heeft 'de poort' anders ingericht met de zogenoemde 'workfast methodiek'. Hiermee worden uitkeringsgerechtigden binnen zes tot acht weken via intensieve trajecten weer in hun eigen kracht gezet, zodat zij zélf een baan vinden. Dit programma is zo succesvol dat slechts een kwart van de bijstandaanvragers daadwerkelijk doorstroomt door naar een uitkering. Dit zijn dan ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

### Lessen

Het project is voor alle betrokken partijen zeer leerzaam geweest. Omdat de randvoorwaarden nu redelijk open

gelaten zijn, was er ruimte om te experimenteren en ervaren. Bij een vervolg moet dat volgens de regionaal projectleider wel anders. Rollen, verantwoordelijkheden en taken moeten voor goede samenwerking volstrekt helder zijn voor alle partijen. Met duidelijke afspraken over de

**“ALS JE WEDERZIJDSE ERVARINGEN BIJ ELKAAR BRENGT, ONTSTAAT DE DIALOOG EN SAMENWERKING”**

- SASKIA BUNNIK, RAYONMANAGER RANDSTAD HR SOLUTIONS

kansen van kandidaten binnen het netwerk van Randstad. Ook zou de regio voortaan voor één intercedent per gemeente kiezen in plaats van één voor beide gemeenten.

### Private partijen

---

### Publieke partijen

---



## IJSSELVECHTSTREEK EIGEN SAMENWERKINGSAANPAK VRAAGT TREKKRACHT

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Arbeidsfit maken kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV, 2 SW-bedrijven en 16 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Samen een eigen regionale samenwerkingsvorm ontdekken.

**Kwalitatieve resultaten:** Vertrouwen en onderlinge verbinding zijn gegroeid, de uitvoering is gestart en kan nu verder groeien.

**Contact:** Michelle Kampman (projectleider), m.kampman@zwolle.nl, telefoon 038 498 33 30.

**In de IJsselvechtstreek zijn de publiek-private partners bewust op zoek gegaan naar een eigen aanpak om werkzoekenden aan een baan te helpen. De rol van uitzendorganisaties bij selecteren en matches van kandidaten, is daarbij gegroeid. "Dit is echt onze aanpak."**

De doelstelling werd al vroegtijdig ambitieus: de partners wilden samen één eigen online database creëren (in de cloud) om zo handig cv's te delen. Voor betere dienstverlening aan werkgevers én werknemers. De gewenste cloud-oplossing bleek in de projectperiode niet te realiseren. "Technisch

complex en de beschikbare oplossingen zijn nog beperkt", aldus de regionaal projectleider.



Tevreden met de samenwerking.

De mogelijkheden van Werk.nl werden nu nog te beperkt geacht. Ook door verregaande privacybescherming en gebruik van (deels) anonieme cv's. Input voor uitzenders zou daardoor te beperkt zijn om snel te kunnen matches en goede feeling te hebben met kandidaten.

### Meer weten

De deelnemende partijen kijken wel terug op een geslaagd project. Het systeem en de streefgetallen zijn niet gerealiseerd, maar iets anders wel: een eigen aanpak voor betere samenwerking. Na een moeizame start werd besloten die aanpak eerst te ontwikkelen.



### Publieke partijen





## IJSSELVECHTSTREEK EIGEN SAMENWERKINGSAANPAK VRAAGT TREKKRACHT

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Arbeidsfit maken kandidaten



Stap één was aanlevering van cv's door gemeenten, UWV en SW-bedrijven bij uitzendorganisaties. Vooral via e-mail en WeTransfer. Uitzenders wilden meer weten van kandidaten. Daarom volgde een *meet & greet* sessie in het voetbalstadion van PEC Zwolle. Door vrijblijvendheid was de opkomst van werkzoekenden beperkt, maar gekoppeld aan handhaving zien de partijen hier wel perspectief in.

### Selectie kandidaten

Een succesvolle vervolgstap was instroom van kandidaten uit de bestanden via de uitzendorganisaties. De doelgroep meldt zich

daar (deels) immers ook. Ook zijn uitzendorganisaties vacatures gaan inbrengen bij hun publieke partners. Ook dat bleek effectief. Uitzenders zijn bovendien betrokken bij selectie van kandidaten. De mismatch bij de selectie is hierdoor kleiner geworden.

### Rol SW-bedrijven

De rol van SW-bedrijven Wezo en Impact is nog beperkt gebleven. Met extra aandacht voor begeleiding van kandidaten en maatwerk bij werkgevers, zien zij op termijn zeker wel mogelijkheden. Uitzenders kunnen die extra begeleiding vanuit reguliere werkzaamheden nu vaak niet bieden. Intensievere

**“MET DUIDELIJKE ROLVERDELING EN ÉÉN BELANG BOTSSEN SW-BEDRIJF EN UITZENDER NIET”**

- HANS VERMEER, COMMERCIEEL MANAGER SW-BEDRIJF IMPACT

samenwerking tussen SW-bedrijven, uitzenders en andere werkgevers gaat ook voor kandidaten met een structurele functionele beperking tot plaatsingen leiden, is de verwachting.

### Lessen

Terugblikkend noemt de regionaal projectleider als belangrijke succesvoorwaarden: vertrouwen, verbinding en beginnen. Oftewel: starten en onderweg samen de juiste samenwerkingsvorm

ontdekken. Die laat zich vooraf niet uittekenen. Met de onderlinge verbinding groeit ook het vertrouwen. Trekkraft van een projectleider die mensen samenbrengt en – waar nodig – aan hun jas trekt, blijkt ook wenselijk. Wat zou de regio doen met nog eens 130.000 euro aanjaaggeld? “Focussen op plaatsen van werkzoekenden als hoogste doel. Dat kan omdat de basis voor de samenwerking gelegd is. Hier kunnen wij nu mee verder”, aldus de projectleider.



## ZUID-KENNEMERLAND SW-BEDRIJF EN UITZENDER VINDEN ELKAAR

Thema's: [Samenwerken met UWV en Werk.nl](#) | [Samenwerken met uitzendorganisaties](#)

### Kerngegevens project

**Wie:** 3 gemeenten, UWV, SW-bedrijf en 1 uitzendbureau.

**Wat deden zij?** SW-bedrijf en uitzender zijn in nauwe samenwerking werkzoekenden gaan plaatsen. Het SW-bedrijf ontsloot 570 cv's op Werk.nl.

**Kwalitatieve resultaten:** SW-bedrijf en uitzendbureau zijn intensief gaan samenwerken om plaatsingen te realiseren en blijven dit doen. Het besef is gegroeid dat kandidaten strenger geselecteerd moeten worden. Ook de samenwerking met UWV is gegroeid waardoor ontsloten cv's een jaar(!) op Werk.nl blijven staan.

**Contact:** Art van Muiswinkel (projectleider), [ammuiswinkel@haarlem.nl](mailto:ammuiswinkel@haarlem.nl), telefoon 06 46 21 55 42.

In de regio Zuid-Kennemerland was een prominente rol weggelegd voor SW-bedrijf Paswerk. Het interne detacheringsbureau Pasmatch is in de regio grotendeels verantwoordelijk voor plaatsing van werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Door unieke samenwerking met Olympia Uitzendbureau is geprobeerd het plaatsingsproces te versnellen. Ook blijven cv's nu langer op Werk.nl staan.

De samenwerking was intensief. Eens per drie weken werkte een medewerker van Olympia een vrijdag op het kantoor van Pasmatch en voerde dan tien tot vijftien gesprekken met kandidaten. Pasmatch kende de vacatures van Olympia en kon daar kandidaten bij zoeken. Dit is beide partijen zo goed bevallen, dat deze samenwerking wordt voortgezet.



Werken aan kwalitatief cv's.

### Strenger selecteren

Ook zijn belangrijke lessen geleerd. Zoals het belang om strenger te selecteren. Kandidaten waarover vooraf getwijfeld werd, hebben de uitzendorganisatie veel tijd gekost. Ook moeten persoonlijke vaardigheden bij de selectie een grotere rol spelen. De sollicitatietraining die de regio werkzoekenden al bood, is daarom blijvend uitgebreid met hulp om cv's te plaatsen op Werk.nl. De cv's – hoewel kwalitatief nog niet altijd even aantrekkelijk – leverden vacatures op, wat kandidaten meer vertrouwen gaf in hun kansen.

### Kwalitatieve plaatsingen

De samenwerking tussen SW-bedrijf en uitzendbureau stemt tot tevredenheid, al zijn de doelstellingen niet helemaal gehaald. Dit wordt vooral geweten aan de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er is bewust





## ZUID-KENNEMERLAND SW-BEDRIJF EN UITZENDER VINDEN ELKAAR

**Thema's:** Samenwerken met UWV en Werk.nl | Samenwerken met uitzendorganisaties

gekozen voor kwalitatieve plaatsingen, gedefinieerd als banen van minimaal 12 uur per week, voor tenminste drie maanden. Net zoals in veel andere regio's is de definitie van 'duurzame plaatsing' tussentijds aangepast. Zo kon het uitzendbureau toch gecompenseerd worden voor de grote inzet. Met de in november 2013 gewijzigde definitie (12 uur per week tot einde project) is de doelstelling wel behaald.

### **Samenwerking met UWV versterkt**

De regio is erin geslaagd 570 cv's op Werk.nl te plaatsen. Wel kwam een deel van de werkzoekenden niet opdagen en maakten enkelen bezwaar tegen het aanvragen van de benodigde DigiD. Een juridische mogelijkheid om werkzoekenden te dwingen tot medewerking kan volgens de samenwerkende partijen uitkomst bieden. De belangrijkste les is volgens hen echter de verbeteringen die nodig zijn op Werk.nl. Doordat een aanmelding elke drie maanden verlengd

### **“MET STRENGERE SELECTIE VAN KANDIDATEN ZIJN BETERE RESULTATEN MOGELIJK”**

- MARIETA TELMAN, ARBEIDSDESKUNDIGE EN MANAGER PASMATCH

moet worden, verdwijnen veel cv's na die periode van de website\*. De samenwerking met UWV is echter dermate versterkt dat is afgesproken de inschrijving minimaal 1 jaar te borgen. Een andere suggestie is de drempel tot aanvragen van een uitkering op Werk.nl te verhogen door vragen te stellen over pogingen tot het vinden van een baan.

\* **Collectief verlengen van WWB-inschrijvingen** UWV heeft in februari 2014 gericht alle ingeschreven WWB'ers verlengd naar de eerste week van januari 2015. Deze actie wordt elke drie maanden herhaald om te borgen dat ook nieuwe (her)inschrijvingen in de tussenliggende periode meegenomen worden. Hiermee is continuïteit en actualiteit van de inschrijvingen geborgd.

Publieke partijen

Private partijen



## GROOT AMSTERDAM WORKSHOPS GEVEN WERKZOEKENDEN EXTRA ZET IN DE RUG

**Thema's:** Werkzoekendienstverlening | Arbeidsfit maken kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 3 gemeenten, UWV en 3 uitzendbureaus.

#### Wat deden zij?

Werkzoekenden via workshops helpen met een sollicitatietraining, actualiseren van hun cv en plaatsing op Werk.nl, om hen vervolgens te bemiddelen.

#### Kwalitatieve resultaten:

Het onderlinge begrip tussen publiek en privaat groeide en verschillen werden kleiner. Ook zijn nieuwe instrumenten ingezet om werkzoekenden te faciliteren: workshops en verbeterde speedmatches.

**Contact:** Aydin Daldal (projectleider), van aydin.daldal@uwv.nl, telefoon 06 53 30 03 16.

**Wat kunnen private intermediairs nog extra doen om uitstroom van werkzoekenden naar werk te vergroten? Die vraag stelden de partners in het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) zich voor zij samen met hen aan de slag gingen. Er volgden workshops voor werkzoekenden, verbeterde 'speedmatches' én aansprekende resultaten. De samenwerking blijkt onmisbaar.**

Uitbreiding van de bestaande samenwerking met commerciële partners had in deze drukke bestuurlijke regio vooral als doel om arbeids fitte kandidaten een extra steuntje in de rug te geven. Die kregen ze van drie uitzendbureaus die de samenwerking aangingen. Samen zijn een aantal nieuwe instrumenten ontwikkeld en werden bestaande initiatieven uitgebreid.

### Workshops

De drie uitzendbureaus hebben 34 workshops georganiseerd. Werkzoekenden werden daarvoor via Dienst Werk en Inkomen aangemeld. De workshops duurden een dagdeel. Deelnemers kregen een sollicitatietraining, actualiseerden hun cv, voerden gesprekken met uitzendbureaus en leerden hoe ze zich kunnen inschrijven op Werk.nl. Die inschrijving gebeurde ook daadwerkelijk tijdens de workshop. Deze werd afgesloten met een één-op-één gesprek tussen werkzoekende en organiserend uitzendbureau.



Start project

### Speedmatches

Het UWV en de gemeenten organiseren al langer speeddates met uitzendbureaus. Daar kwamen vaak zeer verschillende kandidaten op af en daar zijn de bureaus niet altijd even blij mee. In dit project zijn de speeddates verder

**“VERSCHILLEN WERDEN KLEINER TOEN WE ELKAAR BETER BEGREPEN”**

- NICOLE VIERWIND, CREYF'S UITZENDBUREAU

ontwikkeld en omgedoopt tot 'speedmatches'. Hiervoor maakt het UWV vooraf al een voorselectie, zodat uitzendbureaus er gericht en concreter mee aan de slag kunnen. Ook hebben de partners afgesproken gezamenlijke bestanden op te bouwen. Uitzendbureaus kunnen zo zoeken in de reguliere bestanden van gemeenten en UWV.





# GROOT AMSTERDAM WORKSHOPS GEVEN WERKZOEKENDEN EXTRA ZET IN DE RUG

**Thema's:** Werkzoekendendienstverlening | Arbeidsfit maken kandidaten

## Kennis delen:

- [Eerste evaluatieverslag](#)
- [Eindrapportage ontsluiting](#)
- [Presentatie start project Ontsluiting Werkzoekendenbestand Groot-Amsterdam](#)
- [Procesflow Groot-Amsterdam](#)
- [Uitnodigingsbrief aan werkzoekenden voor workshop](#)
- [VIP profielen](#)

## Lessen

Uit de samenwerking bleek dat publiekprivate samenwerking eigenlijk onmisbaar is. De ketenpartners kunnen niet meer zonder intermediairs, stelt de regionaal projectleider. “De markt wordt immer steeds flexibeler.” Boven-dien kunnen uitzendorganisaties via de ketenpartners gebruikmaken van instrumenten zoals subsidies (bijvoorbeeld de 55+ bemiddelingsbonus).

## Meer begrip

De samenwerking is alle partijen goed bevallen. De onderlinge verschillen werden kleiner naarmate het begrip tussen de partners groeide. Ook de cijfermatige resultaten mogen er zijn (1110 kwalitatief goede cv's op Werk.nl en 195 plaatsingen). Samen bekijken partijen nu hoe de samenwerking kan worden voortgezet. De vaste speedmatches blijven sowieso op de planning staan. Ook de uitzendbureaus komen met nieuwe voorstellen voor vervolg van de samenwerking. “We laten elkaar niet los”, aldus de projectleider. “Alleen zo kun je uitstroom en vacatures borgen. Wij houden onze bestanden transparant voor uitzendbureaus en faciliteren mensen daarmee.”

## Publieke partijen

## Private partijen



Deelnemers workshop



# GOOI- EN VECHTSTREEK UITZENDERS HELPEN KANDIDATEN MET CV OP WERK.NL

**Thema's:** Kwalitatieve cv's in Werk.nl | Werkzoekendienstverlening

## Kerngegevens project

**Wie:** 10 (deel)gemeenten, UWV en 3 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Geschikte werkzoekenden met een coördinator doorsturen naar uitzendbureaus voor bemiddeling. Zij hielpen hen ook hun cv verbeteren en plaatsen op Werk.nl.

### Kwalitatieve resultaten:

De publiekprivate samenwerking is geïntensiveerd. Naast ontsluiting van cv's en matching zorgde het ook voor betere cv's op Werk.nl. Driekwart van de plaatsingen is gerealiseerd door uitzendbureaus, een kwart via Werk.nl door direct werkgevers te benaderen.

**Contact:** Suze Cnossen (projectleider), s.cnossen@hilversum.nl, telefoon 06 10 08 22 25.

**Uitzendbureaus die bijstandskandidaten in een intakegesprek direct helpen hun cv op te poetsen en deze op Werk.nl te plaatsen. In de regio Gooi- en Vechtstreek ging de privaatsamenwerking verder dan aanvankelijk gepland.**

Vooraf hadden de betrokken partijen als doel gesteld vooral te focussen op de snel bemiddelbare kandidaten uit de gemeentelijke bestanden. Een vast contactpunt bij de gemeente Hilversum (tevens regionaal projectleider) stuurde goed bemiddelbare kandidaten door voor een intakegesprek bij de drie deelnemende uitzendbureaus.

### DigiD

Tijdens dit proces was het de bedoeling dat kandidaten samen met hun klantmanagers al hun cv op Werk.nl plaatsten. Dat liep niet zoals gepland. De inschrijving met hun DigiD bleek voor velen een stap te ver. Werkzoekenden

wisten het wachtwoord niet meer of hadden het laten verlopen. De drie uitzendbureaus in de regio besloten hiermee te helpen.

Het cv verbeteren en helpen plaatsen op Werk.nl werd een nieuw onderdeel van hun intakegesprek met kandidaten.

Ze liepen cv's samen door, gaven tips en verbeterden waar dat nodig was.

### CV's verbeteren

De uitzendorganisaties zijn tevreden over de samenwerking met de ketenpartners in het project en de kandidaten die ze kregen doorgestuurd. "Vooraf vroegen wij ons af wat er op ons af zou komen. Dat viel alles behalve tegen", aldus een van de uitzenders. Bijzonder is ook hoe de drie 'concurrerende' bureaus actief samenwerkten. Als één bureau een kandidaat niet direct kon plaatsen, droeg hij deze over aan één van de andere bureaus die



Klik op de berichten om uit te vergroten.





## GOOI- EN VECHTSTREEK UITZENDERS HELPEN KANDIDATEN MET CV OP WERK.NL

**Thema's:** [Kwalitatieve cv's in Werk.nl](#) | [Werkzoekendendienstverlening](#)

### **Kennis delen:**

- [Persbericht Werkgevers en werkzoekenden dichter bij elkaar](#)
- [Ervaringen uitzendbureau's](#)
- [Artikel Werkgevers en werkzoekenden dichter bij elkaar](#)

wellicht een passende functie zou hebben. Puur om de kansen voor kandidaten te vergroten.

### **Doelstellingen**

De oorspronkelijke doelstellingen (500 cv's op Werk.nl en 130 plaatsingen) bleek in de projectperiode wat te hoog gegrepen, maar de partijen zijn enthousiast over de ontstane samenwerking. Een bemoeilijkende factor is ook dat de Gooi- en Vechtstreek een kleine arbeidsmarktregio is met voornamelijk hoogwaardige bedrijvigheid. De doelgroep uit gemeentelijke bestanden, met veel laagopgeleiden, sluit hier niet altijd goed op aan.

De samenwerking loopt nog door tot de zomer van 2014. Dan wordt gekeken hoe de samenwerking een vervolg krijgt.

### **“TWEE VERSCHILLENDE WERELDEN ZIJN NU MET ELKAAR VERWEVEN”**

- [SUZE CNOSSEN, REGIONAAL PROJECTLEIDER](#)

De projectleider zou voortaan ook het midden- en kleinbedrijf actief bij de aanpak willen betrekken. “Daar zit veel potentie, wilskracht en betrokkenheid op de regionale arbeidsmarkt. Dat miste ik nu nog een beetje. Daar is vast nog meer te winnen.”

[Publieke partijen](#)

[Private partijen](#)



## STEDENDRIEHOEK TERUGKOPPELING LEIDT TOT MEER BEGRIP

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kerngegevens project

**Wie:** 14 gemeenten in vier subregio's, UWV en 16 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Met vouchersysteem werkzoekenden plaatsen via uitzendbureaus.

### Kwalitatieve resultaten:

Het vliegwiel is gaan draaien en er is meer wederzijds begrip en blijvende samenwerking ontstaan. Tussen publieke en private partijen, maar ook de samenwerking tussen uitzendbureaus is gegroeid.

**Contact:** Marianne Lentz (projectleider), marianne.lentz@uwv.nl, telefoon 06 46 10 96 20.

In de samenwerking tussen gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek hebben uitzendbureaus een belangrijke rol gespeeld. De eerste aanzet voor het project kwam van UWV, die uitzender SB&A Projecten benaderde. Daar was onmiddellijk enthousiasme en al snel werd het project 'Doen wat kan' bedacht. Met zogeheten Bonus HELP Kaarten en Bonus KANS Kaarten voor werkzoekenden, als financiële prikkel voor uitzendbureaus.

Dat plaatsing van 130 kandidaten en ontsluiten van 570 cv's een flinke tijdsinvestering zou vragen van uitzendbureaus, werd bij aanvang goed ingeschat. Kandidaten hadden hulp nodig bij sollicitaties en opstellen van een goed cv. Veel werkzoekenden in de doelgroep hebben vaak hun 'neus gestoten'. Daar was extra aandacht voor.

### Helpkaarten en kanskaarten

Om de investering te compenseren, zijn de help- en kanskaarten ontwikkeld. Met de eerste kaart kreeg een uitzendbureau een vergoeding van 35 euro voor hulp aan een werkzoekende met zijn cv en plaatsing op Werk.nl. Het bureau kreeg dan meteen extra 'feeling' bij een kandidaat. Voor werkzoekenden was het een belangrijke stap om er op uit te moeten, om binnen te komen bij een uitzendbureau. Bij een bemiddelingspoging kon het uitzendbureau een kanskaart verzilveren (vergoeding: 25 euro).



11 uitzendbureaus tekenen met publieke partijen intentieverklaring DOEN wat KAN.

### Beter iets dan niets

Uitzendbureaus werden naar eigen zeggen gemotiveerd door de mogelijkheid om publieke partijen beter te leren kennen. De vergoeding was geen uitgangspunt en werd beschouwd als 'beter iets dan niets'. Zowel de financiële prikkel als de mogelijkheid nader tot elkaar te komen, zijn door SB&A Projecten als argumenten gebruikt om andere uitzendbureaus ook te laten deelnemen.

### Gewoon beginnen

Er wordt tevreden teruggekeken op het project. Vooral de insteek 'gewoon beginnen' bleek effectief. Vier gemeenten



## STEDENDRIEHOEK TERUGKOPPELING LEIDT TOT MEER BEGRIP

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kennis delen:

- [Commerciële en publieke arbeidsbemiddelaars slaan handen in één](#)
- [Aanmelding BonusHELPkaart en BonusKANSkaart](#)
- [Persbericht DOEN wat KAN 250913](#)
- [Presentatie DOEN wat KAN op werkconferentie project Ontsluiting onderzoekendenbestand](#)

(Apeldoorn, Zutphen, Deventer en Harderwijk) op één lijn krijgen, was een uitdaging. In de projectaanpak stond voorop dat er een vliegwiel op gang gebracht moest worden.

### “ELKAAR BETER LEREN KENNEN WAS EEN CADEAUTJE: ÉÉN PLUS ÉÉN IS DRIE”

- COR SPONK, DIRECTEUR UITZENDBUREAU SB&A

Er is daarom geen tijd gestoken in lange vergaderingen en uitgewerkte plannen. Het motto was: niet moeilijk doen en gewoon beginnen. Zo is het vliegwiel gaan draaien. Tussentijds zijn bevindingen teruggekoppeld zodat daarop geanticipeerd kon worden. Zo verwezen uitzendbureaus al snel

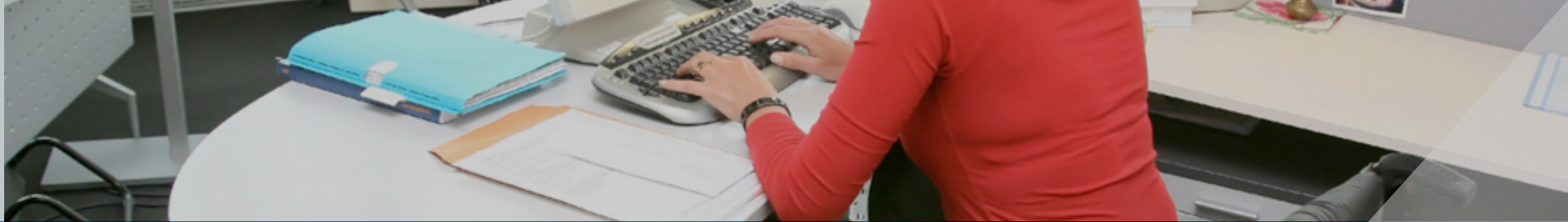
kandidaten naar elkaar door, als kandidaten beter zouden passen bij een bureau met een bepaalde specialisatie. Ook de gemeenten zijn goed op die specialisaties gaan inspelen bij het doorverwijzen van kandidaten.

### Wederzijds begrip

Er is meer wederzijds begrip ontstaan tussen de verschillende partijen. Elkaar helpen is volgens alle betrokkenen noodzakelijk om tot betere resultaten te komen. Zij gaan dan ook door op de ingeslagen weg. Voor heel 2014 zijn er genoeg financiële middelen om de kans- en helpkaarten te bekostigen. Met nog eens 130.000 euro aanjaaggeld zou de regio werkzoekenden graag een training bieden om hun presentatietechnieken te verbeteren.

**Publieke partijen**

**Private partijen**



# STEDENDRIEHOEK TERUGKOPPELING LEIDT TOT MEER BEGRIP

Programmaraad

[samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl)

## Private partijen

### Kennis delen:

- Commerciële en publieke arbeidsbemiddelaars slaan handen in één
- Aanmelding BonusHELPkaart en BonusKANSkaart
- Persbericht DOEN wat KAN 250913
- Presentatie DOEN wat KAN op werkconferentie project Ontsluiting werkzoekendenbestand

## Publieke partijen



## Private partijen

→ [klik hier](#)



## TWENTE MEER INVESTEREN IN VERSTERKING WERKZOEKENDEN

**Thema's:** Werkzoekendendienstverlening | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kerngegevens project

**Wie:** 14 gemeenten, UWV en 4 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Actief werkzoekenden benaderen om extra plaatsingen te realiseren.

**Kwalitatieve resultaten:** 570 cv's op Werk.nl, grotere bereidheid om te investeren in werkzoekenden en onderzoek naar flexvriendelijker regelgeving.

**Contact:** Arja ten Thije (projectleider), a.tenthije@regiotwente.nl, telefoon 053 487 67 75.

**Vier uitzendbureaus in Twente benaderden actief werkzoekenden met een bijstandsuitkering om te komen tot 130 plaatsingen. Selecteren van goed plaatsbare kandidaten, gebeurde tijdens kennismakingsgesprekken op Werkpleinlocaties in Almelo, Hengelo en Enschede. De betrokkenen zijn enthousiast over de gemaakte start, al heeft deze nog geen plaatsingen opgeleverd.**

Tempo Team, Randstad, Timing, InPerson en ook Werkplein Twente hebben er volgens de projectleider binnen de mogelijkheden van het project alles aan gedaan, maar inmiddels wordt geconcludeerd dat plaatsen van de werkzoekenden extra inspanning vergt. Uitzendbureaus verwachten ook met een actievere presentatie bij werkgevers meer te kunnen bereiken, maar hebben meer tijd nodig om dat goed voor te bereiden.

### Liever zonder uitkering

Werkgevers kiezen – bij gelijke geschiktheid – vaak voor een kandidaat zonder uitkering. Iemand die al enige tijd zonder werk zit, vinden ze minder aantrekkelijk. Daarbij zorgen

commerciële uitgangspunten van de uitzendbureaus dat zij graag tegemoetkomen aan de wensen van hun opdrachtgevers. Uitsluitend WWB'ers presenteren, zou de kansen gelijkwaardiger maken, maar dat kan van een commerciële partij moeilijk worden verlangd.

### Tijdelijke banen

Subsidie voor werkgevers kan volgens de samenwerkingspartners helpen. Maar die wordt alleen verstrekt als werkzoekenden uitstromen uit het uitkeringstraject, niet bij een tijdelijke plaatsing. Terwijl juist daar kansen liggen. Werkgevers bieden tegenwoordig immers vooral eerst tijdelijke banen aan nieuwe medewerkers. Een kandidaat voordragen voor een tijdelijke functie, leverde vaak ook praktische problemen op door bestaande wet- en regelgeving. Kandidaten hadden bijvoorbeeld een baan met behoud van uitkering en wilden die niet onderbreken voor een andere, tijdelijke baan. Dit is door de politiek in een aantal gemeenten opgepakt en er wordt onderzocht hoe deze praktische problemen te voorkomen zijn.

### Private partijen





## TWENTE MEER INVESTEREN IN VERSTERKING WERKZOEKENDEN

**Thema's:** Werkzoekendendienstverlening | Samenwerken met uitzendorganisaties

### **Economische waarde**

Het project heeft wel 570 cv's opgeleverd die op Werk.nl zijn geplaatst. Diverse kandidaten waren aangenaam verrast nadat hun competenties in kaart waren gebracht. Uitzendbureaus waren niet altijd enthousiast over de kwaliteit van kandidaten en vinden dat nog flink in hen geïnvesteerd moet worden, voor ze op de arbeidsmarkt plaatsbaar zijn met een concurrerende positie ten opzichte van andere kandidaten. De regio overweegt meer tijd vrij te maken per werkzoekende, wat hen tevens moet overtuigen van hun economische waarde. Velen zijn dat vertrouwen kwijtge-

raakt. Er wordt onderzocht of hier geld voor is. Als de regio nog eens 130.000 euro aanjaaggeld kreeg, zou de projectleider

### **“DE CONCURRENTIE MET DE REGULIERE MARKT IS ZWAAR”**

- MARIAN SPALTMAN, WERKCOACH GEMEENTE HENGEL

het – met de kennis van nu – daaraan besteden. Selectie van kandidaten kan bovendien verbeteren door ook persoonlijke eigenschappen en sociale vaardigheden in kaart te brengen en vast te leggen in e-portfolio's.

### **Publieke partijen**

---



## HOLLAND RIJNLAND OVERLEG IN GROTE REGIO IS ESSENTIEEL

**Thema's:** Werkzoekendienstverlening | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kerngegevens project

**Wie:** 15 gemeenten, UWV, project Jongerenaanpak en 3 uitzendbureaus.

### Wat deden zij?

Workshops organiseren om werkzoekenden te helpen met hun cv en speedmeets organiseren om te matchen met vacatures van uitzendbureaus.

### Kwalitatieve resultaten:

Zestig kandidaten vonden een baan en een onbekend aantal plaatste een kwalitatief goed cv op Werk.nl.

**Contact:** Cylia Wopereis (projectleider), c.wopereis@leiden.nl, telefoon 071 516 54 24.

**Vanaf de start van het project kwamen de betrokken partijen in de regio Holland Rijnland overeen dat zij elkaar minimaal eens in de zes weken zouden ontmoeten om de voortgang te bespreken en indien nodig de aanpak te wijzigen. Dat heeft veel tijd gekost, maar heeft geresulteerd in blijvend korte lijnen. Geen overbodige luxe voor deze grote regio met veel deelnemende partijen die nog weinig samenwerkten.**

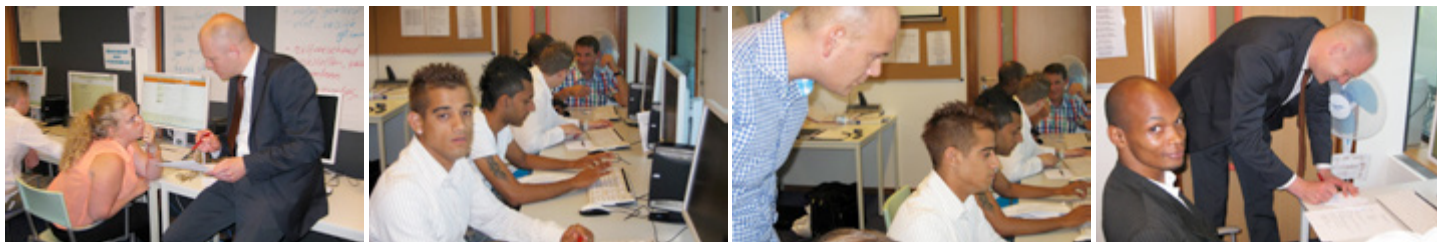
Dankzij die terugkoppeling is onder meer bewerkstelligd dat de vijftien betrokken gemeenten, het UWV, SW-bedrijven en het regionale project Jongerenaanpak snel en actief geschikte kandidaten zochten zodra één van de uitzendbureaus een vacature had. Hoewel dit organisatorisch niet meteen goed liep, bleek deze tussentijds bedachte aanpak efficiënter dan het oorspronkelijke plan: kandidaten bemiddelen na afloop van een workshop.

### Botsende doelstellingen

Er zijn 57 workshops georganiseerd voor werkzoekenden, steeds door één van de deelnemende uitzendbureaus: Tempo Team, Randstad en Luba. Daar bleek al snel dat kandidaten niet makkelijk plaatsbaar waren voor vacatures van de uitzendbureaus. Veel kandidaten hadden intensievere begeleiding nodig. De workshops waren bedoeld als steuntje in de rug voor goed bemiddelbare kandidaten, maar de beschikbare tijd werd vooral besteed aan opstellen en actualiseren van cv's.

### Niet rendabel

Na iedere workshop zijn 'speedmeets' gehouden, waar ook de andere twee uitzendbureaus aanwezig waren. Dat leverde geen rendabel aantal plaatsingen op. Drie intercedenten investeerden vaak vele uren in de kandidaten die in bemiddeling waren genomen. Het daadwerkelijke aantal



Intensieve begeleiding aan werkzoekenden tijdens workshops.



## HOLLAND RIJNLAND OVERLEG IN GROTE REGIO IS ESSENTIEEL

**Thema's:** Werkzoekendienstverlening | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kennis delen:

- Presentatie *samenwerken naar werk*
- Presentatie *Samen voor de jongeren*

plaatsingen was beperkt. Snel handelen op basis van vacatures leverde relatief meer plaatsingen op. Alle publieke partijen zochten in hun eigen bestand naar kandidaten en gingen daarbij sneller schakelen dan ze gewend waren. Uiteindelijk zijn zo 62 plaatsingen gerealiseerd.

### Klanten kennen

Voor gemeenten is de belangrijkste les dat ze hun klanten nog onvoldoende kennen om ze te matchen met vacatures van uitzendbureaus. Extra inzet van de publieke partijen is nodig om een volledig beeld te krijgen van de mogelijkheden van kandidaten. Hierdoor kunnen zij sneller en efficiënter worden begeleid en kunnen plaatsingen worden bevorderd.

### Werkgeversbril

De uitzendbureaus constateren dat een gezamenlijke visie op de werkgeversbenadering nog ontbreekt. Publieke partijen kijken nog te weinig met de 'werkgeversbril'. Er is

**“TUSSENTIJDSE TERUGKOPPELING IS VAN GROOT BELANG GEWEEST.”**

- CYLIA WOPEREIS, PROJECTLEIDER GEMEENTE LEIDEN

echter voldoende vertrouwen dat dit in de toekomst versterkt en op één lijn gebracht kan worden. Het project was te kort om de *mindset* al volledig te veranderen. De samenwerking is inmiddels wel zo goed dat veel zaken beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

**Publieke partijen**

**Private partijen**





## UTRECHT-OOST WORKSHOPS VOOR WERKZOEKENDEN BLIJKEN WAARDEVOL

**Thema's:** [Kwalitatieve cv's in Werk.nl](#) | [Werkzoekendienstverlening](#)

### Kerngegevens project

**Wie:** 6 gemeenten, UWV en 4 uitzendbureaus (samenwerkend als Met Werk).

### Wat deden zij?

Workshops geven voor ontsluiting betere cv's en werkzoekenden meer inzicht geven in eigen mogelijkheden.

### Kwalitatieve resultaten:

Workshops geïntroduceerd als blijvend instrumenten en meer inzicht verkregen over succesvoorwaarden voor publiekprivate samenwerking. Werkzoekenden hebben meer inzicht gekregen in hun mogelijkheden.

**Contact:** Connie de Neef (projectleider), [c.deneef@amersfoort.nl](mailto:c.deneef@amersfoort.nl), telefoon 033 469 56 33.

Om te zorgen voor meer én kwalitatieve cv's van werkzoekenden op Werk.nl, zijn in de regio Utrecht-Oost speciale workshops waardevol gebleken. Deze aanpak heeft inmiddels ook al een vervolg gekregen. De workshops zorgden bij werkzoekenden ook voor een morele opsteker en beter inzicht in hun kansen.

Werkzoekenden namen bij die bijeenkomsten meteen plaats achter een computer om hun cv op Werk.nl te plaatsen. Ze werden daarbij begeleid door een projectmedewerkster van het Werkgevers Servicepunt (WSP). In de regio is gekozen voor een social return aanpak en deze medewerkster is dan ook geselecteerd uit het werkzoekendenbestand. Vanwege grote tevredenheid, heeft zij een contract aangeboden gekregen tot oktober 2014. Ook heeft de regio besloten de workshops voorlopig te blijven geven. Naar verwachting zorgt dit voor ontsluiting van nog eens 105 cv's (totaal is dan 365). De workshops gaven kandidaten een positieve boost en nieuwe moed om te solliciteren. Het gaf meer inzicht in hun mogelijkheden en extra besef dat van hen ook iets verwacht wordt.

### Snelheid

Het aantal plaatsingen is volgens de partners om verschillende redenen achtergebleven. Gemeenten konden voor de vervulling van vacatures vaak niet de snelheid opbrengen



Werkzoekenden aan de slag met plaatsen cv op Werk.nl.

die voor uitzendbureaus nodig is. Ook hadden zij al een opgeruimd bestand waardoor nog relatief weinig extra arbeidsfitte kandidaten toegevoegd konden worden op Werk.nl. Daarnaast was de werkruimte van uitzender Met Werk (samenwerkingsverband van Start People, Creyf's, Unique en USG Restart) in dit project beperkt door al bestaande afspraken met andere uitzendbureaus. Hierdoor kon Met Werk lastiger extra toegevoegde bieden.

### Werkgevers Servicepunt

Met Werk prijst de professionele aanpak van het WSP Amersfoort, dat volgens hen opereert als een uitzendbureau. De aanwezigheid van Met Werk heeft de coaches van UWV





## UTRECHT-OOST WORKSHOPS VOOR WERKZOEKENDEN BLIJKEN WAARDEVOL

**Thema's:** [Kwalitatieve cv's in Werk.nl](#) | [Werkzoekendienstverlening](#)

bovendien actiever betrokken bij het werkproces van het WSP. Zo is afgesproken dat UWV-coaches hier voortaan dagelijks fysiek aanwezig zijn om actief in eigen bestanden te zoeken naar kandidaten voor vacatures van het WSP.

### **Financiële prikkel**

De private partijen denken dat financiële prikkels (een bemiddelingsfee) kunnen bijdragen aan een beter resultaat. In dit project hoefden zij geen voorrang te geven aan kandidaten vanuit het project, waardoor zij moesten concurreren met andere kandidaten van uitzendbureaus. Als de regio opnieuw 130.000 euro zou krijgen, zou dit worden ingezet om *fees* mogelijk te maken. De publieke partijen

zouden het ook graag besteden aan intensivering van de samenwerking en duidelijker in beeld brengen van WW'ers.

### **“WERK.NL MOET GEBRUIKSVRIENDELIJKER WORDEN”**

- [CONNIE DE NEEF, HOOFD AFDELING ARBEIDSINTEGRATIE GEMEENTE AMERSFOORT](#)

Werkgevers zouden volgens de regio ook de mogelijkheid moeten krijgen een persoonlijk cv in te zien (met meer informatie dan het standaard cv op de website). De regio zou graag duidelijke instructies opstellen voor het plaatsen van een cv op Werk.nl, zodat meer werkzoekenden dit zelfstandig kunnen.

[Publieke partijen](#)

[Private partijen](#)



## HAAGLANDEN WORKSHOPS HOUDEN WW'ERS UIT DE BIJSTAND

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Kwalitatieve cv's in Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV en 3 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** WW'ers die dreigen door te stromen naar de WWB met workshops helpen met hun cv, plaatsing op Werk.nl en sollicitatie-training.

### Kwalitatieve resultaten:

Naast gegroeide samenwerking (ook tussen publieke partijen onderling) is een nieuwe samenwerkingsvorm gevonden de positie van WW'ers versterkt voor zij doorstromen naar de WWB. De kwaliteit van ontsloten cv's is verbeterd.

**Contact:** Robert Endhoven (projectleider), robert.endhoven@denhaag.nl, telefoon 06 21 88 37 33.

De arbeidsmarktregio Haaglanden gebruikte het project **Ontsluiting Werkzoekendenbestand om zich specifiek te richten op één bepaalde doelgroep: de WW'ers in de eindfase van hun uitkering. Zij dreigen de bijstand in te gaan. Door te helpen hun cv te verbeteren en deze te matchen met de vraag van uitzendorganisaties moest deze instroom worden verkleind.**



In het project sloten drie uitzendbureaus in de regio Haaglanden zich aan bij de al bestaande samenwerking tussen gemeenten en UWV. De pilot 'Doorloop WW/WWB' liep al. Hierin krijgen werkzoekenden met een WW-uitkering aan het eind van dit traject een voorlichtingsgesprek over hun rechten en plichten als WWB'ers. Ook leren meer over de verschillen tussen beide uitkeringen.

### Workshops

De drie uitzendbureaus sloten daarbij aan door workshops te organiseren, waarin ze hielpen met solliciteren en cv's te actualiseren. Tijdens de workshops zijn de cv's rechtstreeks op Werk.nl geplaatst. Ook keken de intercedenten al tijdens de workshops of kandidaten geschikt waren voor bemiddeling. Met de meest geschikte kandidaten gingen ze op zoek naar werk.

De extra verdiepingsslag bovenop de bestaande samenwerking is volgens de regionaal projectleider zeer succesvol gebleken. Zo zijn in zes maanden bijna 700 cv's geactualiseerd en nu kwalitatief goed, maar ook het moreel van werkzoekenden is gestimuleerd. Zij waren erg enthousiast over de hulp en iets dat ze in de reguliere WW-trajecten hadden gemist: persoonlijk contact.

### Goede energie

De samenwerking tussen de verschillende partijen, publiek én privaat, verliep erg goed. "Er kwam goede energie vrij",

### Private partijen





# HAAGLANDEN WORKSHOPS HOUDEN WW-ERS UIT DE BIJSTAND

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Kwalitatieve cv's in Werk.nl

**Kennis delen:**

- Mail kandidaat aan intercedent
- Evaluatieformulier workshops
- Film co-creatie in regio Haaglanden
- Banen voor werkzoekenden door Haagse samenwerking

aldus de projectleider. In totaal zijn vanuit het project 56 mensen aan werk geholpen. De meesten via detachering of een jaarcontract (50 via uitzendbureaus, 4 op eigen gelegenheid). Er waren niet altijd geschikte vacatures

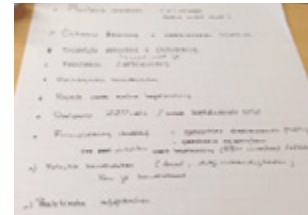
## “OOK DE CHEMIE TUSSEN KETENPARTNERS MAAKT STEEDS MEER MOGELIJK”

- AB STIKKELORUM, BUSINESSCONTROLLER/PROCESMANAGER UWV

voorhanden. De uitzendbureaus liepen ook nog wel eens aan tegen gebrekkige motivatie bij kandidaten. Sommigen wilden niet werken voor een minimumloon.

### Publiekprivate samenwerking

De regio wil de nieuw gevonden vorm van publiekprivate samenwerking voortzetten. De betrokken partijen kijken nu naar de mogelijkheden voor cofinanciering. Wel wordt de

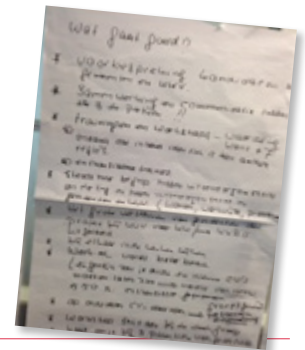


Aantekeningen kandidaat



Aantekeningen bekijken

focus extra gelegd op het plaatsen van kandidaten. Die lag nu vooral op het ontsluiten van cv's. “Die zijn slechts een hulpmiddel, geen doel op zich”, aldus de projectleider. Ook de samenwerking tussen de publieke ketenpartners kreeg volgens het UWV een extra dimensie door het uitwisselen van de kennis en ervaring met de uitzendbureaus. “Wij zijn op voorhand niet elkaars concurrent en versterken elkaar steeds meer. Die chemie maakt heel veel mogelijk”, aldus een UWV-betrokkene.



### Publieke partijen



## MIDDEN-HOLLAND BETER ZICHT OP WERKZOEKENDEN ÉN ELKAARS BEHOEFTE

**Thema's:** *Kwalitatieve cv's in Werk.nl* | *Werkzoekendienstverlening*

### **Kerngegevens project**

**Wie:** 5 gemeenten, UWV, 1 SW-bedrijf en 8 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Cv's ontsluiten op Werk.nl met hulp van een uitzendbureau en plaatsen van kandidaten met een stimuleringsregeling voor uitzendbureaus.

**Kwalitatieve resultaten:** Partijen hebben elkaar leren kennen, begrijpen én gevonden. Met kortere lijnen, beter zicht op kandidaten en elkaars behoeften, is de prille samenwerking rijp voor een vervolg.

**Contact:** Marloes Dettingmeijer (projectleider), marloes.dettingmeijer@gouda.nl.

**In de regio Midden-Holland was er tot voor kort weinig samenwerking tussen gemeenten, UWV en uitzendbureaus. Door het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand hebben de partijen elkaar helemaal gevonden. En lessen geleerd om beter samen te werken.**

Al aan het begin van het project waren alle partijen het eens dat aan de samenwerking gewerkt moest worden. Die was er nagenoeg niet, tussen uitzendbureaus en de ketenpartners. Een stimuleringsregeling moest uitzendbureaus aansporen zich in te zetten voor kandidaten in de WWB-bestanden. Als iemand minimaal 300 uur werkte, stond daar een *fee* per uur tegenover. "Hoe je het wendt of keert, uitzendbureaus blijven commerciële partijen", schetst de projectleider.

De regeling pakte volgens de projectleider goed uit. Uitzendbureaus stimuleerden hun eigen medewerkers om toch wat verder te kijken naar de doelgroep in de WWB. Met de *fee*

kon daarvoor tijd worden vrijgemaakt. Om extra begeleiding te bieden voor kandidaten en hen zo aantrekkelijker te maken voor werkgevers.

### **Vaste contacten**

Heel belangrijk voor de samenwerking was het creëren van kortere lijntjes door voor alle uitzendbureaus vaste contacten aan te stellen bij gemeenten. Dat zorgt voor meer snelheid en betere afstemming van behoeften. "Gemeenten zijn nu veel beter op de hoogte waar uitzendbureaus behoefte aan hebben", aldus een uitzender. Er kon snel worden geschakeld. Ook voor een spoedvacature. "Binnen twee uur zaten kandidaten via de gemeente aan tafel, waarvan we er één konden plaatsen. Dat was voorheen niet gelukt."

### **Doelstellingen**

In totaal zijn tijdens de projectperiode 34 kandidaten geplaatst, maar daarna liepen er nog gesprekken met





## MIDDEN-HOLLAND BETER ZICHT OP WERKZOEKENDEN ÉN ELKAARS BEHOEFTE

**Thema's:** [Kwalitatieve cv's in Werk.nl](#) | [Werkzoekendienstverlening](#)

tientallen kandidaten. Om de andere doelstelling te bereiken (ontsluiting van 350 cv's vanuit de WWB op Werk.nl) huurde het projectteam een uitzendbureau in. Het aanmelden van kandidaten hiervoor had niet bij alle betrokken partijen hoge prioriteit. Hierdoor verliep dit proces in het begin wat moeizaam. Uiteindelijk is de doelstelling behaald en werd het plaatsen van een cv op Werk.nl een voorwaarde voor iedereen die Bijstand aanvraagt. Een aandachtspunt volgens de partners is wel dat Werk.nl voor een deel van de klanten uit de gemeentelijke bestanden niet heel gebruiksvriendelijk is.

### **Vervolg**

De belangrijkste doelstelling is hoe dan ook geslaagd: intensievere samenwerking creëren tussen ketenpartners

en uitzendorganisaties. De gemeenten willen ook door met de stimuleringsregeling. "We zitten meer dan ooit op één lijn", aldus de projectleider. "We werken samen en vinden

### **"GEMEENTEN WETEN NU VEEL BETER WAAR UITZENDBUREAUS BEHOEFTE AAN HEBBEN"**

- TAMARA DEN BRABER, ACCOUNTADVISEUR SAMENWERKING GEMEENTEN & RANDSTAD BIJ RANDSTAD

elkaar veel sneller dan voorheen. Uitzendbureaus weten nu ook dat er tussen WWB'ers echte toppers kunnen zitten. Ze zijn ook meer betrokken geraakt bij gemeenten. Wij hebben belangrijke vooroordelen bij elkaar weggenomen."

### **Publieke partijen**

---



## UTRECHT-MIDDEN GROEIENDE ANIMO EN TIPS VOOR GEBRUIK WERK.NL

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** Gemeenten in vier subregio's, UWV en vier uitzendbureaus.

#### Wat deden zij?

Experimenteren met plaatsing van cv's op Werk.nl en mogelijkheden van deze tool analyseren. Ook zijn workshops georganiseerd voor werkzoekenden.

#### Kwalitatieve resultaten:

De partners leerden veel over en van elkaar en kregen nieuwe inzichten voor gezamenlijke bemiddeling van werkzoekenden: het belang van snelheid, meer inzicht in werkzoekenden en het gebruik van Werk.nl en workshops voor werkzoekenden.

**Contact:** Ida Dral (projectleider),  
i.dral@utrecht.nl,  
telefoon 030 286 51 07.

Vier subregio's in Utrecht-Midden zijn gekoppeld aan vier deelnemende uitzendbureaus. Zij bepaalden samen hoe zij zoveel mogelijk cv's van werkzoekenden in Werk.nl konden ontsluiten. Ook is kritisch gekeken naar de mogelijkheden van deze tool. Workshops over het gebruik voor werkzoekenden bleken vooral succesvol voor nieuwe klanten. Onder bestaande klanten was de opkomst laag.

Een belangrijke les is volgens de regio dat workshops vroegtijdig moeten worden aangeboden aan arbeidsfitte kandidaten. Vroegtijdige uitleg over de meerwaarde van een cv op Werk.nl, leidde tot enthousiasme bij kandidaten. Veel kandidaten hadden tips nodig om goed met het systeem te werken en zich er goed te presenteren.

#### Werk.nl als tool

Twee van de deelnemende uitzendbureaus gebruikten Werk.nl al om geschikte kandidaten voor vacatures te vinden. Dat was bij veel publieke partners en werkzoekenden niet

bekend. Bij medewerkers van gemeenten in de regio heeft de website geen positief imago. Zij vonden het verhelderend dat intermediairs en werkgevers het wel degelijk gebruiken. Als zoekmiddel behoeft Werk.nl volgens de partners wel verbetering. Een medewerker van UWV heeft speciaal voor werkzoekenden een handleiding gemaakt voor het invoeren van hun cv op de site.

#### Niet representatief

Het cv op Werk.nl wordt door veel uitzenders niet representatief gevonden. Het wordt gebruikt voor een eerste scan, maar bij interesse in een kandidaat wordt alsnog een uitgebreid cv opgevraagd. Uitzendbureaus gebruiken de verschillende zoekcriteria ook om tot kleinere selecties te komen. Dat heeft gemeenten en werkzoekenden ervan overtuigd dat het een gemiste kans is als gegevens niet of niet juist ingevuld worden. De mogelijkheid een uitgebreid cv zichtbaar te maken voor werkgevers, wordt als aanbeveling genoemd.





## UTRECHT-MIDDEN GROEIENDE ANIMO EN TIPS VOOR GEBRUIK WERK.NL

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kennis delen:

→ Illustratie proces

### Cultuurverschillen

Over de onderlinge samenwerking zijn alle partijen tevreden. Cultuurverschillen waren duidelijk merkbaar, maar er is veel van elkaar geleerd. Publieke partijen leerden dat zij hun klanten vaak onvoldoende kennen en dat snel handelen op

**“WIJS WERKZOEKENDEN ZO VROEG MOGELIJK  
OP MEERWAARDE VAN WERK.NL”**

- IDA DRAL, SENIOR BELEIDSMEDEWERKER GEMEENTE UTRECHT

een vacature noodzakelijk is. Dat geschikte kandidaten voor een vacature niet altijd te vinden zijn in de bestanden van gemeenten, heeft enerzijds te maken met ontbreken van een matchingsysteem bij gemeenten. Ook ontbreekt vaak de kennis over de wensen van werkgevers, waardoor selecties van kandidaten vaak beter kunnen. Ook geschikte kandidaten worden niet altijd herkend.

De partijen willen de samenwerking graag voortzetten en gaan de mogelijkheden daartoe gezamenlijk verkennen.

Private partijen

Publieke partijen





## GELDERLAND-MIDDEN BETERE KANSEN DOOR INVESTEREN IN ARBEIDSFITHEID

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV en 1 uitzendorganisatie.

**Wat deden zij?** Intercedent inhuren voor bemiddeling van werkzoekenden op een Werkplein. Gemeenten zorgden zelf voor ontsluiting van cv's op Werk.nl.

**Kwalitatieve resultaten:** Bemiddelingsresultaten vielen flink tegen, maar er zijn veel nieuwe inzichten verkregen over geschiktheid werkzoekenden en commitment van alle betrokken partijen.

**Contact:** Bianca van der Weijden (projectleider), bianca.van.der.weijden@arnhem.nl, telefoon 026 377 52 08.

**Arbeidsfit maken van werkzoekenden is een belangrijke voorwaarde om hen aan banen te helpen. Zeker bij kandidaten met enige afstand tot de arbeidsmarkt. Dat onderzocht de regio Gelderland-Midden. De matchingsresultaten vielen flink tegen, maar er zijn belangrijke inzichten verkregen en lessen geleerd.**

Om 50 werkzoekenden uit de WWB aan banen te helpen, detacheerde Met Werk (samenwerkingsverband van Start People, Creyf's, Unique en USG Restart) een intercedent op het Werkplein in Arnhem. Gemeenten leverden bij hem cv's aan, die werden ingevoerd in een eigen matchingsysteem van de uitzender. Met Werk bracht ook vacatures in. De plaatsingsresultaten vielen echter tegen. Veel kandidaten bleken niet goed plaatsbaar. Zij hadden voor vacatures van de uitzender eerst extra begeleiding nodig om basiswerkneemersvaardigheden, houding en gedrag op orde te brengen, concluderen projectleider en uitzender. Inzet van werkbegeleiders voor kortdurende plaatsingen blijkt vaak niet zinvol.

### Focus op voortraject

Het voortraject verdient extra aandacht. Dat vereist ook meer inzicht van gemeenten in hun eigen bestand en de mogelijkheden en beperkingen van werkzoekenden. "Veel gemeenten hebben hiervoor zelf nog geen goed systeem.

Consulenten hebben kandidaten daardoor onvoldoende op hun netvlies", aldus de projectleider. De noodzaak dit te verbeteren, is intern bij de gemeenten inmiddels een gespreksonderwerp, mede door de ervaringen uit dit project. De projectleider ziet ook mogelijkheden om werkzoekenden bijvoorbeeld meer branchegericht voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Het voortraject is volgens de uitzender zeker net zo belangrijk als de daadwerkelijke matching. "Gemeenten die hier meer in investeren, hebben aanzienlijk meer kans op succes", concludeert Met Werk mede op basis van de landelijke ervaringen bij andere gemeenten. "Veel werkzoekenden willen wel, maar kunnen alles zelf niet goed overzien. Gemeenten moeten er echt bovenop zitten."



Geplaatste kandidaten in de zorg, als autopeetser en in de horeca.



## GELDERLAND-MIDDEN BETERE KANSEN DOOR INVESTEREN IN ARBEIDSFITHEID

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Samenwerking gemeenten

De inzet van gemeenten wisselde sterk in Gelderland-Midden. Al hadden betere resultaten waarschijnlijk ook een actievere opstelling van gemeenten opgeleverd. Zij zorgden zelf voor het ontsluiten van cv's op Werk.nl. Dit zorgde voor veel extra werk omdat werkzoekenden dit zelf moeilijk vonden. Het benodigde DiGiD bleek een flinke drempel en het gebruik werd lastig gevonden. Verdwijnen van het cv na drie maanden bleek ook weinig stimulerend. Storingen (onder andere tijdens een training voor werkzoekenden) zorgden voor frustratie. De problemen zijn besproken met UWV. "Er was regelmatig overleg", aldus de projectleider.

### Lessen

De regio gaat met de nieuwe inzichten door om de publiek-private samenwerking voor arbeidsbemiddeling te versterken. Hier worden nu meerdere uitzendorganisaties bij betrokken. Als de regio het project opnieuw zou invullen, zou de

**"INVESTEREN IN ARBEIDSFITHEID IS ZEKER NET ZO BELANGRIJK ALS MATCHEN"**

- MARION MAN, PROJECTMANAGER MET WERK

projectleider met de kennis van nu meer investeren in het arbeidsfit maken van kandidaten en de betrokkenheid van alle partijen. "Iedereen moet het grotere gezamenlijke belang goed zien. We gaan door. Duurzame samenwerking opbouwen, kost ook tijd."

Publieke partijen

Private partij



## ACHTERHOEK ROL WERK.NL BIJ MATCHING NOG BEPERKT

**Thema's:** Samenwerken met UWV en Werk.nl | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV en 5 uitzendorganisaties.

#### Wat deden zij?

Gemeenten gingen op het Werkplein samen met een uitzendspecialist werkzoekenden matchen vanuit werkgeversperspectief.

#### Kwalitatieve resultaten:

Kortere lijnen en een sneller werkproces met onderling meer interactie en uitwisseling van kennis en ervaring. Het gesprek over beter gebruik van Werk.nl is ook gestart.

**Contact:** Wim Mol (projectleider),  
w.mol@doetinchem.nl,  
telefoon 0314 37 73 41.

**In de Achterhoek bleek inhuur van een uitzendspecialist succesvol om werkzoekenden aan banen te helpen. Hierbij werd ook het netwerk van andere uitzendorganisaties benut. Bij de daadwerkelijke matching speelde Werk.nl nog geen grote rol. Hiervoor lijkt eerst intensievere samenwerking nodig met UWV.**

De aanpak is bewust klein begonnen. Van de acht gemeenten werkte centrumgemeente Doetinchem samen met UWV en uitzendorganisatie Met Werk (samenwerkingsverband van Start People, Creyff's, Unique en USG Restart). Daarnaast konden andere gemeenten ook werkzoekenden aandragen. Dat proces is tijdens het project ook op gang gekomen. Gemeenten hebben werkzoekenden (vanaf trede 4 op de reïntegratieladder) gevraagd hun cv op Werk.nl te plaatsen. Zij blijven ook toezien op de actualiteit van de inschrijving (met de speciale module: ERROW).

### Matching

Voor het matchen met vacatures kregen gemeenteconsulenten hulp van een projectconsultant van Met Werk (inhuur tegen loonkosten). Hij werkt met hen samen op het Werkplein. Korte lijnen maakten snel schakelen mogelijk en directe

interactie over geschiktheid van kandidaten. Die discussie blijkt heel waardevol.

**“DE ARBEIDSMARKT FIT HOUDEN, IS IN DEZE KRIMPREGIO EXTRA BELANGRIJK”**

- KEES VAN GEFFEN, REGIOMANAGER UWV WERKBEDRIJF

Voor matching keek Met Werk eerst naar vacatures van de vier eigen uitzendorganisaties. Waren die niet passend, dan werd verder gekeken bij andere uitzendbureaus (met bemiddelingsfee bij een geslaagde bemiddeling). De gemeente Doetinchem zelf mikte op twee extra plaatsingen per maand. Dat is gehaald, waardoor de constructie financieel uit kan en sowieso wordt voortgezet.

### Rol Werk.nl

De samenwerking met UWV is nog beperkt gebleven. Die rol kan in de toekomst volgens de partners verder groeien. Net als het gebruik van Werk.nl. Voor de matching was die rol nu zeer minimaal. Uitzendbureaus die lang moesten wachten om toegang te krijgen, haakten nogal eens af. Ook het gebruik werd niet ideaal gevonden. Onder andere door





## ACHTERHOEK ROL WERK.NL BIJ MATCHING NOG BEPERKT

**Thema's:** [Samenwerken met UWV en Werk.nl](#) | [Zoeken naar passende vacatures en kandidaten](#)

**Kennis delen:**

- [Film publiekprivate samenwerking in Doetinchem](#)
- [Klein begonnen samenwerking groeit door in de Achterhoek](#)

inrichting gebaseerd op de UWV-bedrijfsvoering en behoefte aan snellere en meer informatie.

Volgens de regionaal projectleider is er behoefte aan een cv-standaard. "Werkzoekenden kunnen hun eigen cv wel als bijlage uploaden, maar ook dat gebeurt niet standaard." Die informatie willen (uitzend)werkgevers juist snel zien. Nu zijn cv's van kandidaten vooral per e-mail uitgewisseld tussen gemeenten en uitzenders.

**Betere cv's**

Intensievere samenwerking kan volgens UWV leiden tot beter gebruik van Werk.nl en kwalitatief betere cv's. Gesprekken

hierover zijn tijdens het project gestart. Twee nieuwe gemeenten hebben zich ook aangemeld voor het gebruik. "Met gesprekken en presentaties moeten wij de extra voordelen tonen", aldus de UWV-regiomanager. "Dan kunnen gemeenten en uitzendorganisaties er meer uithalen." Een aandachtspunt voor de kwaliteit van cv's is dat gemeenten hier zelf verantwoordelijk voor zijn en dit in hun werkproces moeten integreren. Het UWV doet geen kwaliteitscheck. Van uitzenders wil UWV vooral meer feedback over het gebruik. "Als het systeem niet wordt gebruikt, horen wij vaak niet waarom. Dat is waardevolle informatie, maar die blijft vaak nog achterwege", aldus de regiomanager.

**Publieke partijen**

**Private partij**



## RIJMOND PARTNERS ANALYSEREN SAMEN HUN WERKPROCES

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 2 gemeenten, UWV en 7 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Samen cv's ontsluiten en matchen onder leiding van een coördinator.

Ondertussen analyseerden zij samen hun werkprocessen.

**Kwalitatieve resultaten:** Het wederzijds begrip is toegenomen, gezamenlijk zijn verbeterpunten voor de samenwerking gevonden en uitzendorganisaties konden een nieuwe start maken met gebruik van Werk.nl.

**Contact:** Rick Hardenbol (projectleider), r.hardenbol@rotterdam.nl, telefoon 06 51 16 56 19.

**In de regio Rijnmond hebben de gemeenten Rotterdam en Spijkenisse, UWV en zeven uitzendorganisaties hun werkprocessen en de mogelijkheden van Werk.nl onder de loep genomen. Een belangrijke tussenstap voor de uiteindelijke resultaten. De gezamenlijke analyse krijgt ook in 2014 een vervolg.**

Naast het feitelijke ontsluiten van cv's en matchen van kandidaten was gezamenlijke analyse van het onderlinge werkproces een belangrijke regionale doelstelling. Een belangrijke stap vooruit volgens de samenwerkingspartners. Hierdoor groeide het wederzijds begrip. Voor het daadwerkelijke matchen konden uitzendorganisaties vacatures aandragen, maar zij zijn zelf ook gaan matchen. Daarbij is onderzocht of en hoe Werk.nl voor hen een geschikt instrument is. "Zo ervaren uitzendbureaus dat nog niet altijd. Wij wilden samen kijken of die beleving klopt", aldus de regionaal projectleider.

### Nieuwe start

Tijdens een gezamenlijke sessie eind 2013 is de betrokken intercedenten gevraagd naar hun ervaringen met Werk.nl én wanneer die plaatsvonden. Veel negatieve ervaringen bleken inmiddels achterhaald door systeemverbeteringen. Toch hadden uitzenders het systeem vaak links laten liggen.

Tijdens de sessie groeide het besef van de nieuwe mogelijkheden. De nieuwsgierigheid blijkt ook uit nieuwe accountaanvragen van de uitzenders bij UWV.

Dat aanvraagproces (en lang wachten) wordt door uitzenders overigens wel als hoge drempel ervaren. Toch is een nieuwe start gemaakt met het gebruik van Werk.nl. Op termijn moet blijken hoe dit bevalt. Het overleg gaat ook door. In 2014 staan nog twee vervolgssessies gepland.

### Coördinator

Om de beoogde 570 cv's van matchbare werkzoekenden te ontsluiten en 130 plaatsingen te realiseren, heeft de regio een coördinator aangesteld (0,5 fte). Hij fungeerde als

**"WERK.NL HEEFT MEER MOGELIJKHEDEN DAN VAAK GEDACHT WORDT"**

- PAUL MEIJER, MANAGER WERKZOEKENDIENSTVERLENING BIJ UWV

'aanjager' en aanspreekpunt voor alle betrokkenen en legde verbindingen met andere projecten. Die keuze is goed bevallen en was een duidelijke succesfactor volgens de regionaal projectleider.





## RIJNSMOND PARTNERS ANALYSEREN SAMEN HUN WERKPROCES

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerken met UWV en Werk.nl

### **Privacy**

Het uitgangspunt was vooraf dat uitzendorganisaties zelf werkzoekenden kunnen zoeken en matchen, een langgekoesterde wens van henzelf. De mogelijkheden van Werk.nl bleken groter dan gedacht, maar er bleven ook wensen over. Een belangrijk punt is dat uitzendorganisaties sneller alle relevante informatie over een kandidaat willen inzien zodra zij iemand 'op de korrel' hebben. "Daar voorziet UWV nu niet in om privacyredenen", aldus de projectcoördinator. Die mogelijkheid nader onderzoeken, lijkt echter wel de moeite waard om het gebruik en de matchingskracht te stimuleren.

### **Blijven herijken**

Een belangrijke les van de regio is ook dat samenwerkingspartners continu in gesprek moeten blijven over hun aanpak. In de loop der tijd veranderen prioriteiten, wisselen mensen van functie en het helpt ook om steeds opnieuw de focus te herpakken. Dat vereist 'herijkmomenten'. "De samenwerking is nooit af, het blijft altijd een proces in ontwikkeling", aldus de projectcoördinator.

### **Publieke partijen**

---

### **Private partijen**

---



## DRECHTSTEDEN DE LESSEN VAN BAANBREKEND DRECHTSTEDEN

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 6 gemeenten en 1 uitzendorganisatie.

**Wat deden zij?** Integraal samenwerken in één team, onder één vlag om 'aan de poort' arbeidsfite werkzoekenden aan werk te helpen. Daarbij worden ook workshops voor werkzoekenden ingezet. Matchen gebeurt vanuit werkgeversperspectief (vacatures).

**Kwalitatieve resultaten:** 597 werkzoekenden zijn in 2013 aan werk geholpen (niet meegeteld voor Ontsluiting Werkzoekendenbestand).

**Contact:** Rozanne Wijnand (manager Baanbrekend Drechtsteden), RDWijnand@drechtsteden.nl.

**Baanbrekend Drechtsteden is landelijk een bekend voorbeeld van publiekprivate samenwerking. Hier is al veel ervaring opgedaan met werkgeversdienstverlening. Dit is hét vehikel geworden om werkzoekenden 'bij de poort' aan werk te helpen.**

Voor het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand had deze regio een bijzondere positie. De Sociale Dienst Drechtsteden en Randstad Groep Nederland begonnen in 2011 samen al met Baanbrekend Drechtsteden. Door de resultaten landelijk inmiddels een bekend voorbeeld van publiekprivate samenwerking, al is UWV hier niet actief bij betrokken. Voor het ontsluiten van cv-informatie heeft de Sociale Dienst Drechtsteden in 2012 en begin 2013 alle (bijna 5000) werkzoekenden (WWB) uit zijn bestand uitgenodigd om hun gegevens aan te bieden via een eigen applicatie (Klant in beeld). Cv-informatie, maar ook gegevens over specifieke kwaliteiten en bijvoorbeeld beperkingen. "Ons bestand was dus al goed op orde", aldus de projectleider bij de Sociale Dienst. Voor het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand wilde de Sociale Dienst de gegevens overhevelen naar Werk.nl. Volgens UWV kan dit niet zomaar en kleven hier risico's

aan. Er wordt nog onderzocht of het toch mogelijk is de cv-informatie automatisch over te hevelen.

### Werkgeversdienstverlening

Met werkgeversdienstverlening hebben de Drechtsteden door Baanbrekend inmiddels al veel ervaring. Dit is nu ook hét 'vehikel' om werkzoekenden aan werk te helpen. Met één herkenbaar merk voor werkgevers en één integraal team met medewerkers van de Sociale Dienst en van Randstad.

Vier teamleden zijn haast continu op pad voor marktwerking onder werkgevers. Daarbij worden vacatures en leerwerktrajecten 'binnen gehaald'. Voor

**“GEMEENTEN HEBBEN DE WERKWIJZE VAN EEN UITZENDORGANISATIE IN HUN BLOEDBAAN GEKREGEN”**

**- ROZANNE WIJNAND, MANAGER BAANBREKEND DRECHTSTEDEN**

werkgevers is er ook een belang. "Wij verzorgen de werving en selectie voor hen. Dat bespaart hen tijd en geld. Wij ontzorgen hen daarmee. Een goede voorselectie van kandidaten is daarvoor essentieel. Alle kandidaten die





## DRECHTSTEDEN DE LESSEN VAN BAANBREKEND DRECHTSTEDEN

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

op gesprek gaan, moeten passend zijn”, aldus de manager van Baanbrekend. Ook zorgt Baanbrekend voor het (baangericht)opleiden van kandidaten. Daarnaast is maatschappelijk verantwoord ondernemen een motief voor werkgevers om samen te werken met Baanbrekend.

### **Omslag**

Het team van Baanbrekend probeert mensen die een bijstandsuitkering aanvragen (of al hebben) – en vrijwel direct aan de slag kunnen – zo snel mogelijk aan werk te helpen. Door de jaren heen zijn de resultaten van de samenwerking blijven groeien. In 2011 werden 428 werkzoekenden aan werk geholpen (468 in 2012). In 2013 maar liefst 597.

Om een goed beeld te krijgen van werkzoekenden, voeren zij vóór ze bij een werkgever worden voorgesteld gesprekken met een professional van Baanbrekend. Hierbij wordt de kwaliteit van cv's verbeterd en krijgt het team beter inzicht in kandidaten. “Met het beeld van kandidaten groeiden de resultaten”, aldus de manager van Baanbrekend. In 2013 volgde een grote omslag toen het team ging matchen vanuit vacatures. Voor die tijd benaderde het team de markt vooral met een caseload van geschikte kandidaten. “Die omslag zorgde weer voor aanzienlijk betere resultaten.”

**Publieke partijen**

**Private partijen**





## RIVIERENLAND MATCHER ALS VERBINDENDE SCHAKEL

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Werkzoekendienstverlening

### Kerngegevens project

**Wie:** 9 gemeenten, UWV, 17 uitzendbureaus en het regionale SW-bedrijf.

**Wat deden zij?** Door inzet van een 'matcher' vraag van uitzendbureaus snel koppelen aan werkzoekendenbestanden van gemeenten en UWV.

### Kwalitatieve resultaten:

Het gezamenlijke werkproces is versneld en beter afgestemd op de vraag van (uitzend) werkgevers waardoor meer en betere matches tot stand zijn gekomen.

**Contact:** Kiek Diepenhorst (projectleider), [kdiepenhorst@wapr.nl](mailto:kdiepenhorst@wapr.nl), telefoon 06 22 95 73 56.

**Er moest iets gebeuren met de snelle vraag vanuit uitzendbureaus, bleek direct uit de kick-off van het project 'Rivierenland Matcht voor u!'. De gemeentelijke en UWV processen zijn daarop onvoldoende afgestemd. Een matcher bleek de juiste verbinding.**

In Rivierenland, één van Nederlands kleinste arbeidsmarktregio's, krijgen uitzendbureaus veel vragen binnen uit dezelfde branches: logistiek, transport en algemene productiewerkzaamheden. Om de kans op doorstroom van mensen uit de WW en WWB te vergroten, besloten de samenwerkende partijen zich dan ook te richten op deze 'VIP-profielen'.

### Snelle vraag

Werkprocessen van gemeenten en UWV moesten worden aangepast aan de werkwijze van uitzendbureaus, die gewend zijn veel sneller te schakelen. Het projectteam nam daarom iemand in dienst (gezamenlijk geworven door publieke en private spelers) die snel gemeentelijke en UWV-bestanden kan koppelen aan de vraag van uitzendbureaus. "Waar het mogelijk is snel te schakelen, zetten we de matcher in", aldus de regionaal projectleider. "Hij is een verlengstuk van zowel uitzendbureaus als ketenpartners." De matcher heeft een poule van direct beschikbare mensen uit de bestanden

van de ketenpartners in beeld. Hij heeft al deze mensen gesproken en een selectie gemaakt op basis van aansluiting op de VIP-profielen, motivatie en directe beschikbaarheid.

### Matcher

Rivierenland nam de doelstellingen van het landelijke project over: 570 cv's op Werk.nl en 130 kandidaten plaatsen tijdens de duur van het project. Dat is (nog) niet gelukt (tot eind januari 60 plaatsingen). Toch spreken alle partijen van een succes. Uiteindelijk hebben 12 uitzendbureaus (17 vestigingen) deelgenomen aan het project. Door inzet van de matcher zijn er werk-



Uzb dat is uitgeloot om selectiegesprek matcher te voeren.



Kick-off workshop RMVU.



## RIVIERENLAND MATCHER ALS VERBINDENDE SCHAKEL

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Werkzoekendendienstverlening

### Kennis delen:

- Functieprofiel matcher
- Kick off Rivierenland Matcht voor u (RMVU)
- Omschrijving workshops op kick off
- Regels blokkeren en heractiveren uitkering klant info
- Verslag evaluatie Rivierenland Matcht voor u januari 2014
- Factsheet Rivierenland Matcht voor u januari 2014
- Nieuwsflits RMVU week 28
- Nieuwsflits RMVU week 31
- Nieuwsflits RMVU week 41

zoekenden succesvol bemiddeld naar en door de uitzendbureaus.

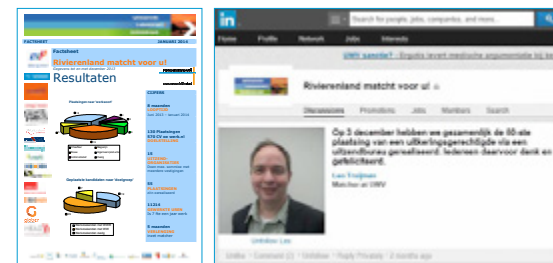
### Inhouse vestiging

Een belangrijk deel van het succes is een inhouse vestiging van de grootste uitzendpartij (Randstad) bij een logistieke dienstverlener in de regio. Daar zijn negen mensen vanuit de gemeentelijke bestanden gestart (drie werken er nog steeds). Randstad geeft de criteria van het bedrijf door aan de matcher, die ze koppelt aan de werkzoekenden in zijn poule. "Door zijn screening en

**“DOOR BETERE SCREENING EN BEGELEIDING VAN KANDIDATEN, KRIJGEN WIJ GEMOTIVEERDE MENSEN”**

- NORBERT ASSMANN, RANDSTAD

begeleiding van kandidaten, krijgen wij vooral gemotiveerde mensen binnen die willen werken en leren”, aldus de uitzender. De samenwerking met inzet van de matcher loopt in ieder geval door tot juni 2014. De partijen kijken daarna samen hoe zij de samenwerking kunnen voortzetten.



Klik op de berichten om uit te vergroten.

### Private partijen



### Publieke partijen





RIJK VAN NIJMEGEN (VOORHEEN GELDERLAND-ZUID)

## MATCHINGSTEAM VOOR SNELLERE EN BETERE MATCHING

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

### Kerngegevens project

**Wie:** 6 gemeenten, UWV en 4 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Een speciaal geformeerd matchingsteam koppelde vacatures en kandidaten uit de bestanden.

### Kwalitatieve resultaten:

De samenwerking is gegroeid met kortere lijnen en een sneller werkproces. De nieuw gevonden aanpak (matchingsteam) zorgt voor snellere en betere matching en kan de regio nu doorontwikkelen.

**Contact:** Mark van der Velden (projectleider)  
m.velden@nijmegen.nl,  
telefoon 06 15 05 59 45.

De partijen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen wilden met het project de onderlinge samenwerking een impuls geven. Doel: deze structureel implementeren in een nieuw werkbedrijf. Een matchingsteam zorgde voor snellere matching tussen werkzoekenden (WW en WWB) en de vacatures bij uitzendbureaus.

Hoe krijg je mensen vanuit de gemeentelijke bestanden via uitzendbureaus aan het werk? Die vraag stelden gemeenten, UWV en de vier betrokken uitzendbureaus aan het begin van het project in deze regio. Conclusie: er was een snelle schakel nodig tussen vacatures bij uitzendbureaus en geschikte kandidaten in de bestanden. Daarom werd een regionaal matchingsteam opgezet, dat goed op de hoogte was van vacatures én beschikbare kandidaten.

### Private partijen

### Matchingsteam

Bijzondere is dat beide matchers geworven zijn uit het bestand van gemeenten en UWV. Twee werkzoekenden met HR-ervaring die zelf als bemiddelaar aan de slag konden. Hun werkgever werd de gemeente, met een werkplek bij UWV. Hun taak was vooral om de kwaliteit van cv's te toetsen (dit zorgde ook voor kwalitatief betere cv's) en een eerste match te maken met vacatures van uitzendorganisaties. Wanneer een geschikte kandidaat gevonden was, stuurde het team deze direct door naar het uitzendbureau voor een intakegesprek. Ook was in het project afgesproken dat gemeenten werkzoekenden bij inschrijving voor de Bijstand verplichtten meteen hun cv op Werk.nl te plaatsen. Dit was bij de gemeenten nog niet vanzelfsprekend.



Cv's kandidaten matchen met vacatures.





RIJK VAN NIJMEGEN (VOORHEEN GELDERLAND-ZUID)

## MATCHINGSTEAM VOOR SNELLERE EN BETERE MATCHING

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Zoeken naar passende vacatures en kandidaten

### Korte lijntjes

Het oorspronkelijke matchingsdoel (130 mensen minimaal 16 uur aan het werk gedurende vier weken) is niet gehaald. Door een moeilijke arbeidsmarkt met weinig vacatures en een mismatch tussen vraag en aanbod. Er was vooral een spanningsveld rond moeilijk te vullen vacatures, bijvoorbeeld in de techniek.

Toch vinden alle partijen de samenwerking succesvol: de lijntjes waren kort en de contacten prettig. Een goede basis voor een blijvend vervolg. “De korte lijntjes blijven extra plaatsingen opleveren”, is de verwachting bij UWV. “Daarnaast moeten we doorgaan om te zorgen dat Werk.nl meer gaat leven bij iedereen.”

De partijen willen dan ook verder gaan met de gevonden werkwijze. Volgens de regionaal projectleider is veel geleerd van elkaar en hoe partijen met kandidaten moeten omgaan.

### “DE KORTE LIJNTJES BLIJVEN EXTRA PLAATSIJGEN OPLEVEREN”

- DENISE VAN HOOFF, UWV

Een kandidaat kan bijvoorbeeld ‘arbeidsfit’ ogen bij de gemeentebalie, maar bij het uitzendbureau juist een uitgebluste indruk achterlaten. “Vaker contact hierover is echt waardevol. We willen de samenwerking zo snel mogelijk uitbreiden met meer uitzendorganisaties.”

### Publieke partijen

---



## NOORDOOST-BRABANT WERKPLEINEN EN RANDSTAD VERRUIMEN ELKAARS BLIK

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerking tussen gemeenten

### Kerngegevens project

**Wie:** 3 werkpleinen (gemeenten en UWV) en 1 uitzendorganisatie.

**Wat deden zij?** Cv's ontsluiten en een training geven aan werkzoekenden waarna de uitzender keek naar hun bemiddelingskansen.

**Kwalitatieve resultaten:** De blik op werkzoekenden (WWB) en hun kansen is bij alle partijen veranderd. Ook ontdekten zij nieuwe inzichten, instrumenten en een andere organisatiestructuur (met projectleider) voor de publiekprivate samenwerking.

**Contact:** Monique Genevace (projectleider), monique.genevace@uwv.nl, telefoon 06 11 36 64 19.

De opzet was eenvoudig en helder. Werkzoekenden konden zelf hun cv op Werk.nl plaatsen, waarna Randstad hen kon matchen. Maar liefst 600 cv's zijn geüpload, maar kandidaten zoeken op Werk.nl beviel niet door privacybescherming. Na directe aanlevering kwamen werkzoekende en uitzendbureau via workshops wel met elkaar in contact.

De oorspronkelijke afspraak was dat intercedenten van Randstad zouden kunnen zoeken in het systeem, onder meer op naam en sofinummer. Toen dat in het kader van privacy niet mogelijk bleek, vonden de partijen een andere oplossing. De drie werkpleinen leverden zelf kandidaten uit de WWB-bestanden aan bij Randstad. Dat werkte prima.

### Training

Kandidaten werden uitgenodigd voor een halve dag training door het uitzendbureau. Ze kregen sollicitatietips en de gelegenheid zichzelf te presenteren. Randstad bekeek vervolgens of ze matchbaar waren met openstaande vacatures. Potentiële 'toppers' kregen een intakegesprek en werden (als dat mogelijk was) voorgesteld bij opdrachtgevers. In totaal zijn 28 trainingen gegeven en ruim 200 kandidaten gesproken. Hiervan zijn in de projectperiode voorlopig 36 mensen aan het werk gekomen in een tijdelijke of langdurende opdracht. Ook zijn acht werk-



Training

zoekenden opgeleid tot heftruckchauffeur of geplaatst in een BBL-traject.

### Veel geleerd

De samenwerking tussen de werkpleinen en Randstad was voor beide partijen leerzaam. Het verruimde elkaars blik op kandidaten. Volgens de uitzendorganisatie zien casemanagers bij gemeenten heel veel kandidaten als 'goed bemiddelbaar'. Randstad let vooral op hun presentatie en cv. "Casemanagers kijken met name naar kandidaten, wij voornamelijk naar hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt."



Private partij



## NOORDOOST-BRABANT WERKPLEINEN EN RANDSTAD VERRUIMEN ELKAARS BLIK

**Thema's:** Zoeken naar passende vacatures en kandidaten | Samenwerking tussen gemeenten

### Kennis delen:

- Presentatie
- Sollicitatietraining
- Bijlage bij sollicitatietraining
- Afspraken en proces
- Ontsluiting werkzoekendenbestand gemeente 's Hertogenbosch en Randstad
- Succesverhalen kandidaten
- Samen Sterk

Door de samenwerking is die blik op kandidaten verruimd. De gemeente kijkt reëler naar mogelijkheden en Randstad heeft een beter beeld gekregen van kandidaten uit de Bijstand. “Sommige mensen hebben echt gewoon pech gehad”, aldus een betrokken intercedent. “Denk aan zzp'ers, die automatisch in de bijstand komen of mensen met een goede opleiding die door de crisis geen werk vinden. Belangrijk is om hier veel met elkaar over te sparren.”

### Kleinschalig

Het project is succesvol verlopen en krijgt een vervolg. De publiekprivate samenwerking en de trainingen worden voortgezet. Randstad wil ook graag meer verdiepingsbijeenkomsten organiseren. Er wordt nog bekeken hoe dat precies wordt vormgegeven.

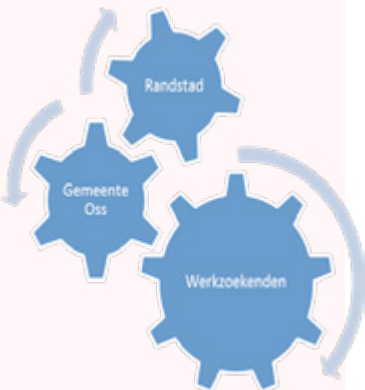
Opvallend is dat het project in deze regio geen echte 'projectleider' had. “Vooraf besloten we dit project aan te laten sturen door de drie hoofden sociale zaken van de

### “EEN VASTE PROJECTLEIDER IS BETER VOOR DE VOORTGANG”

- MONIQUE GENEVACE, REGIOMANAGER UWV

werkpleinen en de regiomanager.” Toch is de regionaal projectleider (op papier) daarvan teruggekomen. “Een vaste projectleider die tijd heeft om zich goed met het project bezig te houden, is beter voor de voortgang. Als we het project opnieuw zouden doen, denk ik dat we wel een projectleider zouden benoemen. Daarnaast zouden we er ook meerdere uitzendbureaus bij betrekken.”

### Publieke partijen





## ZEELAND BETERE RESULTATEN NA KOERSWIJZIGING

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Werkzoekendendienstverlening

### Kerngegevens project

**Wie:** 13 gemeenten, UWV en 5 uitzendbureaus (meerdere vestigingen).

**Wat deden zij?** Werkzoekenden persoonlijk laten kennismaken met intercedenten en kandidaten presenteren in een regionale krant.

**Kwalitatieve resultaten:** Publieke en private partijen vinden elkaar nu beter en naast de uitstroom naar betaald werk zijn vooroordelen over de doelgroep weggenomen.

**Contact:** Mandy Leenpoel (projectcoördinator), m.leenpoel@goes.nl, telefoon 06 83 21 11 16.

Een tussentijdse koerswijziging heeft de resultaten in de regio Zeeland aanzienlijk verbeterd. Oorspronkelijk voerden intercedenten tweewekelijks gesprekken met kandidaten voor een uitgebreide kennismaking. Persoonlijke presentaties van werkzoekenden in de Provinciale Zeeuwse Courant zorgde voor positieve reacties, maar niet voor plaatsingen. Het succes groeide toen Randstad dertig kandidaten een halfjaarcontract aanbood en hen ging plaatsen.

In goed overleg en met maatschappelijke verantwoordelijkheid als achtergrond, hebben alle gemeenten in Zeeland en Randstad elkaar gevonden in de aangescherpte aanpak. Gemeenten droegen daarbij een deel van het risico. Het arbeidscontract van een halfjaar (minimaal 32 uur per week) zorgt ook dat iemand geen uitkering meer nodig heeft. Het project is echter voor iedereen pas een succes als kandidaten daadwerkelijk aan het werk gaan.

### Publieke partijen

### Beter resultaat

Onder de nieuwe projectnaam Zeeland@Work kregen de dertig werkzoekenden op 31 januari 2014 een contract bij Randstad. Negentien van hen hadden al snel een baan. Voor de overige kandidaten was de verwachting in februari dat zij ook snel aan de slag kunnen. De oorspronkelijke aanpak had tot de koerswijziging veertien officiële plaatsingen opgeleverd.

**“DE OPVATTING DAT IEDEREEN METEEN KAN WERKEN, HEBBEN WE DOOR ONZE ERVARINGEN LOSGELATEN”**

- MANDY LEENPOEL, PROJECTCOÖRDINATOR GEMEENTE GOES

### Streng selectie

Naast een moeilijke arbeidsmarkt heeft bij een deel van de kandidaten ook gebrek aan motivatie het behalen van de doelstelling (130 plaatsingen) bemoeilijkt. Lik op stuk-beleid





## ZEELAND BETERE RESULTATEN NA KOERSWIJZIGING

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Werkzoekendienstverlening

### Kennis delen:

→ Presentatie Zeeland op  
Werkconferentie project  
'Ontsluiting  
werkzoekendenbestand'



kan dit volgens de samenwerkingspartners helpen voorkomen. Ook de eerste selectie door gemeenten moet zorgvuldiger. Dit bespaart uitzendbureaus kostbare tijd en moeite. Slechts 1 op de 3 kandidaten bleek geschikt voor vacatures van uitzendbureaus. Dat demotiveerde intercedenten. Kandidaten hielden vaak bij de eerste selectie informatie achter die later wel aan bod kwam bij een intercedent. Het uitzendbureau werd dan geconfronteerd met een kandidaat die bij nader inzien minder geschikt bleek. Strengere selectie aan de poort kan dit tegengaan.

### Meer onderling contact

De intensieve samenwerking is alle partijen goed bevallen en krijgt een vervolg. Uitzendbureaus zoeken nu contact met gemeenten en UWV als zij geschikte vacatures hebben. Als er nog eens 130.000 euro aanjaaggeld beschikbaar zou

komen, zouden Zeeuwse gemeenten volgens de projectleider een intercedent kunnen opnemen in de gemeentelijke organisatie om de samenwerking verder te verankeren. Met goede mogelijkheden voor gezamenlijke selectie aan de poort, waarbij intercedenten en klantmanagers intensief samenwerken.

### Vooroordelen wegnemen

Krantlezers en werkgevers reageerden positief op de presentaties van werkzoekenden in de regionale krant. Het beeld van de 'niet-representatieve werkzoekende' is hierdoor bij een groot publiek weggelaten. Een aantal werkgevers bood ook concrete kansen, maar dit leidde niet tot plaatsingen. Ook nu bleken geselecteerde kandidaten, bij nader inzien minder geschikt dan andere sollicitanten.



### Private partijen





## WEST-BRABANT PROJECTGROEP HEEFT STURING NODIG

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kerngegevens project

**Wie:** 2 gemeenten, UWV, 1 SW-bedrijf en 2 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Samenwerken in één projectgroep om van elkaar te leren en samen cv's te ontsluiten en matchen.

**Kwalitatieve resultaten:** Er is een nieuwe integrale samenwerkingsstructuur gevonden voor samenwerking tussen gemeenten onderling en met de andere partijen. Ook zijn tijdens het project nieuwe voorwaarden ontdekt voor succesvolle samenwerking.

**Contact:** Michiel Luigjes (projectleider), m.luigjes@breda.nl, telefoon 076 529 35 33.

**Kennisdeling was een belangrijke doelstelling in de regio West-Brabant. In de praktijk is ook veel van elkaar geleerd, maar werd ook tijd verloren aan oplossen van problemen die met heldere afspraken voorkomen konden worden. De kennisdeling verliep niet optimaal, maar daardoor zijn veel nuttige lessen geleerd.**

Er is voor gekozen een projectgroep samen te stellen waarin alle partijen evenredig vertegenwoordigd zijn. Dit team zorgde samen voor het ontsluiten van cv's op Werk.nl en matchen van werkzoekenden. Een stuurgroep zou op managementniveau de voortgang volgen en waar nodig bijsturen. In de praktijk werkte dit niet optimaal, onder meer doordat stuurgroepleden niet altijd de direct leidinggevers waren van projectgroepleden. Daardoor was overleg met mensen buiten deze groepen noodzakelijk. Problemen zoals uitval wegens ziekte werden daardoor moeizaam opgelost. Dit heeft veel tijd gekost.

### Voorbij organisatiegrenzen

Bij herhaling van het project zouden de verschillende partijen wel opnieuw kiezen voor een projectgroep en een gelijke vertegenwoordiging. Daarmee verdwenen organisatiegrenzen en kon eenvoudig gewerkt worden aan een gezamenlijk resultaat. Men zou wel betere afspraken maken om problemen sneller op te lossen.

### Focus op resultaat

Ook bleek de focus van de projectgroep meer gericht op resultaat dan de stuurgroep vooraf voor ogen had. Cijfermatig zijn de doelstellingen van het project ook gehaald. Dit is gelukt doordat elk lid van de projectgroep deed waar hij of zij goed in was. De stuurgroep had liever gezien dat mensen juist taken op zich namen die ze moeilijk vonden, om daarvan te leren. Alle partijen vinden dat hier veel van geleerd is voor een vervolg.





## WEST-BRABANT PROJECTGROEP HEEFT STURING NODIG

**Thema's:** Samenwerking tussen gemeenten | Samenwerken met uitzendorganisaties

### **Meer contact**

Overleg en fysiek samenwerken blijken ook voorwaarden voor geslaagde samenwerking. Toen de cijfermatige resultaten aanvankelijk uitbleven en projectgroepleden besloten zich op hun eigen taak te richten, was er geen tijd meer om elkaar regelmatig te spreken. Toen de stuurgroep dit ontdekte, werd de maandagochtend benoemd tot projectochtend en kwamen de leden elke week bij elkaar om op één locatie samen te werken. Alle partijen geven aan dat dit bijzonder zinvol was.

### **Nog geen driehoek**

Het UWV werkt in deze regio al veel samen met uitzendbureaus en gemeenten, maar er is nog geen 'samenwerkings-

driehoek' ontstaan. Er zijn ook geen concrete plannen om in de toekomst intensiever samen te werken. De gemeente Breda was al bezig zelf de kracht in huis te halen om vanuit

**“EEN VOLGENDE KEER Zouden WE KIEZEN VOOR DUIDELIJKER AFSPRAKEN EN MINDER FOCUS OP RESULTAAT”**

- MICHIEL LUIGJES, BELEIDSADVISEUR RE-INTEGRATIE GEMEENTE BREDA

een werkgeversbenadering te werken en voor blijvende samenwerking wordt momenteel geen geld vrijgemaakt.

**Publieke partijen**

---

**Private partijen**

---



## MIDDEN-BRABANT ZORG VOOR MINDER AFSTAND EN MEER COMMITMENT

Thema's: **Werkgeversdienstverlening** | **Samenwerking tussen gemeenten**

### Kerngegevens project

**Wie:** 11 gemeenten, UWV, 1 SW-bedrijf en 2 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Gegevens werkzoekenden aanleveren bij uitzendorganisaties die na een intake keken naar bemiddelbaarheden.

**Kwalitatieve resultaten:** Gemeenten zijn meer op één lijn gekomen. Alle partners hebben beter inzicht gekregen in het commitment en de hechtere samenwerking die nodig is om echt succesvol te zijn. Hier gaat de regio mee aan de slag om nieuwe stappen te zetten.

**Contact:** Donald Kwint (projectleider), donald.kwint@tilburg.nl, telefoon 013 542 86 71.

**Betere werkgeversdienstverlening realiseren en daarmee meer kansen bieden voor werkzoekenden van UWV, gemeenten en SW-bedrijven. Dat is een belangrijke doelstelling van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Tijdens het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand konden nog geen grote stappen worden gezet. Alle gemeenten kwamen op één lijn, maar de afstand met uitzendorganisaties bleef te groot.**

Het aantal ontsloten cv's en bemiddelde werkzoekenden viel daardoor tegen, maar er zijn wel lessen geleerd en nieuwe inzichten verkregen. "We blijven inzetten op betere werkgeversdienstverlening en publiekprivate samenwerking", benadrukt de regionaal projectleider. Een eerste succesje bij de start was de deelname van alle elf gemeenten in de arbeidsmarktregio. "Een prestatie op zich", maar volgens de projectleider ook een 'valkuil'. Goede afstemming en samenwerking met meer gemeenten blijkt lastiger. De bedoeling was dat naast UWV ook gemeenten hun werkzoekenden zouden ontsluiten via Werk.nl. Zodat uitzendorganisaties hen konden matchen met vacatures. Uiteindelijk zijn vooral gegevens aangeleverd met Excel-bestanden.

### Rumoer

Uitzendorganisaties bekeken tijdens een intake of kandidaten geschikt waren. Zo'n 40 procent werd terugverwezen omdat ze 'niet geschikt' zouden zijn voor uitzendvacatures. Dit zorgde voor lichte rumoer bij de publieke partners. "Zij hadden geen passende vacatures of vonden hen om een andere reden niet geschikt", aldus een SW-bedrijf. Bij geselecteerde kandidaten bleek de motivatie soms ook een probleem. Zij reageerden bijvoorbeeld niet als er een passende baan was of stopten er vroegtijdig mee. Dat frustreerde uitzenders die veel moeite hadden gedaan voor de plaatsing.

### Meer doen

De rol van het SW-bedrijf is beperkt gebleven. Er zijn 15 kandidaten voorgedragen, waarvan twee een baan aangeboden kregen (dit leidde niet tot een plaatsing). "De aanpak voor onze doelgroep moet anders. Met meer begeleiding en uitgebreidere intakes om te kijken naar hun mogelijkheden. Daar moet je een passende plek bij zoeken. Zo'n intake lukt niet in een halfuur. Minimaal anderhalf of twee uur", aldus een manager van het SW-bedrijf. "De traditionele werkwijze moet meer worden losgelaten. Uitzendbureaus werken





## MIDDEN-BRABANT ZORG VOOR MINDER AFSTAND EN MEER COMMITMENT

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerking tussen gemeenten

### Kennis delen:

→ Ondernemersakkoord

extreem vraaggericht. De WSW-doelgroep vereist meer een combi-aanpak.”

### Integraal samenwerken

Volgens de betrokkenen bleef de afstand tussen publieke partijen en uitzenders te groot. Cv's werden aangeleverd en daar bleef het grotendeels bij. Om ze dichterbij elkaar te brengen, volgde in november een aanbesteding om twee intercedenten te laten samenwerken met publieke collega's op het Werkplein. “Dat lijkt te werken”, aldus de projectleider.

Met de kennis van nu zou hij ook voor die constructie kiezen als het project opnieuw moest worden ingevuld.

**“VOOR KANDIDATEN VAN SW-BEDRIJVEN IS MEER TIJD EN BEGELEIDING NODIG”**

- ETIENNE DE JONG, MANAGER TALENT & WERK, SW-BEDRIJF DIAMANT GROEP

“Ook opnieuw met alle gemeenten, maar ook zorgen voor meer wederzijds commitment.”

**Publieke partijen**

**Private partijen**



## NOORD-LIMBURG NIEUWE ANKERS VOOR DUURZAME SAMENWERKING

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Samenwerken met uitzendorganisaties

### Kerngegevens project

**Wie:** 7 gemeenten, UWV en 12 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Een ingehuurd accountmanager werkte op het Werkplein samen met publieke collega's. Randstad schoof aan bij workshops voor werkzoekenden en ook andere bureaus zijn nadrukkelijker betrokken bij matching van werkzoekenden.

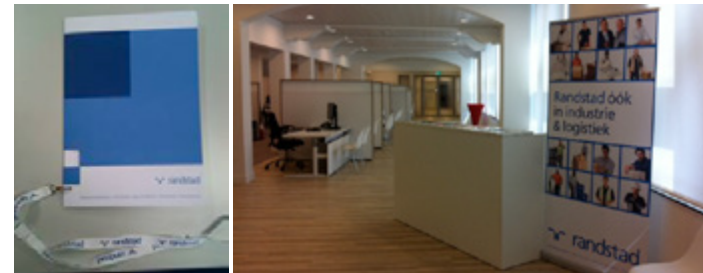
**Kwalitatieve resultaten:** Partners hebben samen succesvolle aanpak ontdekt en meer inzicht gekregen in succesfactoren. Ook buiten dit project vinden uitzenders en gemeenten elkaar nu meer vanzelfsprekend.

**Contact:** Kim Werner en Eveline Vogels (projectleiders),  
k.werner@venlo.nl of  
e.vogels@venlo.nl.

In Noord-Limburg hebben regiogemeenten met centrumgemeenten Venlo en Venray en UWV vooral ingezet op duurzaam samenwerken met uitzendorganisaties om werkzoekenden aan een baan te helpen. Nieuwe inzichten ontstonden vooral tijdens de samenwerking waarin ook tandjes zijn bijgeschakeld. En met succes.

Langs twee hoofdsporen zochten de publieke partijen nieuwe samenwerking met de uitzendbranche. Een ervaren accountmanager is via Randstad ingehuurd voor marktwerking onder werkgevers, aanvullend op regionale activiteiten, gericht op extra baanopeningen. Daarnaast zijn intercedenten van twaalf uitzendorganisaties nadrukkelijker ingezet om werkzoekenden te plaatsen op vacatures. Randstad schoof ook aan bij workshops van gemeenten om werkzoekenden te helpen met hun cv en voorbereiding op sollicitaties. Intercedenten kregen zo een goed beeld van deelnemers.

### Private partijen



Motivatiemap

Werkplein

### Kwaliteit cv's

De nadruk lag meer op duurzame samenwerking en matching dan ontsluiting van cv's op Werk.nl (aangepast doel: 200 in plaats van de standaard 570). Bij de ontsluiting lag de nadruk bovendien op inhoudelijke kwaliteit. Werkzoekenden die zich meldden bij de gemeente, leerden tijdens de workshops een goed cv opstellen en plaatsten die verplicht op





## NOORD-LIMBURG NIEUWE ANKERS VOOR DUURZAME SAMENWERKING

**Thema's:** Ingrediënten voor geslaagde samenwerking | Samenwerken met uitzendorganisaties

**Kennis delen:**  
→ [Motivatiemap](#)

Werk.nl. Ook maakten gemeenten en UWV een selectie van bemiddelbare kandidaten uit hun bestand. Een longlist waarmee uitzendbureaus zelf verder konden. Voor uitzenders een goed werkbaar aanpak.

### **Aanpak samen ontdekken**

De accountmanager van Randstad was actief zichtbaar op het Werkplein in Venray, samen met collega's van gemeenten en UWV. De samenwerking groeide hierdoor haast vanzelf. Met korte lijnen en snelle kruisbestuiving rond praktische zaken zoals vacatures. Directe afstemming met jobcoaches van de gemeenten zorgde voor extra snelheid. "Deze aanpak hebben we met elkaar ontdekt. Je kunt de ideale samenwerking vooraf niet uittekenen. Je moet hem samen ontdekken en ontwikkelen", aldus de uitzender. In Venlo bestonden ook al positieve ervaringen met een uitzendorganisatie op het Werkplein.

### **Focussen**

Tijdens de samenwerking zijn ook stevige knopen doorgehakt. Toen na de vakantie in augustus de eerste plaatsings-

resultaten tegenvielen, heeft Randstad een extra intercedent vrijgemaakt (28 uur per week). Aanvankelijk schoven intercedenten naast hun reguliere werk aan bij de workshops. Dit 'erbij' doen viel tegen. Met een intercedent die kan focussen, ging het goed. Ook gingen gemeenten zorgen voor scherpere voorselectie van kandidaten. Ook zijn steeds meer uitzendbureaus bij de samenwerking betrokken. De samenwerking met Randstad kon worden opgeschaald (afspraken over de fee per plaatsing zijn ook met andere bureaus gedeeld). Een waardevolle les volgens de projectleider: samenwerking klein en pragmatisch beginnen en later uitbreiden naar meer spelers.

### **"KANDIDATEN ZITTEN BIJ EEN UITZENDER TOCH ANDERS AAN TAFEL DAN BIJ GEMEENTE OF UWV"**

- WENDY KEIZER, SALESMANAGER RANDSTAD IN ZUIDOOST-NEDERLAND

Verder noemt de projectleider korte lijnen, goed persoonlijk contact, duidelijke afspraken en transparantie als belangrijke basisvoorwaarden voor goede samenwerking. "En houd de samenwerking eenvoudig!"

### **Publieke partijen**



## ZUIDOOST-BRABANT BEMIDDELING AAN DE POORT BIEDT MEESTE KANSEN

Thema's: **Werkgeversdienstverlening** | **Samenwerken met uitzendorganisaties**

### Kerngegevens project

**Wie:** 2 gemeenten, UWV en 2 uitzendbureaus.

**Wat deden zij?** Slimmer samenwerken vanuit de werkgeversvraag, met inzet van uitzendbureaus aan de poort.

### Kwalitatieve resultaten:

De samenwerking is op gang gebracht en publieke partijen hebben beter inzicht gekregen in wensen van werkgevers en uitzendorganisaties.

**Contact:** Natasja Swaving (projectleider),  
n.swaving@eindhoven.nl,  
telefoon 040 238 50 36.

**Uitzendbureaus zijn in de regio Zuidoost-Brabant 'aan de poort' ingezet. Klanten die in afwachting waren van de toekenning van hun uitkering, werden bij een redelijke kans op matching meteen in contact gebracht met een intercedent. De uitzenders hadden vooraf hun meest kansrijke functieprofielen kenbaar gemaakt. Dit heeft weinig plaatsingen, maar veel lessen opgeleverd.**

Toch zou de regio aan dit meest kenmerkende deel van de aanpak niets veranderen. De bemiddeling aan de poort door een uitzendbureau, is volgens de betrokkenen uiteindelijk een goede manier om kansrijke klanten aan een baan te helpen. Zo wordt nieuwe instroom aangeboord, een gemêleerde en grote doelgroep. De doelgroep heeft echter moeite met opstellen van een goed cv en het presenteren van zichzelf. Soms ontbreekt ook de juiste motivatie, concluderen de partners.

### Duurzame doorstroming

Het tegenvallende resultaat is deels te verklaren door de plaatsingsdefinitie. In de regio werd gestreefd naar duurzame doorstroming. Onder plaatsing werd verstaan: een detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting van minimaal drie maanden. In de praktijk blijken werkgevers meer flexibiliteit te eisen. Wellicht was het resultaat ook beter geweest als men niet gemiddeld had op profielen, maar op vacatures. De regionale aanpak heeft bovendien veel tijd gekost omdat gemeenten er verschillende werkwijzen op na houden. Daardoor is de uitvoering vrij laat gestart.

### Nuttige leerervaringen

De regio is teleurgesteld over het aantal plaatsingen (6), maar vindt het project desondanks geslaagd. Het heeft nuttige leerervaringen opgeleverd. Het aanstellen van





## ZUIDOOST-BRABANT BEMIDDELING AAN DE POORT BIEDT MEESTE KANSEN

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerken met uitzendorganisaties

een projectcoördinator, iemand uit het werkzoekendenbestand van een deelnemende gemeente, is ook goed bevallen. Hij had logischerwijs een inwerkperiode nodig om de verschillende partijen samen te brengen, maar heeft zeker gezorgd voor goede coördinatie.

**“MET MEER UITZENDBUREAUS KUNNEN WE MEER BEREIKEN”**

- NATASJA SWAVING, PROJECTLEIDER GEMEENTE EINDHOVEN

### **Meer private partners**

Het is de bedoeling de samenwerking voort te zetten, maar met meer uitzendbureaus. Er zouden dan meer matches gemaakt kunnen worden. De twee deelnemende uitzend-

bureaus vulden elkaar aan. Met meer deelnemers zou nog meer maatwerk geleverd kunnen worden, door kandidaten te koppelen aan het uitzendbureau dat gespecialiseerd is in passende beroepen voor die kandidaat. Gemeenten en UWV weten dankzij het project beter wat werkgevers (en uitzendwerkgevers) zoeken en willen daar graag mee verder.

### **Vraag en aanbod**

Met nog eens 130.000 euro zou de regio nu kiezen voor samenwerking met meerdere uitzendbureaus, bijvoorbeeld door middel van doorlopende aanbesteding. Men zou ook meer inzetten op bijeenkomsten zoals speeddates of een banenmarkt om vraag en aanbod met elkaar in contact te brengen. Er zijn ook voornemens dit uit te voeren. Over de exacte wijze waarop, moet nog worden besloten.

**Publieke partijen**

---

**Private partijen**

---





## ZUID-LIMBURG

# MEER AFSTEMMING NODIG VOOR EENDUIDIGE WERKGEVERSDIENSTVERLENING

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerking tussen gemeenten

### Kerngegevens project

**Wie:** 3 gemeenten, UWV en 3 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Voor matching cv's ontsluiten via eigen platform gemeenten en Werk.nl. Uitzenders organiseerden ook workshops en speedmatches.

### Kwalitatieve resultaten:

De partijen kregen nieuwe inzichten voor intensivering van de samenwerking. Gericht op betere samenwerking tussen gemeenten, eenduidiger werkgeversdienstverlening en intensievere samenwerking met uitzendorganisaties.

**Contact:** Ernie Rijvers (projectleider), e.rijvers@heerlen.nl, telefoon 06 51 74 78 94.

**Het belang van goede samenwerking tussen gemeenten en gezamenlijke werkgeversdienstverlening is in Zuid-Limburg goed duidelijk geworden. Afstemming tussen de 18(!) gemeenten bleek complex, terwijl er juist behoefte is aan eenduidigheid. Gebruik van Werk.nl voor matching van kandidaten bleek niet ideaal. Gevonden WWB-kandidaten leggen het meestal af tegen andere werkzoekenden.**

Sinds 2005 wordt in Zuid-Limburg gewerkt aan gezamenlijke werkgeversdienstverlening en duurzame samenwerking. Vooral rond drie centrumgemeenten, met banenmarkten en het WerkgeversServicepunt als belangrijke instrumenten. De regio wilde het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand benutten voor nieuwe stappen. Aanvankelijk met zeven uitzendorganisaties en gericht op werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder 55-plussers).

Verschillende uitzenders haakten vroegtijdig af omdat ze dit 'toch te moeilijk' vonden. De projectleider zag grote onderlinge verschillen. Uitzenders in de 'wachtstand' en enkelen in de 'doe-stand'. Zij dachten proactief mee. Uiteindelijk is met drie uitzendorganisaties gekozen voor de meer 'standaard' aanpak. "Werkzoekenden uit bestanden ontsluiten en proberen te matchen. Een flinke stap terug, want vooraf wilden wij meer", aldus de projectleider.

### Samenwerking gemeenten

Gemeenten ontsloten cv's via een eigen platform. De samenwerking tussen gemeenten bleek nog niet optimaal. De drie centrumgemeenten leverden vooral kandidaten. De andere gemeenten niet of nauwelijks. Dat vereist volgens de projectleider voortaan een meer projectmatige aanpak. Het is volgens de uitzenders ook een handicap van een regio met 18 gemeenten. "Dat maakt afstemming complex." De werkgeversdienstverlening is ook nog niet eenduidig en gezamenlijk. Daardoor worden (uitzend)werkgevers nog door diverse partijen benaderd. Volgens de projectleider is



**“VOOR WERKZOEKENDEN UIT DE WWB IS MEER NODIG DAN EEN CV OP WERK.NL”**

- REINIER OP DEN KAMP, MANAGER SOCIAL DEVELOPMENT BIJ MANPOWER

de regio door de recente ervaringen wakker geschud: "Om onze ambities te realiseren, moeten we er hard aan trekken en blijven investeren in de samenwerking."

### Werk.nl

Cv's van werkzoekenden zijn ook ontsloten op Werk.nl. De uitzenders vinden Werk.nl voor werkzoekenden uit de WWB echter niet geschikt. "Een werkgever kiest daar de meest



## ZUID-LIMBURG

# MEER AFSTEMMING NODIG VOOR EENDUIDIGE WERKGEVERSDIENSTVERLENING

**Thema's:** Werkgeversdienstverlening | Samenwerking tussen gemeenten

geschikte kandidaat. Op basis van hun cv en afstand tot de arbeidsmarkt, leggen veel WWB'ers het daar af tegen andere kandidaten. Voor deze doelgroep moet meer gebeuren." Manpower werkt daarvoor bijvoorbeeld met een 'passieprofiel' van kandidaten, om te kijken wat iemand echt wil en wat zijn competenties zijn. "Daarmee kun je goed over kandidaten in gesprek met werkgevers. Het is nog niet ingezet in Zuid-Limburg, maar landelijk hebben wij hier zeer goede ervaringen mee", aldus de betreffende uitzender.

### **Anders invullen**

Een handicap van het project was volgens de projectleider ook de korte uitvoeringsperiode. "Daardoor is er bij tegensla-

gen weinig tijd over om keuzes bij te stellen en uit te proberen. Structurele samenwerking opbouwen, kost tijd. Daar gaan we zeker mee door."

Met de kennis van nu zou de projectleider het project voortaan anders invullen. "Meer ruimte beschikbaar maken voor 'operationaliteit': naast gebruikelijke aandacht voor financiële regelingen, werkprocessen en vergoeding van onkosten, vooral zorgen voor draagvlak in de uitvoering, enthousiasmeren en monitoring. Met een trekker die op de diverse werkvloeren consultants betreft bij het realiseren van resultaten."

**Publieke partijen**

**Private partijen**



## ZUID-HOLLAND CENTRAAL SAMEN WERKZOEKENDEN SELECTEREN IN WORKSHOPS

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kerngegevens project

**Wie:** 4 gemeenten, UWV en 1 uitzendorganisatie.  
**Wat deden zij?** Werkzoekenden kregen in workshops tips over solliciteren en verbetering van hun cv. Klantmanager en intercedent wogen hierbij samen de kansen van kandidaten. Klantmanagers kregen ook een training om meer vraaggericht te werken.  
**Kwalitatieve resultaten:** De samenwerking heeft gezorgd voor meer begrip en hechtere contacten. Er ontstonden nieuwe ideeën die zijn uitgetest. Wat werkt, wordt voortgezet. De workshops worden geïntegreerd in bestaande programma's.  
**Contact:** Wouter van den Berg (projectleider), wouter.van.den.berg@rpa-haaglanden.nl, telefoon 06 41 53 22 11.

**Workshops voor werkzoekenden én de samenwerking tussen publieke en private partijen zelf stonden centraal in de regio Zuid-Holland Centraal. Tijdens workshops leerden deelnemers onderscheidend te zijn met een goed cv en aandacht voor sollicitatietechnieken. De aanpak bleek een succes en de workshops krijgen een vervolg in bestaande 'werkacademies' waarbij publieke partijen en de uitzender betrokken blijven.**

Klantmanagers hadden arbeidsfite kandidaten geselecteerd en tijdens workshops maakten klantmanager en een intercedent van Tempo-Team gezamenlijk de inschatting of een kandidaat daadwerkelijk bemiddelbaar was. In dat geval werd de werkzoekende uitgenodigd voor een intakegesprek bij de uitzender. Deze gezamenlijke aanpak is voor alle betrokkenen leerzaam geweest en heeft ertoe geleid dat beide 'werelden' elkaar beter begrijpen en dichter tot elkaar zijn gekomen.

### Kandidaten positief

De workshops zijn door kandidaten als zeer positief ervaren. Enkele deelnemers lieten Tempo-Team later zelfs nog weten dat zij er met veel plezier op terugkijken. De persoonlijke aandacht werd als prettig ervaren. Voor diverse kandidaten heeft het ook daadwerkelijk een baan opgeleverd. Vaak heeft een actieve houding van de werkzoekende daar ook aan bijgedragen en gaf de workshop een extra steuntje in de rug.

**“ER IS EEN BEGIN GEMAAKT MET HET BEGRIJPEN VAN ELKAARS WERELD”**

**- MIRJAM MANNI, SENIOR MANAGER PUBLIEKPRIVATE SAMENWERKING TEMPO-TEAM**

### Klein beginnen

Klein beginnen heeft voor de regio goed gewerkt. Grootse plannen zijn volgens de partners niet meteen nodig. Gewoon beginnen, ervaren en bijschaven. Tijdens het proces kon





## ZUID-HOLLAND CENTRAAL SAMEN WERKZOEKENDEN SELECTEREN IN WORKSHOPS

**Thema's:** Samenwerken met uitzendorganisaties | Ingrediënten voor geslaagde samenwerking

### Kennis delen:

→ Succesverhalen van kandidaten

bijgestuurd worden en konden succesvolle stappen later breder worden uitgerold. Zo werden alle betrokkenen in Zuid-Holland Centraal – inclusief werkzoekenden – uitgenodigd vacatures te zoeken. Dit gaf het project een enorme boost en zorgde ook dat werkzoekenden onderling vacatures gingen uitwisselen. Een eenvoudige aanpak, die in de regio zeker een vervolg krijgt. Via een stuurgroep vond regelmatig terugkoppeling plaats.

### Werkgeversbril

Ook zijn klantmanagers door Tempo-Team getraind om door een 'werkgeversbril' naar kandidaten te kijken. In de trainingen zijn bestaande denkbeelden vervangen door vragen aan

de werkgever. Hierdoor werden nieuwe mogelijkheden ontdekt. Het gaf klantmanagers meer inzicht in de arbeidsmarkt, waardoor zij klanten beter kunnen adviseren.

### Te kort

Zo is op het gebied van samenwerking veel bereikt. De duur van het project was te kort om ook tot een gezamenlijke visie te komen voor de werkgeversbenadering. Met opnieuw een bijdrage van 130.000 zou de regio met de kennis van nu opnieuw de inspanningen van de intercedent vergoeden. Niet per plaatsing, maar structureel. Het aantal plaatsingen heeft de deelnemers ervan overtuigd dat deze aanpak effectief is.

Publieke partijen

Private partijen



## FOOD VALLEY WORKSHOPS VOOR WERKZOEKENDEN ÉN GEMEENTECONSULENTEN

**Thema's:** Werkzoekendendienstverlening | Werkgeversdienstverlening

### Kerngegevens project

**Wie:** 7 gemeenten, UWV en 2 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Workshops organiseren voor werkzoekenden (WWB), waarna een deel in aanmerking kwam voor bemiddeling door een uitzender (voucher-systeem).

### Kwalitatieve resultaten:

Verbeterslag voor gemeentebestanden, kansen van werkzoekenden zijn vergroot en de publiekprivate samenwerking is versterkt door gegroeide contacten en meer begrip voor elkaar.

**Contact:** Ina Roelfsema (projectleider),  
ina.roelfsema@ede.nl,  
telefoon 0318 68 04 71.

**In de arbeidsmarktregio Food Valley organiseerden twee uitzendorganisaties trainingen voor werkzoekenden in zeven gemeenten. Zij kregen sollicitatietips, leerden hun cv verbeteren en plaatsten die zelf op Werk.nl. Kandidaten konden ook een voucher verdienen voor matching via dezelfde uitzendorganisaties.**

Food Valley is later ontstaan dan veel andere arbeidsmarktregio's. Het project is daardoor wat later gestart. De zeven gemeenten werkten samen met twee uitzendorganisaties: Randstad en samenwerkingsverband Met Werk (Start People, Creyf's, Unique en USG Restart). De rol van UWV was vooral gericht op faciliteren van de cv-plaatsingen op Werk.nl. Er zijn geen WW-klanten geselecteerd.

### Trainingen

Beide uitzendorganisaties zijn in november 2013 gestart met trainingen voor werkzoekenden. Praktische sessies van anderhalf tot twee uur met sollicitatietips en hulp om cv's te verbeteren. Hierna konden deelnemers zelf hun cv plaatsen op Werk.nl. Ter versterking van de gemeentelijke werkgeversdienstverlening, volgden gemeenteconsulenten de training ook. Zo leerden zij de inhoud kennen én sterker kijken vanuit werkgeversperspectief.

Gemeenten zorgden voor selectie van kandidaten. Uitzendorganisaties leerden in de trainingen werkzoekenden kennen en konden zo zelf een 'shortlist' maken. Opbrengst van de trainingen aan ruim 400 kandidaten was dat de helft van hen als bemiddelbaar werd gezien en een voucher kreeg voor intake en bemiddeling.

### Plaatsen

Het streefcijfer voor het aantal plaatsingen is niet gehaald. Volgens de regionaal projectleider ligt dat niet alleen aan de moeilijke arbeidsmarkt. "Uit onze evaluatie moet blijken hoe

**“GEMEENTEN EN UITZENDERS HEBBEN SAMEN GELEERD EN HET EIGENAARSCHAP GEVOELD VOOR SUCCESVOL PLAATSEN VAN WERKZOEKENDEN”**

- LIZE VAN DE HAAR, SENIOR ACCOUNTMANAGER RANDSTAD

dat beter kan. Wellicht moeten we nog eens kritisch kijken naar onze screening van kandidaten en het aanbod van de training. Daar kunnen we met elkaar van leren. Dat was ook de focus van ons project: ervaring met elkaar opdoen. Wij geloven namelijk wel in de aanpak van het samen doen om voor de werkzoekende succesvol te zijn.”





## FOOD VALLEY WORKSHOPS VOOR WERKZOEKENDEN ÉN GEMEENTECONSULENTEN

**Thema's:** Werkzoekendendienstverlening | Werkgeversdienstverlening

### Kennis delen:

→ Illustratie proces

#### **Afstemming gemeenten**

De uitzenders zagen verschillen tussen gemeenten en de bestanden die zij aanleverden. Bijvoorbeeld in ordening, geboden inzichten en kwaliteit van profielen. Voor een goede regionale aanpak moet de samenwerking en afstemming tussen gemeenten ook nog groeien in de jonge arbeidsmarktregio. Nadruk moet komen te liggen op een lerende in plaats van concurrerende organisatie. “Met goed eigenaarschap komen de resultaten”, aldus een van de uitzenders. Volgens de projectleider is de publiekprivate samenwerking gegroeid. De uitvoering was nog lokaal ingestoken, maar zij ziet zeker mogelijkheden voor regionale opschaling. Samenwerking met het regionaal accountteam in Food Valley ligt dan voor de hand.

#### **Matchingskracht**

Als de regio nog eens 130.000 euro aanjaaggeld kreeg, zou opnieuw worden ingezet op werkzoekendendienstverlening, maar met meer nadruk op individueel maatwerk. Daarnaast zou extra worden geïnvesteerd in matching. Bijvoorbeeld door specialisten van uitzendorganisaties in te huren voor bemiddeling én kennisdeling in het regionaal accountteam van gemeenten, UWV en SW-bedrijven. Centraal hierin staat gezamenlijke vraaggerichte werkgeversdienstverlening.

**Publieke partijen**

---

**Private partijen**

---



## GORINCHEM SNELLER WERKEN MET BETERE CV'S

**Thema's:** *Kwalitatieve cv's in Werk.nl* | *Zoeken naar passende vacatures en kandidaten*

### Kerngegevens project

**Wie:** 7 gemeenten, UWV en 11 uitzendorganisaties.

**Wat deden zij?** Integraal samenwerken en werkzoekenden op weg helpen op het Werkplein.

### Kwalitatieve resultaten:

Samenwerking en wederzijds begrip zijn gegroeid. Publieken zien het belang van een sneller werkproces en uitgebreidere cv's. Uitzenders kijken beter en breder naar kandidaten. De ontstane samenwerking is ook structureel gemaakt.

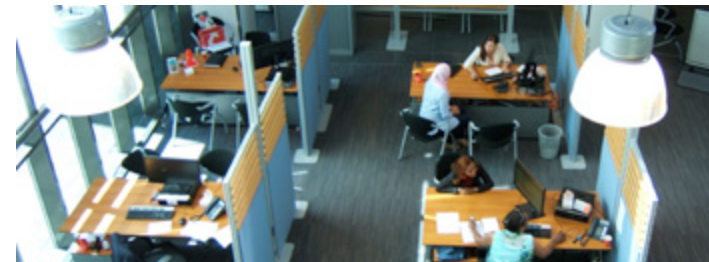
**Contact:** Jordan den Boef (projectleider), [j.d.boef@rsdaov.nl](mailto:j.d.boef@rsdaov.nl), telefoon 06 30 00 01 65.

In de regio Gorinchem hebben gemeenten en UWV de samenwerking met uitzendorganisaties gezocht door twee intercedenten in te huren die 'in house' aan de slag gingen op het Werkplein. Zo groeide de samenwerking met publieke collega's én andere uitzendorganisaties. Werkzoekenden kregen sollicitatieadvies. Belangrijke lessen: het bemiddelingsproces moet sneller en veel cv's beter.

De twee ingehuurd matchmakers van Tempo-Team en Raaak Personeel werden bijgestaan door twee werkzoekenden uit de WWB, als gastvrouw voor de doelgroep. Zij nodigden de 570 geselecteerde kandidaten uit (400 WWB, 170 WW) voor een gesprek met een matchmaker. Daarna bespraken zij zelf met kandidaten de mogelijkheden om hun cv op Werk.nl te plaatsen of verbeteren. Voor de daadwerkelijke matching zijn in totaal tien uitzendorganisaties ingezet.

### Kwaliteit cv's

De cv's van werkzoekenden zijn ontsloten via Werk.nl. Ook aan de kwaliteit is gewerkt. Volgens de uitzenders was dat hard nodig. Werkzaamheden waren bijvoorbeeld niet



POW-team op het Werkplein.

uitgeschreven, recente werkervaring stond niet bovenaan en regelmatig ontbrak een persoonlijk profiel. Belangrijk voor scannend lezende recruiters én een hogere positie in de zoekresultaten van werkgevers op Werk.nl. Volgens uitzendorganisaties bleken werkzoekenden vaak 'toch niet' klaar voor bemiddeling. Zij werden nog niet helemaal arbeidsfit geacht of waren niet beschikbaar door afwezigheid van kinderopvang of vervoer. Andere werkzoekenden bleken juist beter plaatsbaar dan hun cv deed vermoeden. Zo leerden uitzenders dat het loont breder te kijken naar kandidaten uit de bestanden.

### Private partijen





## GORINCHEM SNELLER WERKEN MET BETERE CV'S

**Thema's:** [Kwalitatieve cv's in Werk.nl](#) | [Zoeken naar passende vacatures en kandidaten](#)

### **Sneller samenwerken**

Binnen de samenwerking met consultants van gemeenten en UWV bleken de matchmakers anders te matchen. Met een 'actuele werkgeversbril' selecteerden zij regelmatig andere kandidaten. Ook werkzoekenden die door gemeente of UWV soms juist als minder geschikt werden gezien. Daarnaast bleek in de samenwerking het grote belang van korte lijnen en een sneller werkproces voor de matching via uitzendbureaus. Dit besef groeide bij gemeenten. Uitzenders kregen bij een succesvolle plaatsing een *fee* waarvan de hoogte afhankelijk was van de plaatsingsduur.

### **Vertrouwen**

Goede samenwerking vereist vertrouwen. Ook van uitzendorganisaties onderling, merkten de matchmakers. Collega's van andere bureaus bleken aanvankelijk voorzichtig om vacatures bij hen aan te dragen. Het vertrouwen groeide, maar de projectperiode bleek nog wat kort om een echt intensieve relatie op te bouwen. Dit onderstreept het belang van vertrouwen en transparantie bij publiekprivate samenwerking. Ook bij 'privaten' onderling.

### **Publieke partijen**

### **Structureel**

De samenwerking is op gang gekomen. Gemeenten merkten begin 2014 al dat andere uitzendorganisaties hen nu meer opzoeken. De regio heeft de ontstane samenwerking ook al structureel gemaakt. Een intercedent blijft in 2014 een dagdeel per week intakegesprekken voeren op het Werkplein om werkzoekenden zo snel mogelijk te bemiddelen naar werk.

### **“VASTE CONTACTPERSONEN EN KORTE LIJNEN ZIJN ESSENTIEEL VOOR EEN SNEL WERKPROCES”**

- MELANIE RIBBERS, MATCHMAKER RAAK PERSONEEL

Als de regio nog eens 130.000 euro aanjaaggeld zou krijgen, zou de projectleider extra focussen op plaatsingen. “Daardoor kun je werkzoekenden het meest gericht op weg helpen. Werkzoekenden coachen is ook waardevol, maar die resultaten zijn niet altijd meetbaar.”





# HELMOND-PEELLAND VAN E-PORTFOLIO NAAR CV OP WERK.NL

**Thema's:** Kwalitatieve cv's in Werk.nl | Arbeidsfit maken kandidaten

## Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV, 6 uitzendbureaus en SW-bedrijf Atlantgroep.

**Wat deden zij?** Kwalitatieve cv's ontsluiten op Werk.nl door werkzoekenden te helpen tijdens workshops. Ook kregen ze sollicitatietips en is gewerkt aan hun mindset. Ook tijdens speeddates kwamen uitzenders en werkzoekenden in contact.

### Kwalitatieve resultaten:

De eerste stappen voor duurzame samenwerking zijn gezet en alle partijen hebben geleerd van de samenwerking. Bijvoorbeeld over het belang van snelheid, een vaste contactpersoon en nauw contact over kandidaten.

**Contact:** Sylvia Conijn (projectleider), s.conijn@helmond.nl.

**In de arbeidsmarktregio Helmond-Peelland werken verschillende partijen, ook werkgevers en onderwijsinstellingen, al langer samen met het e-portfolio. Het lag dan ook voor de hand dat het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand hierbij aansloot.**

Het e-portfolio wordt voor het eerst aangemaakt door scholieren. Als ze van school komen, hebben ze hierdoor direct hun eerste cv klaar. Het elektronisch hulpmiddel functioneert als 'digitale koffer' om een leven lang alle tastbare leer- en werkervaringen in op te slaan. De inhoud

**“WERKZOEKENDEN UIT DE BIJSTAND ZIEN UITZENDERS NU MEER ALS WERKGEVER”**

- MICHELLE VAN ELK, RAYONMANAGER RANDSTAD

is dan ook veel uitgebreider dan een regulier cv. Zes uitzendbureaus in de regio Helmond-Peelland gingen samen met gemeenten en UWV aan de slag om werk-

zoekenden uit de WW met behulp van hun e-portfolio op Werk.nl te krijgen.

### DigiD

Uitzendbureaus organiseerden voor de doelgroep speciale workshops om ondersteuning te bieden. Het werken met Werk.nl bleek aanzienlijk lastiger dan met het e-portfolio. Veel werkzoekenden wisten niet wat hun DigiD was of bleken het wachtwoord kwijt te zijn. Van de beoogde 570 cv's zijn er in de projectperiode 300 op Werk.nl terechtgekomen.

### Duurzame relatie

De ontstane samenwerking is volgens de partijen succesvol. Het doel was ook vooral om een duurzame relatie op te bouwen tussen publieke partijen en uitzendbureaus in de regio. Om met hun hulp werkzoekenden aan banen te helpen. Daarvoor zijn nu de eerste stappen gezet. De uitzendbureaus organiseerden kleinschalige en persoonlijke speeddates met WWB'ers. Zij hielpen werkzoekenden



## Publieke partijen



## HELMOND-PEELLAND VAN E-PORTFOLIO NAAR CV OP WERK.NL

**Thema's:** Kwalitatieve cv's in Werk.nl | Arbeidsfit maken kandidaten

ook met het veranderen van hun instelling en motivatie. "De mindset moest vaak echt worden veranderd", aldus de projectleider.

### Poort naar de arbeidsmarkt

Ook is tijdens het project een intermediair aangesteld als directe schakel en vaste contactpersoon tussen gemeenten, UWV en de uitzendbureaus. Ook een belangrijke nieuwe stap volgens de partners. Over vacatures van uitzendbureaus werd hierdoor sneller afgestemd met publieke partners.

In totaal zijn tijdens de projectperiode 84 WWB-ers aan werk geholpen. Voor veel werkzoekenden was het project een eyeopener. "Zij zien ons nu meer als serieuze werkgever", aldus een uitzender. "Ook bij een uitzendbureau moet je je

best doen en niet komen aanzetten in een vieze spijkerbroek. Wij zijn vaak de poort naar de arbeidsmarkt. Dat besef is gegroeid."

### Convenant

De betrokken partijen evalueren nog, maar de samenwerking lijkt rijp voor een vervolg. De projectleider zou de samenwerking voor langere termijn willen vastleggen, het liefst in een convenant. "De samenwerking was heel prettig. Uitzendbureaus staan open voor ideeën en nieuwe initiatieven en denken graag mee." Een belangrijke succesvoorwaarde is volgens de projectleider nauw contact over kandidaten.

"Je moet iemand goed kennen om hem goed te kunnen bemiddelen."

**Driven™**  
Helmond City of Smart Mobility

Helmond is partner in  
**2018 EINDHOVEN**  
BRABANTE EUROPEAN CAPITAL  
OF CULTURE | Candidate |

### Private partijen

---



## MIDDEN-LIMBURG EXTRA INZETTEN OP ARBEIDSFIT MAKEN WWB'ERS

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Kwalitatieve cv's in Werk.nl

### Kerngegevens project

**Wie:** 5 gemeenten, UWV en 1 uitzendorganisatie.

**Wat deden zij?** Via workshops van het WerkgeversServicepunt 'aan de poort' werkzoekenden helpen met een sollicitatietraining en plaatsing van een goed cv op Werk.nl.

### Kwalitatieve resultaten:

Samenwerking tussen de partners is verder geïntensiveerd, werkzoekenden zijn ondersteund en meer kwalitatieve cv's ontsloten. Ook is meer inzicht ontstaan over bemiddeling vanuit de WWB.

**Contact:** Jan Ramakers (projectleider),  
janramakers@roermond.nl,  
telefoon 0475 35 99 23.

**Arbeidsfit maken van werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (WWB) verdient meer aandacht om hen aan banen te helpen. Die noodzaak ondervond de regio Midden-Limburg waar een groot aantal kwalitatieve cv's (600) is ontsloten. Meer dan de doelstelling, maar dit zorgde niet voor plaatsingen.**

In de regio bestaat al geruime tijd nauwe samenwerking tussen gemeenten, UWV en twee SW-bedrijven. Zij bundelden hun krachten al voor een gezamenlijke werkgeversbenadering in de vorm van een WerkgeversServicepunt (WSP). Hier leerden werkzoekenden bijvoorbeeld ook al een goed cv maken, dat zij kunnen gebruiken om een baan te vinden.

### Versteving van de samenwerking

Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand was vooral gericht op verdere versteving van de samenwerking.

Werkzoekenden die zich inschreven voor een bijstandsuitkering, werden al snel uitgenodigd voor een workshop bij de gemeente. Hier worden zij geholpen met solliciteren en verbetering van hun cv, zodat die meteen na de workshop op Werk.nl kan worden geplaatst. Dit werkte goed.

### Concurrentie

Maar dat alleen is niet genoeg. De ontsluiting heeft niet geleid tot extra plaatsingen via de uitzendorganisatie. Voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is extra hulp nodig, benadrukt de regionaal projectleider. Alleen cv's ontsluiten en naast vacatures leggen, is niet genoeg. Het bestand op Werk.nl is groot en mensen met 'extra afstand' moeten concurreren met werkzoekenden die recentelijk nog werkten of in de WW zitten. "Die strijd verliezen zij al snel, als je er verder niets aan doet", aldus de projectleider.





## MIDDEN-LIMBURG EXTRA INZETTEN OP ARBEIDSFIT MAKEN WWB'ERS

**Thema's:** Arbeidsfit maken kandidaten | Kwalitatieve cv's in Werk.nl

Daarom blijft het WSP deze mensen zoveel mogelijk zelf bemiddelen om extra aandacht te kunnen bieden, is de conclusie na het project. Het grootste kwalitatieve succes is

**“VOOR MENSEN MET EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT IS MEER NODIG”**

- JAN RAMAKERS, PROJECTLEIDER BIJ DE GEMEENTE ROERMOND

dat de betrokken partijen nog nauwer zijn gaan samenwerken. Ook UWV en gemeenten onderling. UWV kijkt mee naar het plaatsen van WWB'ers en gemeentelijke afdelingen juist bij WW'ers. "Het gaat er uiteindelijk om dat de beste kandidaat bij de werkgever komt", aldus een UWV-betrokkene.

### **Knelpunt**

Een belangrijk knelpunt bij het project bleek het digitaal inschrijven op Werk.nl. Als met een inschrijving op de website drie maanden niets gebeurt, verdwijnt deze uit het systeem\*. Gemeenten zouden deze werkzoekenden volgens UWV beter kunnen begeleiden met het actueel houden van hun inschrijving op de site. Ook werken nog niet alle gemeenten in de regio met hetzelfde systeem. Ook dat bemoeilijkt de onderlinge samenwerking.

\* **Collectief verlengen van WWB-inschrijvingen** UWV heeft in februari 2014 gericht alle ingeschreven WWB'ers verlengd naar de eerste week van januari 2015. Deze actie wordt elke drie maanden herhaald om te borgen dat ook nieuwe (her)inschrijvingen in de tussentijdse periode meegenomen worden. Hiermee is continuïteit en actualiteit van de inschrijvingen geborgd.

**Publieke partijen**

**Private partij**

Dit is een uitgave van:  
Programmaaad, een samenwerkingsverband van  
Cedris, Divosa, UWV en VNG

Algehele projectleiding: Renate Westdijk  
Concept: Pearl Hartgers  
Vormgeving: Admore  
Teksten en interviews: De Tekstwerkplaats.nl

info@samenvoordeklant.nl  
www.samenvoordeklant.nl  
Twitter: @samenvdklant

Publicatiedatum: 15 april 2014



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden