

Werklandschap – Werkzoekenden & Werkgevers



Dit product is onderdeel van VNG, Project Moderniseren Werkdomein
 Dit product is ontwikkeld in samenwerking met gemeenten, SAM en TNO

Waarom het Werklandschap?

Waarde van werk

Het hebben van werk heeft grote invloed op een persoon. Het zorgt niet alleen voor inkomenszekerheid, het heeft ook een sociaal (erbij horen) en psychisch effect (voldoening ervaren). Het biedt structuur, een identiteit en een verhaal om mee thuis te komen. Het lukt niet iedereen om zelf werk te vinden en/of hier voldoende inkomen mee te verdienen. Hierbij kan de gemeente ondersteunen.

Gemeentelijke opgave

Gemeenten hebben de wettelijke taak om bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) naar werk te begeleiden. En daar waar dit (nog) niet mogelijk is, optimaal te (laten) ontwikkelen en meedoen in de maatschappij. Professionals van gemeenten werken hiervoor samen met ketenpartners, zoals UWV, maatschappelijk partners, private partijen en werkgevers. Werkgevers bieden werkplekken en willen goed personeel werven en deze behouden. Ook in moeilijke tijden.

Overeenkomsten in de dienstverlening van gemeenten

Een veelzijdige opgave die iedere gemeente op eigen wijze vorm geeft en die om individueel maatwerk vraagt. Toch zijn er tussen gemeenten overeenkomsten in de dienstverlening. Door de gemeentelijke dienstverlening een niveau abstracter te bekijken, worden deze overeenkomsten zichtbaar. Het Werklandschap verbeeldt de generieke dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers.

Het Werklandschap uitgelegd

Tegels van het Werklandschap

Het werklandschap toont de generieke dienstverlening die gemeenten bieden om werkzoekenden te begeleiden naar (on)betaald werk en de dienstverlening voor werkgevers om goed personeel te vinden en behouden. Het bestaat uit verschillende dienstverleningstegels. Bij iedere tegel staat een beschrijving wat professionals van gemeenten doen in dit element van de dienstverlening met aanbevelingen gebaseerd op wetenschappelijke inzichten.

Het landschap is geen stroomschema. Het zijn losse elementen die per inwoner of werkgever worden gekozen. De volgorde van het doorlopen van de tegels ligt niet vast. Waar nodig kunnen de tegels worden herhaald. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat opleiding plaatsvindt na bemiddeling of dat werk fit en oriëntatie gelijktijdig gebeuren. Dienstverlening is immers een kwestie van maatwerk, aangepast op de mogelijkheden van de persoon.

Doel

Dit Werklandschap geeft inzicht in de veelzijdige dienstverlening van gemeenten, structureert dit en laat de onderlinge verhoudingen zien. Het biedt een gemeenschappelijk denkkader en eenheid van taal, over gemeenten heen. Daarmee faciliteert het reflectie en innovatie op de dienstverlening voor zowel uitvoerende professionals, als management en bestuurders.

Werklandschap – Werkzoekenden

Klik op een dienstverleningstegel voor meer toelichting



Terug naar





Melding

Een klant meldt zich bij de gemeente met het verzoek tot ondersteuning naar participatie of werk. Vaak gaat deze aanvraag gepaard met een aanvraag voor een inkomensondersteuning.

Persoonlijk contact is hierbij essentieel. Klanten komen met een hulpvraag en hebben hiervoor vaak al een drempel moeten overwinnen.

Het is daarom van belang dat de toegang laagdrempelig is en de professional een open houding heeft. De professional noteert basisgegevens eenmalig en registreert deze voor meervoudig gebruik. Naast de direct voorliggende vraag is de professional ook alert op andere (acute) problemen en signalen die voorkomen bij kwetsbare groepen. Bijvoorbeeld laaggeletterden of jongeren met beperkingen die de overstap maken van school naar werk. Bij dergelijke signalen neemt de professional actie of draagt de klant warm over naar het juiste loket. De professional is zorgvuldig en concreet, zodat de klant zich begrepen en goed geholpen voelt.

Tools en aandachtspunten

Houding

- Vertrouwenwekkend
- Open

Alert

- Kennis van kwetsbare groepen
- Signaleert laaggeletterdheid
- Signaleert licht verstandelijke beperking

Concreet

- Warme overdracht

Stem het taalniveau af op de inwoner

Terug naar





Diagnostiek

Bij de intake gaat de professional dieper in op de hulpvraag van de klant. De professional verdiept zich in en maakt een analyse van de informatie die al bekend is en bespreekt de huidige situatie met de klant op de verschillende levensgebieden, mogelijkheden, belemmeringen, motivatie, drijfveren, werk- en opleidingsachtergrond. Daarna stelt de professional een (eerste) klantbeeld op.

Op basis van één of meer (1 tot 4) gesprekken wordt het klantbeeld gevormd en zet de professional instrumenten in voor de klant die bijvoorbeeld het vertrouwen in eigen versterken en daarmee perspectief bieden op (arbeids)participatie. Het klantbeeld is niet statisch, maar continu in ontwikkeling door bijvoorbeeld nieuwe informatie, gebeurtenissen in het leven van de klant en/of door de inzet van instrumenten. Na de inzet van een instrument evalueert de professional samen met de klant wat het effect is op het klantbeeld en past deze aan. Vervolgens wordt op basis van het nieuwe klantbeeld bepaald wat een volgend passend instrument is.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Houding

- Vertrouwenwekkend

Hulpvraag verhelderen, eventueel met gevalideerde diagnose-instrumenten, gelet op:

- Motivatie en onderliggende factoren, perspectief, persoonskenmerken, affiniteiten
- Vaardigheden (basisvaardigheden, werknemersvaardigheden, vakvaardigheden, ervaring, opleiding, etc.)
- Belemmeringen (fysiek, mentaal of praktisch)
- Het beeld dat de klant van zichzelf heeft
- De urgentie van de belemmering(en)
- Snelheid van verwacht resultaat
- Eenvoudige/haalbare doelen en interventies

Klantbeeld vormen

- Plan van aanpak opstellen en perspectief. Kijk daarvoor naar de situatie en levensgebieden
- Klantprofiel aanpassen na inzet van interventies/instrumenten: hebben deze het verwachte effect?



Maatschappelijk fit

Om naar vermogen mee te kunnen doen in de maatschappij, moeten er een aantal leefgebieden in de basis op orde zijn. De Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) geeft een overzicht van de leefgebieden die kunnen worden uitgevraagd. De diagnostische informatie is de basis voor verdiepende gesprekken. Hierbij is er aandacht voor de basisvaardigheden, want deze zijn noodzakelijk om maatschappelijk mee te kunnen doen. Als het nodig is, wordt integrale samenwerking gezocht in het brede sociaal domein en met andere lokale maatschappelijke partners.

Maatschappelijk fit kan een opstap zijn naar betaald werk, maar betaald werk is niet voor iedereen haalbaar. Dan is participatie het hoogst haalbare. Bijdragen naar vermogen vereist zorgvuldig bepalen wat haalbaar is.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Stabiliseren van urgente problemen en belemmeringen

Kort en snel hulp bieden om praktische belemmeringen op te lossen

- Wekt vertrouwen en versterkt participatie

Basisvaardigheden

- Taal
- Rekenen
- Sociale vaardigheden
- Digitale vaardigheden

Financiële situatie

- Schuldhulp
- Voedselbank
- Voorzieningencheck
- Stress-sensitieve begeleiding

Inzet van participatie-instrumenten

- Vrijwilligerswerk
- Dagbesteding
- Mantelzorg

Gebruik het perspectief van de inwoner om een eerste stap te doen in de richting van maatschappelijk fit

- Blijf alert op het mogelijke ontwikkelperspectief



Oriëntatie

Zowel de arbeidsmarkt als klanten ontwikkelen zich. Bij deze tegel onderzoekt de professional samen met de klant wat een passende (loop)baan is en wat de kansen zijn op de huidige arbeidsmarkt. Dit kan door middel van testen, stages, netwerkgesprekken, oefeningen, huiswerk(opgaven) en gebeurt vaak stapsgewijs. De uitkomst biedt een richting en perspectief om werk of een opleiding te vinden en wordt daarmee onderdeel van het klantbeeld.

Tools en aandachtspunten

Concretiseren van het perspectief

- Testen (competenties, capaciteiten en leervermogen, affiniteiten, beroepen)
- Mogelijkheden van functies en bedrijven zoeken
- Inzicht in (groei)mogelijkheden die een functie/bedrijf kan bieden
- Begeleidingsgesprekken en benadrukken dat een baan een stap is/kan zijn naar een volgende baan
- Werkervaringsplekken/stages om het werk en de omgeving te ervaren

Terug naar





Werk fit

Het doel van werk fit is klanten te versterken om betaald werk of een opleiding te kunnen doen.

Op basis van het klantbeeld wordt gewerkt aan verschillende vaardigheden, aan het verder ontwikkelen van talenten en aan het omgaan met/oplossen van belemmeringen. Dit gebeurt vanuit een eerstvolgende haalbare stap in de ontwikkeling die de klant kan maken en kan parallel lopen met de tegels Oriënteren en Opleiden (leerwerktrajecten). Belangrijk is dat de klant deze stap succesvol behaalt, wat bijdraagt aan het versterken van het zelfvertrouwen. Waar mogelijk wordt het leren van de verschillende vaardigheden geïntegreerd met (onbetaald) werk.

Voortdurend wordt het klantbeeld uitgebreid, aangepast en vastgelegd.

Tools en aandachtspunten

Blijvend werken aan perspectief

- Het perspectief is de motor

Werken aan vaardigheden

- Werknemersvaardigheden
- Vakvaardigheden
- Sollicitatievaardigheden
- Presentatievaardigheden

Werken aan motivatie

- Vertrouwen in eigen kunnen vergroten
- Inzet van eigen netwerk door persoon zelf
- Het belang van werk

Werken aan volharding

- Probleemoplossend vermogen vergroten
- Werk met leerdoelen in plaats van prestatiedoelen

Werken aan belemmeringen

- Jobcoaching inzetten
- Mentale en fysieke gezondheid
- Vervoersproblemen
- Opvang voor zorgtaken

Terug naar





Opleiden

Taken en functies veranderen door de continu veranderende arbeidsmarkt. Hierdoor is een 'leven lang leren' noodzakelijk geworden. Om aan het werk te komen en blijven is (bij)scholing nodig.

Opleiden kan in verschillende vormen:

- Diplomen: het behalen van een mbo-beroepsopleiding via BBL of BOL, hbo of universiteit.
- Certificeren: het halen van een certificaat, door het behalen van een vastgestelde deelopleiding gekoppeld aan een kwalificatiedossier. Dit is altijd in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Praktijkverklaring: erkennen van vaardigheden doordat deze zijn aangetoond in de praktijk.
- Leerwerktraject: werken en leren combineren bij een sociaal ontwikkelbedrijf.

Tools en aandachtspunten

Certificaat

- VCA
- Heftruck

Kwalificatie

- MBO
- Aangepast MBO
- BBL
- BOL

Leerwerktrajecten

Praktijk leren in het MBO (praktijkverklaring)

Open Badges en Edubadges

Terug naar





Bemiddeling

De professional weegt het geheel aan diagnostische informatie, affiniteiten en competenties van de klant en koppelt deze aan vacatures en/of werkgevers. Vacatures kunnen al vacante plekken zijn, maar ook toekomstige vacatures. Toekomstige vacatures bieden meer kansen voor de doelgroep van de participatiewet, omdat er voorbereidingstijd is. Toekomstige vacatures kunnen ontstaan door groei van een bedrijf, aanpassing van bedrijfsprocessen en verwacht verloop door onder andere pensionering en opleiding van het huidige personeel. Denk hierbij ook aan de details zoals de match tussen persoonlijke aspecten/affiniteiten, werkomstandigheden en cultuur van het bedrijf. Bij hetzelfde beroep kan de functie in het ene bedrijf anders zijn dan in het andere.

Belangrijk is om in affiniteiten, talenten, competenties en leervermogen te denken in plaats van in behaalde opleidingen en werkervaring. Het is daarom belangrijk dat werkgevers vacatures ook in competenties beschrijven.

Tools en aandachtspunten

Matching op basis van competenties

Kandidaat kan zich presenteren in verschillende omstandigheden

- Speeddates
- Verkennend gesprek
- Sollicitatiegesprek
- Ondersteunende begeleiding tijdens gesprek

WerkgeversServicePunt (WSP)

- Wederzijdse aansluiting tussen coaching en activiteiten WSP
- Relatieopbouw met private partijen
- Vraaggericht werken door het aanbieden van passende kandidaten
- Aanbodgericht werken door goede relaties en nazorg aan werkgevers

Terug naar





Plaatsing

De professional bespreekt op basis van de mogelijkheden van de klant en de plaatsingsafspraken met de werkgever welke ondersteunde voorzieningen zorgen voor de beste kans van slagen op een duurzame match. De professional heeft hierin een informerende, adviserende en bemiddelende rol. De professional bespreekt daarbij de valkuilen en afbreekrisico's met de werkgever en de klant. Zij bespreken wat nodig is om de plaatsing duurzaam te laten slagen en maken afspraken over de nazorg.

Belangrijk aandachtspunt is om de klant zoveel mogelijk te betrekken bij de afspraken.

Tools en aandachtspunten

- **Praktijkroute**
- **Loonkostensubsidie (LKS)**
- **Proefplaatsing**
- **Werkplekaanpassing**
- **Jobcoaching**
- **Welke strategie als het tegenzit**

Terug naar





Nazorg

Om de kans te vergroten dat de klant aan het werk blijft, is het van belang dat er nazorg wordt geboden als dat nodig is. Dit kan gaan om ondersteuning aan de klant, de werkgever en/of collega's. De duur, intensiteit en inhoud zijn afhankelijk van de behoefte. Dit kan variëren van monitoring door nabellen tot intensieve structurele begeleiding. Sommige gemeenten doen dit zelf, anderen kopen jobcoaching en/of andere ondersteuning in.

Voor werkgevers is de sleutel voor duurzame plaatsingen continuïteit, één aanspreekpunt, weinig wisselingen in de contactpersoon en snelle (re)actie in de nazorg.

Nazorg betekent ook tijdig handelen wanneer de plaatsing niet succesvol is, op zijn einde loopt of wanneer de klant de werkplek ontgroeit.

Tools en aandachtspunten

Afspraken over de duur

Bevorderen duurzame inzetbaarheid (DI)

- Jobcoaching
- Ondersteuning werkgever
- Instrumenten DI

Wees bereikbaar voor de werkgever

- Zorg voor één aanspreekpunt
- Reageer snel
- Neem actie

Plaats werknemer door als de werkplek niet geschikt blijkt

Terug naar



Werklandschap – Werkgever

Klik op een dienstverleningstegel voor meer toelichting



Terug naar





Voorzorg

Door de belangen van de werkgever centraal te stellen (goed personeel verkrijgen en behouden) en te verbinden aan de belangen van de overheid (werkzoekenden op de arbeidsmarkt krijgen en houden) ontstaat er meer dan een samenwerking, namelijk een partnership. Bij partnership ben je in goede en slechte tijden op elkaar aangewezen en ontstaat er goodwill van twee kanten om te voorzien in ieders belang.

De professional voorziet in het belang van de werkgever door hem op de hoogte te brengen van ontwikkelingen, subsidies en inzet van instrumenten ter ondersteuning van werknemers. Daarbij heeft de professional oog voor de situatie van de werkgever. Zijn er bijvoorbeeld werknemers die ondersteuning nodig hebben om beter te functioneren of zijn er werkzoekenden die met extra ondersteuning aan de slag kunnen bij de werkgever? De professional zet kennis, contacten en instrumenten in om die werknemers, en dus ook de werkgever, te ondersteunen. Bijkomend voordeel is dat werknemers zich ontwikkelen, beter functioneren en minder snel uitvallen.

Tip: Zet voor behoud van werk de vier routes van duurzame inzetbaarheid op de agenda. Zorg voor vaste aanspreekpunten voor de werkgever en bouw aan relaties.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Vier routes naar duurzame inzetbaarheid van personeel

- Mobiliteit binnen en buiten bedrijf
- Gezonde leefstijl bevorderen (op het werk)
- Ontwikkelen door (om)scholing voor werknemers
- Werkaanpassingen

Vraagbaak voor (juridische) personeelsvraagstukken en duurzame inzetbaarheid

Relatiebeheer

Informereren over arbeidsmarktontwikkelingen

Informereren over ondersteuning en inzet van instrumenten

- Schuldhelpverlening voor (potentiële) werknemer
- Ondersteuning werknemers bij rekenen en taal
- Loonkostensubsidie
- Jobcoaching

Sectorplannen en subsidies om te ontwikkelen



Werkgever contact

Werkgevers melden zich meestal op eigen initiatief bij de gemeenten, UWV of WSP. In alle gevallen is het van belang dat de (gemeentelijke) professional de bedrijven die hij adviseert goed kent en zich om de werkgever bekommert. Bij een nieuwe werkgever inventariseert hij de kenmerken, producten, werkprocessen en missie van het bedrijf. Daar hoort ook een bezoek bij aan de werkvloer of de afdeling HRM. De professional inventariseert de hulpvraag en verwijst door bij andersoortige ondernemersvraagstukken. Voor een goed arbeidsmarktadvies kan de professional ook gebruikmaken van de arbeidsmarktdashboards op werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Van zowel de nieuwe bedrijven als de bedrijven die al langer in de portefeuille zitten, kent de professional de (economische) ontwikkelingen en de vraagstukken die spelen, met name op het gebied van personeel. De professional is betrokken bij de werkgever en informeert hem over relevante ontwikkelingen, mogelijkheden en voordelen van de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tip: Maak een marktwerkingsplan in afstemming tussen gemeenten, UWV en WSP en betrek Economische Zaken waar mogelijk. Welke werkgevers in de regio zouden in het netwerk moeten zitten? Benader deze werkgevers vervolgens zoveel mogelijk als één overheid.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

Opstellen profiel werkgever

- Afstemmen verwachtingen voor de ondersteuning

Voorbeeldverhalen van andere ondernemers bij vergelijkbare vraag

- Social Return en Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO-Nederland)
- Functiecreatie en -aanpassing (jobcarving)

Zoeken naar kansen op gedeeld belang

- Bedrijf wil zich vestigen
- Bedrijf wil groeien
- Bedrijf zoekt personeel
- Bedrijf wil innoveren
- Strategisch HRM

Advisering

Marktwerkingsplan

Informeel en bevrage Economische Zaken



Oriëntatie

Werkgevers oriënteren zich op de arbeidsmarkt op de verschillende manieren van inclusief ondernemen en welke stappen daarvoor nodig zijn. Bijvoorbeeld door aan te sluiten op het gemeentelijk SROI-beleid of het ontwikkelen van eigen beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Andere manieren van inclusief ondernemen zijn het opstellen van een inclusief HR-beleid en het creëren van stageplekken voor jongeren (met beperkingen), jobcarving en open hiring.

Een inclusief HR-beleid speelt met name in op verwachte veranderingen in het personeelsbestand (vergrijzing, mogelijke groei van het bedrijf) en daarvoor inclusieve oplossingen te bedenken. De professional ondersteunt de werkgever hierin, legt uit, adviseert, en laat voorbeelden van andere bedrijven zien zodat de werkgever zich optimaal kan oriënteren.

Tip: Informeer de werkgever goed zodat hij realistische verwachtingen heeft. Breng vervolgens samen in kaart welke functies en veranderingen nodig zijn om kandidaten aan te kunnen nemen. Maak hiervoor een stappenplan met een haalbaar perspectief en zet de werkgever hierbij centraal.

Terug naar



Tools en aandachtspunten

- Stage- en werkervaringsplekken
- Prestatieladder Sociaal Ondernemen/SROI
- Behalen van een of meerdere certificaten voor mantelzorgvriendelijke organisatie
- Inclusief HR-beleid opstellen
- Missiestatement van het bedrijf inclusief maken
- Functies selecteren



Opleiden

Niet alle bedrijven hebben voldoende vaardigheden in huis om (kwetsbare) kandidaten met vertrouwen succesvol een baan aan te bieden. Door middel van opleiding kan een werkgever competentier worden in inclusief ondernemen en beter leren omgaan met belemmeringen in bedrijfsprocessen, het herkennen van en omgaan met beperkingen van werknemers en het aansturen van werknemers. Leidinggevend personeel vergroot hun kennis en competenties door te investeren in bijvoorbeeld ontwikkelingsgericht leidinggeven.

Met opleidingen en kwalificaties kan de werkgever het werk en de werkomstandigheden doorlopend op zo'n manier inrichten dat werknemers optimaal kunnen functioneren en zich kunnen ontwikkelen, bij de werkgever of daarbuiten.

Tip: Bekijk vanuit het perspectief van opleiden sectorplannen en andere bronnen die behulpzaam zijn om werkgevers te ondersteunen naar inclusief ondernemen, zodat deze bronnen substantieel effectiever worden ingezet.

Tools en aandachtspunten

Aanleren vakkennis

Informereren collega's over nieuwe medewerker met beperking

Begeleiding tijdens werk

- HARRIE Training
- Mentorwijs

Sectorplannen

Inclusief HR-beleid

Duurzaam Inzetbaarheidsstrategieën

Terug naar





Kandidaat fit

Niet het werk, maar de kandidaat staat hier centraal. De werkgever heeft de motivatie, het perspectief, de mogelijkheden en de vaardigheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, te behouden en goed te begeleiden. Als de werkgever de werkomstandigheden op de kandidaat kan aanpassen, mogelijkheden biedt voor ontwikkeling en intern de organisatie op orde heeft, is de werkgever klaar voor de kandidaat.

Directe plaatsing is mogelijk, zelfs als de kandidaat (nog) niet alle benodigde kennis en vaardigheden bezit. Werkgever en overheid werken dan nauw samen om de plaatsing duurzaam te maken.

Tools en aandachtspunten

Motivatie

- Missie
- Vertrouwen
- Belang

Vaardigheden

- Ontwikkelingsgericht leidinggeven
- Team aansturing
- Kent de doelgroep

Belemmeringen

- Jobcarving
- Jobcoaching
- Inclusieve arbeidsorganisatie

Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

Open hiring

Draagvlak onderzoek

Terug naar





Opstellen werkprofiel

Bij de verkenning van de vacature ondersteunt de professional de werkgever door de vacature en werkzaamheden te vertalen in benodigde competenties en affiniteiten. Hierbij is ook aandacht voor de zachte kenmerken van de werkgever, zoals de werkomgeving. Vervolgens brengt de professional de minimale eisen van de functie en de kandidaat in kaart op basis van de vacature en stelt een werkprofiel op. Jobcarving en andere technieken voor functiecreatie kunnen hierbij effectief zijn. Op al deze punten wordt namelijk gematched met een kandidaat. Daarna beoordeelt de professional of het werkprofiel kan worden ingevuld door de kandidaten of dat de werkgever het beter via reguliere kanalen kan uitzetten.

Tip: Kijk bij het opstellen van het werkprofiel niet alleen naar actuele vacatures, maar juist en vooral naar toekomstige vacatures door groei of verloop in personeel. Dit biedt kansen (tijd en vertrouwen) om kandidaten voor te bereiden op die werkplek.

Tools en aandachtspunten

Opstellen samenwerkingsconvenant

Vacatures beschrijven in competenties in plaats van opleiding en ervaring

Passend werkprofiel opstellen

Niet-passend werkprofiel

- Verwijzing naar reguliere kanalen
- Passend maken (jobcarving, advisering werkplekaanpassing, subsidieregelingen)

Terug naar





Werving en selectie

De professional maakt samen met de werkgever afspraken over hoe de selectie van kandidaten wordt uitgevoerd en in welk tijdspad. Ook maken ze afspraken over hoeveel kandidaten er worden voorgesteld en op welke manier. Op basis van de harde eisen, benodigde competenties en affiniteiten, en de bedrijfscultuur zoekt de professional in de diagnostische informatie naar kandidaten die matchen met het werkprofiel of die zich kunnen en willen ontwikkelen voor een match.

Tip: Bespreek met de meest geschikte kandidaten de vacature en wat de vraag is van de werkgever voordat ze worden voorgesteld.

Tools en aandachtspunten

Vacatures openstellen

Organiseren van ontmoetingen

Matchen

- Matchingsoverleg met ketenpartners
- Digitaal selecteren
- Persoonlijk matchen door professional

Voorselectie kandidaten

Terug naar





Bemiddeling

De professional draagt de kandidaten die matchen met de competenties beschreven in het werkprofiel voor aan de werkgever. De werkgever beoordeelt op basis van leervermogen, competenties en affiniteiten welke kandidaat het beste past bij de vacature. Ook bekijkt hij wat iemand nodig heeft om goed te kunnen functioneren. De klik tussen werkzoekende en werkgever is ook een belangrijke factor.

Tijdens dit hele traject is er structureel overleg tussen de professional en de (vertegenwoordiger van) werkgever. Zij hebben contact over de voortgang en de eventuele inzet van instrumenten om de kans op een succesvolle en duurzame plaatsing te vergroten. Het besluit over wie er wordt aangenomen ligt bij de werkgever.

Tip: Vraag aan de werkgever om terugkoppeling met een motivatie als hij een kandidaat aanneemt of afwijst. Dit is relevante informatie voor de werkzoekende om beter te leren solliciteren of vaardigheden te ontwikkelen.

Tools en aandachtspunten

Voordragen van kandidaten

Sollicitatiegesprekken

- Speeddates

WerkgeversServicePunt (WSP)

- Wederzijdse aansluiting tussen coaching en activiteiten WSP
- Relatieopbouw met private partijen
- Vraaggericht werken door het aanbieden van passende kandidaten
- Aanbodgericht werken door goede relaties en nazorg aan werkgevers

Inzet van ondersteunende voorzieningen bespreken

Keuze van de werkgever

- Terugkoppeling met motivatie bij afgewezen kandidaten

Terug naar





Plaatsing

Vanuit de plaatsingsafspraken tussen werkgever en werknemer kijkt de professional samen met de werkgever welke ondersteunende voorzieningen passend zijn voor een zo groot mogelijke kans van slagen op een duurzame match. De professional heeft hierin een informerende, adviserende en bemiddelende rol. Hij bespreekt valkuilen en afbreukrisico's, maar ook alles wat nodig is om de plaatsing te laten slagen. Afspraken over de nazorg mogen dan niet ontbreken. Belangrijk aandachtspunt is om ook de werknemer zoveel mogelijk te betrekken bij de afspraken.

Tip: Voorkom dat de werkgever met elke gemeente een andere aanpak moet doorlopen door instrumenten en processen zoveel mogelijk af te stemmen met omliggende gemeenten.

Tools en aandachtspunten

Een handzaam overzicht van instrumenten

- Loonkostensubsidie (LKS)
- LKV, LIV etc.
- Proefplaatsing
- Werkplekaanpassing
- Jobcoaching

Overzicht van valkuilen en risico's en wat te doen in dat geval

Medewerkers worden voorbereid op de komst van de nieuwe collega

Terug naar





Nazorg

Om de kans te vergroten dat de werknemer na plaatsing aan het werk blijft, is het van belang dat de professional nazorg biedt aan de werkgever en/of werknemer. Bijvoorbeeld door regelmatige contactmomenten na de plaatsing.

Nazorg gaat zowel om persoonlijke ondersteuning als om de inzet van instrumenten, zoals jobcoaching en subsidies. De duur, intensiteit en inhoud van de nazorg zijn afhankelijk van de behoefte. Dit kan variëren van af en toe nabellen tot intensieve structurele begeleiding van de werknemer, werkgever of beide.

Tip: Monitor en evalueer hoe de plaatsing verloopt en pak problemen op. Dat zorgt ook voor een duurzame relatie met de werkgevers in de (arbeidsmarkt)regio. Monitoring en evaluatie dragen bovendien bij aan een lerende organisatie.

Tools en aandachtspunten

Ingezette instrumenten

Begeleiding en de duur daarvan

- Schuldhelpverlening (zie tegel 'maatschappelijk fit' van de werkzoekendendienstverlening)

Werkgever informeren over relevante wijzigingen in

- Wetgeving
- Fiscale voordelen
- SROI
- Duurzame inzetbaarheid

Snelheid van reageren en actie ondernemen bij problemen is van belang

Terug naar

