

## MEMO



Datum : 3 mei 2011

Aan : CAO-onderhandelingsdelegatie  
t.a.v. Jurriën Koops.

Cc. : Jochem de Boer

Van : J (Jaco) Coster, ABU

Betreft : Wajongproject conform afspraken bijlage XX CAO Vast

Referentie : Wajong/016/0311

---

### **1. Ter inleiding**

In de CAO voor Vaste Medewerkers 2009-2011 zijn afspraken gemaakt om gedurende de looptijd ten minste 50 werkplekken (voor Wajongers) of werk- en leertrajecten te realiseren. Na de nodige voorbereidingen en verkenningen is in de zomer 2010 een projectgroep samengesteld, specifiek bedoeld voor het realiseren van plaatsingen voor Wajongers. Hoewel het aantal van 50 betrekking heeft op zowel werkplekken voor Wajongers als werk- en leertrajecten, heeft deze projectgroep vanaf het begin de ambitie gehad 50 concrete werkplekken (met loonwaarde) te realiseren voor Wajongers.

### **2. Projectgroep**

De projectgroep is als volgt samengesteld:

- Jaco Coster, ABU, projectleider
- John Herfkens, USG Restart (tot 1 april wegens vertrek bij USG Restart)
- Elanda de Wit, USG Restart,
- Klaas Pieter Derks, UWV
- Marlies van Hilten, Emma at Work
- Dorien Verhoeven, CrossOver

### **3. Aanpak en werkwijze**

De belangrijkste high-lights zijn:

- convenant ABU-UWV
- werving beschikbare en geschikte werkplekken
- werving beschikbare en geschikte kandidaten

### 3.1. Convenant ABU-UWV

Op 1 november 2010 is een convenant getekend waarbij ABU en UWV zich hebben uitgesproken om in gezamenlijkheid de doelstellingen te realiseren.

Daarbij zijn de volgende concrete afspraken gemaakt:

- het ter beschikking stellen van passende c.q. passend te maken werkplekken;
- het aanbieden van geschikte c.q. geschikt te maken kandidaten voor deze werkplekken;
- het leveren van de noodzakelijke ondersteuning voor, tijdens en na de plaatsing;
- het zodanig uitvoeren van deze ondersteuning en de onderhavige regelingen, dat de administratieve belasting voor zowel de uitzendonderneming als voor de betrokken jongere met een beperking tot een minimum wordt beperkt.

### 3.2. Werving beschikbare en geschikte werkplekken

De volgende promotionele activiteiten zijn ondernomen om voldoende werkplekken te verwerven:

- persoonlijke benadering van diverse (met name grotere) ABU-leden;
- melding en oproep tijdens de ALV;
- benadering media bij afsluiten van convenant;
- diverse oproepen in ABU Nieuws;
- continu aandacht vragen voor dit project bij diverse bijeenkomsten

### 3.3. Werving beschikbare en geschikte kandidaten

Om geschikte en beschikbare kandidaten te vinden zijn de volgende acties ondernomen en afspraken gemaakt:

- via raadpleging bestanden van UWV, Restart, Emma at Work;
- indien niet toereikend: gerichte zoekacties, bijvoorbeeld door benadering van achterban door CrossOver (overleg met Valid People voor plaatsing van advertenties zijn gestrand op de hoogte van de tarieven en sowieso het feit dat het om commerciële/betaalde dienstverlening gaat);
- raadpleging van bestanden van andere marktpartijen;
- samenwerking met CAP-100 (bestand hoger opgeleiden).

## **4. Resultaten tot op heden**

Op dit moment zijn de resultaten als volgt:

- aanbod c.q. toezeggingen werkplekken : 51(\*)
- waarvan in behandeling : 40
- waarvan geplaatst: : 13 (waarvan één plaatsing mislukt)

(\*) Dit is inclusief toezeggingen, waarbij d.m.v. een voucher en/of advies de inhoud van de werkplek nog vastgesteld dient te worden.

## **5. Ervaringen en knelpunten**

### 5.1. Aanbod werkplekken

Uit de hiervoor genoemde resultaten kan worden afgeleid, dat de projectgroep erin is geslaagd om van voldoende ABU-leden toezeggingen voor medewerking te krijgen. De ervaring is dat er een serieuze bereidheid en een positieve intentie bestaat bij de betrokken ABU-leden.

## 5.2. Aanbod kandidaten

Ten aanzien van het aanbod van kandidaten geldt een tegenovergestelde conclusie. Bij een voldoende aanbod zou het aantal gerealiseerde plaatsingen veel hoger (kunnen) zijn.

De belangrijkste oorzaken zijn:

- het lopend Wajongbestand van voor de wetswijziging per 1-1-2010 is (nog) niet in termen van belastbaarheid en competenties geregistreerd door UWV (wel uitkeringsbestand, geen werkzoekend bestand);
- de nieuwe instroom is wel als zodanig geregistreerd, maar dus nog relatief beperkt van omvang;
- een groot deel van de Wajong-doelgroep kenmerkt zich als: lager opgeleid, geen/weinig werkervaring en een beperking die vaak een combinatie is van (complexe) fysieke en geestelijke problematiek;
- als gevolg van de opdracht zijn – op basis van handicap en arbeidsmarktpositie - vergelijkbare kandidaten (WAO/WIA, etc.) uitgesloten.

Het bij veel werkgevers bestaande beeld van de “hoog opgeleide rolstoeler met veel gevraagde kwaliteiten” betreft slechts een enkeling (rolmodel) en is dus misleidend. Diverse ABU-leden zijn teleurgesteld afgehaakt doordat de door hen aangeboden werkplek niet werd ingevuld en de inspanningen als onvoldoende werden ervaren.

## 5.3. Vraag en aanbod

De uitzendbranche is een kennisintensieve sector met een overwegende behoefte aan administratief-commercieel personeel op MBO- en HBO-niveau. Daartegenover staat het aanbod zoals hiervoor beschreven. Dat betekent veel zoekwerk, een langdurige plaatsingsprocedure en veel begeleiding na plaatsing c.q. een mislukking tijdens de proefperiode.

## **6. Stoppen of verder?**

De projectgroep is unaniem van oordeel dat het project moet worden voortgezet. Gelet op de behaalde resultaten tot op heden en de ervaren knelpunten zijn dan wel de volgende mutaties noodzakelijk.

### 6.1. Werkwijze aanpassen

Gedacht wordt aan een aanbodgerichte aanpak, waarbij een aantal geselecteerde kandidaten wordt aangeboden aan uitzendwerkgevers (ABU-leden). Met andere woorden: er wordt niet meer een kandidaat bij een werkplek/vacature gezocht, maar een geschikte werkplek bij een kandidaat.

Met het UWV is van gedachten gewisseld over de vorm van een dergelijke aanpak. Bijvoorbeeld in de vorm van aanlevering van een geanonimiseerd bestand. Of een aparte sessie speeddating, waarvoor dan HR-functionarissen worden uitgenodigd. Onderzocht zal worden of er voldoende belangstelling en bereidheid bestaat bij ABU-leden om hieraan mee te werken.

### 6.2. Werving kandidaten

Om voldoende kandidaten te vinden zal naast een intensivering van inspanningen door UWV zo nodig worden geadverteerd. Dit kan bijvoorbeeld door alsnog gebruik te maken van de commerciële dienstverlening door een partij als Valid People. Hiervoor zullen dan wel financiële middelen moeten worden vrijgemaakt.

### 6.3. Doelgroep specificeren

Er zullen nieuwe promotionele - en samenwerkingsactiviteiten worden ontwikkeld, gericht op het werven van voor de uitzendbranche kansrijke kandidaten (minimaal MBO-niveau) De onlangs gestarte samenwerking met CAP-100 is daar een voorbeeld van.

### 6.4. Doelgroep uitbreiden

De projectgroep stelt bovendien voor om - naar de geest en bedoeling van de gemaakte CAO-afspraken - de doelgroep uit te breiden met kandidaten die weliswaar geen Wajong-status hebben maar daarmee wel een vergelijkbare problematiek hebben. Als criterium kan dan dienen: een achterstandspositie op de arbeidsmarkt als gevolg van of in combinatie met een arbeidshandicap.

## **7. Gevraagde besluitvorming**

Aan de CAO-partijen wordt gevraagd:

- een akkoord op voortzetting van het project;
- een akkoord op de voorgestelde maatregelen en aanpassingen onder punt 6;
- eventuele aanvullende ideeën of aanbevelingen.

J (Jaco) Coster