



BEMIDDELING VAN WERKZOEKENDEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Nieuwe kansen voor intermediairs

De komende jaren is het aan werk helpen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking een groot thema. In 2026 moet dit 125.000 banen opleveren. Voor private intermediairs zoals re-integratiebedrijven, uitzendorganisaties en SW-bedrijven biedt dat kansen. Maar hoe verzilver je die?

Voor het programma *Werkgevers gaan inclusief* zijn de mogelijkheden voor werkgevers én intermediairs onderzocht vanuit financieel oogpunt. Daarbij is aandacht besteed aan de rol van intermediair als bemiddelaar én begeleider die werkgevers ontzorgt.

Gecombineerd met de speciale uitgave voor werkgevers helpt deze digitale brochure u de juiste afwegingen maken. Zo krijgt u snel een beeld van de mogelijkheden. En wat financieel zinvol is voor uw klanten.



Wat wilt u weten?

- 2 | Waarom kansen voor intermediairs?
- 3 | Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?
- 4 | Hoe gaat u aan de slag?
- 5 | Wat is nodig voor de doelgroep?
- 6 | Colofon

Werkgeversverenigingen AAVN, VNO-NCW en MKB-Nederland hebben voor het programma *Werkgevers gaan inclusief* onderzoek laten doen naar mogelijkheden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Adviesorganisatie Berenschot heeft vanuit vier perspectieven de businesscases in kaart gebracht. De belangrijkste uitkomsten voor intermediairs vindt u in deze uitgave.



Waarom kansen voor intermediairs?

De komende jaren moeten grote aantallen werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan de slag bij reguliere werkgevers. Voor veel werkgevers en werkzoekenden is dat een ingrijpende nieuwe stap waar nogal wat bij komt kijken. Denk aan de bemiddeling, inpassing, begeleiding, aanvraag van vergoedingen en de administratieve verwerking. Daar liggen kansen voor intermediairs zoals re-integratiebedrijven, uitzendorganisaties en SW-bedrijven.

Behoeften en mogelijkheden koppelen

Het effectief koppelen van de vraag en mogelijkheden van werkgevers aan de behoeften en mogelijkheden van werkzoekenden, is cruciaal voor succesvolle bemiddeling van de doelgroep. Dit is de *core business* waarop intermediairs zich hebben toegelegd. Die kennis en ervaring kunnen zij ook in het bemiddelingsproces van medewerkers met een arbeidsbeperking uitstekend benutten. Ook de behoefte van werkgevers aan extra ondersteuning - zoals de begeleiding van medewerkers op de werkplek en administratieve ondersteuning - biedt intermediairs kansen. Dat geldt wellicht niet voor alle intermediairs in de volle breedte, maar op onderdelen zijn er voor alle intermediairs mogelijkheden.

Afstand tot arbeidsmarkt telt

Bij de bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden met een arbeidsbeperking is hun afstand tot de arbeidsmarkt een belangrijk aandachtspunt. Mensen met een 'kleine afstand' kunnen met relatief weinig hulp op een (licht aangepaste) reguliere functie worden geplaatst. Voor hen lijkt het matchen sterk op de reguliere werkprocessen van bijvoorbeeld uitzendbureaus en payrollbedrijven. Het is voor hen een relatief kleine stap naar een grote nieuwe markt. Voor mensen met een 'grote afstand' is het belangrijk te kijken vanuit de mogelijkheden van de persoon en daar een passende werkplek omheen creëren. Hier vraagt het plaatsen, inpassen binnen de organisatie en begeleiden om grotere inspanningen. Dit verschilt per situatie en persoon en kan variëren van 12 tot 60 uur per plaatsing. In plaats van de gebruikelijke 5 á 10 uur voor iemand met een kleinere afstand.

“De matching vraagt meer begeleiding, maar het voordeel is dat intermediairs het werk bij ons al kennen.”

(Groot productiebedrijf)

Grotere afstand: intensiever begeleiden

Voor succesvolle bemiddeling en begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zijn vaak extra inspanningen nodig van intermediairs.

Denk hierbij o.a. aan:

- Intensieve voorbereiding op het arbeidsproces
- Aanleren van werknemersvaardigheden
- Werkinhoudelijke scholing
- Langdurige begeleiding.

Dit vraagt om specialisten die het hele proces intensief begeleiden. Daar liggen kansen voor intermediairs die extra ondersteuning kunnen bieden aan werkgever en medewerker(s).

Kansen voor nieuwe soorten dienstverlening

Deze nieuwe markt voor intermediairs kan ook zorgen voor nieuwe soorten dienstverlening. Traditioneel wordt voor werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt geredeneerd vanuit vacatures. Bij een grotere afstand meer vanuit de persoon: wat kan hij of zij goed en wat niet?

Er ontstaan kansen voor intermediairs die mengvormen van dienstverlening bieden. Bijvoorbeeld een uitzendorganisatie met verstand van *jobcarving* in een specifieke industrie. Of een payrollonderneming die samen met een SW-bedrijf groepsdetachering verzorgt.

- 1 | Start
- 2 | Waarom kansen voor intermediairs?
- 3 | Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?
- 4 | Hoe gaat u aan de slag?
- 5 | Wat is nodig voor de doelgroep?
- 6 | Colofon

“Werkgevers reageren positief op de plaatsing van Wajongers. Hiermee vergroten werkgevers het aantal mogelijke kandidaten voor hun vacatures.”

(Re-integratiebureau)

Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?

Intermediairs zijn door hun netwerk en professionele competenties een interessante partner voor werkgevers die kansen willen bieden aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Intermediairs kunnen werkgevers breed ontzorgen - matching én begeleiding - en eventueel met een inleenconstructie risico's verminderen.

Zelfde focus en vertrouwen

Intermediairs weten door hun ervaring wat de behoeften van werkgevers zijn. En bij bestaande contacten, is er al een vertrouwensband. Doordat intermediairs meestal ook gelijksoortige bedrijven kennen, is het gemakkelijker behoeftes en mogelijkheden te achterhalen.

Begeleiding en centraal aanspreekpunt

Werkgevers blijken over het algemeen bereid om medewerkers met een arbeidsbeperking aan werk te helpen, maar weten vaak niet waar ze moeten beginnen. Intermediairs zijn experts op de arbeidsmarkt. Zij hebben goed zicht op competenties en weten welke uitdagingen horen bij specifieke medewerkers. Dat is waardevol voor de begeleiding van werkgever en medewerker. Als een werkgever meerdere kandidaten aan het werk kan helpen, is het bovendien handig dat er één aanspreekpunt is voor alle kandidaten.

Wet- en regelgeving en administratie

Banen scheppen voor de doelgroep vereist extra administratieve handelingen en kennis van wet- en regelgeving. Een intermediair kan een werkgever ontzorgen op het gebied van de contractering, administratie en de aanvraag van speciale voorzieningen.

Risico's wegnemen

Werkgevers beschouwen medewerkers met een arbeidsbeperking nog wel eens als risico. Een intermediair kan die drempel verlagen met een inleenconstructie zoals detachering, payroll of uitzending. Door samenwerking met andere intermediairs kunnen bijvoorbeeld ook kleinere werkhoeveelheden van verschillende werkgevers gebundeld worden tot passende banen voor de doelgroep.

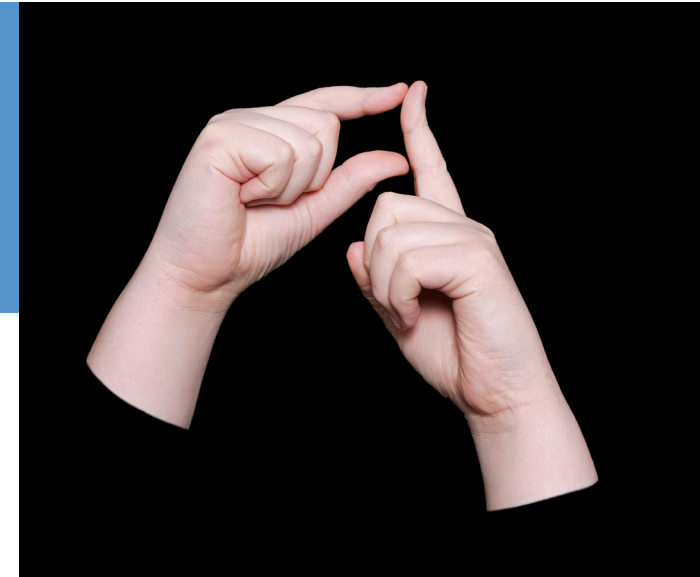
Loonschaal op WML-niveau

Een werkgever heeft niet altijd een loonschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). De werknemer kan dan niet op dat ni-

veau beloond worden. Via een intermediair kan de salarisschaal op het WML-niveau worden gebracht door toepassing van de cao.

Passende kandidaten

Voor een succesvolle plaatsing is een goede match tussen werkgever en kandidaat van groot belang. Het organiseren van de toegang tot werkzoekenden en een goed zicht op hun mogelijkheden is daarvoor zeer waardevol.



- 1 | Start
- 2 | Waarom kansen voor intermediairs?
- 3 | Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?
- 4 | Hoe gaat u aan de slag?
- 5 | Wat is nodig voor de doelgroep?
- 6 | Colofon

“Ons actieve beleid voor medewerkers met een arbeidsbeperking is financieel aantrekkelijk en het helpt bij onze MVO-oriëntatie.”

(Intermediair)

VIJF TIPS VOOR DE PRAKTIJK

Hoe gaat u aan de slag?

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt bemiddelen, biedt intermediairs kansen op nieuwe business. Ervaringen van intermediairs én werkgevers bieden zicht op de succesfactoren en leveren handige tips op voor de dagelijkse praktijk van intermediairs.

1

Eerst intern ervaring opdoen

Veel intermediairs beginnen door eerst zelf ‘in-house’ ervaring op te doen. Zij nemen als werkgever iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Met die ervaring kunnen zij aansluiten bij de ervaring en behoeften van opdrachtgevers. Zo wordt ook kennis van en ervaring met voorzieningen en regelingen opgedaan en uitgebreid. Dit is belangrijk bij het ontzorgen van werkgevers.

3

Mogelijkheden agenderen

Sommige werkgevers zijn nog niet bezig met de werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij hen kan de intermediair dit onderwerp juist agenderen, hen enthousiasmeren en nieuwe kansen en mogelijkheden laten zien. Vooral wanneer een intermediair de werkgever al kent, betekent dit extra service richting klant.

2

Contact met gemeenten en UWV

Belangrijk voor de bemiddeling is een goede verbinding met de publieke ‘aanbodkant’ van medewerkers. Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk vraagt vooral meer oriëntatie op gemeenten, naast de bestaande oriëntatie op werkgevers. Juist in het effectief samenbrengen van kennis van werkgevers, werkzoekenden en gemeenten kan een intermediair meerwaarde bieden. Zoek aansluiting bij de Regionale Werkbedrijven, daar vindt de coördinatie plaats van deze bemiddeling per arbeidsmarktregio.

4

Monitoren en verwachtingen managen

Bemiddelen van medewerkers met een beperking vergt goed inzicht in de mogelijkheden en competenties van medewerkers. Wanneer een inlener problemen ervaart met een medewerker, kan wat extra tijd of begeleiding nodig zijn voordat de medewerker op het gewenste niveau functioneert. Dit betekent dat een intermediair verwachtingen vooraf goed moet managen en een vinger aan de pols moet houden bij werkgever en medewerker.

5

Ontzorgen biedt uitkomst

Werkgevers vinden het vaak prettig als een intermediair hen het werving- en selectieproces grotendeels uit handen neemt, wanneer zij mensen met een beperking aan het werk willen helpen. Een kans voor intermediairs is om een totaalpakket van ‘ontzorging’ aan te bieden (met bijvoorbeeld werving & selectie, aanvraag van regelingen en voorzieningen, administratieve afhandeling en analyse van mogelijkheden binnen de organisatie). Voor een werkgever is dit per medewerker tussen de €1.800 en €2.500 waard, blijkt uit het onderzoek van Berenschot. Die investering kost het namelijk ook als een eigen p&o-medewerker de werkzaamheden uitvoert.



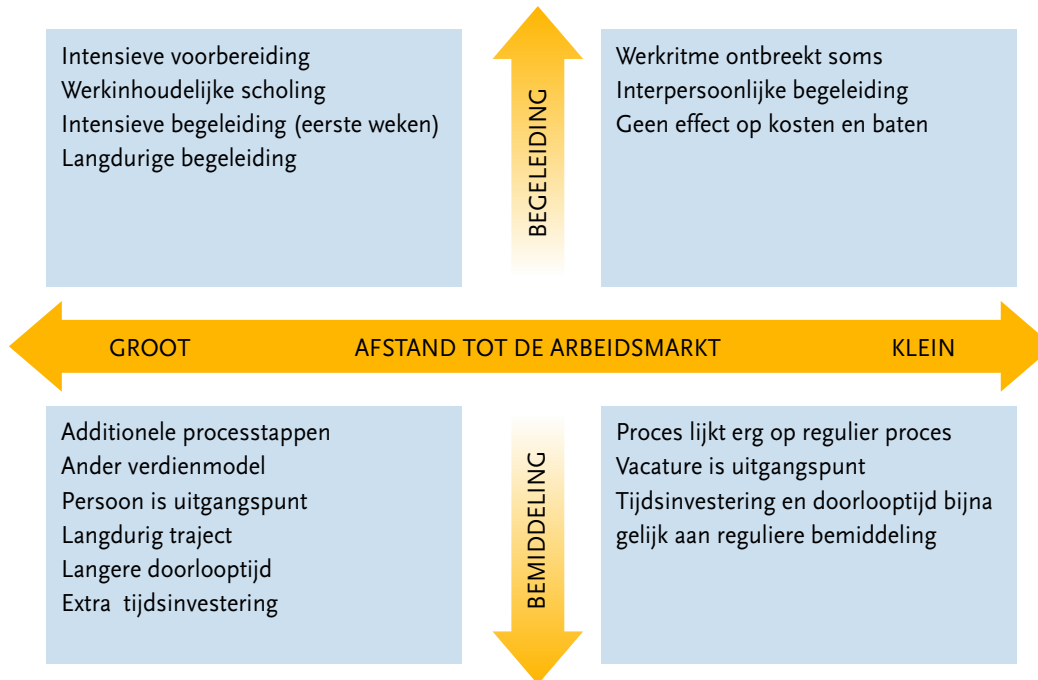
- 1 | Start
- 2 | Waarom kansen voor intermediairs?
- 3 | Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?
- 4 | Hoe gaat u aan de slag?
- 5 | Wat is nodig voor de doelgroep?
- 6 | Colofon

“We geven meer aandacht en begeleiding aan de medewerker met een beperking. Dat zit in kleine dingen, zoals elke dag een halfuur bijpraten.”

(Werkgever)

Wat is nodig voor de doelgroep?

Bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt vraagt in veel gevallen om maatwerk. De afstand tot de arbeidsmarkt is daarbij een bepalende factor. Het is voor intermediairs van belang om in hun dienstverlening rekening te houden met onderstaande processen.





- 1 | Start
- 2 | Waarom kansen voor intermediairs?
- 3 | Wat maakt een intermediair aantrekkelijk?
- 4 | Hoe gaat u aan de slag?
- 5 | Wat is nodig voor de doelgroep?
- 6 | Colofon

COLOFON

Dit is een digitale uitgave van AAVN.

Postbus 93050
2509 AB Den Haag
www.aavn.nl

Vormgeving & tekstredactie:
Tekstwerkplaats.nl

© 2015. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.

