

Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing

Bronnenboek

Adrienne Moolenaar



juridischjuist.info

Serienummer:

Licentie:

Voor het activeren van de licentie kijk op pagina 6 van dit boek.

Te activeren tot:

Colofon

Uitgeverij: Edu'Actief b.v.
0522-235235
info@edu-actief.nl
www.edu-actief.nl

Auteur: Adrienne Moolenaar
Omslagfoto: Erik Karst Fotografie

Titel: Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing
ISBN: 978 90 3723 565 4

© Edu'Actief b.v. 2016

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in compilatiewerken op grond van artikel 16 Auteurswet kan men zich wenden tot de Stichting PRO (www.stichting-pro.nl).

De uitgever heeft ernaar gestreefd de auteursrechten te regelen volgens de wettelijke bepalingen. Degenen die desondanks menen zekere rechten te kunnen doen gelden, kunnen zich alsnog tot de uitgever wenden.

Door het gebruik van deze uitgave verklaart u kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met de specifieke productvoorwaarden en algemene voorwaarden van Edu'Actief, te vinden op www.edu-actief.nl.

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding	7
1. Arbeidsbemiddelingsorganisaties	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Praktijk	9
1.3 Commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling	11
1.4 Niet-commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling	15
1.5 Samenvatting	19
1.6 Kernbegrippen	20
1.7 Vragen en opdrachten	22
2. De arbeidsmarkt	25
2.1 Inleiding	25
2.2 Praktijk	25
2.3 Een ander woord voor arbeid is werk.	26
2.4 Dynamiek op de arbeidsmarkt	31
2.5 Werkloosheid	37
2.6 Arbeidsmarktbeleid	42
2.7 Doelmatig en rechtvaardig arbeidsmarktbeleid	44
2.8 Arbeidsmarktfactoren	46
2.9 Bijzondere aandacht	52
2.10 Samenvatting	53
2.11 Kernbegrippen	56
2.12 Vragen en opdrachten	58
3. Beroepen- en scholingskennis	61
3.1 Inleiding	61
3.2 Praktijk	62
3.3 Beroepen, functies en taken	62
3.4 Scholing	63
3.5 Onderwijs en de wet	68
3.6 Structuur van het onderwijs	71
3.7 Zoeken en vinden op <www.werk.nl>	80
3.8 Erkenning van buitenlandse diploma's en het EVC	82
3.9 De relatie tussen functies, opleiding en andere functie-eisen	84
3.10 Samenvatting	90
3.11 Kernbegrippen	92
3.12 Vragen en opdrachten	95

4.	Re-integratie	97
4.1	Inleiding	97
4.2	Praktijk	98
4.3	Doelstelling en doelgroepen van re-integratie	99
4.4	Algemene werkwijze re-integratie	100
4.5	Instrumenten voor re-integratie	103
4.6	Organisaties die zich bezighouden met re-integratie	110
4.7	Re-integratie binnen organisaties	120
4.8	Samenvatting	122
4.9	Kernbegrippen	124
4.10	Vragen en opdrachten	126
5.	Werkwijze van arbeidsbemiddeling	129
5.1	Inleiding	129
5.2	Praktijk	131
5.3	De algemene procedure van arbeidsbemiddeling	132
5.4	Toelichting op de stappen van de procedure	133
5.5	Waadi	141
5.6	Samenvatting	142
5.7	Kernbegrippen	143
5.8	Vragen en opdrachten	145
	Register	147

Voorwoord

Voor je ligt een bronnenboek dat hoort bij de methode JuridischJuist.info. JuridischJuist.info is de methode voor de volgende opleidingen:

- Juridisch-administratief dienstverlener (niveau 4)
- Medewerker human resource management (hrm) (niveau 4).

De module Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing gaat over alle aandachtspunten die belangrijk zijn voor het werkveld van hrm en arbeidsbemiddeling. Er is gestreefd naar afwisseling tussen theorie (kennis, inzicht, open vragen) en praktijk (voorbeelden, opdrachten, artikelen). De opdrachten vragen kennis en inzicht, maar zijn vooral gericht op het oefenen met praktische vaardigheden die uitgevoerd gaan worden in de beroepspraktijk. Zo kunnen de studenten zich ook voorbereiden op de beroepspraktijkvorming.

Met behulp van de vragen en opdrachten aan het slot van elk hoofdstuk kun je vaststellen of je de leerstof op toepassingsniveau beheerst.

Op de methodesite www.juridischjuist.info zijn extra vragen, opdrachten en casussen te vinden, waaronder verwerkingsopdrachten die je in staat stellen om te oefenen met juridische modellen. Daarnaast is er per bronnenboek een ontwikkelingsgerichte toets beschikbaar waarmee je je kunt voorbereiden op het SPL-examen.

De basis voor dit bronnenboek wordt gevormd door de kennis en praktijkervaring van de auteur. Daarnaast is het boek gelezen en aangevuld door verschillende docenten en mensen van de organisaties die in dit boek zijn beschreven. Graag bedanken we:

- Niels te Boekhorst, voor zijn informatie over de mogelijkheden van de sociale dienst
- Tim Verdouw en Paul Fraanje (ROC Midden-Nederland), voor hun informatie over de werkzaamheden van UWV WERKbedrijf
- Kelly Borkus, voor haar informatie over re-integratie in de Ziektewet
- Berry Wieringa van B&D Personeelsdiensten en Gerrit van Dongen van Graafschap Re-integratie, voor hun informatie over re-integratie in het algemeen
- Margreeth Bakker van Start People, voor haar informatie over uitzenden
- Willy Bras (Graafschap College), voor zijn informatie over de commerciële kant van uitzenden
- Erwin van Bree van MVO Solutions in Didam, voor zijn informatie over maatschappelijk ondernemen, de Participatiewet en de SROI
- Henriëtte Henke (ROC Tilburg), Jan Vink (Alfa College Groningen), Hilko van Vilsteren (ROC Flevoland), Femke Spoeltman (ROC Nijmegen) en Paul Fraanje (ROC Midden-Nederland), die hebben meegelezen en gecorrigeerd.

Kwalificatiedossier

Uiteraard worden aan de opleiding eisen gesteld met betrekking tot het uitvoeren van het beroep. De eisen die aan jou worden gesteld om in een bepaald beroep aan de slag te kunnen, staan vermeld in een zogenoemd kwalificatiedossier.

In dit kwalificatiedossier staan kerntaken vermeld. Kerntaken zijn de belangrijkste taken die in een beroep voorkomen. Om deze kerntaken goed onder de knie te krijgen moet je werkprocessen uitvoeren en competenties ontwikkelen. Werkprocessen zijn eigenlijk werkzaamheden die je dagelijks moet uitvoeren. Om dat goed te kunnen doen moet je allerlei competenties ontwikkelen, zoals samenwerken, luisteren, initiatief nemen, vakkennis ontwikkelen en omgaan met stress. De bronnenboeken en de inhoud van de website van de methode Juridischjuist.info zullen je hierbij helpen.

Hoe werkt de methode?

De methode bestaat uit bronnenboeken en een website. Voor elke opleiding heb je een aantal bronnenboeken nodig. In deze bronnenboeken wordt de basistheorie beschreven en worden begrippen uitgelegd. Aan het eind van elk hoofdstuk vind je vragen en opdrachten.

Op de methodesite vind je extra opdrachten en extra bronnenmateriaal. Deze website kun je bereiken via www.juridischjuist.info.

Inloggen

Bij Juridischjuist.info hoort een licentie die toegang geeft tot de website www.juridischjuist.info. Op deze website vind je opdrachten en bronnen, zoals filmpjes en hyperlinks. De licentie moet je eerst activeren.

Het activeren gaat als volgt:

1. Ga naar licentie.edu-actief.nl.
2. Op deze pagina staan vier lege vakken. Vul hier de licentie in die je bij dit product hebt gekregen. De licentie bestaat uit 4 maal 6 tekens en is niet hoofdlettergevoelig.
3. Klik op de knop 'Activeren' en volg de verdere instructies op de website.

Ga naar www.juridischjuist.info. Klik op het blok Studentenmateriaal. Log in met je gebruikersnaam en wachtwoord. Vervolgens krijg je toegang tot de extra opdrachten en de bronnen.

Je kunt hierna twaalf maanden gebruikmaken van het materiaal op www.juridischjuist.info.

Veel succes!

Inleiding

Na het behalen van het mbo-diploma Medewerker human resource management kun je aan de slag in het werkveld van arbeidsbemiddeling. Dit boek gaat over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, over beroepen- en scholingskennis en over re-integratie. Dit zijn zaken waar je direct mee te maken hebt als medewerker hrm. Dat zal je in de loop van de opleiding zeker duidelijk worden.

Arbeitsbemiddeling is het leggen van contact tussen een werkgever met een vacature en werkzoekenden, met als doel de vacature te vervullen en de werkzoekenden aan een baan te helpen.

In je werk als medewerker hrm krijg je op verschillende manieren met arbeidsbemiddeling te maken:

- Er is iemand ziek geworden die je snel moet vervangen en je maakt daarvoor gebruik van een uitzendbureau.
- Er is een vacature die vervuld moet worden en je zet die uit bij het UWV WERKbedrijf omdat je iemand die wat moeilijker aan het werk kan komen een kans wilt geven.
- Er moet een re-integratieplan opgezet worden voor een langdurig zieke in de organisatie.
- Je gaat zelf aan het werk als intercedent bij een uitzendbureau, want dat kan ook met deze opleiding.

Arbeitsbemiddeling is ook de laatste stap van een re-integratietraject. Vandaar dat dit traject ook aandacht krijgt.

Er zijn commerciële en niet-commerciële organisaties die zich met arbeidsbemiddeling bezighouden. In hoofdstuk 1 noemen we de belangrijkste organisaties en beschrijven we in grote lijnen hun dienstverlening. In hoofdstuk 5 besteden we onder andere aandacht aan de werkzaamheden die je als medewerker van deze organisaties kunt gaan uitvoeren.



Voor alle duidelijkheid: elke organisatie die werkzaam is op het terrein van arbeidsbemiddeling heeft opdrachtgevers met vacatures – die meestal van een hr-afdeling komen – nodig én werkzoekenden om die vacatures te vervullen. Die organisatie zal stappen moeten ondernemen om de opdrachtgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen. Aangezien zowel een hr-afdeling als een uitzend- of re-integratiebureau onder andere tot taak heeft vacatures te vervullen en zieken binnen of buiten de organisatie te herplaatsen, is het voor medewerkers van deze afdeling of organisaties noodzakelijk om te beschikken over kennis van ontwikkelingen en (on)mogelijkheden op de arbeidsmarkt, over juridische kennis en over beroepen- en scholingskennis.

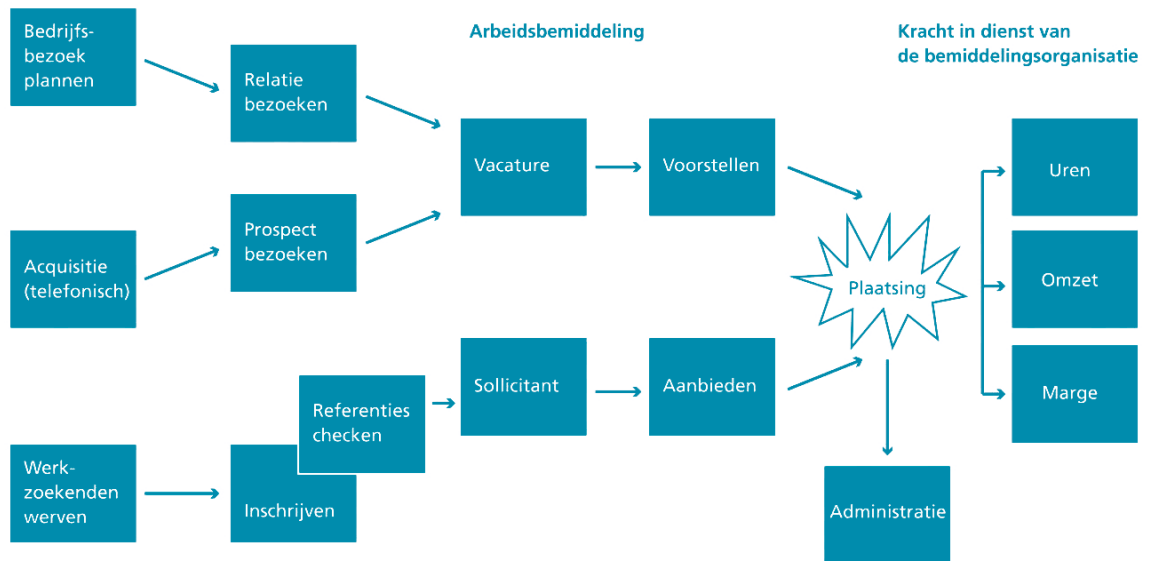
In hoofdstuk 2 en 3 gaat het over de arbeidsmarkt en over beroepen- en scholingskennis. Hoofdstuk 4 geeft informatie over hoe een hr-afdeling maar ook bemiddelende organisaties extra ondersteuning (kunnen) leveren om de kansen van een werkzoekende op de arbeidsmarkt te vergroten (re-integratie). Daarvoor heb je die kennis van de arbeidsmarkt en van beroepen en scholing dringend nodig. Hoofdstuk 5 vertelt hoe arbeidsbemiddeling tot stand komt.

Dit boek biedt je de kennis die noodzakelijk is om als medewerker binnen het werkveld van hrm te starten. In de praktijk ga je dus nog veel meer kennis opdoen.

Om die kennis up-to-date te houden, is het belangrijk dat je eraan went artikelen op internet op te zoeken over de verschillende in dit boek genoemde onderwerpen. Op de website die bij het boek hoort, staan voor elk hoofdstuk al één of meer voorbeelden van dergelijke artikelen. Lees ze, dan blijf je bij de les en leer je welke soort informatie je waar kunt vinden.

In figuur 1.1 laten we nog eens duidelijk zien welke onderwerpen in dit boek zoal aan de orde komen.

Als je het boek helemaal hebt doorgewerkt, kun je aan de hand van dit schema precies vertellen hoe het eraan toegaat in het werkveld van de arbeidsbemiddeling.



Figuur 1.1: Arbeidsbemiddeling.

Hoofdstuk 1

Arbeidsbemiddelings-organisaties

Na dit hoofdstuk kun je:

- de organisaties noemen die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling
- beschrijven welke vormen van dienstverlening deze organisaties leveren
- in grote lijnen uitleggen wat deze verschillende vormen van dienstverlening inhouden.

1.1 Inleiding

Er zijn verschillende organisaties die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen commerciële en niet-commerciële organisaties.

De commerciële organisaties worden betaald door de opdrachtgever. Dat is meestal een organisatie met een vacature die zij niet zelf kan of wil vervullen. De niet-commerciële organisaties worden betaald door de overheid.

Commerciële organisaties zijn:

- uitzendbureaus
- detacheringsbureaus
- werving- en selectiebureaus
- re-integratiebureaus.

Niet-commerciële organisaties zijn:

- het UWV WERKbedrijf
- sociale diensten van gemeenten.

1.2 Praktijk

In de inleiding heb je kunnen lezen dat je als hr-medewerker te maken kunt krijgen met eigenlijk alle organisaties die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling. Uitzendbureaus hebben zich lange tijd gericht op het bemiddelen van met name werkzoekenden die snel inzetbaar waren. De afgelopen jaren is de uitzendformule ook steeds meer ingezet om werkzoekenden die moeilijk plaatsbaar zijn weer aan een baan te helpen. Dat kunnen werkzoekenden zijn die:

- al heel lang niet meer gewerkt hebben: hun kennis en/of ervaring is verouderd, ze hebben eerst bijscholing of recente werkervaring nodig
- een arbeidshandicap hebben en extra ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen
- werk zoeken in een richting waarnaar in de huidige arbeidsmarkt geen vraag is en die dus nieuwe keuzes zullen moeten maken
- onvoldoende Nederlands spreken om kans te maken op het werk dat zij zoeken
- voortijdig de school hebben verlaten (zonder diploma).

Deze doelgroepen krijgen van de overheid extra aandacht. De Wet maatschappelijke ondersteuning wijst organisaties erop dat zij een taak hebben in het bieden van kansen om deze mensen aan het werk te laten komen. De Participatiewet is erop gericht eventueel extra maatregelen te treffen om hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten. Hierdoor lopen werkgevers minder risico's en kunnen op termijn ook zelfs verplicht worden om een percentage van hun totale personeelsbestand beschikbaar te stellen voor deze doelgroepen.

Er wordt binnen de arbeidsbemiddeling ook wel op een andere manier onderscheid gemaakt tussen werkzoekenden:

Tabel 1.1

	Wel kunnen	Niet kunnen
Wel willen	Werkzoekenden met een voldoende opleiding voor en ervaring met het werk dat ze zoeken, die gemotiveerd zijn om snel aan het werk te gaan en beschikbaar zijn op de momenten dat er sprake is van werk	Werkzoekenden die onvoldoende opgeleid zijn of een verouderde opleiding hebben en/of geen ervaring hebben met het werk dat ze willen doen, maar wel gemotiveerd zijn om te gaan werken
Niet willen	Werkzoekenden met een voldoende opleiding voor en ervaring met het werk dat ze zoeken, maar die niet gemotiveerd zijn om te gaan werken of zich heel beperkt beschikbaar stellen	Werkzoekenden die onvoldoende opgeleid zijn of een verouderde opleiding hebben en/of geen ervaring hebben met het werk dat ze willen doen en niet gemotiveerd zijn om te gaan werken of heel beperkt beschikbaar zijn

De vette tekst in tabel 1.1 geeft aan op welke doelgroep commerciële bemiddelingsbureaus zich vroeger richtten: met name de 'wel willers en wel kunners'. Tegenwoordig richten veel uitzendbureaus zich net als de andere arbeidsbemiddelingsorganisaties op alle vier de groepen.

Het is wel zo dat er voor sommige werkzoekenden meer mogelijkheden zijn (overheidsmaatregelen en tijd) als ze zich melden bij de sociale dienst of bij het UWV WERKbedrijf, omdat deze organisaties gespecialiseerd zijn in het bieden van extra ondersteuning, gericht op de problematiek van deze werkzoekenden. Vaak maken zowel de sociale diensten als het UWV WERKbedrijf ook weer gebruik van de dienstverlening van uitzendbureaus als onderdeel van hun trajectbegeleiding.

Daarom is het belangrijk dat je weet welke organisaties zich bezighouden met arbeidsbemiddeling, voor welke doelgroepen zij dat doen en welke dienstverlening zij de werkzoekende kunnen bieden. In dit hoofdstuk krijg je een overzicht van die verschillende organisaties.

De arbeidsmarkt is op dit moment sterk aan het veranderen. De verwachting is dat de arbeidsmarkt steeds flexibeler zal worden. Dat betekent minder vaste aanstellingen, dus meer mogelijkheden voor flexibel werken en meer vraag naar allerlei vormen van arbeidsbemiddeling. Ook daarom is het voor een hr-medewerker belangrijk om te weten welke vraag, welke ontwikkelingen en welke mogelijkheden er zijn.

Lees het artikel [Flexibele inhuur personeel blijft populair op <www.juridischjuist.info>](http://www.juridischjuist.info) over de groeiende rol van flexibel inzetbaar personeel op de arbeidsmarkt.

1.3 Commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling

Uitzendbureaus

Uitzendbureaus worden voor hun dienstverlening betaald door werkgevers met (tijdelijke) vacatures. Het maken van winst is het hoofddoel. Er zijn ook bureaus die zich anders noemen, maar die dezelfde werkwijze hebben als uitzendbureaus, bijvoorbeeld personeelsdiensten.

De dienstverlening van het uitzendbureau ligt hoofdzakelijk op het gebied van arbeidsbemiddeling. In grote lijnen bestaat het pakket van dienstverlening van de uitzendbureaus uit de volgende vormen van arbeidsbemiddeling:

- uitzenden
- detacheren
- payrolling
- herplaatsing
- inhouse-service.

Uitzenden

Uitzenden betekent dat het uitzendbureau voor een opdrachtgever de werving en selectie doet van krachten, die dan in dienst van het uitzendbureau ingeleend worden door de opdrachtgever. *De uitzendkracht heeft een uitzendovereenkomst met het uitzendbureau en krijgt zijn salaris van het uitzendbureau, gebaseerd op ingeleverde werkbriefjes.* Dit zijn meestal digitale overzichten van het aantal gewerkte uren per week, gespecificeerd per dag en op werktijd. De werkgever tekent de ingevulde werkbriefjes en stuurt ze digitaal naar het uitzendbureau. Hierop staat dus hoeveel uur de uitzendkracht die week heeft gewerkt. Op basis hiervan krijgt de uitzendkracht zijn salaris en ontvangt de inlenende opdrachtgever een rekening voor de kosten van de uitzendkracht, vermeerderd met een percentage (= marge) voor de dienstverlening van het uitzendbureau. Dit percentage is de betaling van de inlenende opdrachtgever voor de diensten (werving, selectie en administratie) van het uitzendbureau:

rekening = salaris uitzendkracht + werving, selectie, administratie (marge).

Hoe langer een uitzendkracht voor een opdrachtgever werkt, hoe groter de omzet en dus ook de winst voor het uitzendbureau.

Het voordeel van het werken met een uitzendbureau is voor de opdrachtgever dat hij geen moeite hoeft te doen voor de werving, selectie en administratie, dat uitzendkrachten nauwelijks een opzegtermijn hebben en dat zij onder de Ziektewet vallen omdat zij in dienst zijn van het uitzendbureau. Er zijn dus nauwelijks risico's voor de inlenende opdrachtgever, in elk geval zolang de ingeleende kracht op uitzendbasis werkt. Dat kan maximaal achttien maanden = 78 weken lang, mits de inlener valt onder een cao waarin is afgesproken dat dit mag. Is dat niet het geval dan geldt het uitzendbeding maximaal 26 weken.

De uitzendbureaus hebben de afspraak dat als een opdrachtgever een uitzendkracht zelf in dienst wil nemen, deze kracht eerst minimaal drie maanden als uitzendkracht bij de opdrachtgever moet hebben gewerkt. Dan zijn de kosten voor de dienstverlening van het uitzendbureau eruit.

Lees het artikel [Flex grote rol in toekomst werk op <www.juridischjuist.info>](http://www.juridischjuist.info) over de groeiende rol van flexibel inzetbaar personeel op de arbeidsmarkt.

Detacheren

Detacheren betekent dat een werknemer in dienst is van een werkgever en wordt uitgeleend aan een opdrachtgever. Ook in dit geval is de feitelijke werkgever het uitzendbureau. Het grote verschil tussen uitzenden en detacheren is dat de opdrachtgever en het uitzendbureau een zekere tijd afspreken. De kracht krijgt dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met het uitzendbureau. *Er is dus geen sprake van een uitzendovereenkomst, maar van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met het uitzendbureau.*

Dat geeft meer risico's voor het uitzendbureau; dat heeft dan namelijk een loondoorbetalingsverplichting. Als de opdrachtgever geen werk meer heeft, moet de kracht wel zijn salaris krijgen, want hij heeft een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode met het uitzendbureau. Dat betekent een hogere marge voor de opdrachtgever, omdat het risico voor het uitzendbureau groter is.

Voor de kracht zelf betekent dit meer zekerheid. Deze heeft nu immers geen uitzendovereenkomst met het uitzendbureau, maar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat hij zeker weet dat hij gedurende de afgesproken tijd inkomsten en werk heeft. Detacheren mag maximaal twee jaar. De ketenbepaling regelt dat een werkgever en werknemer maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal twee jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In beide gevallen zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Arbeidsovereenkomsten worden als opeenvolgend beschouwd als zij elkaar met een periode van zes maanden of minder opvolgen.

In de cao kan worden afgesproken dat het uitzendbureau de periode van twee jaar tot maximaal vier jaar mag verlengen. Of zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Daarna moet het uitzendbureau de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden als de arbeidsrelatie wordt voortgezet.

In vaste dienst van het uitzendbureau

Als een kracht achttien maanden uitzendkracht is geweest en daarna nog twee jaar of acht overeenkomsten voor bepaalde tijd (maar twee jaar blijft het maximum) als detachering (= kracht met een detacheringsovereenkomst) heeft gewerkt en nog steeds via datzelfde uitzendbureau aan het werk kan, moet het uitzendbureau deze kracht in vaste dienst nemen of afscheid van hem nemen. *Als deze kracht in dienst blijft van het uitzendbureau, heeft hij recht op een vaste aanstelling (= een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) bij het uitzendbureau, maar kan hij bij verschillende opdrachtgevers werken.* Dit komt niet vaak voor, want juist de snelheid waarmee een opdrachtgever én het uitzendbureau afscheid kunnen nemen van de kracht is de aantrekkingskracht van de dienstverlening van een uitzendbureau. Het uitzendbureau heeft alleen mensen in vaste dienst die een beroep uitoefenen waarvan eigenlijk honderd procent zeker is dat er altijd werk voor is. Dat komt dus niet vaak voor. Het risico voor het uitzendbureau is te groot. Als het werk bij een opdrachtgever is afgelopen, heeft het uitzendbureau de loondoorbetalingsverplichting. Het moet dus snel voor een nieuwe baan zorgen, want als de uitzendkracht geen werk heeft, is er ook geen opdrachtgever die het uitzendbureau betaalt. De uitzendkracht valt dan onder het ontslagrecht en heeft recht op een opzegtermijn.

Werving en selectie

Een werkgever met een vacature kan ook alleen de werving en/of selectie uitbesteden aan het uitzendbureau. Hij neemt de geschikte kandidaat dan zelf in dienst. Hiervoor wordt meestal van tevoren een vast bedrag afgesproken als beloning voor de dienstverlening van het uitzendbureau.

Payrolling

Payrolling betekent dat een werkgever zelf de werving en selectie heeft gedaan voor een medewerker die hij via het uitzendbureau wil laten werken. Dan betaalt de werkgever een lagere marge, omdat het uitzendbureau alleen de administratie doet. De voordelen voor de opdrachtgever zijn: geen administratieve rompslomp en geen juridische verplichtingen naar de medewerker.

Lees het artikel [Groeit payroll in lijn met toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt op <www.juridischjuist.info>](http://www.juridischjuist.info) over payroll.

Herplaatsing

In sommige gevallen heeft een werkgever te weinig werk voor zijn vaste medewerkers. *Om te voorkomen dat hij hen zou moeten ontslaan, kan die werkgever het uitzendbureau opdragen om een andere werkplek voor deze medewerkers te zoeken.* Dat is een zaak van goed werkgeverschap en het is ook goed voor het imago van de werkgever. Het uitzendbureau rekent hiervoor over het algemeen een vast bedrag per herplaatste medewerker. Deze komt dan in dienst van een nieuwe werkgever en niet in dienst van het uitzendbureau.

Vrijwel alle uitzendbureaus hebben deze vormen van dienstverlening in hun pakket. Als je daar dus als intercedent werkzaam bent, kun je met al die soorten van dienstverlening te maken krijgen. Dat betekent: verschillende contracten én verschillende afspraken met de uitzendkrachten en met de opdrachtgevers. Let dus goed op!

Inschrijven bij een uitzendbureau gebeurt steeds meer online. Na de digitale aanmelding wordt een afspraak gemaakt voor een kennismakingsgesprek om te onderzoeken of inschrijven zin heeft. Is dat het geval, dan volgt het intakegesprek. Als er een vacature is die bij de uitzendkracht zou kunnen passen, komt er een selectiegesprek op het uitzendbureau en vervolgens bij de opdrachtgever. De opdrachtgever beslist daarna de of hij de uitzendkracht wil inlenen. De verwachting is dat in de nabije toekomst deze werkzaamheden voor het overgrote deel digitaal zullen worden verricht.

Inhouse-service

Er zijn ook uitzendbureaus die binnen een bedrijf werkzaam zijn en daar dus ook hun werkplek hebben. Dat heet een inhouse-service. Veel grote uitzendorganisaties hebben een 'gewone' vorm – dus een eigen pand –, maar bieden daarnaast de mogelijkheid om inhouse te werken. Het gaat in dat geval om heel grote opdrachtgevers, want er werken dan één of meer intercedenten op de locatie van de opdrachtgever en zij werven en selecteren alleen voor die opdrachtgever.

Naast de dienstverlening op het gebied van arbeidsbemiddeling kunnen uitzendbureaus ook adviseren op het gebied van praktisch uitvoerend personeelswerk. Het gaat dan bijvoorbeeld om adviezen over het oplossen van problemen, verzuimbegeleiding, arbeidsvoorwaarden en beoordelen.

Detacheringsbureaus

Een detacheringsbureau heeft medewerkers in dienst. Zij hebben dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met het detacheringsbureau en worden ingeleend door opdrachtgevers. Een detacheringsbureau werkt dus niet met de uitzendformule. Dat betekent dat de werknemers meer zekerheid hebben dan uitzendkrachten. Vaak zijn ze in vaste dienst. Dat kan omdat detacheringsbureaus voor langere periodes afspraken hebben met bedrijven. Ook gaat het om werknemers die beroepen uitoefenen waar veel vraag naar is maar weinig aanbod. Het gaat vaak om technische en ICT-functies. Detacheringsbureaus bieden hun krachten meer begeleiding dan uitzendbureaus, bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing. Dit is ook nodig, want ze bieden gespecialiseerde en gekwalificeerde krachten aan en die moeten blijven in hun vakgebied. Detacheringsbureaus leiden op voor de vraag van de markt. De medewerkers moeten daarin mee.

De opdrachtgever betaalt het detachingsbureau op dezelfde manier als bij een uitzendbureau. Hij krijgt elke maand een rekening voor de salariskosten van de gewerkte uren, plus de marge. Die rekening is over het algemeen constant, omdat de medewerker een arbeidsovereenkomst voor een vast aantal uren per week heeft. Er is hier sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Werkzoekenden lopen over het algemeen niet zonder afspraak bij een detachingsbureau naar binnen om zich in te schrijven. Zij kunnen zich via de website van het bureau aanmelden met hun cv en een sollicitatiebrief. Afhankelijk van de vraag op de arbeidsmarkt worden zij uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Voor een detachingsbureau geldt sterker dan voor een uitzendbureau dat de medewerker moet passen bij het bureau. Ook daarop wordt dus geselecteerd.

Werving- en selectiebureaus

Een werving- en selectiebureau voert de werving en selectie uit voor bedrijven die dat zelf niet kunnen of willen doen. Redenen daarvoor zijn dat de vacature moeilijk te vervullen is, dat de kennis over de functie bij het bedrijf/de afdeling P&O onvoldoende is om een goede selectie te kunnen maken of omdat de afdeling P&O onvoldoende capaciteit heeft voor de procedure. Het gaat hier dus meestal om het zwaardere werk.

Een werving- en selectiebureau heeft geen bestand met werkzoekenden. Als het bureau de opdracht krijgt om een nieuwe medewerker te zoeken, gaat het eerst op bezoek bij het bedrijf van de opdrachtgever. Er wordt dan intensief bekeken wat voor soort bedrijf het is, welke organisatiecultuur er heerst, welke verwachtingen het bedrijf heeft van de nieuwe medewerker en welke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden het bedrijf de nieuwe medewerker wil bieden. Ook daarin adviseert het bureau. Op basis daarvan wordt een functiebeschrijving met harde en zachte eisen gemaakt. Dan gaat het bureau in overleg met de opdrachtgever werven op een bij de vacature passende manier. Dat kan zijn via internet, via kranten of vakbladen, maar ook via netwerken van professionals. De werving- en selectieprocedure van een werving- en selectiebureau lijkt dus op die van een afdeling P&O. Het gaat om zware (en dus ook duurder) functies voor langere of onbepaalde tijd, waarbij de opdrachtgever de werkgever gaat worden en dus juridisch verplichtingen krijgt ten aanzien van de werknemer, die dan ook onder het ontslagrecht gaat vallen. De nieuwe medewerker moet ook passen bij de aard en de cultuur van de organisatie en de afdeling waar hij gaat werken, want het is de bedoeling dat hij daar in vaste dienst komt. Dat maakt een zorgvuldiger procedure belangrijk.

Werving- en selectiebureaus voeren dus de hele procedure voor de werkgever uit tot aan de laatste selectiegesprekken, als er nog maar een paar geschikte kandidaten over zijn uit wie de werkgever zelf een keuze gaat maken.

Re-integratiebureaus

Een re-integratiebureau richt zich op het weer aan het werk krijgen van mensen die dat op eigen kracht naar verwachting niet kunnen. Je kunt hierbij denken aan:

- langdurig zieken die in een eventueel aangepaste functie weer terug willen naar hun oude werkgever of bij een nieuwe werkgever aan de slag willen binnen de eerste twee jaar van hun ziek zijn, waarbij de werkgever medeverantwoordelijk is voor hun re-integratie (Wet verbetering poortwachter)
- mensen met een arbeidshandicap die een uitkering hebben in het kader van de Ziektewet (ZW), de Wet arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) of de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
- mensen die al heel lang werkloos zijn, een verouderde werkervaring of opleiding hebben of die niet meer gemotiveerd zijn om te werken

- mensen die een beroep hebben uitgeoefend waarvoor geen werkgelegenheid meer is en die nu helemaal opnieuw moeten beginnen
- mensen die het om andere redenen moeilijk hebben om aan het werk te komen, bijvoorbeeld ouderen, herintredende vrouwen, schoolverlaters en allochtonen.

Re-integratiebureaus helpen deze werkzoekenden door middel van een re-integratietraject op weg naar werk. Het uiteindelijke doel is dat de mensen terugkeren (= re-integreren) op de arbeidsmarkt. In zo'n re-integratietraject wordt gekeken naar de kwaliteiten die de werkzoekenden hebben en naar hun mogelijkheden en wensen, maar ook naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er zijn veel verschillende instrumenten waarvan gebruik kan worden gemaakt in zo'n traject, zoals opleiding, werkervaring, vrijwilligerswerk, sollicitatietraining enzovoort. Deze worden behandeld in hoofdstuk 4.

Re-integratiebureaus kunnen worden ingehuurd door werkgevers die hun zieke medewerker weer aan het werk willen helpen in het kader van de Wet verbetering poortwachter, door sociale diensten van gemeenten in het kader van de Participatiewet, maar ook door de werkzoekende zelf. Werkzoekenden met een WW-uitkering kunnen hiervoor dan van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een IRO krijgen. Dat is een individuele re-integratieovereenkomst met een budget dat de werkzoekenden naar eigen inzicht in overleg met het UWV kunnen inzetten om weer aan het werk te komen. De IRO is helaas wel aan het verdwijnen. Ook het UWV zelf maakt gebruik van re-integratiebureaus.

1.4 Niet-commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling

UWV WERKbedrijf

Het UWV WERKbedrijf (of kortweg: het WERKbedrijf) werkt waar mogelijk samen met de sociale diensten van gemeenten en is een onderdeel van het UWV. Werkzoekenden die gebruik willen maken van een uitkering, zijn verplicht zich te melden bij het UWV WERKbedrijf. De medewerkers hebben verschillende functies die te maken hebben met het bemiddelen bij het zoeken naar werk en/of met het toetsen van uitkeringsrechten (sociale zekerheid). Werkzoekenden die met behulp van het UWV WERKbedrijf aan het werk kunnen, komen in dienst van de werkgever.

Het UWV WERKbedrijf is per 1 januari 2009 een onderdeel van het UWV. Vroeger was dit het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen, toen nog een zelfstandig bestuursorgaan). Het UWV WERKbedrijf voert het landelijke arbeidsmarktbeleid uit, dat komt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en doet dat per regio, gericht op de kenmerkende arbeidsmarktsituatie binnen de regio. Dat kan tot gevolg hebben dat de regionale UWV WERKbedrijven bijvoorbeeld in verschillende mate aandacht besteden aan de diverse doelgroepen of verschillende instrumenten inzetten om werkzoekenden aan het werk te helpen.

De fysieke plek waar de sociale diensten van gemeenten en het UWV WERKbedrijf samenwerken, is het WERKplein. Hier kunnen werkcoaches van het UWV WERKbedrijf en medewerkers van de sociale dienst samenwerken om uitkeringsgerechtigden te coachen naar werk. De medewerkers van de verschillende organisaties kunnen zo gebruikmaken van elkaars expertise. Maar het UWV WERKbedrijf sluit ook regionaal samenwerkingsovereenkomsten af met de grote uitzendorganisaties.

De missie van het UWV WERKbedrijf is:

'Steeds meer mensen aan het werk krijgen door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.'