

Werkgeversservicepunt start met speed meet center

Een speed meet center. De term viel al eens vaker, maar nu heeft de Haagse regio er echt één. Het werd afgelopen maand op ludieke wijze geopend door de Haagse wethouder sociale zaken, werkgelegenheid en economie, Henk Kool. Werkgevers, die op een snelle manier op grote schaal werknemers willen werven, kunnen het centrum gebruiken.

Het speed meet center is een initiatief van het Werkgeversservicepunt. In het Werkgeversservicepunt hebben de gemeente en het UWV Werkbedrijf de krachten gebundeld. Werkgevers, die op zoek zijn naar personeel, maar melden zich nu bij het Werkgeversservicepunt. Dat heeft toegang tot alle kaartenbakken, waarin werkzoekenden geregistreerd staan.

In sectoren als de beveiliging en de zorg zijn nog steeds mensen nodig. Om bedrijven uit deze sectoren (en andere werkgevers die groepen arbeidskrachten zoeken) te kunnen helpen, heeft het Werkgeversservicepunt nu een faciliteit in het leven geroepen, die het mogelijk maakt om in één ochtend of middag een reeks werkzoekende te interviewen. P & R Security uit Den Haag sprong daar direct op in. De dienstverlener zoekt nog een aantal beveiligers. Directeur Peter Helgering sprak na

de opening van het speed meet center met een reeks werkzoekenden, die door het Werkgeversservicepunt voor hem waren geselecteerd. Helgering zei trots te zijn dat hij de spits mocht afbijten in een centrum dat volgens hem in een behoefte voorziet. Directeur van het Werkgeversservicepunt Steven Baak vertelde dat er binnenkort ook een mobiel speed meet center komt. Daarmee kan het Werkgeversservicepunt op locatie sollicitatie sessies organiseren. Baak: "Dat is natuurlijk nog interessanter voor de werkzoekenden. Ze proeven direct ter plaatse de sfeer bij hun toekomstige werkgever."

Het nieuwe speed meet center bevindt zich in de kelder van het kantoor van het UWV Werkbedrijf aan de Laan van Meerdervoort in Den Haag waarin ook het Werkgeversservicepunt is gevestigd.



Haagse wethouder sociale zaken, werkgelegenheid en economie, Henk Kool

column



Mr. Louis Sloot

Advocaat en partner bij Clingendael Advocaten te Den Haag.

WERKTIJDVERKORTING, EEN ONZEKER PAD

Het kabinet heeft inmiddels verschillende maatregelen genomen om de pijn van de huidige economische crisis voor ondernemers te verzachten. De nieuwste maatregel is de zogenaamde deeltijd-WW. Een werkgever kan de werktijd van zijn personeel (of een deel daarvan) met ten hoogste de helft verkorten, en hoeft deze werknemers dan ook nog maar de helft van het salaris te betalen. De werknemers krijgen voor de andere helft een WW-uitkering. Deze regeling geldt in ieder geval voor 13 weken, en kan worden verlengd tot maximaal 65 weken. De werktijdverkortingsmaatregel is uiterlijk 1 januari 2010 ingaan. Let op: de werkgever moet een boete aan UWV betalen als hij een werknemer voor wie hij eerder al werktijdverkortingsmaatregel had aangevraagd, kort daarna alsnog ontslaat.

Een werkgever kan op deze manier de gevolgen van leegloop verzachten, én proberen goed ingewerkt personeel voor zijn bedrijf te behouden. Voordat het zover is moet hij over de werktijdverkortingsmaatregel eerst overeenstemming bereiken met de vakbonden of personeelsvertegenwoordiging, en afspraken maken over (bij)scholing van de betreffende werknemers. Daarnaast zal de ondernemingsraad een rol kunnen opeisen. Dat alles kost in ieder geval (kostbare) tijd.

Verder is het de vraag of werknemers een inkomensachteruitgang zullen accepteren. Een half salaris en de helft van een WW-uitkering is samen immers minder dan het oude inkomen. En horen bedrijfs-economische risico's niet bij de werkgever te liggen? De Stichting van de Arbeid meent dat er sprake is van 'een buitengewone en onzekere crisissituatie', en dat daarom de gevolgen van werktijdverkortingsmaatregel mogen doorwerken op het inkomen.

Of ook de rechter het daarmee eens zal zijn? Ik heb daar zo mijn twijfels over.

Wilt u meer weten?

mr. L.V. Sloot
Clingendael Advocaten
tel: 070 - 8200 100
sloot@clingendaeladvocaten.nl
www.clingendaeladvocaten.nl

Clingendael Advocaten |

Adviseur MKB Adviseurs

"Over de crisis heen kijken"

Het is wellicht wrang voor een aantal ondernemers om te constateren, maar de kredietcrisis brengt haarfijn aan het licht op welke vlakken er de afgelopen jaren beleidsmatige fouten zijn gemaakt.

Ondernemers hielden er onvoldoende rekening mee dat het wel eens minder kon gaan, er is te langzaam gereageerd toen de problemen zich aandienen en werknemers zijn onvoldoende (bij)geschoold en dus niet flexibel inzetbaar. "Sterker uit de crisis komen." Daar gaat het volgens Frank Goossens nu om. Hij is senior adviseur personeel & organisatie bij MKB Adviseurs. MKB Adviseurs komt voort uit - en is gelieerd aan MKB Nederland. Het bureau adviseert ondernemers uit alle branches in het midden - en kleinbedrijf. Goossens rijdt de laatste maanden van onderneming naar onderneming om herstructureringsprogramma's te begeleiden. "Bij veel bedrijven is het twee voor twaalf. Om twaalf uur trekt de bank de stekker er uit. Toch probeer ik met hen over de crisis heen te kijken."

De adviseur ondersteunt ondermeer een bouw - en installatiebedrijven, machinefabrieken, en keuken montagebedrijven. Bij een zeilmakerij, waar als gevolg van een dramatische terugval van orders sprake is van een forse omzetsdaling. "Ook hier. Te laat begonnen. Toen de orders begonnen terug te lopen, is de hoop gevestigd op de reparatiemarkt, die traditiegetrouw aan het eind van het seizoen aantrekt. Dat gebeurde niet en toen waren de rapen gaar. Er moeten mensen uit. Waren de problemen eerder onderkend, dan was er mogelijk meer ruimte geweest voor andere oplossingen."

"Werknemer en werkgever dragen samen verantwoordelijkheid"

In dit geval vindt Goossens dat extra sneu. De jongere ambachtslieden kennen meerdere 'kunstjes'; bij voorbeeld sjabloneren, snijden, naaien en monteren. Die zijn dus op meerdere plaatsen inzetbaar. Van de ouderen, die dat aantoonbaar niet zijn, moet het bedrijf nu afscheid nemen. Aan Goossens de taak om het UWV Werkbedrijf er van te overtuigen dat de ouderen inderdaad niet breed inzetbaar zijn en dat dus het last - in, first - out principe losgelaten dient te worden. "Waren de ouderen indertijd breder opgeleid, dan hadden we deze

discussie niet gehad. Wiens schuld dat is? Als verlengstuk van de werkgever houd ik me daar in dit specifieke geval niet mee bezig. Persoonlijk en in zijn algemeenheid denk ik dat werkgever en werknemer samen verantwoordelijkheid dragen. Beide partijen hebben belang bij een goede arbeidsmobiliteit. Ik ken ook de klacht van werkgevers dat ze niet van plan zijn om personeel op te leiden voor de concurrent. Mijn ervaring is echter dat een werknemer niet primair voor het geld gaat. Hij blijft omdat hij het naar zijn zin heeft, toekomstperspectieven ziet en wellicht goede opleidingskansen krijgt. Bij werknemers begint het besef te groeien dat niemand meer zijn hele leven hetzelfde werk kan blijven doen."

"Gemotiveerde cursisten boeken betere resultaten"

Een leven lang leren. Die uitdrukking verwoordt volgens Goossens exact waarin bedrijven in de toekomst hun oplossing moeten zoeken. "Geld kan niet het probleem zijn," verzekert hij. De Opleidingen Ontwikkelingsfondsen van de verschillende branches beschikken over voldoende middelen om met raad, daad en financiën bij te springen. Goossens zou wel graag zien dat de fondsen toegankelijker worden. Veel fondsen 'regeren' star en met de hand op de knip. "Dat moet anders. Vakgericht bij - of omscholen zou gratis moeten worden voor de werknemer. En geef meer keuzevrijheid. Laat mensen kiezen waarin ze zich willen scholen. Gemotiveerde cursisten boeken betere resultaten," aldus Goossens. Hij pleit er verder voor dat de Opleiding en Ontwikkelingsfondsen samenwerking bevorderen tussen bedrijven, reïntegratiebedrijven, hoge scholen en het middelbaar beroepsonderwijs. Er kan volgens hem ook veel meer gedaan worden met EVC's. Dat is de afkorting van Erkenning Verworven Competenties en staat voor een certificaat voor mensen, die in de praktijk verworven vaardigheden hebben hardgemaakt. Het is een soort CV - achtig diploma, dat hoge - en middelbare scholen kunnen afgeven.



Frank Goossens, senior adviseur personeel & organisatie bij MKB Adviseurs

"Het is de tijd van de grote heroriëntatie", vindt Goossens. "Gisteren was ik nog bij een middel groot reisbureau, met meerdere vestigingen her en der in het land. Die man zei tegen mij: er werd ons nooit een spiegel voor gehouden. Beter laat dan nooit, denk ik dan."

CV

Frank Goossens (49)

Is: senior adviseur bij MKB Adviseurs

Studeerde: personeelsbeleid, organisatiesociologie en 'sociologie, arbeid en bedrijf' aan de sociale academie

Was: Vakbondsbestuurder bij de VHP (nu MHP)

Daarna: Personeel en organisatieadviseur bij de Gibo groep
Hoofd personeelszaken bij Kroon elektrotechniek
Directeur P & O bij Burgers Ergon
Zelfstandig gevestigd adviseur P & O

Hekel aan: te laat komen

Statement: "Leer een leven lang leren"