

Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing



Colofon

Boom beroepsonderwijs
info@boomberoepsonderwijs.nl
www.boomberoepsonderwijs.nl

Auteur: Adrienne Moolenaar
Omslagfoto: Erik Karst Fotografie

Titel: Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing

ISBN: 978 90 3726 056 4

Eerste druk/eerste oplage

© Boom beroepsonderwijs 2021

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 (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.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 Boom beroepsonderwijs, te vinden op www.boomberoepsonderwijs.nl.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Arbeidsbemiddelingsorganisaties	7
1.1 Inleiding	8
1.2 Arbeidsbemiddeling in vogelvlucht	10
1.3 Commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling	12
1.4 Niet-commerciële organisaties in de arbeidsbemiddeling	21
1.5 Samenvatting	32
1.6 Kernbegrippen	33
2. De arbeidsmarkt	35
2.1 Inleiding	36
2.2 Geschiedenis en toekomst van arbeid	37
2.3 Dynamiek op de arbeidsmarkt	45
2.4 Werkloosheid	50
2.5 Arbeidsmarktbeleid	56
2.6 Doelmatig en rechtvaardig arbeidsmarktbeleid	57
2.7 Arbeidsmarktfactoren	61
2.8 21ste-eeuwse vaardigheden	67
2.9 Bijzondere aandacht	69
2.10 Samenvatting	71
2.11 Kernbegrippen	72
3. Beroepen- en scholingskennis	77
3.1 Inleiding	78
3.2 Beroepen, functies en taken	79
3.3 Scholing	80
3.4 Onderwijs en de wet	86
3.5 Structuur van het onderwijs	89
3.6 Erkenning buitenlandse diploma's en EVC	97
3.7 Relatie tussen functies, opleiding en andere eisen	99
3.8 Samenvatting	105
3.9 Kernbegrippen	107
4. Re-integratie	111
4.1 Inleiding	112
4.2 Doelstelling en doelgroepen van re-integratie	114
4.3 Algemene werkwijze re-integratie	115
4.4 Instrumenten voor re-integratie	119
4.5 Re-integratie organisaties	125
4.6 Re-integratie binnen organisaties	130
4.7 Samenvatting	133
4.8 Kernbegrippen	134

5.	Werkwijze arbeidsbemiddeling	139
5.1	Inleiding	140
5.2	Algemene procedure arbeidsbemiddeling	143
5.3	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)	153
5.4	Samenvatting	155
5.5	Kernbegrippen	156
	Index	159

Voorwoord

Voor je ligt een theorieboek 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).

Dit boek gaat over alle aandachtspunten die belangrijk zijn voor het werkveld van hrm en arbeidsbemiddeling.

Er is een deel dat gaat over de verschillende organisaties die zich bezighouden met re-integratie, een deel gaat over de arbeidsmarkt en een over beroepen- en scholingskennis. Er is een deel dat informatie geeft over hoe de manier waarop 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. Het laatste deel vertelt hoe arbeidsbemiddeling tot stand komt.

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 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. 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. Dit boek sluit volledig aan bij de kerntaken in het kwalificatiedossier Juridisch Administratieve Beroepen en bij de toetsmatrijzen Arbeidsmarkt, re-integratie en scholing VE1 en VE5 van Stichting Praktijkleren. De theorieboeken in combinatie met de opdrachten en de digitale leeromgeving zullen je hierbij helpen.

Hoe werkt de methode?

De methode bestaat uit theorieboeken en een digitale leeromgeving. In deze online omgeving vind je video's, weblinks en documenten en staan alle kennis- en inzichtopdrachten per paragraaf en Aan de slag-opdrachten en Casusopdrachten per hoofdstuk. Deze digitale leeromgeving kun je bereiken via digitaal.boomonderwijs.nl.



Bekijk de video in de digitale leeromgeving.



Activeer de weblink of download het document.

Hoe moet je de licentie activeren?

Voordat je de digitale leeromgeving kunt gebruiken, moet je je licentie activeren.

- Overleg met je docent welk type account je gebruikt.
- Ga naar www.boomberoepsonderwijs.nl/licentie.
- Bekijk de instructiefilm of lees het stappenplan.
- Volg de stappen.

Daarna kun je aan de slag. De licentie is twaalf maanden geldig. Veel succes!



HOOFDSTUK 1
**Arbeidsbemiddelings-
organisaties**

Vacature

Dagmar is net gestart als hr-medewerker. Er is een vacature en haar is gevraagd mee te denken over de meest geschikte manier om kandidaten te werven. Ze heeft een functiebeschrijving met de functie-eisen gekregen en moet nu samen met haar hr-adviseur bedenken wat ze de leidinggevende gaan adviseren: gaan ze de werving en selectie van de kandidaten zelf doen of uitbesteden?



Ze moet dan weten hoe de arbeidsmarkt op dat moment is. Kan ze regionaal gaan werven of is het verstandiger de vacature landelijk uit te zetten? Is er veel aanbod van werkzoekenden of valt dat tegen? Als dat tegenvalt kan ze misschien beter adviseren om het uit te besteden. Maar welke organisatie is dan het meest geschikt om dat te doen? Wat kost dat en wie levert de meest geschikte kandidaat? Vragen die Dagmar zal moeten beantwoorden voordat ze een goed advies kan geven.

De doelstelling van een afdeling Hrm is de juiste medewerker op het juiste moment op de juiste plek in de organisatie krijgen en houden. Dat begint met een personeelsplan: welke medewerkers met welke kwaliteiten hebben we wanneer op welke plek nodig om ervoor te zorgen dat we de doelen van de organisatie behalen? Vervolgens komt het werven en selecteren van nieuwe medewerkers. Het kan zijn dat de organisatie dat zelf doet, maar als de vacature moeilijk vervulbaar is of maar voor een vrij korte periode, wordt de werving en selectie vaak uitbesteed aan organisaties die deze dienstverlening bieden. Denk hierbij aan uitzendbureaus, het UWV WERKbedrijf, sociale diensten van gemeenten of re-integratiebedrijven. Al deze organisaties doen hun best werkzoekenden te plaatsen bij bedrijven met vacatures.

Het gebeurt regelmatig dat organisaties afscheid moeten nemen van werknemers. Ook daarbij kunnen organisaties in het werkveld van **arbeidsbemiddeling** behulpzaam zijn, bijvoorbeeld door op zoek te gaan naar een nieuwe baan voor deze werknemers. En het kan zijn dat je later zelf bij een van deze organisaties gaat werken. Dat is een reële mogelijkheid met de opleiding die je nu volgt.

Arbeidsbemiddeling

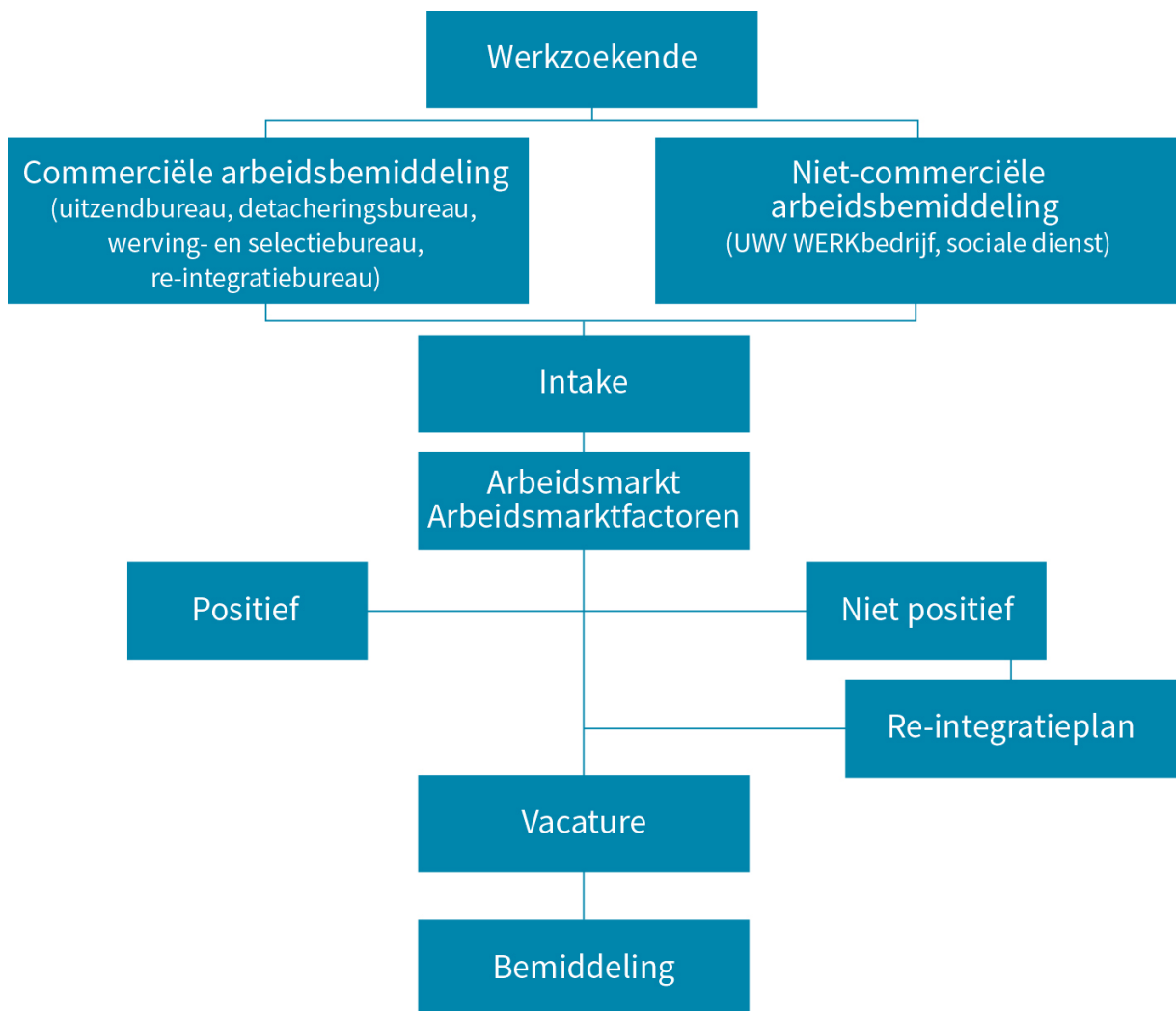
Alle activiteiten die erop gericht zijn contact te leggen tussen werkgevers met vacatures en werkzoekenden. Het doel is de vacature te vervullen en de werkzoekenden aan een baan te helpen.

Organisaties die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling hebben altijd twee klanten/cliënten: de werkgever/opdrachtgever met een vacature die vervuld moet worden, en de werkzoekende die aan het werk wil. Beide klanten zijn even belangrijk. Zonder de een kun je de ander niet helpen.

Na deze opleiding kun je in je werk op verschillende manieren met arbeidsbemiddeling te maken krijgen. Je werkt op een hr-afdeling:

- 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 kunt met deze opleiding ook als intercedent aan het werk gaan. Dan is arbeidsbemiddeling je beroep. In dit deel noemen we de belangrijkste organisaties en beschrijven we in grote lijnen hun dienstverlening.



Schematisch overzicht van re-integratie en arbeidsbemiddeling.



Als hr-medewerker kun je te maken krijgen met alle organisaties die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling. Is er een vacature, dan kun je overwegen om gebruik te maken van een arbeidsbemiddelingsorganisatie. De keuze is de vacature in eigen beheer te gaan vervullen of om haar uit te besteden. Als de organisatie het zelf wil doen, heeft ze wel voldoende specifieke kennis nodig om te weten waar ze de kandidaten hoe moet werven en selecteren.

De keuze om een werving- en selectieprocedure uit te besteden wordt vaak gemaakt om de volgende redenen:

- De vacature moet heel snel vervuld worden (bijvoorbeeld invalkrachten, vervanging wegens ziekte).
- Men wil zonder gedoe weer snel afscheid kunnen nemen van de werknemer als dat nodig is.
- De periode dat men iemand nodig is, is zo kort dat de administratieve werkzaamheden te duur zijn.
- Men heeft niet de vereiste kennis van zaken in huis om een goede werving- en selectieprocedure te kunnen houden.

Het is dus belangrijk dat je weet welke organisaties zich met arbeidsbemiddeling bezighouden, voor welke doelgroepen zij dat doen en welke dienstverlening zij de werkzoekende kunnen bieden. Welke organisatie hr gaat inzetten, is dus ook weer een keuze.

Commerciële en niet-commerciële organisaties

Er 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 deze 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
- outplacementbureaus.

Niet-commerciële organisaties zijn:

- het UWV WERKbedrijf
- sociale diensten van gemeenten.

Roc en arbeidsbemiddeling

Ook Roc's houden zich tegenwoordig bezig met arbeidsbemiddeling. Er zijn daarvoor drie doelgroepen:

1. Studenten die voortijdig de school verlaten (dus zonder diploma). Dit zijn de zogenaamde vsv'ers. Zonder diploma kom je over het algemeen moeilijk aan het werk. Het doel is hen aan het werk te helpen en toch te proberen hen weer terug te krijgen in het onderwijs, zodat ze alsnog een diploma halen. Hier werken ook vaak de leerplichtconsulenten aan mee.
2. Studenten met een arbeidsbeperking. Tegenwoordig is het streven om mensen met een arbeidsbeperking deel te laten nemen aan het reguliere onderwijs en hen te begeleiden naar een zo zelfstandig mogelijke baan. Bij het zoeken van werk kunnen ze best een steuntje in de rug gebruiken en die steun krijgen ze van school.
3. Studenten die een bbl-opleiding doen hebben een leer-/werkplek nodig. In sommige beroepen is die makkelijk te vinden, in andere beroepen moeilijker. Roc's bemiddelen tussen werkgevers die bbl'ers zoeken en bbl'ers die werkgevers zoeken.