



# Gemeente Maastricht

> RETOURADRES POSTBUS 1992, 6201 BZ MAASTRICHT

Commissie ESZ

BEZOEKADRES

Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

POSTADRES

Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht

WWW.MAASTRICHT.NL

ONDERWERP

Stand van zaken Podium24

DATUM

26 mei 2014

BIJLAGEN

2

BEHANDELD DOOR

DOORKIESNUMMER

ONZE REFERENTIE

-

E-MAILADRES

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte commissie,

Middels deze brief wil ik u graag informeren over de voortgang van Podium24. Bij besluit van 30 oktober 2012 hebben de colleges van de zes gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland besloten om een werkgeversservicepunt Maastricht-Heuvelland via een pilot van 18 maanden vorm te geven. Deze pilot is -zoals bekend- vorm gegeven in Podium24 en ik heb u hier reeds eerder uitgebreid over geïnformeerd. Aan het einde van de pilotperiode zijn de bevindingen vastgelegd in een rapportage, die vertaald is naar een businessplan. Inmiddels is het businessplan opgesteld en voorgelegd aan de Stuurgroep Transformatie Sociaal Domein op 26 maart 2014. De Stuurgroep heeft hierover positief geadviseerd aan de colleges.

Op 29 april 2014 is dan ook door de zes colleges besloten om het businessplan Podium24 vast te stellen en de daarmee Podium24 te continueren middels het verlengen van de pilot tot 1 januari 2016. Tevens is besloten om tijdens de verlengde pilotperiode de voorgestelde verdienmodellen en werkwijze toe te passen alsmede de methodiek verder uit te werken en te toetsen in de praktijk. De voortgang van Podium24 wordt verantwoord via de projectstructuur Transformatie Sociaal Domein en aan de directeur SoZa Maastricht is mandaat verleend om Podium24 aan te sturen. In de bijlagen treft u de collegenota met het bijbehorende businessplan aan.

Mocht u nog vragen hebben, dan ben ik uiteraard graag bereid om deze te beantwoorden.

A.F.M. Willems,

Wethouder Sociale Zaken, Arbeidsmarktbeleid en Stadsbeheer

PAGINA

1 van 1



- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd: -  
B. Er is wel overeenstemming

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Continuering Podium24, WerkGeversServicepunt Maastricht-Heuvelland

---

## 1. Aanleiding.

De zes gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland hebben in 2012 besloten om een WerkGeversServicepunt Maastricht-Heuvelland vorm te geven. In maart 2014 is dit servicepunt opgestart met de lancering van Podium24. Naast de zes gemeenten uit Maastricht-Heuvelland hebben Vebego, MTB, UWV werkbedrijf en ROC Leeuwenborgh zich geconformeerd aan de realisatie van deze opdracht.

De opdracht voor Podium24 was om, gedurende een pilot van 18 maanden, de haalbaarheid van een regionaal WerkgeverServicePunt in de praktijk te onderzoeken en de bevindingen naar een businessplan te vertalen.

Concreet is de opdracht destijds als volgt ingevuld:

onderzoek, conform het plan van aanpak, middels een pilot van 18 maanden de haalbaarheid van een regionaal WerkgeverServicePunt (WSP) door:

- 42 vacatures te vervullen middels arbeidsmarktprojecten;
- 42 vacatures te vervullen door individuele bemiddelingen;
- 20 vacatures te creëren door opdrachten te acquireren voor de SW;

waarbij geldt dat het vacatures betreft tot maximaal MBO niveau 3 (uitvoerend werk).

De opdracht bestond uit 3 onderdelen:

1. Onderzoek de haalbaarheid van één WerkgeverServicePunt door allianties te sluiten met het bedrijfsleven en iedere werkgeversvraag op te pakken en experimenterend, dus buiten de gebaande paden te handelen.
2. Verantwoord de resultaten die hiermee bereikt worden. Iedere bemiddeling telt en levert een besparing op de uitkering. We stappen af van het principe dat het een plaatsing moet zijn langer dan 6 maanden en uit de uitkering. Want we hebben geconstateerd dat de arbeidsmarkt flexibiliteit vraagt en ook een flexibele personeelsvraag heeft die vaak seizoensgebonden is.
3. Vertaal uiteindelijk het onderzoek en de resultaten naar een businessplan en leg dit advies voor aan de stakeholders.

Aan het einde van de pilotperiode dienen de bevindingen vast te worden gelegd in een rapportage, die vertaald is naar een businessplan, waarin onder andere geadviseerd wordt over de bestuurlijke verankering van het WSP in de toekomst.

Dit advies wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de portefeuillehouders, waarna besloten kan worden of er een structureel WSP voor de (sub)regio gerealiseerd moet worden.

Inmiddels is dit businessplan (bijlage) opgesteld en voorgelegd aan de Stuurgroep Transformatie Sociaal Domein d.d. 26 maart 2014. De Stuurgroep is akkoord met het businessplan, maar heeft



geconcludeerd, dat de pilot wordt verlengd tot 1 januari 2016 om de verdienmodellen alsmede de werkwijze toe te passen, verder te ontwikkelen en te toetsen. De onderhavige collegenota ziet op de vaststelling van het businessplan en het vervolg van Podium24.

## **2. Relatie met bestaand beleid.**

Collegenota Procesnotitie invoering Wet werken naar vermogen Heuvelland d.d. 8 november 2011.

Collegenota Continuering project invoering WWNV Heuvelland d.d. 25 september 2012.

Collegenota Werkgeversservicepunt Maastricht-Heuvelland: Start2work d.d. oktober 2012.

Collegenota Continueren, temporiseren en innoveren "Maastricht-Heuvelland werkt" d.d. augustus 2013.

## **3. Gewenst beleid en mogelijke opties.**

In het businessplan is de pilot uitgebreid geëvalueerd en korthedshalve wordt daarvoor verwezen naar paragraaf 3 van het businessplan, "Evaluatie pilot". Onderstaand treft u een korte samenvatting van de evaluatie aan.

In de periode vanaf november 2012 is hard gewerkt aan de opstart van het WerkGeversServicepunt Maastricht-Heuvelland. Aanvankelijk heeft het zwaartepunt van de werkzaamheden gelegen op het vormgeven van het team, het bouwen van de website en het verder vormgeven van het concept middels de inzet van sociale media. Een en ander heeft geresulteerd in de grootse lancering van Podium24, de naam waaronder het WSP operationeel is geworden, in maart 2013. Vanaf dat moment is het team aan de slag gegaan met het behalen van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. Uit het businessplan blijkt dat de kwantitatieve doelstellingen zijn gehaald en dat mag als een goede prestatie worden beschouwd, gelet op de problemen waarmee het management werd geconfronteerd bij de samenstelling van het team. Kenmerkend hieraan was het niet (kunnen) leveren van (de juiste) mensen door de aangesloten organisaties of medewerkers die om uiteenlopende redenen weer vertrokken.

Ook is in de praktijk gebleken dat de aansluiting tussen front en back office niet optimaal is verlopen. Een thema dat reeds aan de voorkant is gesignaleerd en waaraan voortdurend aandacht is besteed vanuit beleid en uitvoering. Voor een deel is dit te wijten aan het feit dat Podium24 aan de slag is gegaan met werkzaamheden die voorheen in de back office van met name sociale zaken niet tot de core business behoorde. Het matchen van mensen op vacatures is door de gemeente in het verleden immers uitbesteed aan particuliere re-integratiebedrijven en uitvoeringsorganisaties als Phoenix en Annex. Gaandeweg is hierin een modus gevonden waarmee met vereende krachten tot de juiste match kon worden gekomen van vraag en aanbod. Vraaggericht, maar aanbodgeschikt is hierbij het centrale thema. Podium24 heeft hierbij steeds de vraag van de werkgever centraal gesteld en heeft er steeds naar gestreefd dat daadwerkelijk geleverd kon worden aan de werkgever. Dit heeft ertoe geleid dat met deze werkgevers voldoende allianties konden worden afgesloten. Het aantal geslaagde plaatsingen alsmede het aantal te acquireren opdrachten voor de WSW-doelgroep is eveneens conform taakstelling gerealiseerd.

Ook aan de kwalitatieve doelstellingen die zijn geformuleerd is voldaan. Er is immers een businessplan opgeleverd en in dat businessplan zijn positieve en negatieve bevindingen gerapporteerd. Deze bevindingen hebben geleid tot conclusies en aanbevelingen, die als basis zijn gebruikt voor het Businessplan Podium24. Door het centraal stellen van de vraag van de werkgever is het contact met hem/haar goed verlopen. Deze vraaggerichte benadering werkt goed en doet ook een appèl op de werkzoekende die meer als werknemer en minder als uitkeringsgerechtigde wordt beschouwd. Het loslaten van regelingen en doelgroepen wordt eveneens als zeer positief ervaren.



Negatieve bevindingen hebben met name betrekking op de inzet van UWV en ROC Leeuwenborgh. Deze is ondermaats geweest en leidt tot de conclusie dat beide partijen niet noodzakelijk betrokken hoeven te worden bij de voortzetting van de pilot. Daarnaast heeft Podium24 een spanningsveld ervaren tussen de vraaggerichte werkgeversbenadering en de behoefte aan de zijde van de opdrachtgevende gemeenten aan aanbodgerichte projecten. Vraaggericht, maar aanbodgeschikt verdient verdere aandacht. Bij het ophalen van geschikt kandidaten bij de diverse toeleveranciers loopt Podium24 aan tegen het feit dat bestanden niet op een eenduidige manier zijn gestructureerd. Bovendien leidt een veelheid aan labels in de markt tot onduidelijkheid bij werkgevers.

Op grond van de bevindingen zijn aanbevelingen, op zowel organisatorisch als systeemtechnisch en algemeen vlak, voor de toekomst gedaan. Een intensieve en niet vrijblijvende samenwerking is een voorwaarde om succesvol te zijn. Podium24 moet duidelijk in de markt worden gepositioneerd als een netwerkorganisatie en om haar functie goed te kunnen vervullen is duidelijkheid in rolverdeling tussen Podium24 en de moederorganisaties noodzakelijk. Voor een snelle en goede match tussen vraag en aanbod dienen naast kwantitatieve ook kwalitatieve gegevens te kunnen worden geregistreerd in het systeem van Podium24. Het afstemmen van bedrijfsprocessen van Podium24 en de moederorganisaties is een verdere voorwaarde voor succes. Bovendien wordt de aanbeveling gedaan om te kiezen voor een eenduidige werkgeversbenadering. De werkgever heeft behoefte aan één aanspreekpunt. Podium24 heeft niet de ambitie om het relatiebeheer van bestaande partners over te nemen. Wel roept Podium24 de partners op om invulling te geven aan de behoefte van de werkgever, namelijk één aanspreekpunt.

Tot slot is in het businessplan een toekomstvisie neergezet. Zo heeft Podium24 een sterke behoefte om extern als onafhankelijke organisatie met een zakelijk imago en als gelijkwaardige gesprekspartner geprofileerd te worden. In de strategische doelen wil Podium24 zich richten op zelfstandige financiering uit dienstverlening en een focus van dienstverlening voor met name het MKB in de regio. Tactisch wil Podium24 dit bereiken door o.a. draagvlak te creëren bij de back office partijen en klanten, maar ook door de communicatie met werkzoekenden te optimaliseren om het profielenbestand up to date te houden en de werkzoekenden betrokken te houden bij Podium24. In haar propositie wil Podium24 werkgevers vooral ontzorgen en een breed antwoord bieden op uiteenlopende personeelsvragen van werkgevers. Podium24 is de vooruitgeschoven verkooporganisatie voor, door en namens de gemeenten, MTB en Vebego. Daarmee is Podium24 de frontoffice en vormen de partner organisaties de back office. De lijn tussen front- en backoffice is nauw, front-en backoffice zijn tegen elkaar aan georganiseerd door middel van een netwerkorganisatie. Een cruciale succesfactor voor een goede prestatie naar de markt, is een optimale verbinding tussen front- en backoffice. Wat de frontoffice verkoopt, zal de backoffice moeten waar maken. Wat de backoffice in de aanbieding heeft, zal de frontoffice moeten verkopen. Dit is een belangrijk spanningsveld met afbreukrisico. Voor zowel de werkgever als de werkzoekenden. Het spanningsveld bij de werkzoekende bevindt zich voornamelijk in de periode tussen aanmelding en daadwerkelijke inzet. Hierin zijn de belangrijkste stakeholders naast Vebego, MTB en gemeenten ook organisaties als Locus en IMMENS. Met UWV wordt nog van gedachten gewisseld over de toekomstige rol van deze organisatie.

In haar toekomstvisie kent Podium24 de traditionele doelgroepen van werkgevers en werkzoekenden. De primaire doelgroep voor Podium24 is de werkgever in het MKB en secundair de werkzoekende. Podium24 is actief in Maastricht-Heuvelland, te weten: Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul, maar verleent desgevraagd ook diensten aan werkgevers buiten deze regio. Waar mogelijk of gewenst werkt Podium24 samen met de WerkgeverServicePunten in die regio's.

Voor gemeenten is met name nog van belang om te bezien of en hoe zij één werkgeversbenadering voor alle doelgroepen en alle instrumenten (dus ook voor participatieplaatsen, tegenprestatie etc.)



wensen te organiseren. Eveneens is van belang om te bezien op welke wijze de uitstroom uit de bijstand via Podium24 gemaximaliseerd kan worden.

In het businessplan wordt aangegeven dat, door Podium24 in de verlengde pilotperiode de verdienmodellen nader worden uitgewerkt. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Podium24 heeft als korte termijn doel het project in zijn huidige vorm te continueren tot eind 2014
- Podium24 genereert wel vanaf 1 mei opbrengsten uit dienstverlening
- Podium24 wil vanaf 1 mei starten met facturatie (gezien het ontbreken van een rechtspersoon dient hiervoor een construct bedacht te worden)
- Podium24 heeft een stand-alone boekhouding, waardoor financiën te allen tijde inzichtelijk zijn
- Podium24 draait minimaal 'breakeven' door opbrengsten voor dienstverlening uit de markt te halen
- Podium24 heeft als lange termijn doel financieel onafhankelijk te opereren in de markt en de personeelskosten zelf te dragen. Dit is mede afhankelijk van keuzes die gemaakt worden door onze belangrijkste stakeholders de gemeenten en MTB Maastricht

Podium24 zal de aan werkgevers aangeboden dienstverlening in rekening brengen bij die werkgevers. De verdienmodellen die nader worden uitgewerkt zijn er op gericht dat Podium24 zelf in haar kosten voorziet en dat een bijdrage van de gemeenten niet meer nodig is.

#### **Advies Stuurgroep**

Het businessplan is op 26 maart 2014 uitgebreid besproken in de Stuurgroep Transformatie Sociaal Domein. Voorafgaande aan die bespreking is het plan ook in de Directiegroep Transformatie Sociaal Domein en de projectgroep Maastricht-Heuvelland werkt" besproken. Beide gremia hebben positief geadviseerd aan de Stuurgroep. De Stuurgroep heeft in genoemde vergadering besloten om een positief advies te geven aan de colleges om de pilot Podium24 te continueren tot 1 januari 2016. Hiervoor is gekozen, zodat in deze periode de gepresenteerde verdienmodellen alsmede de werkwijze kunnen worden toegepast en doorontwikkeld en in de praktijk getoetst. Daarnaast vindt de aansturing van Podium24 vanuit de gemeenten, als regievoerder op de arbeidsmarkt en binnen de drie decentralisaties, plaats. Hiervoor wordt mandaat verleend aan de directeur Sociale Zaken Maastricht. Uiteraard vindt deze aansturing in nauw overleg met de partners plaats, zodat de publiek-private samenwerking geborgd is. Tevens wordt deze periode gebruikt om de nauwe aansluiting tussen back office en Podium24 als front office naar de werkgevers optimaal te organiseren. Het eerste bovenstaande uitgangspunt genoemd onder verdienmodellen ("Podium24 heeft als korte termijn doel het project in zijn huidige vorm te continueren tot eind 2014"), is daarmee niet meer van toepassing. De Stuurgroep legt haar besluit nu voor aan de colleges van de zes gemeenten om op 29 april 2014 een gezamenlijk besluit te nemen over de continuering van Podium24.

#### **4. Personeel & Organisatie.**

Door de in Podium24 deelnemende organisaties wordt voorzien in de bemensing van Podium24. Dit gebeurt in nauwe afstemming met Podium24.

#### **5. Financiën.**

In het businessplan wordt er vanuit gegaan dat Podium24 via de gepresenteerde verdienmodellen in staat is inkomsten te genereren op basis waarvan de organisatie financieel "onafhankelijk" van de gemeenten is. Om deze positie te kunnen verwerven is evenwel een basisfinanciering noodzakelijk. De kosten die zijn gemoeid met Podium24 bedragen voor 2014 € 242.665,00 en voor 2015 € 370.850,00. Deze kosten hebben betrekking op personeel, ICT, PR/marketing, etc..



In de Stuurgroep Transformatie Sociale Domein van 26 maart 2014 is besloten om de kosten voor Podium24 te verdelen op basis van de Verdeelsleutel 2, decentralisatiebudgetten Sociaal Domein. De verdeling van de kosten over de gemeenten ziet er dan als volgt uit:

Gemeente	Percentage
Eijsden-Margraten	14
Gulpen-Wittern	10
Maastricht	44
Meerssen	12
Vaals	9
Valkenburg aan de Geul	11

De genoemde kosten Podium24 worden onderstaand per jaar weergegeven. Voor 2014 geldt dat de kosten nog slechts voor acht maanden worden gemaakt.

Kosten per jaar	2014	2015
Manager / Projecten	70.000,00	71.750,00
Administratie / Secretariaat	50.000,00	51.250,00
Marketing / communicatie	40.000,00	41.000,00
Matching	55.000,00	56.375,00
<b>Algemene kosten</b>		
PR/Marketing	40.000,00	40.000,00
ICT infra / middelen	10.000,00	10.250,00
Systemen / online	25.000,00	25.625,00
Opleidingen	15.000,00	15.000,00
Kantoorkosten (huisvesting/Inventaris)	35.000,00	35.000,00
Telefoonkosten / abonnementen / Reiskosten	24.000,00	24.600,00
<b>Kosten totaal</b>	<b>364.000,00*</b>	<b>370.850,00</b>

\*De kosten over 2014 bedragen  $8/12 \times \text{€ } 364.000,00$ . Voor 2014 dienen de gemeenten derhalve afgerond **€ 242.665,00** te voldoen.

Naast bovengenoemde kosten wordt door de samenwerkende partijen ook capaciteit ingebracht. Deze capaciteit hoeft niet apart betaald te worden, maar wordt door de partijen om niet ingebracht. De verdienmodellen zien er op dat ook deze kosten aan de gemeenten kunnen worden terugbetaald.



De verdeling over de gemeenten ziet er als volgt uit:

<b>Gevraagde financiële bijdrage</b>				
<b>Percentage</b>	<b>Financiële bijdrage</b>	<b>2014</b>	<b>Financiële bijdrage</b>	<b>2015</b>
44%	Maastricht	106.773,00	Gemeente Maastricht	163.174,00
14%	Eijsden-Margraten	33.973,00	Eijsden-Margraten	51.919,00
10%	Gulpen-Wittern	24.266,00	Gulpen-Wittern	37.085,00
12%	Meerssen	29.120,00	Meerssen	44.502,00
9%	Vaals	21.840,00	Vaals	33.376,50
11%	Valkenburg aan de Geul	26.693,00	Valkenburg aan de Geul	40.793,50
100%	<b>Totaal</b>	<b>242.665,00</b>	<b>Totaal</b>	<b>370.850,00</b>

De kosten van Podium24 voor de jaren 2014 en 2015 ad in totaal € 269.947,00 worden gedekt uit het I-deel 2014. Voor 2014 is inmiddels al € 2,8 miljoen op het overschot I-deel ingeboekt bij de begroting 2014. Ondanks het feit dat het I-deel voor 2014 met 8% naar beneden wordt bijgesteld is de verwachting dat er voldoende ruimte overblijft om ook de genoemde € 269.974,00 te dekken uit het overschot I-deel 2014.

Bij de nadere uitwerking van Podium24 en met name de facturatie van dienstverlening worden ook de BTW en andere fiscale aspecten meegenomen.

De eventuele gevolgen voor de Wet markt en overheid zullen worden meegenomen in het separate raadsvoorstel over deze wet, dat in juni 2014 in de Raad wordt behandeld.

## 6. Voorstel.

1. Het businessplan Podium24 vaststellen en daarmee Podium24 continueren middels het verlengen van de pilot tot 1 januari 2016.
2. In de verlengde pilotperiode de voorgestelde verdienmodellen en werkwijze toe te passen alsmede de methodiek verder uit te werken en te toetsen in de praktijk.
3. Voortgang verantwoorden via de projectstructuur Transformatie Sociaal Domein.
4. Mandaat verlenen aan de directeur Sociale Zaken Maastricht om Podium24 aan te sturen.
5. In te stemmen met de financiering conform de verdeling van de kosten per gemeente.
6. De kosten van Podium24 voor de jaren 2014 en 2015 ad in totaal € 269.947,00 dekken uit het I-deel 2014.

## 7. Vervolg / Planning.

Na besluitvorming wordt de pilot Podium24 gecontinueerd tot 1 januari 2016. Tijdens deze periode wordt periodiek gerapporteerd binnen de projectstructuur Transformatie Sociaal Domein.

# PODIUM

Businessplan 2014 – 2017

*Podium24. Onderneemt verder!*



## Leeswijzer

Voor u ligt het businessplan van Podium24. Dit businessplan staat helemaal in het teken van het toekomstige Podium24. De mission statement, strategie, dienstverlening en productenlijn geven duidelijk het onderscheidend vermogen weer in de wereld van publiek private samenwerkingen waar de vraag van de werkgever centraal staat en de zelfredzaamheid van de werkzoekende vanzelfsprekend is.

Dit businessplan, en daarmee ook terminologieën als front- en backoffice, is vanuit een werkgeversoogpunt geschreven.

In bijlage 1 vindt u de evaluatie van de pilotperiode. De bevindingen en de conclusies uit de pilot zijn de basis voor de keuzes die we gemaakt hebben voor het toekomstige Podium24. De evaluatie is opgebouwd uit 5 hoofdstukken. In hoofdstuk 1 en 2 van bijlage 1 wordt de aanleiding en de opdracht, waarmee het toenmalige WerkgeverServicePunt Maastricht-Heuvelland van start ging, verder toegelicht. Wat het projectteam met deze opdracht heeft gedaan, de resultaten en bevindingen zijn terug te lezen in hoofdstuk 3. De conclusies, aanbevelingen en randvoorwaarden voor succes worden in hoofdstuk 4 en 5 toegelicht.

Afsluitend gaat een woord van dank uit naar de toetsgroep<sup>1</sup> voor hun actieve deelname in de totstandkoming van dit businessplan.

---

<sup>1</sup> Jellemeek Zock (Directeur Sociale Zaken Gemeente Maastricht), Marcel Jöris (Directeur MTB Maastricht), Huub Seyben (Manager operations/Controller Gemeente Maastricht), Jos Saes (Directeur, Pentasz Mergelland), Wilbert Lennartz (Sectorhoofd klantcontact, Pentasz Mergelland), Leon Beurskens (Teammanager Sociale Zaken Gemeente Maastricht), Mischa Kleukers (Directeur publiekdiensten Gemeente Gulpen-Wittem).

# Inhoudsopgave

## Toekomstvisie businessplan Podium24

Toekomst	5
Marktontwikkelingen	5
Klantbelofte	5
Positionering	6
Strategische doelen	7
Tactische doelen	7
Propositie / Diensten	7
Organisatie	10
Stakeholders – met wie gaan we verder	12
Rechtsvorm	13
Arbeidsmarkt	13
Verdienmodellen en financiële doorrekening	15

## Bijlagen

Bijlage 1 Terugblik, evaluatie en conclusies pilot periode	
Historie	21
Opdracht pilot	22
Opdracht	22
Uitvoering	22
Evaluatie pilot	23
Resultaten versus doelen	23
Wijzigingen tijdens de pilot	25
Quickscan Podium24	31
De markt	31
Conclusies	33
Aanbevelingen	36
Bijlage 2 Collegenota & Plan van aanpak Start2Work	
Bijlage 3 De argumentenkaart voor publiek / private samenwerking	
Bijlage 4 Overzicht cijfers / resultaten pilotperiode	
Bijlage 5 CBS cijfers	
Bijlage 6 Financieel model	

# PODIUM

## Toekomstvisie Podium24

## 1. Toekomst

### 1.1 Marktontwikkelingen

Podium24 is de afgelopen maanden benaderd door diverse uitzendorganisaties zoals Randstad, TempoTeam, Start en Wiertz uitzenden. De inhoud van deze gesprekken hadden doorgaans dezelfde strekking. Hoe krijgen de uitzendbureaus toegang tot de bestanden van Podium24 en is een samenwerkingsverband mogelijk? In het land participeren uitzendorganisaties veelal in publiek-private netwerkorganisaties en worden dan doorgaans betaald door de gemeenten voor de inzet van hun intercedenten en voor de plaatsing van de doelgroep. Binnen Podium24 zijn de publieke partners en de private partner Vebego dit initiatief gestart met gesloten beurzen.

“De uitzendbranche is de belangrijkste private bemiddelaar op de arbeidsmarkt, niet alleen voor transitie van werk naar werk, maar ook vanuit werkloosheid. De uitzendbranche ziet het als zijn maatschappelijk taak om juist voor de groep uitkeringsgerechtigden een stapje extra te doen. Om zoveel mogelijk mensen vanuit een uitkering aan werk te helpen, is samenwerking tussen publieke en private arbeidsbemiddelaars essentieel. Deze publiek-private samenwerking krijgt steeds meer erkenning, staat prominenter dan ooit op de (politieke) agenda en wordt mede als antwoord gezien op de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met gemeenten ontstaan steeds meer initiatieven om werkzoekenden uit de bijstand naar werk te begeleiden. In januari 2012 ontving Staatssecretaris Klijnsma een Inspiratiegids vol met voorbeelden van succesvolle samenwerkingsprojecten tussen uitzendondernemingen en gemeenten. Om de samenwerking verder te stimuleren heeft het ministerie van SZW een subsidie ter beschikking gesteld ter ontwikkeling van het Project Ontsluiting Werkzoekendenbestanden<sup>2</sup>.”

Podium24 heeft voortijdig geanticipeerd op deze ontwikkeling en heeft vanuit haar publiek en private samenwerking tools, services en varianten in dienstverlening ontwikkeld om zoveel mogelijk mensen vanuit een uitkering aan het werk te helpen. De gemeenten Maastricht-Heuvelland hebben zelf dit initiatief genomen met gesloten beurzen en daarmee indirect bespaard op toekomstige investeringen om een dergelijke samenwerking op te tuigen. De bestanden zijn goud waard voor de uitzendbranche die in hun toekomstige propositie de werkgever wil gaan ondersteunen om zijn maatschappelijk verantwoordelijkheid in te vullen.

Op grond van deze koers en ontwikkelingen in de personele dienstverleningsmarkt en de evaluatie kan geconcludeerd worden dat er toekomst is voor Podium24.

Bij het opstellen van de businesscase zijn de conclusies en aanbevelingen uit de evaluatie meegenomen (voorgaande hoofdstukken). De businesscase bevat de volgende elementen:

- De basis: klantbelofte
- Positionering
- Strategische en tactische doelen
- Propositie / Diensten
- Organisatie
- Stakeholders
- Rechtsvorm
- Doelgroep
- Verdienmodellen en financiële doorrekening

### 1.2 Klantbelofte

Waartoe zijt gij op aarde? En waar komen we iedere dag ons bed voor uit? Dat is voor maar één ding en dat is dat we denken en vinden dat het beter kan. We vinden dat het proces om te komen tot inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt efficiënter kan. Juist

<sup>2</sup> <http://www.abu.nl/publiekprivatesamenwerking>

door goede afstemming tussen de belangrijkste stakeholders. We doen het daarom ook graag anders. Wat we anders doen?

**Podium24 heeft de werkgeversvraag als vertrekpunt, bedenkt personeelsoplossingen en staat garant voor een scherpe en duurzame match. Wij verbinden op een innovatieve, creatieve, efficiënte en transparante wijze met een netwerk van professionele partners.**

**Hierbij hebben mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt onze speciale aandacht en stellen we de werkgever in staat hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in te vullen.**

Podium24 kan dit als enige in de markt door een hoogwaardig netwerk van backoffice partijen, zoals de Gemeenten, MTB en private partners. Hierdoor krijgt de werkgever wat hij nodig heeft, aangevuld met een grote dosis MVO waarde.

Dit vraagt inleving in werkgevers. Het enige belang dat Podium24 dient is het werkgeversbelang en daarmee (maar eigenlijk meer als gevolg) bedienen we vele mensen met afstand tot de arbeidsmarkt – in welke vorm dan ook. En daar gaat ons hart uiteindelijk sneller van kloppen: de balans in waarde-creatie voor de werkgever, de verbinding met onze partners die werkzoekenden laten inzien dat het wél kan of anders en daarmee de energie die dit vrijmaakt om iedere dag deze uitdaging weer aan te gaan.

De klantbelofte kent een aantal onderliggende waarden.

- Podium24 gelooft er in dat inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt wél 'gesmeerd' kan lopen
- Podium24 is een initiatief voor werkgevers vanuit een ondernemersgedachte;
- Podium24 helpt klanten met oplossingen, niet met alleen het invullen van een vraag;
- Podium24 helpt ondernemers met ondernemen;
- Podium24 gelooft in het positief effect van open en eerlijke samenwerking;
- Podium24 zorgt ervoor dat het werk gedaan wordt;
- Podium24 vult MVO actief in, zonder dat het de werkgever moeite kost;
- Podium24 levert een bijdrage aan de resultaatverbetering bij onze klanten.

We zijn down-to-earth met oplossingen, verbindingen leggen en harde doelstellingen halen. Podium24 is resultaatgericht en dé ingang voor werkgevers in Maastricht-Heuvelland.

### **1.3 Positionering**

Belangrijk uitgangspunt voor Podium24 is en blijft de leidende rol van de werkgever. Het proces begint bij de werkgever en zijn/haar vraag. Hoe beter Podium24 de vraag – of liever de behoefte – van de werkgever kent, des te beter de oplossing vanuit Podium24 wordt. Einstein zei het al: 'als je de vraag goed doorgrond komt de oplossing vanzelf'.

Het merk Podium24 heeft duidelijk behoefte om in de externe profilering als onafhankelijke organisatie met een zakelijk imago en als gelijkwaardige gesprekspartner voor opdrachten neergezet te worden.

Podium24 wordt als "los platform" geprofileerd maar is wel verbonden met de gemeenten en MTB. Het feit dat we Podium24 los willen profileren is gelegen in:

- Podium24 moet kunnen concurreren met gevestigde private partijen, hét aanspreekpunt zijn voor de werkgevers en moet vrijheid en flexibiliteit in handelen hebben. Keuzes van de overheid of de lokale politiek worden daarin ingepast.
- Om de vraag leidend te kunnen laten zijn is het van groot belang om Podium24 als publiek en private organisatie vanuit de Gemeenten, MTB en Vebego als vooruit geschoven post te positioneren. Podium24 moet te boek staan als een regisseur in werk die mee onderneemt en interdisciplinair de werkgever van een antwoord voorziet. De werkgever voldoet zo aan zijn maatschappelijk verantwoorde invulling.

## 1.4 Strategische doelen

Voor Podium24 zijn een aantal strategische doelen voor de middellange termijn geformuleerd.

Concrete doelen voor Podium24 voor de komende 3 jaar:

- Zelfstandige financiering middels opbrengsten, zonder publieke investeringen;
- Focus van diensten, geen verdere verbreding;
- Focusklantgroep is het MKB;
- Een NPS vanuit werkgevers van minimaal 60%;
- Mogelijkheden verkennen voor integratie van partners;
- Groei naar een omzet van 2 miljoen Euro per jaar na een periode van drie jaar (2014 – 2017), exclusief overnames, ofwel: autonome groei;
- Uitrol van het Podium24 concept met een gevraagde merkbekendheid van minimaal 25% in de regio bij werkgevers in het MKB;
- Medewerker betrokkenheid van Podium24 met een gemiddeld cijfer 8;

## 1.5 Tactische doelen

In dit hoofdstuk worden de tactische doelen uiteengezet in stappen om de doelen te kunnen bereiken.

- Dienstverlening van Podium24 vertalen in een Producten Diensten Catalogus:
  - Klanten informeren m.b.t. de Podium24 diensten.
  - Producten Diensten Catalogus.
  - Netwerk bijeenkomsten.
- Draagvlak creëren bij de BackOffice partijen:
  - De aanbevelingen voor een eenduidige werkgeversbenadering bij de partners inbedden op directieniveau zoals beschreven in paragraaf 5.3 bijlage 1.
  - Proces afstemmen met direct betrokkenen.
  - Samenwerken als gelijkwaardige partners.
  - KPI's afspreken met backoffice.
- Draagvlak creëren bij de Podium24 klanten:
  - Samenwerkingsovereenkomsten sluiten.
- Financiële processen uitwerken:
  - Van offerte tot factuur; proces uitwerken.
- Informatiemanagement:
  - Inventariseren informatiebehoeften van de aangesloten partners (operationele of besturingsinformatie)
- Informatiebehoeften vertalen in een informatievoorziening.
- Continu aanpassen van bedrijfsprocessen:
  - Knelpunten, oorzaken en de gevolgen verder uitwerken (KOG-analyse)
  - Bepalen Kritieke prestatie-indicatoren (KPI's)
- Bedrijfsapplicatie en interface:
  - Welke bedrijfsapplicatie is of zijn noodzakelijk? (bv CRM).
  - Welke interfaces zijn noodzakelijk om (meerdere) systemen met elkaar te laten communiceren.
- Communicatie met werkzoekende optimaliseren om het profielen bestand up to date te houden en de werkzoekende betrokken te houden bij Podium24. Momenteel wordt er alleen met de werkzoekende gecommuniceerd na reactie.

## 1.6 Propositie / Diensten

Werkgevers bevinden zich continu in de situatie waarbij zij zoeken naar goede medewerkers met de juiste competenties. Dit kost veel tijd en geld. Podium24 neemt deze zorg uit handen en komt met een breed antwoord op de vraag naar personeelso oplossingen. Of het nu een plaatsing betreft voor onbepaalde tijd of een uitzendplaatsing: Podium24 kijkt naar de beste oplossing op dat moment: de juiste competenties op de juiste plaats. Dit doet zij met behulp van een efficiënt georganiseerde backoffice van Gemeenten, MTB en private partijen. Uiteindelijk kan de werkgever zijn tijd besteden aan ondernemen met goede mensen. Podium24 onderneemt mee.

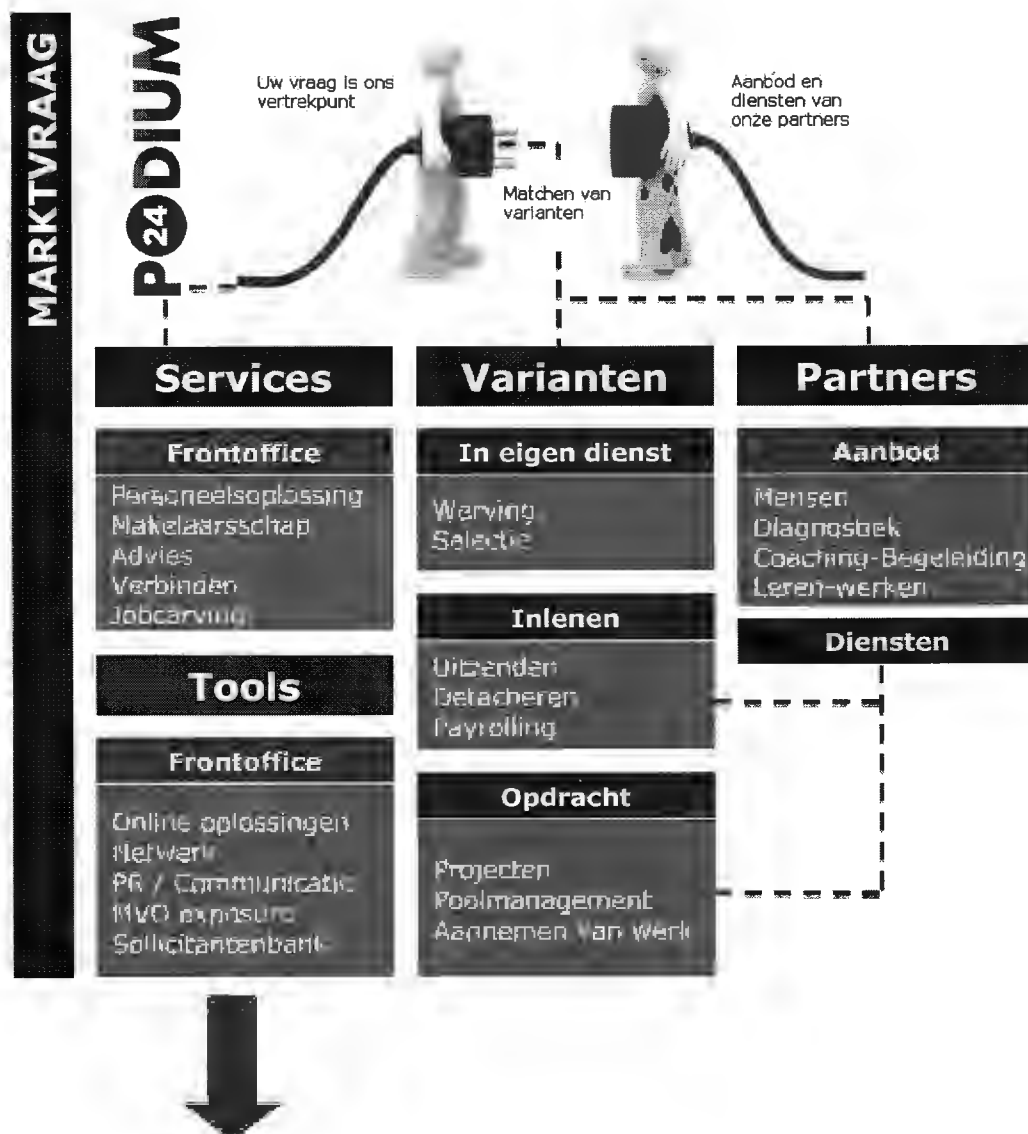
Wie de mensen heeft, heeft de markt.

Podium24 online met 2207 profielen

Maart 2014 opent de nieuwe Intratuin haar deuren. Dit kan niet zonder groei van kwalitatief personeel. Podium heeft eind 2013 met veel plezier de volledige werving, matching en 1<sup>e</sup> selectie geregeld. Een werkzoekende kwam via de website van Intratuin direct uit bij Podium24. Een werkgever de goede mensen, wij de profielen!

April 2014 mag Podium24 dit ook doen voor een nieuw te openen concept store in Maastricht. We kunnen niet wachten!

Om werkgevers succesvol verder te brengen biedt Podium24 een herkenbaar en samenhangend pallet aan diensten. Nee zeggen is geen optie. De volgende diensten zijn gedefinieerd vanuit Podium24 in de pilotfase:



### **1.6.1 Services**

Podium24 biedt voor ieder personeelsvraagstuk een antwoord en we voeren actief de regie op de uitvoering van de oplossing. We zijn daarmee eigenaar geworden van het probleem waardoor we écht kunnen mee ondernemen met onze werkgever. De uitvoering van de oplossing is veelal ondergebracht bij onze partners, zoals:

- MTB/ProLabor
- Vebego/Tence

We stellen ons ten doel om uitsluitend met preferred suppliers te werken in de uitvoering om het organisatorisch en kwalitatief beheersbaar te houden.

Die regierol van werk geeft Podium24 de mogelijkheid daadwerkelijk over de grenzen van instituties heen te kijken. Diensten die hiermee gepaard gaan zijn makelaarschap, netwerken en personeelsoplossingen. De uisplitsing van de personeelsoplossingen is te vinden in het onderdeel 'varianten'.

Advies en Jobcarving kan Podium24 zelf uitvoeren, maar ook in samenwerking met backoffice partijen, zoals MTB. Dit zal per situatie beoordeeld worden en zal in veel gevallen door de omvang van de opdracht naar een partner geschoven worden.

### **1.6.2 Tools**

Om te komen tot het uitvoeren van de diensten van Podium24 zijn een aantal tools beschikbaar, zoals communicatietools (online, PR, werving en marketingcommunicatie). Daarnaast is de waardepropositie op MVO een belangrijke pijler die online getoond wordt.

Een andere zeer gewaardeerde toegevoegde waarde is het leggen van verbindingen op het gebied van personeelsoplossingen, maar ook in sales en productie. Podium24 is als geen ander in staat om als een vlinder langs de – voornamelijk MKB – bedrijven te vliegen en kennis te delen, business kansen te zien en verbinding te leggen tussen ideeën en oplossingen.

Een MKB werkgever wil ontzorgd worden en biedt mensen graag een kans. Maar hoe?

Podium24 verbindt.

Podium24 verbindt Bakkerij Paulissen met de MTB om middels Jobcarving banen te creëren. Een bakker voert ook eenvoudig repeterende werkzaamheden uit die ook uitgevoerd zouden kunnen worden door onze doelgroep. Daarnaast wilt Bakkerij Paulissen ook van betekenis zijn voor de maatschappij. Podium24 heeft daarom Bakkerij Paulissen verbonden met het Leger des Heils, die nu dagelijks de overgebleven dagverse producten ophaalt om in haar buurthuizen aan te bieden. Podium24 verzorgt de volledige W&S voor een nieuw te openen filiaal medio 2014.

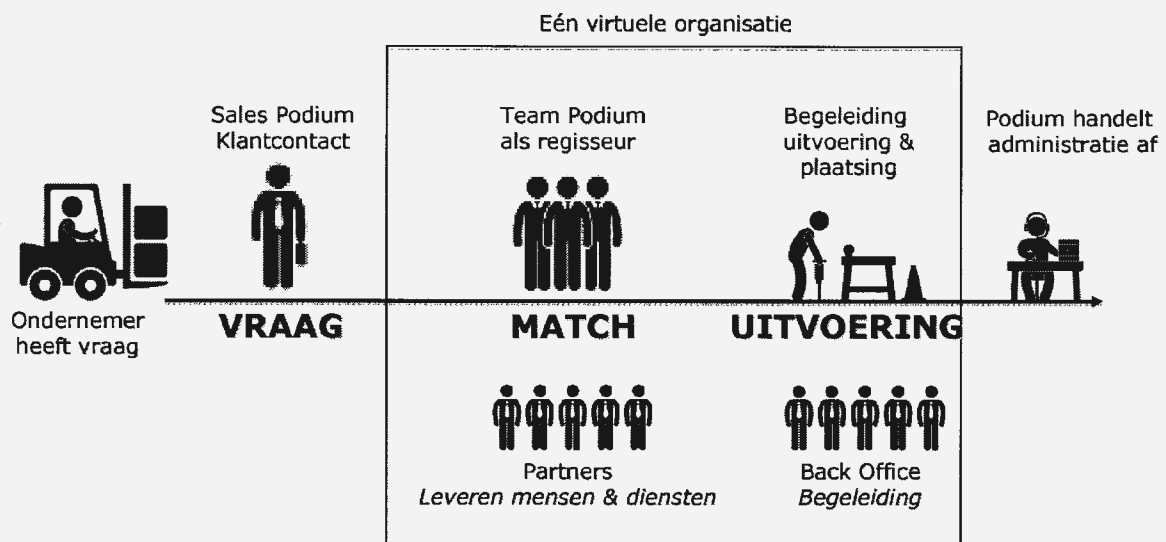
**Verantwoord én betrokken ondernemen loont!**



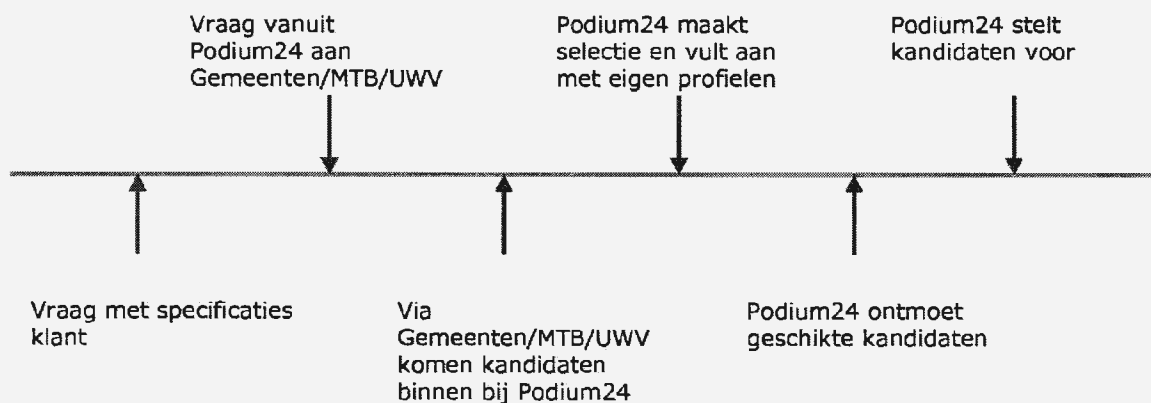
## 1.7 Organisatie

### 1.7.1 Publiek private samenwerking

Podium24 is de vooruitgeschoven verkooporganisatie door, voor en namens Gemeenten, MTB en de private partners. Daarmee is Podium24 de frontoffice en vormen de partner organisaties gezamenlijk de backoffice. De lijn tussen front- en backoffice is nauw, front- en backoffice zijn tegen elkaar aan georganiseerd door middel van een netwerkorganisatie. Deze netwerkorganisatie functioneert als volgt:



Een cruciale succesfactor voor een goede prestatie naar de markt, is een optimale verbinding tussen front- en backoffice. Wat de frontoffice verkoopt, zal de backoffice moeten waar maken. Wat de backoffice in de aanbieding heeft, zal de frontoffice moeten verkopen. Dit is een belangrijk spanningsveld met afbreukrisico. Voor zowel de werkgever als de werkzoekenden. Het spanningsveld bij de werkzoekenden bevindt zich voornamelijk in de periode tussen aanmelding en daadwerkelijke inzet.



Het Podiumgedeelte dat het klantcontact organiseert, bestaat uit een team van relatiebeheerders met een uitgesproken commercieel profiel dat vanuit zijn/haar netwerk verbindt en maatwerkmanagement en makelaarschap in zijn/haar portefeuille heeft. De frontoffice kent een manager met een zwaar commercieel, creatief en innovatief profiel. Zijn/haar belangrijkste opdrachten zijn: het verbinden van salesactiviteiten met de activiteiten van de partners, het aansturen van het team, het accountmanagement van de Top 10 klanten, het maken, vastleggen en optimaliseren van samenwerkingsafspraken met de backoffice (service level agreements). Daarnaast kent de afdeling 'klantcontact' matching vanuit het bestand bemiddelbare kandidaten (meer het intercedent-plus profiel). De matching vindt plaats door de back office en uiteindelijk levert Podium24 de kandidaten aan bij de werkgever. Het netwerk produceert kortom de kandidaten met het meest passend profiel en Podium24 regelt alles aan de 'voorkant' naar de werkgevers toe.

### *1.7.2 Klantcontact en administratief*

De complete organisatie wordt bij de klant vertegenwoordigd door relatiebeheerders. Zij hebben het meeste contact met de markt en bouwen verder aan de propositie vanuit Podium24. Niet voor niets vormen zij, samen met de manager, het grootste deel van Podium24.

#### *Klantcontact*

- Personeelsoplossingen
- Makelaarschap diensten
- Advies
- Verbinden
- Jobcarving
- Online oplossingen
- Netwerken
- Publiciteit/communicatie
- MVO exposure
- Sollicitantenbank
- Jobcarving

#### *Varianten in samenwerking met partners*

##### *Diensten:*

- Uitzenden, detacheren, payrolling
- Maatwerkmanagement (projecten, social return, arrangementen, poolmanagement)
- Aannemen van werk

##### *Administratief*

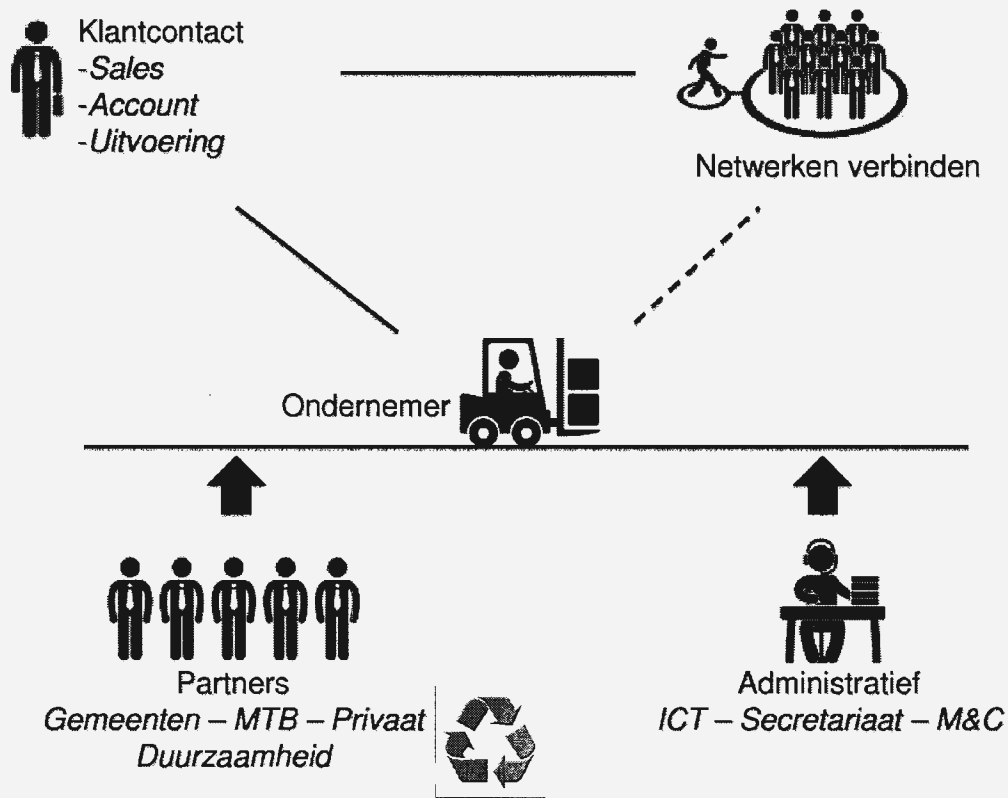
- Administratie/facturatie
- ICT support en onderhoud
- Secretariaat
- Marketing & communicatie

#### *Partners – onderdeel van de netwerkorganisatie*

##### *Aanbod:*

- Personeelsaanbod
- Diagnostiek
- Begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
- Leer en werk infrastructuur

De functies laten zich visueel als volgt vertalen in het overzicht, waarbij met name de core business, links boven, helder naar voren komt: het verkopen, organiseren en uitvoeren van personeelsoplossingen:



### 1.8 Stakeholders - met wie gaan we verder

Belangrijk punt voor Podium24 is het onderwerp stakeholders. Niet alleen vanwege de financieringsstromen maar ook om de doelen effectief te kunnen bereiken. Het doel waarop de stakeholders zijn gecategoriseerd is: succesvolle groei voor Podium24 vanuit de toekomstige context.

#### 1.8.1 Werkgevers

Podium24 is vraaggestuurd, waardoor werkgevers voor Podium24 op nummer 1 staan. Maar de werkgevers zijn dit niet altijd unaniem eens met Podium24 als het gaat om wederkerigheid van dit belang. Het belang is stabiel aan het stijgen door een toename van een rol in Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen vanuit werkgevers, waar Podium24 een belangrijke rol in kan spelen. Voor iedere medewerker van Podium24 geldt dat het contact met werkgevers optimaal dient te zijn. Dit contact en commercieel denken moet in de genen zitten van iedere Podium24'er. De manager stuurt hier actief op aan en fungeert zelf als rolmodel.

#### 1.8.2 Gemeenten

De rol van de lokale overheid is zeer groot; zij bepaalt veelal wie in Podium24 plaatsneemt en is voor het overgrote deel financierder van het initiatief. De gemeenten bieden met Podium24 een antwoord voor de werkgevers vanuit één werkgeversbenadering en stellen de werkgever in staat hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in te vullen. Hierbij hebben mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de speciale aandacht met als doel uit de uitkering te geraken en (opnieuw) een onafhankelijk bestaan op te bouwen. Daarmee geven gemeenten uitvoering aan hun publieke taak om werkzoekenden naar de arbeidsmarkt te leiden teneinde de schadelast te beperken.

### 1.8.3 MTB Regio Maastricht NV

MTB biedt varianten in services aan Podium24 en maakt daarbij indien nodig gebruik van St. Phoenix en Annex BV die beide aan de MTB gelieerd zijn. MTB biedt coaching en intensieve begeleiding en een leer/werk infrastructuur voor mensen, die zij in dienst of in begeleiding heeft, met als doel enerzijds deze mensen een passende plek te kunnen bieden in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Anderzijds werkgevers te helpen hun doelen te realiseren door invulling van hun personeelsvraag. Daarnaast zorgen zij op deze wijze voor schadelastbeperking als uitvoerende organisatie van gemeenten.

### 1.8.4 Vebego

Vebego is een stakeholder die tijdens de voorbereiding in 2011-2012 en de pilot een actieve rol heeft gespeeld om te komen tot dit businessplan en de continuering van Podium24. Het is absoluut de intentie van Vebego om de samenwerking voort te zetten met Podium24. Vebego blijft actief participeren in Podium24 overigens niet exclusief, omdat andere private partners ook toegang moeten kunnen krijgen tot Podium24. Vebego en aan haar gelieerde organisaties bieden varianten in services aan Podium24. Beoogd wordt om Tence tot preferred supplier te maken. Vebego onderscheidt zich als grootste werkgever in Limburg met haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzame inzetbaarheid van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt, binnen haar eigen bedrijfsonderdelen.

### 1.8.5 Overig

Graag wilt Podium24 met Locus en IMMENS in overleg over mogelijke samenwerkingsvormen. Ook wil Podium24 met het UWV in overleg over een samenwerkingsvorm die past bij de missie en visie van Podium24.

## 1.9 Rechtsvorm

Om partijen aan elkaar te verbinden is meer nodig dan alleen een samenwerkingscontract. Dat is gebleken tijdens de pilotperiode, waarin zowel het UWV als Tence tussentijds de inzet hebben stopgezet. Het begint uiteraard bij goede intenties en een klik tussen organisaties, maar belangrijk is de inzet van medewerkers vanuit die verschillende organisaties. De wil om samen iets aan te gaan, is essentieel. Vervolgens moet dit een formele verbinding kennen.

Een juiste samenwerkingsvorm is nog niet uitgekristalliseerd maar het denken in juridische verbondenheid lijkt wel een ideale optie om partners actief te verbinden aan Podium24.

## 1.10 Arbeidsmarkt

De doelgroep is tweeledig. Podium24 kent de traditionele doelgroepen van werkgever en werkzoekende. De primaire doelgroep voor Podium24 is de werkgever in het MKB en secundair de werkzoekende.

Definitie van MKB:

*Middelgroot:* minder dan 250 werknemers, een jaaromzet van hoogstens 50 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal kleiner of gelijk aan 43 miljoen euro.

*Klein:* minder dan 50 werknemers, een netto-jaaromzet van hoogstens 10 miljoen euro of een balanstotaal kleiner of gelijk aan 10 miljoen euro.

### 1.10.1 Werkgevers

Podium24 wil in een aantal zaken iets betekenen voor werkgevers:

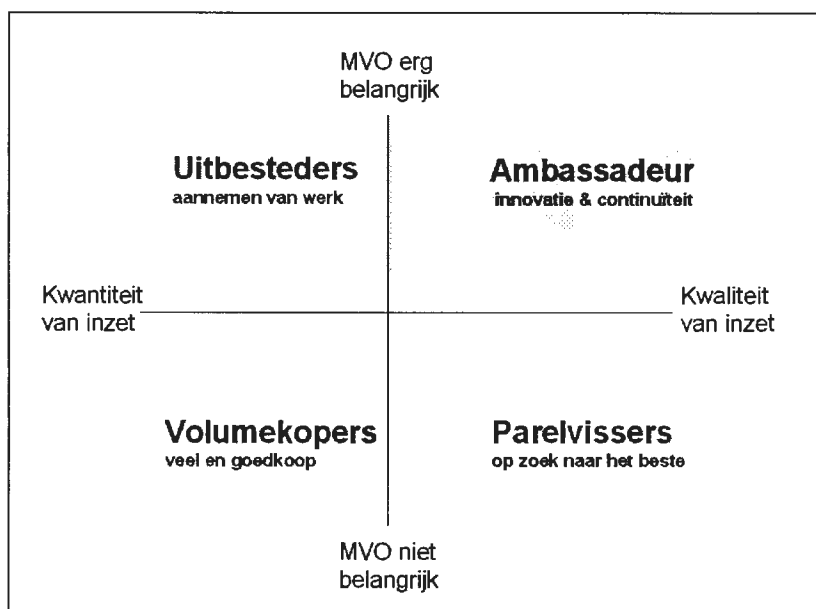
- Altijd een oplossing op (regie van) personeelsgebied die verder gaat dan welke aanbieder dan ook;
- Makkelijke ingang om werkzoekenden te bereiken over instanties heen;
- Invulling van een MVO-rol die geen extra tijd kost;
- Concurrerend in tarifiering, een serieuze speler in de markt

De doelgroep van werkgevers is omvangrijk binnen de focus van Podium24; het MKB. Verdeling volgens het CBS<sup>3</sup>

Voor Podium24 en de strategische richting om te focussen op het MKB betekent dit een potentiële groep van ruim 2.500 bedrijven van prospects die behoefte heeft aan advies en inzet van (tijdelijke) medewerkers en het invullen van hun MVO propositie.

#### *Type werkgever*

De typen klanten waar Podium24 zich in eerste instantie op richt zijn werkgevers die zich kunnen vinden in het sociale model en bereid zijn hierin te investeren: ambassadeurs. De tweede groep klanten zijn de uitbesteders die ook de maatschappelijke rol zien, maar bovenal arbeidscapaciteit nodig heeft conform een van de hierboven geformuleerde behoeften.



#### *Werkgebied Podium24*

Podium24 is actief in Maastricht-Heuvelland, te weten:

Maastricht, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul.

Podium24 verleent desgevraagd ook diensten aan werkgevers buiten deze regio. Waar mogelijk of gewenst werkt Podium24 samen met de WerkgeverServicePunten in die regio's.

#### *1.10.2 Werkzoekenden*

Voor de werkzoekende vult Podium24 (backoffice) de volgende rol in:

- Laagdrempelige manier om aan werk te komen;
- Met goede energie aan de slag;
- Een werkomgeving die bij je past, zowel op competentiegebied als op het gebied van je eigen ambities;
- Begeleiding en faciliteiten daar waar nodig;
- Een goed marktconform salaris en arbeidsvoorwaarden;
- Werken via een ondernemend en aantrekkelijk bedrijf.

De groep werkzoekenden is zeer groot. Wanneer deze groep goed in beeld is (zowel kwantitatief, als kwalitatief, en zowel rationeel (opleiding, ervaring) als emotioneel (ambitie, passie)) kunnen hier grote slagen mee gemaakt worden.

<sup>3</sup> Bijlage 5 cijfers CBS

## 1.11 Verdienmodellen en financiële doorrekening

In dit hoofdstuk gaan wij verder in op de verdienenmodellen van Podium24 en de begroting 2014 – 2017.

### Uitgangspunten

Voor wat betreft de financiering hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Podium24 heeft als korte termijn doel het project in zijn huidige vorm te continueren tot eind 2014;
- Podium24 genereert wel vanaf 1 mei opbrengsten uit dienstverlening;
- Podium24 wil vanaf 1 mei starten met facturatie (gezien het ontbreken van een rechtspersoon dient hiervoor een construct bedacht te worden);
- Podium24 heeft een stand-alone boekhouding, waardoor financiën te allen tijde inzichtelijk zijn;
- Podium24 draait minimaal 'breakeven' door opbrengsten voor dienstverlening uit de markt te halen;
- Podium24 heeft als lange termijn doel financieel onafhankelijk te opereren in de markt en de personeelskosten zelf te dragen. Dit is mede afhankelijk van keuzes die gemaakt worden door onze belangrijkste stakeholders de gemeenten en MTB Maastricht.

### De verdienenmodellen van Podium24

Vanuit de visie om een beperkt aantal diensten aan te bieden, is een verdeling gemaakt in verschillende verdienenmodellen. Per dienst wordt hieronder aangegeven welk verdienenmodel voor ogen staat en welke tarieven hiertoe behoren.

Podium24	Verdienmodel Markt	Verdienmodel Partners
<b>Services</b>		
Personeelsoplossingen	€ 0,-	
Makelaarschap		Zie varianten
Advies	€ 50,- / Uurbasis	
Verbinden van partners	Makelaarsmodel	5% van omzet / verbindingsfee
Jobcarving	€ 50,- / Uurbasis	
<b>Tools</b>		
Online oplossingen	€ 100,- per uur	
Netwerk	€ 0,-	
PR / Communicatie / Werving MVO Exposure Sollicitantenbank (2000+)	€ 350,- / Abonnement	
<b>Varianten</b>		
In eigen dienst	€ 0,-	50% van schadelastbeperking
<b>Inlenen</b>		
Uitzenden	Makelaarsmodel	€ 1,- per productief uur
Detacheren	Makelaarsmodel	€ 1,- per productief uur
Payrolling	Makelaarsmodel	€ 1,- per productief uur
<b>Opdracht</b>		
Projecten	Pakketprijs (Uurbasis + Tools)	5% van de opdrachtsom
Poolmanagement-mobiliteit	Makelaarsmodel	€ 1,- per productief uur
Aannemen van werk	Makelaarsmodel	5% van de opdrachtsom
Werving en Selectie	Fee	
<b>Partners</b>		
<b>Aanbod</b>		
Mensen	Nog niet van toepassing	Nog niet van toepassing
Diagnostiek	Nog niet van toepassing	Nog niet van toepassing
Coaching en begeleiding	Nog niet van toepassing	Nog niet van toepassing
Leren / werken	Nog niet van toepassing	Nog niet van toepassing

## **Toelichting verdienmodel Markt**

Podium24 haalt opbrengsten uit de markt via:

- services in personeelsoпlossingen, makelaarschap, jobcarving
- tools in online oplossingen, PR, communicatie & werving;
- varianten van dienstverlening in een makelaarsmodel.

De markt betaalt op basis van een uurtarief, fee of abonnementsgelden. De winst komt ten gunste van de netwerkorganisatie Podium24 bestaande uit de gemeenten, MTB en Vebego.

## **Toelichting verdienmodel Partners**

### Gemeenten

In de pilot periode zijn van de 160 bemiddelingen, peildatum februari 2014, 58 kandidaten uitgestroomd uit de uitkering. Het gross, 47, van deze kandidaten behoort tot de bijstandsgerechtigden doelgroep. Daarnaast zijn er kandidaten gedeeltelijk uitgestroomd, hebben inkomsten uit arbeid gegenereerd of lopen nog in trajecten. Voor de gemeente levert uitstroom een besparing op van ongeveer € 14.000,- per kandidaat op jaarbasis. Dit betekent bij een plaatsing van zes maanden een besparing van ongeveer € 7.000,- per kandidaat. Dit wordt door Podium24 gerealiseerd. Podium24 vraagt 50% van de besparing, € 3.500,- op half jaarlijkse basis per kandidaat, te laten terugvloeien naar Podium24. De factuur wordt op basis van de besparing na respectievelijk zes en twaalf maanden verstuurd.

### MTB / Vebego en externe partijen

In de pilot periode heeft Podium24 opdrachten gegenereerd die tot projecten en verbindingen van diensten hebben geleid.

De omzet die (tot nu toe<sup>4</sup>) door de MTB gerealiseerd is, is € 261.915,69.

Er is ook omzet bij externe partijen, door verbindingen, gerealiseerd.

Podium24 past hier het makelaarsmodel toe en vraagt 5% van de omzet als verbindingsfee. De factuur wordt op basis van realisatie omzet na respectievelijk drie, zes, negen en twaalf maanden verstuurd.

### Vebego / MTB en externe partijen

In de pilot periode heeft Podium24 opdrachten gegenereerd die tot varianten in diensten hebben geleid.

De omzet die (tot nu toe<sup>5</sup>) door Vebego gerealiseerd is, is € 108.402,00

Podium24 past hier het makelaarsmodel toe en vraagt € 1,- per productief uur.

De factuur wordt op basis van realisatie uren na respectievelijk drie, zes, negen en twaalf maanden verstuurd.

## **Begroting<sup>6</sup> en financiering**

Podium24 haalt omzet uit de markt en plaatst uitkeringsgerechtigden. De markt betaalt voor de waarde die Podium24 levert. De gemeenten betalen voor de waarde van de schadelastbeperking en de partners betalen conform een makelaarsmodel.

De omzet minus de loonkosten en algemene kosten van Podium24 levert een winst op. Deze winst komt ten gunste van de netwerkorganisatie Podium24 bestaande uit de gemeenten, MTB en Vebego.

Podium24 begroot<sup>7</sup> jaarlijks de loonkosten en algemene kosten en start het jaar met een financiering die aan het eind van het kalenderjaar is terugverdiend en wordt terugbetaald aan de financierders. Het rendement, na terugbetaling, is het eigen vermogen van Podium24 (lees de netwerkorganisatie gemeenten, MTB, Vebego). Deze partijen ontvangen een winstuitkering die zij naar rato van inzet en afgesproken percentages overeen zijn gekomen.

<sup>4</sup> December 2013

<sup>5</sup> December 2013

<sup>6</sup> Zie bijlage 6, Financieel model

<sup>7</sup> Zie bijlage 6, Financieel model

Zoals geschetst in de inleiding is er vraag naar het concept van Podium24. Het is in de toekomst dan ook mogelijk om licenties uit te geven voor het concept en de naam Podium24 aan andere gemeentelijke regio's of personele dienstverleners. Ook is het mogelijk opleidingen of stages te verstrekken aan consultants om resultaatgericht te werken en te leren 'omdenken' van aanbod naar vraag.

In alle gevallen geldt dat de mogelijkheid bestaat voor koppelverkoop, waardoor diensten op totaalniveau voordeliger worden door afname van meerdere diensten. Doelstelling in het dienstenbeleid is op een zo breed mogelijk front aanwezig zijn bij de werkgever. Hiermee vult Podium24 de preferred supplier rol optimaal in.

### **Inkomsten uit de markt**

Podium24 heeft op de lange termijn de doelstelling om financieel onafhankelijk te opereren in de markt. Dat betekent dat Podium24 opbrengsten uit dienstverlening genereert, maar ook de kosten voor personeel zelfstandig gaat dragen. In het financieel model (zie bijlage5) zijn alle financiële uitgangspunten verder uitgewerkt.

De omzetten zijn zeer conservatief gecalculeerd. De kosten zijn daarentegen redelijk scherp gecalculeerd omdat bij Podium er geen 'waterhoofd' moet gaan ontstaan. Wel is het misschien wenselijk om vanaf jaar 2015 meer sales en consultants in te zetten om de omzet meer dan evenredig te laten stijgen. Dit kan eventueel in een later stadium besloten worden door het management. De toelichting op afzonderlijke posten is weergegeven in het financieel model in de bijlage.

Contractuele afspraken tussen de partners worden vastgelegd in het bedrijfsplan.



# **P24 DIUM**

## **BIJLAGEN**

## **BIJLAGEN**

**Bijlage 1** Terugblik, evaluatie en conclusies pilot periode

**Bijlage 2** Collegenota & Plan van aanpak Start2Work

**Bijlage 3** De argumentenkaart voor publiek / private samenwerking

**Bijlage 4** Overzicht cijfers / resultaten pilotperiode

**Bijlage 5** CBS cijfers

**Bijlage 6** Financieel model

## Bijlage 1 Terugblik, evaluatie en conclusies pilot periode

### 1. Historie

Ooit bestond het idee van een WerkgeverServicePunt in de Gemeenten Maastricht-Heuvelland. En ooit werd dat Start2work en verdween dat om te herrijzen als: Podium24. En dat heeft allemaal plaatsgevonden in een kleine anderhalf jaar. Eigenlijk bestaat Podium24 als naam pas sinds maart 2013, na de grootse lancering in Gulpen-Wittem. Welkom in de kraamkamer van Podium24, waar we bezig zijn met de eerste stappen in de grote wereld.

Het initiatief is ontstaan naar aanleiding van overlegondes die de wethouders uit de regio Maastricht-Heuvelland hebben gehouden met het bedrijfsleven over knelpunten op de regionale arbeidsmarkt. Er is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod. Bedrijven kampen al snel met een tekort aan personeel door vergrijzing en ontgroening, terwijl de kaartenbakken van de sociale dienst steeds voller raken. Hoewel werkgevers en overheden hetzelfde belang hebben – een gezonde arbeidsmarkt – is er langs elkaar gewerkt. Daarom is afgesproken te koersen op een innovatieve samenwerking.

Deze koers werd bekrachtigd door de toenmalige wet werken naar vermogen, inmiddels participatiewet, met de opdracht om een eenduidige werkgeversbenadering op te zetten voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot drie pilots in de regio Zuid Limburg. Medio 2014 worden de bevindingen getoetst en de best practices samengevoegd in 1 advies.

Voor de pilot in de regio Maastricht-Heuvelland is er een werkgroep geformeerd met enkele private partijen als Nedcar en Vebego die bereidheid hebben getoond hun kennis en ervaring te delen.

Deze bevindingen zijn voor de gemeente Maastricht, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Meerssen, Vaals en Valkenburg (hierna te noemen Gemeenten), aanleiding geweest om de volgende opdracht te verstrekken:

- Onderzoek in de praktijk, gedurende een pilot van 18 maanden, de haalbaarheid van een regionaal WerkgeverServicePunt en vertaal de bevindingen naar een businessplan!

Er waren wel wat uitgangspunten van belang voor de bestuurders:

- Het WSP is de plek waar vraag en aanbod bij elkaar komen (met een primaire focus op werkgelegenheid (<MBO3)).
- De vraag van de markt is leidend.
- Altijd kunnen leveren, door het breng & haal principe tussen partners van het WSP.
- De dienstverlening moet van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers.
- Het moet vernieuwend & toekomst bestendig zijn.
- Het mag niet afhankelijk zijn van subsidies.
- Het moet gedragen worden door het bedrijfsleven.
- Het moet ons helpen mensen te bemiddelen naar werk.
- Geen onderscheid in leeftijd, woonplaats of regelingen.

Kortom: Het moet uniek zijn en een substantiële toegevoegde waarde hebben voor alle partijen.

Naast de zes gemeenten uit Maastricht-Heuvelland hebben de MTB, UWV werkbedrijf, ROC Leeuwenborgh en familiebedrijf Vebego zich geconformeerd aan de realisatie van deze opdracht.

## 2. Opdracht pilot

### 2.1 Opdracht

Onderzoek, conform het plan van aanpak<sup>8</sup>, middels een pilot van 18 maanden de haalbaarheid van een regionaal WerkgeverServicePunt (WSP) door:

- 42 vacatures te vervullen middels arbeidsmarktprojecten;
- 42 vacatures te vervullen door individuele bemiddelingen;
- 20 vacatures te creëren door opdrachten te acquireren voor de SW;

waarbij geldt dat het vacatures betreft tot maximaal MBO niveau 3 (uitvoerend werk).

De opdracht bestaat uit 3 onderdelen:

1. *Onderzoek* de haalbaarheid van één WerkgeverServicePunt door allianties te sluiten met het bedrijfsleven en iedere werkgeversvraag op te pakken en experimenterend, dus buiten de gebaande paden te handelen.
2. *Verantwoord* de resultaten die hiermee bereikt worden. Iedere bemiddeling telt en levert een besparing op de uitkering. We stappen af van het principe dat het een plaatsing moet zijn langer dan 6 maanden en uit de uitkering. Want we hebben geconstateerd dat de arbeidsmarkt flexibiliteit vraagt en ook een flexibele personeelsvraag heeft die vaak seizoensgebonden is.
3. *Vertaal* uiteindelijk het onderzoek en de resultaten naar een businessplan en leg dit advies voor aan de stakeholders.

Leg aan het einde van deze periode de bevindingen vast in een rapportage, die vertaald wordt naar een businessplan, waarin onder andere geadviseerd wordt over de bestuurlijke verankering van het WSP in de toekomst.

Dit advies wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de portefeuillehouders, waarna besloten kan worden of er een structureel WSP voor de (sub)regio gerealiseerd moet worden.

### 2.2 Uitvoering

Op 1 november 2012 is er een projectteam geformeerd. Dit projectteam wilde een dienstverlening neerzetten die echt van toegevoegde waarde is voor het bedrijfsleven. Dus zijn ze gaan praten met 100 werkgevers. Wat wilde de werkgever:

- Ontzorgd worden, één aanspreekpunt en eenduidige regelingen.
- Meer gebruik maken van de mogelijkheden die Social Media biedt.
- Snel, flexibel en resultaat gericht handelen.
- Vinden van de juiste mensen.
- Iets met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, maar niet te weten hoe.
- Geholpen worden met ondernemen.
- Online exposure.

De bedrijven wilden een Podium. Podium24 is het antwoord van het (publiek/private) projectteam op de vraag van de werkgevers.

Podium24 is momenteel<sup>9</sup> 15 maanden actief, waarvan ca. 9 maanden 'in business'. De periode voor die negen maanden bestond uit het bouwen van een werving- en matchings systeem, een website / voorbereiding om te komen tot een lancering op 13 maart 2013, het aannemen van werk en het bouwen aan structuren.

De resultaten, uitgewerkt in hoofdstuk 3 zijn dus altijd een samenkomst van een werkgeversvraag, onderzoek naar aansluiting van bestaande partijen en hoe Podium24 hier een passend antwoord op kan geven. Daarnaast richt Podium24 de organisatie efficiënt in om aan deze vraag te kunnen voldoen. Het resultaat, de bemiddeling en of verbinding, is een gevolg.

<sup>8</sup> Bijlage 2, plan van aanpak Start2Work

<sup>9</sup> Februari 2014

### 3. Evaluatie pilot

#### 3.1 Resultaten versus doelen

In bijlage 3 zijn de resultaten gespecificeerd over de periode november 2012 – januari 2014, ofwel een looptijd van 14 maanden van de 18 maanden durende pilot (80% van de looptijd) waarbij rekening gehouden moet worden met een progressief verloop van omzet en vacatures.

##### 3.1.1 Minimaal 50 allianties aangaan met het bedrijfsleven.

- Podium24 heeft met 53 organisaties zaken gedaan en inmiddels 25 allianties afgesloten met het bedrijfsleven. De betreffende bedrijven hebben aangegeven op structurele wijze zaken te willen doen met Podium24. Ook kent Podium vanuit de structuur een aantal partners, zoals de Gemeente, MTB, UWV en Vebego/Tence. Hoewel het doel nog niet gerealiseerd is heeft Podium24 hiermee laten zien te kunnen bewegen in een complexe omgeving van partners en politiek. Er is in de pilotperiode niet gesproken over preferred suppliership.

##### 3.1.2 Minimaal 42 vacatures te vervullen middels diverse arbeidsmarktprojecten

- Podium24 heeft 7 projecten uit de markt gehaald. Podium24 heeft deze zelf dan wel door marktpartijen laten uitvoeren. Middels deze projecten zijn 121 vacatures vervuld.

### Sociaal en economische zaken slaan de handen ineen

Openstelling koopzondagen creëert banen.

Podium24 werkt op maat en bouwt samen met de Bijenkorf en V&D aan een duurzaam project: Stores@work. Podium24 ontwikkelt een projectplan en verbindt de 50/50 store van het Leger des Heils en ProLabor als projectorganisatie. 2013 heeft het 1<sup>e</sup> project gedraaid en voor 2014 gaat het centrummanagement Maastricht alle detailhandel en hotellerie vacatures doorzetten naar Stores@work, het aanspreekpunt voor deze sector.

##### 3.1.3 Minimaal 42 vacatures middels losse bemiddelingen realiseren

- Podium heeft tot en met februari 2014 39 losse bemiddelingen gerealiseerd.

##### 3.1.4 Conclusie Totalen

- Het team van Podium24 heeft t/m januari 160 vacatures in projectvorm of losse bemiddelingen voorzien van medewerkers. Deze 160 medewerkers zijn afkomstig uit onderstaande regelingen:
 

- 96	- WWB
- 42	- Nuggers
- 19	- WW
- 2	- Wajong
- 1	- IOAW/Z

Van deze 160 bemiddelingen zijn er 110 voor een periode langer dan zes maanden geplaatst.

- WWB - 72 > zes maanden
- Nuggers - 17 > zes maanden
- IOAW/Z - 1 > zes maanden
- Wajong - 1 > zes maanden
- WW: - 19

Het is opvallend dat de WW'ers voor het grootste deel langer dan 6 maanden worden geplaatst, maar dat daarentegen het aantal plaatsingen zeer gering is in verhouding tot de WWB'ers en Nuggers. Zie bijlage 3 voor de cliëntprofielen.

Het totaal aan uitkeringen bij de Gemeenten afgezet tegen de plaatsingen in de pilot geeft de volgende percentuele verhouding:

- Gemeente Maastricht (3.589) - 2,1%
- Valkenburg (310) - 3,2%
- Pentasz (999) - 2%

De schadelastbeperking voor de betrokken gemeenten is behoorlijk. Een grove inschatting op basis van gegevens van de gemeenten is dat er in totaal ca.  $42 \times 14.000 = 588.000$  euro aan schadelastbeperking is geweest over alle deelnemende gemeenten. Gezien het feit dat de pilot vanaf maart 2013 actief de markt op is gegaan met 0,- euro omzet; is dit een mooi resultaat.

### 3.1.5 Minimaal 20 vacatures creëren door opdrachten te acquireren.

Bemiddelingen gaan niet zonder opdrachten. Er zijn diverse opdrachten geacquireerd, soms met en soms zonder omzet. Deze opdrachten staan los van de schadelastbeperking aan de gemeentekant. Omzet is de waarde die is gecreëerd aan de zijde van de werkgever.

De omzet die minimaal<sup>10</sup> gerealiseerd is middels opdrachten gedurende de pilot is:

- € 394.237,69

De omzet is verdeeld over een aantal partners:

- € 261.915,69 MTB-Prolabor
- € 108.402,00 Tence
- € 23.920,00 Alert

In totaal zijn in 9 maanden tijd 53 opdrachten 'gescoord'. Opdrachten komen voornamelijk vanuit het MKB, waardoor de omvang van de opdrachten soms gering is. Door de veelheid aan klanten is het risicoprofiel daarentegen zeer gunstig.

## Podium24 inventariseert de totale bedrijfsbehoefte bij klanten en brengt business naar haar partners

U een vraag? Podium24 heeft altijd een antwoord! Kan 1 van onze partners het niet leveren breiden we ons netwerk uit.

Naast een personele vraag heeft een opdrachtgever mogelijk ook een schoonmaak-, groen-, post- of beveiligingsvraag. Zo heeft Podium24 Businesspost van de MTB in de pilot periode geholpen aan nieuwe klanten & lopen er nog trajecten voor het groen en de schoonmaak.

<sup>10</sup> Gemeten t/m december 2013.

Voor het leggen van een verbinding is geen vergoeding gevraagd. De waarde van deze verbinding is nu niet in te schatten. De commerciële waarde is wel degelijk aanwezig, omdat juist MKB klanten de verbinding zien als een toegevoegde waarde. Deze waarde komt in de financiële uitwerking voor het toekomstige Podium24 verder tot zijn recht.

### *3.1.6 Unieke projectomgeving WSP te bouwen*

Podium24 mag bestempeld worden als een unieke omgeving (web en fysiek) waar de buitenwereld behoorlijke interesse in heeft. De webportal is uniek omdat niet alleen werkzoekende (2207) en aanbod van werk elkaar kunnen vinden, maar ook door de toevoeging van het MVO-gedeelte.

De manier van werken is daarbij ook bijzonder. Podium24 werkt in een projectstructuur, ook in de reguliere bemiddeling. Deze manier van werken wijkt af van de methode die de Gemeenten hanteren. Partner MTB/ProLabor kent deze werkvorm overigens al wel.

Podium24 is als samenwerking gestart, bestaande uit de Maastricht-Heuvelland gemeenten, MTB Maastricht, Vebego, UWV en ROC Leeuwenborgh. De samenwerking met deze partijen was uniek, omdat Podium24 toegang zou krijgen tot de werkzoekende in de systemen van deze partijen. Dit is iets waar de gemiddelde MKB'er moeite mee heeft. Podium24, als publiek-private partij die zich gedraagt als commerciële partij, heeft door de toegang naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een unieke propositie.

### *3.1.7 Toekomstige verdienmodellen uit te werken*

Verder in dit businessplan zijn verdienmodellen uitgewerkt die in de pilotperiode zijn uitgedacht en deels uitgetest.

## **3.2 Wijzigingen tijdens de pilot**

De doelen, zoals gesteld in het 'Plan van aanpak, Start2work *WerkgeverServicePunt (WSP)*, van september 2012, zijn overgenomen in de collegenota. Er zijn geen verdere aanvullende doelstellingen geformuleerd.

### *3.2.1 Wijzigingen doelstellingen tijdens de pilot*

In de pilotperiode zijn er geen wijzigingen geweest van de doelstellingen.

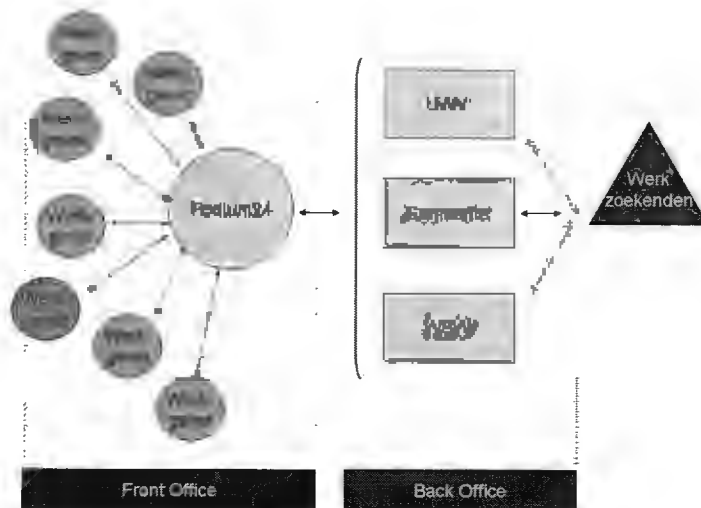
### *3.2.2 Bijstellingen tijdens de looptijd van de pilot*

Wel zijn er bijstellingen geweest tijdens de looptijd van de pilot. De meest ingrijpende bijstellingen worden nader toegelicht:

- 3.2.2.1 Rolverdeling front- en backoffice
- 3.2.2.2 Bezetting partners
- 3.2.2.3 Partners en hun rol
- 3.2.2.4 Managementwisselingen

#### **3.2.2.1 Rolverdeling front- en backoffice**

Aanvankelijk is een plaatje geschetst waarbij Podium24 de marktvrage zou ophalen om aan de achterkant te verbinden met 1 van de bestaande backoffice partijen. Deze partijen waren dan in staat om hun aanbod op de vrage te matchen. Zie onderstaand plaatje.



Ondanks de samenwerking binnen Podium24, vanuit de netwerkgedachte, bleek dit niet haalbaar vanwege:

- onvoldoende aansluiting in selectie en matching vanuit de backoffice;
- het gevoel van interne concurrentie en daarmee gepaard een afwachtende houding;
- het ontbreken van toegang tot het werkzoekende bestand van het UWV;
- het ontbreken van toegang tot de 1<sup>e</sup> 3 maanden uitkeringsgerechtigden van het UWV.
- het feit dat een aantal partijen een opdracht heeft om een specifiek smalle doelgroep te bedienen maar vasthoudt aan de prioriteit uitplaatsing "eigen" doelgroep;
- onvoldoende flexibiliteit, snelheid en kwalitatieve matching "de juiste man op de juiste plek" richting de markt.

Werkgevers en werkzoekenden zijn flexibel. Ze moeten elkaar alleen nog vinden!

Podium24 flexibiliseert.

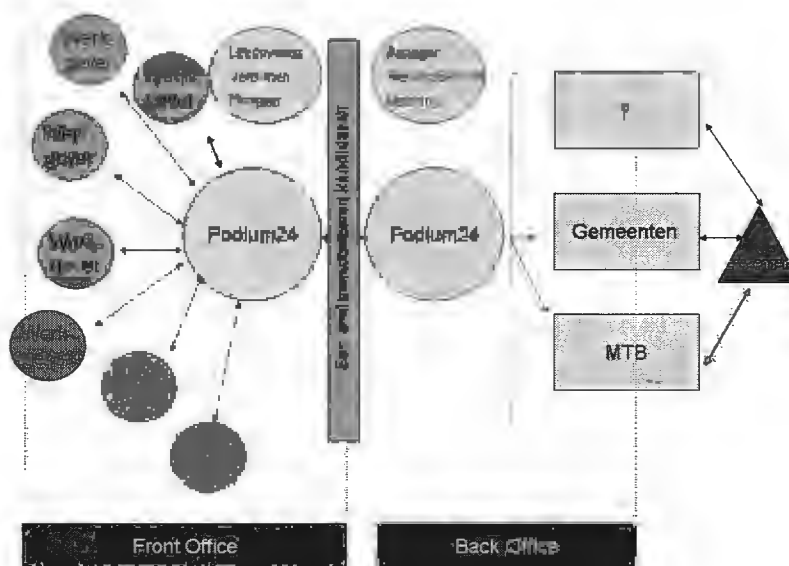
Festival Pop on Top helpen met haar kaartverkoop en iets betekenen voor de doelgroep. Podium24 werkt volgens het 'bring en haal' principe van een netwerkorganisatie. Als wij helpen met de kaartverkoop, wat doet de werkgever dan daarvoor terug.

10 bijstandsgerechtigden hebben 3 dagen in flexibele poels stands gebouwd, ijsjes verkocht en het terrein schoongemaakt. Polygarde heeft de beveiliging mogen verzorgen, Pop on Top, People on Top! We zijn voor 2014 weer druk aan de slag.

Wet- en regelgeving maakt dat partners veelal niet flexibel kunnen handelen. Om de afhankelijkheid van Podium24 hierin tot een minimum te beperken, èn omdat de werkgever niet denkt in regelingen maar snel, flexibel en resultaat gericht wil handelen, is Podium24 gestart met het bouwen van een eigen profielen database (2000+) en een online matchingstool met harde criteria en zachte competenties. Dit alles met als doel om snel en flexibel vraag en aanbod bij elkaar te brengen.



Deze keuze had gevolgen voor de rollen binnen het team van Podium24. Onderstaand plaatje geeft de wijzigingen weer.



Podium24 was met dit online platform zelf in staat om te werven op de markt van werkzoekenden en werkende werkzoekenden en heeft naast haar vraaggerichte benadering ook de recruitmentrol betreffende matching en selectie toegevoegd aan haar proces. Podium24 vervult momenteel taken die thuishoren in de backoffice van bestaande partijen.

Deze wijziging vroeg ook om een andere marketing en communicatie strategie. Wie de mensen heeft, heeft de markt.

De website van Podium24 is gedurende de operationele fase ingericht voor de werving van werkzoekenden. Inmiddels heeft Podium24, 2207 online profielen van mensen die werk zoeken. Deze profielen worden elke dag meegenomen in de matchopdrachten. Voor deze fase in het project was dit de juiste keuze. Podium24 ontwikkelt op dit moment een werkgeversportal waar onze diensten, zie hoofdstuk 6 "businesscases", ons netwerk en onze partners de aandacht krijgen. Het werkpodium, met de online profielen (sollicitantenbank) en matchtool, wordt daarmee één van onze producten.

### 3.2.2.2 Bezetting partners

De uitvoering van beide rollen, zoals hierboven beschreven, legde een extra druk op de opdracht die Podium24 had meegekregen. In deze opdracht, zoals u in hoofdstuk 2 heeft kunnen lezen, zijn doelstellingen en minimaal te verwachten resultaten geformuleerd. Op basis hiervan is door de partners een fte positie bepaald waarbij de organisaties kosteloos medewerkers ter beschikking stellen.

Tabel 1 geeft inzicht in de afspraken in informatie die de partners onderling met elkaar hebben gemaakt. Tabel 2 laat zien welke partners actief hebben bijgedragen aan de pilot, welke partners niet en dat Podium24 met een halvering van de bezetting deze opdracht operationeel heeft uitgevoerd.

**Tabel 1: afgesproken formatie door de partners november 2012**

Naam organisatie	Overeengekomen aantal medewerkers/1fte	Verkapitaliseerde cofinanciering (schatting obv 18 mnd)
Gemeenten	1 Fte procesmanager	€ 90.000,--
MTB (betaald uit project)	1 Fte projectmanager	€ 90.000,--
MTB (betaald uit project)	1 Fte administratief med.	€ 90.000,--
Gemeenten	3 Fte medewerkers	€ 270.000,--
Totaal		€ 540.000,--
UWV Werkbedrijf	2 Fte medewerkers	€ 180.000,--
MTB	2 Fte medewerkers	€ 180.000,--
ROC Leeuwenborgh	1 Fte medewerker	€ 90.000,--
VebeGo	1 Fte medewerker	€ 90.000,--

**Tabel 2: daadwerkelijk inzet in formatie door de partners**

Naam organisatie	Bijgedragen aantal medewerkers/1fte	Verkapitaliseerde cofinanciering (schatting obv 18 mnd)	Niet geleverd
Gemeenten	0,7 Fte procesmanager	€ 63.000,--	
MTB (betaald uit project)	1 Fte projectmanager	€ 90.000,--	
MTB (betaald uit project)	1 Fte administratief med.	€ 90.000,--	
Gemeenten	2,7 Fte medewerkers	€ 235.000,--	
Gemeenten	1 Fte medewerker dec -	€ 25.000,--	
Huidig	0,2 Fte in de +		
Totaal		€ 503.000,--	€ -37.000,--
MTB	1 Fte medewerker t/m juni	€ 45.000,--	
	0,6 Fte vanaf juli t/m febr.	€ 24.000,--	
	1 Fte medewerker	€ 90.000,--	
	1 Fte medewerker mrt. -	€ 10.000,--	
Totaal		€ 169.000,--	€ -11.000,--
UWV Werkbedrijf	1 fte voor 3 maanden	€ 15.000,--	
Totaal			€ -165.000,--
ROC Leeuwenborgh	0 Fte medewerker	€ 0,--	
Totaal			€ -90.000,--
VebeGo	1 Fte medewerker nov-nov	€ 60.000,--	
Totaal			€ -30.000,--
Opstart per februari 2014			

- Het UWV werkbedrijf heeft t/m januari 2013 één medewerker afgevaardigd. De resterende 15 maanden is niemand geleverd in plaats van de toegezegde twee fte's. Per maart 2014 wordt de samenwerking met het UWV weer opgepakt.
- Het ROC Leeuwenborgh heeft gedurende de gehele projectperiode niemand geleverd.
- De rol van Tence is 1 november 2013 weggevallen vanwege kostendruk, VebeGo is echter wel nog betrokken. Per februari 2014 is Tence weer actief in het team aanwezig. Daarnaast zijn er gesprekken met VebeGo/Tence om meerdere vormen van dienstverlening samen op te pakken. Het is absoluut de intentie van VebeGo om de samenwerking voort te zetten met Podium24.

- MTB had vanaf 1 juli nog 0,4 fte te vervullen. Dit in verband met een management wissel en nieuwe invulling door een parttime medewerker. Per maart 2014, 1 fte.
- De gemeente Maastricht heeft vanaf december 2013 een overschrijding van 0,2 fte.

### 3.2.2.3 Partners en hun rol

Podium24 dient - naast een regionaal antwoord op de politieke ontwikkelingen in het land en de regio – dus naadloos aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de markt. Dat lijkt eenvoudig. Je luistert immers naar de vraag van het bedrijfsleven en gaat oplossingsgericht aan de slag, waarbij de resources van diverse private en publieke partners benut worden.

Zo eenvoudig is het echter niet! Door de jaren heen hebben de meest uiteenlopende publieke en private partijen (al dan niet gewenst) een rol gekregen in het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De markt vraagt, snel, goedkoop en kwalitatief hoogwaardig maatwerk en de publieke partijen worden veelal gezien als traag, duur, niet flexibel en weinig in staat om 'custom-made' te werken.

De partners bij de start in november 2012 wilden meewerken aan een fundamentele verandering om deze manier van werken om te buigen. We leven echter in onzekere tijden, waardoor de verworvenheden (c.q. marktposities) uit het verleden vaak een houvast blijken. Dit wordt ook bevestigd door de nieuwe initiatieven die gedurende de pilot door de partners van Podium24 zijn opgezet. Denk hierbij aan:

- de oprichting door partner UWV van het werkgeversservicepunt Zuid Limburg;
- de oprichting door partner UWV van het UWV werkgeversservicepunt;
- de oprichting van Limburg Werkt met ondersteuning van partner UWV;
- de oprichting door partner Leeuwenborgh van BusinessBackstage en servicecentrum limburg competent.

Hiermee blijkt dat de uitgangspunten bij sommige partners opnieuw ter discussie staan. De partijen die het minst gebaat zijn bij deze ontwikkeling zijn de werkzoekenden en de werkgevers. In plaats van één eenduidige werkgeversbenadering ontstaat meer versnippering in de markt.

Daarnaast zijn er ook partners die zeer geëngageerd zijn aan Podium24 en de gezamenlijke opdracht tot het inbedden van een eenduidige werkgeversbenadering in de markt. Hieronder geven zij hun mening over de rol van Podium24 en hun rol als partner in deze samenwerking.

#### De Gemeenten & MTB

Een van de conclusies uit de pilot is dat mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt grotendeels buiten beeld blijven bij bemiddelingen met de actuele Podium24 aanpak. De resultaten laten dat ook zien: nauwelijks Wajongeren, geen WSW-ers, weinig mensen met B-profiel worden bemiddeld. Gemeenten en MTB missen hierdoor kansen.

Praktijkervaring leert dat het een verschillende aanpak vergt in marktbenadering, -bewerking en bemiddeling om mensen met een kleine afstand en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt succesvol te matchen.

Gemeenten / MTB en gelieerde organisaties hebben vooral een rol t.a.v die tweede groep.

Tegelijk kunnen we constateren dat Gemeenten / MTB de markt betreden met een veelheid aan labels, ook van gelieerde organisaties: MTB, Phoenix, ProLabor, Buurtbeheer, Annex. Alleen dat al leidt tot onduidelijkheid en inefficiëntie.

Herstructurering van de back office is een ambitie vanaf de start van de pilot.

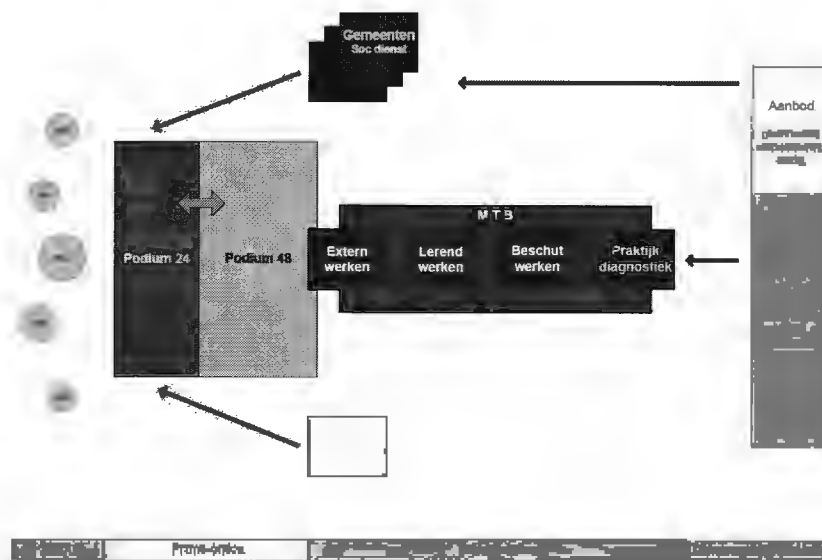
Onderstaande schets onderstreept die noodzaak. Dit in ogeschouw nemend kan Podium24 als zuivere front-office gecontinueerd worden: de vraag uit de markt halen en die leidend laten zijn voor invulling door en via de back-office partijen. Tussen Podium24 en de bestaande organisaties zou een nieuwe organisatie geplaatst kunnen worden. Deze zou als nieuw label ("merkenstrategie") op de markt kunnen worden gepositioneerd en daarin zouden bestaande organisaties als Phoenix en ProLabor

kunnen opgaan. Aandachtspunt hierbij is evenwel de specifieke samenstelling van de regio. In Phoenix zijn namelijk alle zes de gemeenten vertegenwoordigd, terwijl in ProLabor slechts drie van de zes gemeenten zijn vertegenwoordigd. Dit heeft te maken met het feit dat voor de gemeenten Gulpen-Wittem, Vaals en Valkenburg aan de Geul de WSW wordt uitgevoerd in Oostelijk Zuid-Limburg en zij dus geen partner zijn in MTB. De nieuwe organisatie heeft de instrumenten om mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt succesvol te kunnen bemiddelen. In deze structuur kunnen ook de intercedenten van MTB werkzaam zijn voor hun doelgroepen. De aldus te vormen structuur komt bij voorkeur onder één aansturing.

Bij deze opzet zijn wel minimaal de volgende factoren belangrijk:

- de (processen in) back-office dient "gereorganiseerd" te worden om optimaal te kunnen aansluiten op wat de markt vraagt;
- er dient een eenduidige propositie naar de markt geformuleerd te worden, zodat de klanten een herkenbaar product kunnen kopen;
- relatiebeheer van bestaande klanten niet doorbreken wegens afbreukrisico (bovendien is de bezetting van de front-office daar kwantitatief niet op uitgelijnd).
- Het ontwikkelen van een transparant verdienmodel om alle geldstromen inzichtelijk te maken en kosten te dekken.

De bovenbeschreven ontwikkeling is op basis van de huidige situatie in onderstaand schema weer te geven:



### Vebego

Bij het publiekprivate netwerk Podium24 staat de werkgeversvraag centraal. Wij vinden het dan ook een goed teken dat bij een dergelijk initiatief werkgevers, als Vebego, betrokken worden. Vebego mag zich zelfs de grootste werkgever van Limburg noemen. Daarmee geven we ook direct het belang aan voor de vraag naar Podium24 in de toekomst. Ofwel: niet alleen meedenken als leverancier vanuit bijvoorbeeld Tence Inzetbureau, maar ook als werkgever die in de toekomst arbeidskrachten nodig heeft. Vebego is als partner in vraag en aanbod voor Podium24 uniek.

Daarnaast ziet Vebego een behoefte bij opdrachtgevers tot het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (maar dan zonder 'gedoe'). De combinatie van de Gemeenten, MTB en Tence ziet Vebego als een 'winnende' combinatie omdat met deze combinatie een breed palet aan dienstverlening geboden kan worden, zonder concessies te doen aan efficiency, klantvriendelijkheid en productiviteit.

Daarnaast ziet VebeGo ook een duidelijk maatschappelijke rol weggelegd voor haar bedrijven, waarvan het beste bewijs te vinden is in onze bijna 4.000 SW medewerkers in Nederland, die we voor het overgrote deel bij reguliere klanten inzetten.

De inzet van SW'ers in reguliere bedrijfsprocessen en het feit dat VebeGo, als familiebedrijf, met Annette van Waning de CSR manager van het jaar 2012 heeft geleverd (waarbij ze partijen als Ahold, Akzo Nobel achter zich liet) zijn genen die passen bij een initiatief als Podium24. Kortom: de betrokkenheid bij Podium24 is zeker niet alleen zakelijk, maar ook vanuit een maatschappelijke rol.

Tot slot: VebeGo is een bedrijf dat gelooft in duurzame groei. Niet snel, of geforceerd door wilde overnames, maar door een solide zaakvoering en een lange termijnvisie. Dit heeft geresulteerd tot nu toe in actieve deelname in Podium24, zij het tijdens de voorbereiding in 2011-2012, via de inzet van een sales-consulent, dit businessplan en de continuering van Podium24. Ook hier geldt: we geloven in de visie van Podium24 als gezonde activiteit, waar VebeGo zich graag sterk voor maakt.

### 3.2.2.4 Wijzigingen in het management

Gedurende de pilot hebben er diverse personele mutaties op managementniveau plaatsgevonden.

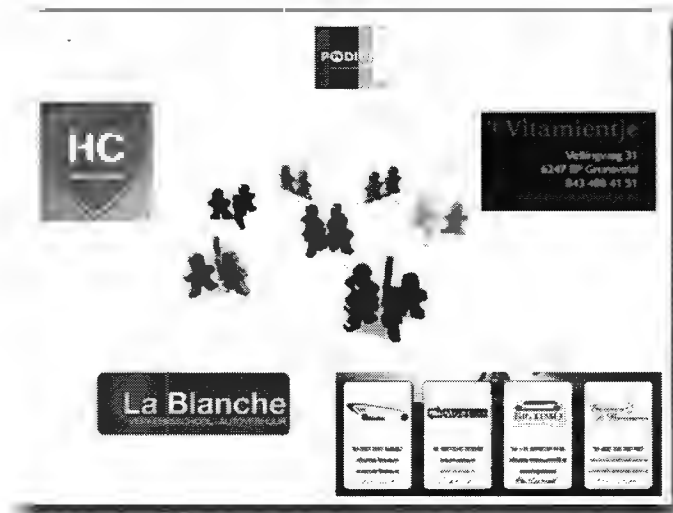
## 3.3 Quickscan Podium24

Als onderdeel van dit businessplan heeft VebeGo samen met Podium24 een inventarisatie en analyse gemaakt van de bedrijfsprocessen, bedrijfsapplicaties en technische infrastructuur. Hier zijn een aantal knelpunten naar voren gekomen die aandacht behoeven in geval de continuering van Podium24. De meest voorkomende knelpunten hebben te maken met de organisatie van Podium24. De belangrijkste knelpunten zijn:

- Podium24 beschikt niet over een CRM oplossing.
- Podium24 beschikt niet over een Producten Diensten Catalogus.
- Lange doorlooptijden waardoor KPI's niet worden gehaald.
- Podium24 heeft geen back-up geregeld.
- Het ontbreekt bij bepaalde functionarissen aan de juiste kennis.
- De teamsamenstelling van het eerste uur heeft nu een ander profiel.
- Er zijn geen interfaces tussen de bedrijfsapplicaties.
- De technische infrastructuur (ICT) veroorzaakt regelmatig vertragingen

## 3.4 De markt

Een evaluatie die niet mag ontbreken bij een werkgeversbenadering is die bij de klanten van Podium24. In de periode november/december 2013 heeft VebeGo gesprekken gevoerd met klanten van Podium24 om de ideeën van het team te toetsen en te objectiveren.



Onderstaand zijn de resultaten weergegeven. De resultaten hebben als input gediend voor dit businessplan.

#### *Positieve zaken*

- Het feit dat de klant één aanspreekpunt heeft bij Podium24 voor zowel sales als operatie;
- Korte doorlooptijden en feedback van en op vragen en opdrachten;
- Overzichtelijke en professionele website;
- Het dienen van een maatschappelijk belang op een geloofwaardige manier.

#### *Suggesties, innovatie en prioriteiten*

Klanten hebben laten zien dat zij graag meedenken over de toekomst van Podium24. Dit blijkt uit de vele suggesties en tips die zij geven aan de interviewer, waarvan de belangrijkste hieronder zijn weergegeven:

- Meer duidelijkheid over Podium24 - wat gebeurt er bij Podium24. (Producten Diensten Catalogus);
- Klanten willen graag meer gebruik maken van het netwerk van Podium24;
- Heldere presentatie met duidelijke richting (dit businessplan);
- Bij mutaties van de website: automatisch informatie sturen aan gebruikers;
- Rol van "verbinder" m.b.t. promoten "elkaars diensten" verder uitbreiden;
- T.a.v. projecten: het intensief begeleiden verder ontwikkelen;
- Meedenken met klant & organisatie (processen) in plaats van alleen een oplossing geven voor de vraag van de klant.

Wat op valt is dat de klanten behoefte hebben aan een duidelijker verhaal. Dit is iets wat ook het team is opgevallen. Dit punt heeft in de voorbereidingen op dit businessplan bijzondere aandacht gekregen, zie onder andere hoofdstuk 6 "Mission statement".

Verder is de behoefte naar verbinding en netwerk een belangrijke. De gesprekken zijn voornamelijk gevoerd met klein MKB, waar de behoefte om meer netwerk, omzet, contacten en daarmee 'verbinding' groot is. Voor Podium24 is het MKB een zeer interessante groep, waar de verbinding een duidelijk toegevoegde waarde heeft. Hoe hoog die waarde is, is lastig te bepalen en zal verder in de praktijk onderzocht moeten worden.

#### *3.4.1 Aandachtspunten*

De gesprekspartners geven in de interviews ook aan waar zij mogelijke verbetering zien bij Podium24.

- Nieuwsbrief (communicatie);
- Alternatief voor persoonlijk contact, mail, chat of anders;
- Bereikbaarheid buiten kantooruren;
- Proces: van offerte tot factuur moet soepeler;
- Financieel gezond, nu is onduidelijk waar Podium24 haar geld mee verdient;

Hoewel de aandachtspunten geen zaken zijn die de dienstverlening zelf in de weg lopen, betreffen het wel zaken die nauw verbonden zijn met de positionering van Podium24 in de markt en rechtstreeks bij de prospect/klant.

#### *3.4.2 Overall*

De resultaten van de feiten en getallen zijn voldoende basis voor het continueren van Podium24. Het bestand van werkzoekenden neemt gestaag en in hoog tempo toe. Het aantal opdrachten vanuit werkgevers neemt ook toe en heeft de potentie nog meer toe te nemen na gerichte sales. Ook de gesprekken met klanten geven aanleiding om Podium24 stevig te positioneren in de markt.

## 4. Conclusies

Op basis van de voorgaande evaluatie kunnen we een aantal zaken concluderen.

### 4.1 Wat werkt goed?

#### *Één centraal aanspreekpunt*

Zowel de werkgevers van Podium24 als het team geven aan dat de contacten met werkgevers zeer goed zijn en dat het juist een 'anker' is voor de werkgever als er maar één contactpersoon is.

#### *Een vraaggerichte benadering*

Werken vanuit de vraag van de werkgever en helpen zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid in te vullen.

#### *De gekozen procesinrichting*

De processen van Podium24 zijn efficiënt ingericht, helemaal werkgeversgericht en niet primair op de werkzoekenden.

#### *Doorbreken van de institutionele grenzen*

Podium24 gepositioneerd als netwerkorganisatie als de partners geen antwoord hebben op de markt vraag.

#### *Het ontzorgen bij regelingen en subsidies*

Een eenduidige werkgeversaankpak waarin Podium24 de trechter is en de werkgevers toegang hebben tot instrumenten zonder deze op inhoud te hoeven kennen.

#### *De zelfredzaamheid van een werkzoekende stimuleren*

Werkzoekenden en werkgevers zijn niet grens- en of regeling gebonden. Vanuit intrinsieke motivatie, eigen initiatief en eigen inschatting van mogelijkheden vinden vraag en aanbod elkaar via het online systeem van Podium24.

#### *Loslaten van A, B, C, D- profielen*

Er ontstaan meer mogelijkheden tot matching bij het loslaten van een (door de consulent opgesteld A, B, C, D) profiel, het loslaten van eerdere bevindingen en het stimuleren van eigen initiatief van de werkzoekende. Na een positief matchresultaat voert Podium24 een dossiercheck uit bij een mogelijke consulent.

#### *Loslaten van regelingen en doelgroepen*

Gaan voor de beste match waardoor een werkgever altijd in zijn vraag voorzien wordt. Kijken we naar de resultaten in hoofdstuk 3.1 bedienen we als positief gevolg vele mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt.

### 4.2 Wat werkt niet goed

#### *UWV + ROC Leeuwenborgh*

Uit de evaluatie is helaas gebleken dat afspraken niet of nauwelijks zijn nagekomen. De rol van het UWV is minimaal gebleken en ROC Leeuwenborgh heeft helemaal niet geparticipeerd. Vanuit UWV Landelijk heeft Podium24 wel steun ervaren. Gebleken is daardoor wel dat beide partijen niet noodzakelijk zijn voor de continuering van Podium24.

#### *De werkwijze bij nieuwe speerpuntdoelgroepen / spanningsveld*

De positionering van Podium24 als vraaggerichte organisatie komt in het gedrang bij een gewenste aanbodgerichte aanpak (bijvoorbeeld 45+ project).

#### *Eenduidige indeling en structurering van het cliënten bestand*

De indeling van het cliëntenbestand bij de gemeenten is niet eenduidig gestructureerd.

#### *Inzet van personeelscapaciteit in het team Podium24*

De kwaliteit en kwantiteit van de personele inzet bepaald het succes in output. Partners van Podium24 dienen de man/vrouw naar voren te schuiven met de door Podium24 gevraagde competenties, kennis en vaardigheden. Podium24 kiest en niet de partner, zoals nu het geval is!

#### *De vele labels in de markt*

Een werkgever weet niet waar hij met zijn vraag naar toe moet en zal doorgaans zijn weg vinden naar de uitzendbureaus. Dit heeft tot gevolg dat minder mensen vanuit de doelgroepen van onze netwerkpartners een kans krijgen op de arbeidsmarkt.

#### *Huisvesting*

Hoewel goed voor het draagvlak bij de partners en het bereiken van werkgevers in het heuvelland en de Euregio moet geconstateerd worden dat het werken vanuit 2 locaties een operationele inefficiëntie geeft.

### **4.3 Waar liggen nog hiaten?**

#### *Rollen*

Podium24 vervult twee rollen met een beperkte bezetting en dit leidt tot beperkte bereikbaarheid in de markt.

#### *Optimalisatie organisatie*

De gekozen teamsamenstelling van het eerste uur behoeft in de huidige vorm van Podium24 een ander profiel.

#### *Financieel model*

Er moet snel duidelijkheid komen in het financieel model. Een werkgever doet graag zaken met een partij, waarvan het financieel model doorgrondt kan worden. Wanneer en vooral hoeveel moet de klant betalen voor de geleverde dienst? Aanbevelingen hierover zijn uitgewerkt in hoofdstuk 6 "de toekomst van Podium24".

#### *Optimalisatie matchmodule Podium24*

De matchmodule van Podium24 werkt op harde en zachte criteria en matcht op persoonskenmerken. De module krijgt een hogere succesratio als er een match aan competenties toegevoegd wordt.

#### *Begeleidingsbehoefte / ondersteuningsbehoefte*

De werkgever heeft een groter wordende behoefte aan ondersteuning in intensievere begeleiding en leer/werktrajecten voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

#### *Cliëntvolgsysteem*

Er is een gemis aan een adequaat cliëntvolgsysteem.

#### *Eenduidig ICT systeem*

Samensmelting vraagt ook een eenduidig systeem. Momenteel werken zowel de Gemeenten, MTB als Podium24 met verschillende systemen en delen deze niet met elkaar.

#### *Verloning en facturering*

Vraaggericht werken vraagt ook een eenduidig verloning- en factureringssysteem los van regelingen en doelgroepen. Podium24 moet kunnen factureren en kan haar verloningsvraag onderbrengen bij haar partners.



### *Team*

De samenvoeging van verschillende 'bloedgroepen' in de netwerkorganisatie heeft tot de gewenste cross-selling en positieve resultaten geleid. Met een aankomend re-design van de bestaande backoffice partijen verdienen de verschillende culturen de aandacht.

### *Regionale samenwerking*

De arbeidsmarkt is niet grensgebonden dus het maakt het noodzakelijk om met de WSP's in de regio samen te werken volgens het concept Podium24 "werkgever centraal".

## 5. Aanbevelingen

Deze conclusies vragen om keuzes. Wat handhaaft Podium24, waar neemt Podium24 afscheid van en waar wil Podium24, al dan niet zelf, een oplossing voor. De onderdelen met een blauwe kop zijn zaken die Podium24 zelf oppakt. Voor de overige onderdelen geeft Podium24 aanbevelingen richting haar opdrachtgevers.

Podium24 handhaaft de zaken die goed gaan zoals beschreven in 4.1. en vanuit de vraaggerichte benadering blijft Podium24 continu haar processen verbeteren en richt haar organisatie efficiënt in om aan de vraag van werkgever te voldoen.

Om te komen tot organisatorische verbeteringen wil Podium24 een oplossing voor de:

- rollen;
- invulling rol partners;
- profilering;
- positionering;
- teamsamenstelling.

Om te komen tot systeemtechnische verbeteringen wil Podium24 een oplossing voor de:

- matchmodule Podium24;
- procesgang;
- cliëntsystemen;
- CRM toepassing;
- verloning en facturering.

### 5.1 Organisatorische aanbevelingen

#### *Rollen*

Uit noodzaak heeft Podium24 een aantal backoffice taken naar zich toegehaald. Het vervullen van 2 rollen en een beperkte bezetting leidt tot beperkte bereikbaarheid in de markt. Er ligt een behoefte om de rollen zuiver te vervullen en daarmee een duidelijke herkenbaarheid in de markt.

#### *Invulling rol partners*

Podium24 moet geen vrijblijvende samenwerking zijn maar een intensieve<sup>11</sup> en langdurige, waarbij partijen zich committeren aan gezamenlijke doelen en activiteiten. De kosten en baten worden gezamenlijk gedragen en verdeeld.

#### *Er moet een duidelijk profilering zijn voor Podium24*

Podium24 is een jonge en lerende netwerkorganisatie met een eigen "merknaam", productlijn en dienstverlening.

#### *Positionering als netwerkorganisatie*

Het werken vanuit een netwerkorganisatie verbindt cultuurverschillen, biedt een breed pakket aan diensten en versterkt de samenwerking tussen de markt en de partners.

#### *Teamsamenstelling wijzigen*

Podium24 dient te bestaan uit een team van relatiebeheerders met een uitgesproken commercieel profiel dat vanuit zijn netwerk verbindt en maatwerkmanagement en makelaarschap in zijn portefeuille heeft.

#### *De kracht van Podium24 zit in een lokale aanpak*

Podium24 is er voor de lokale werkgever in het midden- en kleinbedrijf. En kiest in haar netwerk voor landelijke partners. Denk bijvoorbeeld aan Locus. Ook het UWV is zo'n samenwerkingspartner. Wel is dan een andere vorm van samenwerking nodig dan in de afgelopen pilot-periode.

<sup>11</sup> Bijlage 3 de argumentenkaart voor een publiek/private samenwerking. Ontwikkeld door VNG, ABU en UWV.

## 5.2 Systeemtechnische aanbevelingen

### *Matchmodule Podium24 uitbreiden*

In de systemen van Podium24 is plaats voor niet alleen kwantitatieve gegevens van de werkzoekende, maar ook kwalitatieve gegevens, waardoor de match een hogere succesratio kent dan gemiddeld. Er dient onderzocht te worden of het systeem van Podium24 uit te bouwen is of te koppelen is aan modules. Hiervoor is tijdelijk extra capaciteit en geld nodig, maar dit wordt in afzienbare tijd terug verdiend door effectieve en efficiënte bemiddeling en een hefboom aan de zijde van schadelastbeperking. Ook kan met een dergelijk systeem bespaard worden op menskracht, waarbij de nieuwe elementen zijn: het bepalen van het arbeidsvermogen en/of competenties.

### *Eenduidig proces*

Samensmelting vraagt om herinrichting van het proces en hoe dit ondersteund kan worden door een ICT systeem of de koppeling van verschillende systemen om informatie te delen.

### *Eenduidige indeling, structurering en volgen van het cliënten bestand.*

Waarbij nieuwe elementen zijn: het bepalen van het arbeidsvermogen en/of competenties en of iemand wel of niet ondersteuning nodig heeft in toeleiding naar de arbeidsmarkt.

### *Er dient een CRM systeem te komen*

Vraaggericht werken vanuit een netwerkorganisatie vraagt een CRM systeem dat gezamenlijk gevuld en onderhouden wordt door Podium24 en voor beide toegankelijk is.

### *Systeem voor flexibele verloning en facturering*

Er is behoefte aan een eenduidig verloning- en factureringssysteem los van regelingen en doelgroepen. Hierdoor kunnen de samenwerkende publieke partijen antwoord geven op de flexibele vraag van de werkgever. Voorwaarde is dat dit systeem gekoppeld wordt aan Podium24

## Als samenwerkende publieke partijen verkopen we geen Nee

Schoonmaakbedrijf Hago heeft een social return verplichting te vervullen bij de Provincie en neemt hiervoor contact op met de MTB. Hier kan helaas niet aan deze vraag voldaan worden waardoor er een mismatch tussen vraag en aanbod ontstaat.

De provincie neemt vervolgens contact op met Podium24. Podium24 inventariseert en verbindt de vraag met ProLabor. De projectorganisatie van de MTB. Inmiddels zijn er 2 medewerkers gedetacheerd. Win-win voor alle betrokkenen.

**Één centraal aanspreekpunt loont!**

### **5.3 Aanbevelingen voor een eenduidige werkgeversbenadering**

De werkgever heeft behoefte aan één aanspreekpunt. Podium24 heeft niet de ambitie om het relatiebeheer van bestaande partners over te nemen. Wel roept Podium24 de partners op om invulling te geven aan de behoefte van de werkgever, namelijk één aanspreekpunt.

- 24 Één toegangspunt voor werkgevers en marktbenadering door Podium24
- 24 Als partners om welke reden dan ook nee moeten verkopen dienen ze Podium24 in te schakelen, zonder de kracht van de verschillende organisaties teniet te doen. Uiteindelijk verkopen we als samenwerkende partijen altijd JA.
- 24 Lokale kansen in de markt en initiatieven altijd laten landen in Podium24. Denk hierbij aan de succesvolle aanpak in de Duitse marktwerking vanuit Pentasz.
- 24 Netwerk IMMENS en Podium24 kunnen elkaar versterken. Podium24 stelt het netwerk in staat hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op de P van People in te vullen.
- 24 Voor de personele behoefte van de aangesloten werkgevers kan een totaal pakket worden gegarandeerd.
- 24 Samenwerking sociale en economische zaken intensiveren. Podium24 is de schakel voor de gemeenten om de P van People in te vullen.
- 24 Social return en inbesteding benutten om kracht en middelen op een slimme manier te combineren.
- 24 Elke partner zorgt voor inbreng, afstemming en samenwerking rondom acquisitie in de lokale markt tijdens het leadoverleg van Podium24.
- 24 Als er aanbod gerichte projecten worden opgezet (zoals het 45+ project en de Heuvelland aanpak jeugdwerkeloosheid) dient de werkgeversbenadering altijd te worden afgestemd met Podium24.

## **Bijlage 2 Collegenota & Plan van aanpak Start2Work**

## **Bijlage 3 De argumentenkaart voor publiek / private samenwerking**

## **Bijlage 4 Overzicht cijfers / resultaten pilotperiode**

## Bijlage 5: cijfers CBS

Landelijk en in de regio Limburg zijn de cijfers van het MKB als volgt (bron: CBS, 2013):

- 99,2% van alle bedrijven betreft het mkb
- Het mkb biedt werk aan 4,2 miljoen mensen in Nederland, waarvan ca. 289.200 in Limburg.
- Het mkb is goed voor 58% van de werkgelegenheid in de marktsector
- Het mkb behaalt 58% van de omzet van het totale bedrijfsleven
- Het mkb wordt geleid door werkgevers die voor eigen risico en rekening werken
- De meeste MKB bedrijven zijn onder de 10 medewerkers, 5,6% is groter dan 10 medewerkers
- (230 bedrijven) in Limburg, 55,9% (2.295 bedrijven) hebben 2 tot 10 medewerkers.
- De meeste MKB bedrijven bevinden zich in de bouw, handel, industrie, specialistische Dienstverlening en landbouw; dit beeld vertoont een gelijk beeld met de landelijke verdeling.

In totaal zijn er naar verwachting ca. 40.000 werklozen in Limburg in 2014 (forecast UWV), waarvan 26.000 ingeschreven bij het UWV. De andere betreffen werkzoekenden uit de bestanden van Gemeenten, dan wel andere regelingen zoals Wajong, Sociale Werkvoorziening. De uitkeringen van deze mensen rijst de pan uit en is bijna niet meer op te brengen voor het Rijk. Schadelastbeperking is een hot issue voor Gemeenten en UWV. Wanneer Podium24 haar rol goed invult is dit van grote waarde voor de instanties en lokale overheid, alsmede indirect de maatschappij.

De beroepsgroepen waar de werkloosheid het hoogste is, zijn:

- Productiemedewerkers
- Interieurverzorgers
- Chauffeurs
- Hulpkrachten horeca
- Verzorging
- Verkopers



## **Bijlage 6: Financieel model**



AGENDAPUNT  
B / V / Vp

DATUM  
6-11-12

ORGANISATIEONDERDEEL  
B&O Sociaal

CORR. NUMMER

B&W-VERGADERING

VOORSTEL IN RAAD

BEHANDELEND AMBTENAAR

2012-49527

6-11-2012

Winants/350 7115

ONDERWERP COLLEGENOTA

Werkgeversservicepunt Maastricht Heuvelland:  
Start2work

E-MAILADRES

luc.winants@maastricht.nl

MEE TE ZENDEN STUKKEN

Plan van aanpak  
Begroting

openbaar

openbaar na verzoek

vertrouwelijk

STUKKEN TER INZAGE

	PARAAF	DATUM
DOCUMENTBEHANDELING		02-11-2012
TOETSING CONCERNZAKEN		2-11-12
DIRECTEUR/MANAGER		2-11-12
GEMEENTESCRETARIS		
PORTEFEUILLEHOUDER weth. Willems		2-11-12

## Samenvatting van het onderwerp

De colleges van de gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul alsmede het dagelijks bestuur van Pentasz Mergelland hebben besloten om het project "Heuvelland werkt" gezamenlijk voort te zetten. Eén van de vijf deelprocessen in dit project is de werkgeversbenadering. In bijgevoegd plan van aanpak Start2work wordt het voorstel gedaan om het Werkgeversservicepunt Maastricht Heuvelland te ontwikkelen via een pilot. In de projectgroep van 20 augustus 2012, de Directiegroep van 5 september 2012 en de Stuurgroep van 20 september 2012 is de notitie "Start2work" besproken en unaniem akkoord bevonden.

## Beslispunten

1. Akkoord te gaan met bijgevoegd plan van aanpak "Start2work".
2. Het plan van aanpak ter kennisname brengen van de gemeenteraden van de zes gemeenten via een gezamenlijke commissievergadering.

## Opmerkingen gemeentesecretaris

Collegenota

**Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 30-10-2012:**

**Portefeuillehouder gemachtigd om een wijziging aan te brengen in het aantal fte's op pagina 5 van de collegenota.**

**Besluit d.d. 8 november 2012:**

**Steller heeft nota aangepast.**

- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd: -  
B. Er is wel overeenstemming

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Werkgeversservicepunt Maastricht/Heuvelland: Start2work

---

## 1. Aanleiding.

Met de wijzigingen in de sociale zekerheid en dan vooral de Wet SUWI hebben de gemeenten een nog grotere regierol gekregen op de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben ook een groot belang bij die rol, aangezien verwacht wordt dat voor nog meer mensen arbeidsparticipatie gerealiseerd dient te worden. Iedereen gaat naar eigen vermogen werken. Alleen op deze wijze kan een adequaat antwoord worden gegeven op de vragen over vergrijzing en ontgroening evenals bezuinigingen op overheidsfinanciën. Het samenbrengen van werkgevers en werknemers speelt hierin een grote rol en hierbij dient nauwe afstemming te worden gezocht met het UWV WERKbedrijf.

Het Rijk heeft in het kader van het redesign UWV WERKbedrijf bepaald, dat aan werkgevers die bovenlokaal actief zijn, dienstverlening dient te worden aangeboden op een bovenlokale schaal. De gemeenten hebben, vanwege hun regierol op de arbeidsmarkt, van het Rijk een jaar de tijd om deze bovenlokale uitvoeringsmodaliteit vorm te geven. Hierbij wordt aansluiting bij bestaande samenwerkingsverbanden geadviseerd.

Het redesign UWV WERKbedrijf houdt in dat dit bedrijf zal worden afgeslankt en dat e-dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers prioriteit krijgt. Er is steeds minder ruimte voor face-to-face dienstverlening. In het redesign wordt zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de dienstverlening die reeds op de markt beschikbaar is, zoals uitzendbureaus. UWV WERKbedrijf is in samenwerking met Divosa (directeuren sociale diensten) en de VNG, landelijk geconcentreerd in 35 arbeidsmarktregio's. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de gemeenten waar ook de UWV+vestiging is gevestigd.

Voor Zuid-Limburg is dat de gemeente Heerlen. Vanuit deze vestiging zal UWV WERKbedrijf haar dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers aanbieden. Op het Werkplein Parkstad (in Heerlen) is momenteel ook het Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC) gehuisvest. Het RMC is voortgekomen uit de Samenwerkende Werkpleinen Zuid-Limburg, dat een samenwerkingsverband is tussen gemeenten, UWV-WERKbedrijf en UWV. Het RMC richt zich op de moeilijk vervulbare vacatures en mobiliteitsvraagstukken en biedt een goed antwoord op deze behoefte van (vaak grotere) werkgevers.



Voor de dienstverlening aan lokale (kleine) werkgevers (met name het MKB) in de Heuvellandgemeenten, is de schaal van Zuid-Limburg te groot. Voor deze werkgeversbenadering wordt dan ook de samenwerking in de Heuvellandgemeenten gezocht. Via korte lijnen en directe contacten met werkgevers in de Heuvellandgemeenten dienen zij op een adequate manier te worden geholpen. De dienstverlening van het Werkgeversservicepunt Heuvelland vindt plaats vanuit Werkplein Maastricht en Werkplein Mergelland, waarbij nauw wordt samengewerkt met de partners die reeds actief zijn op die arbeidsmarkt, zoals uitzendbureaus, UWV Werkbedrijf, uitvoeringsorganisaties en re-integratiebedrijven. Voor dienstverlening die verder gaat dan de directe plaatsing van werkzoekenden kan vervolgens aansluiting worden gezocht bij het UWV Werkbedrijf in Werkplein Parkstad. Hierbij is regionale samenwerking en afstemming uitgangspunt. Ook vanuit werkgevers wordt nadrukkelijk de wens uitgesproken dat zij worden ontzorgd en worden bediend vanuit één loket van de samenwerkende overheids(gelieerde)partijen. Zij realiseren zich steeds meer en meer de noodzaak om over voldoende en goed personeel te beschikken.

Bij besluit van 8 november 2011 hebben de colleges van de gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul alsmede het DB Pentasz Mergelland besloten om de lokale (MKB) werkgeversbenadering vorm te geven in het Werkgeversservicepunt Heuvelland, op de schaal van het Heuvelland. Aanvullend wordt gebruik gemaakt van de dienstverlening die UWV Werkbedrijf aanbiedt in de UWV+-vestiging te Heerlen.

Met de aankondiging van de wijzigingen binnen de sociale sector in het achterhoofd, zijn begin 2011 diverse ronde tafel gesprekken gevoerd op initiatief van wethouder Willems in de regio Maastricht. Achtereenvolgens zaten aan tafel: professionals in re-integratie, bemiddeling en begeleiding, cliënten uit verschillende doelgroepen en werkgevers.

De belangrijkste conclusies uit het gesprek met werkgevers waren:

- er is behoefte aan één duidelijk aanspreekpunt bij overheids(-gerelateerde) organisaties die mensen bemiddelen naar de arbeidsmarkt;
- werkgevers overzien de enorme diversiteit en wirwar van regelingen, subsidies, proefplaatsingen, werken met behoud van uitkering, etc niet meer;
- werkgevers willen ontzorgd worden, zowel op voornoemd punt, als op de begeleiding van medewerkers.

Om dit vorm te geven starten we een pilot door de vorming van een WerkgeversServicePunt MaastrichtHeuvelland (WSP). Dit WSP zal vooralsnog de naam dragen "Start2Work".(voorlopige werktitel)

## **2. Relatie met bestaand beleid.**

Collegenota Invoering WWNV Heuvelland d.d. 8 november 2011.

Collegenota continuering project Invoering WWNV Heuvelland d.d. 25 september 2012.

## **3. Gewenst beleid en mogelijke opties.**

In het algemeen wordt geconstateerd dat er een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden die beschikbaar zijn kunnen niet aan de eisen van de werkgevers voldoen. Het is dan ook zaak om het aanbod vraaggeschikt te maken, maar de vraag ook aanbod geschikt. Opleiding, training, jobcoaching en jobcarving zijn hierbij instrumenten die ingezet kunnen worden. In dat kader wacht de samenwerkingspartners een flinke inspanning om aan de vraag van werkgevers te kunnen voldoen. Het WSP moet immers kunnen leveren en dan bij voorkeur vanuit de



bestanden van de partners, waarbij de nodige inspanningen noodzakelijk zullen zijn om de arbeidsmoraal aan te passen aan de huidige inzichten (werken moet namelijk normaal zijn).

Het Werkgeversservicepunt MaastrichtHeuvelland (WSP) wordt in een publiek private samenwerking vorm gegeven, waarbij de vraag van de werkgevers leidend is. In het bijgevoegde plan van aanpak "Start2work" wordt voorgesteld om in de praktijk, in de vorm van een pilot van 18 maanden, de haalbaarheid van het WSP Heuvelland te onderzoeken. Bevindingen worden vastgelegd in een rapportage die vertaald kan worden naar een businessplan.

Het plan van aanpak is opgesteld in gezamenlijkheid door de gemeenten Gulpen-Wittem, Eijsden-Margraten, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul, PentaSZ Mergelland, UWV Werkbedrijf, MTB regio Maastricht NV, ROC Leeuwenborgh en Vebego. De notitie is geschreven door een werkgroep Werkgeversdienstverlening die bestaat uit vertegenwoordigers van de diverse partijen.

In de projectgroep van 20 augustus 2012, de Directiegroep van 5 september 2012 en de Stuurgroep van 20 september 2012 is de notitie "Start2work" besproken en unaniem akkoord bevonden. Aanvullingen vanuit de diverse gremia zijn uiteraard verwerkt in de notitie.

Gedurende de pilot WSP wordt in de praktijk data verzameld, die als input dient voor de uitwerking van het businessplan, door:

- 1) Allianties af te sluiten met het bedrijfsleven
- 2) Diverse arbeidsmarktprojecten realiseren
- 3) Diverse losse bemiddelingen te realiseren
- 4) Diverse opdrachten te acquireren
- 5) Unieke projectomgeving WSP te bouwen
- 6) Toekomstige verdienmodellen uit te werken

De pilot WSP kent twee doel- c.q. klantgroepen, te weten werkgevers en werkzoekenden.

Gedurende de pilot bindt het WSP minimaal 50 werkgevers uit de regio, die vacaturevervulling en opdrachten op uitvoerend niveau aan het WSP als "prefered supplier" uitbesteden.

De pilot WSP bemiddelt primair niet werkende werkzoekenden, secundair werkende werkzoekenden (bij voorkeur uit Heuvelland), die gemotiveerd zijn om te werken in een functie tot en met MBO 3 niveau. Kandidaten, die aan dit profiel voldoen genieten voorrang, waarbij geldt dat incidenteel ook andere kandidaten voor bemiddeling in aanmerking kunnen komen.

De pilot WSP gaat actief aan de slag om vraag en aanbod te matchen en is daarom niet geschikt om kandidaten te activeren en/of te motiveren. Dit blijft een verantwoordelijkheid van de backoffice, waarbij afstemming met de pilot WSP noodzakelijk is.

Vanzelfsprekend hebben de partners van de pilot WSP hun individuele belangen. Zo is het voor de gemeenten zaak dat zoveel mogelijk WWB-ers worden geplaatst teneinde het financiële risico in het inkomensdeel WWB terug te dringen. Het WSP zal zich dan ook met name op deze doelgroep richten.

De pilot WSP heeft een looptijd van 1 oktober 2012 tot 1 april 2014 en zal worden gehuisvest in het Werkplein Mergelland en het Werkplein Maastricht. Op deze manier wordt de markt bediend vanuit twee locaties en is het bereik over het hele Heuvelland optimaal.

Door de directies van de betrokken organisaties zal opdracht worden verleend tot de start van de pilot WSP en zullen de daartoe noodzakelijke overeenkomsten (voor zover passend binnen het plan van aanpak en bijbehorende begroting) worden afgesloten.

De gekozen aanpak leidt tot een uniek project. Immers werkgevers merken niet uit welke organisaties de medewerker van het WSP afkomstig is die hen bedient. Het betreft een



publiek/private samenwerking, waarbij medewerkers afkomstig uit verschillende (overheids)organisaties door een en dezelfde leidinggevende worden aangestuurd.

#### **4. Duurzaamheid en gezondheid.**

n.v.t.

#### **5. Personeel & Organisatie.**

Het WSP bestaat tijdens deze pilotfase uit 11 fte, afkomstig van de verschillende deelnemers.

Dit is als volgt verdeeld: projectmanagement 1,0 fte, management 1,0 fte; projectadministratie 1,0 fte en maatwerkconsulenten/consulenten directe bemiddeling: 8 fte.

De consulenten worden (om niet) ingebracht door de navolgende deelnemers:

- Deelnemende gemeenten/Pentasz	3 fte
- UWV werkbedrijf	1 fte
- MTB	2 fte
- ROC Leeuwenborgh	1 fte
- Vebego	1 fte

De genoemde medewerkers worden gedetacheerd op projectbasis door de deelnemers. Op basis van praktische ervaringen kan het aantal medewerkers meegroeien.

#### **6. Informatie en automatisering.**

n.v.t.

#### **7. (Duurzame) aanbestedingen.**

n.v.t.

#### **8. Beheersparagraaf IBOR.**

n.v.t.

#### **9. Financiën**

De financiering van de pilot WSP bestaat uit twee onderdelen, te weten basisfinanciering in geld ter dekking van diverse kosten alsmede inbreng van mensen die worden gefinancierd door de partners.

De basisfinanciering wordt voorgefinancierd door de deelnemende gemeenten, waarbij de gemeente Maastricht 75% en de regio 25% van de voorfinanciering voor haar rekening neemt. De regio verdeelt de genoemde 25% over PentaSZ Mergeland (75%) en Valkenburg aan de Geul (25%). De basisfinanciering voor de pilot WSP bedraagt voor 18 maanden € 395.851 en wordt nader toegelicht in de begroting bij het plan van aanpak "Start2work". Volledigheidshalve wordt hierbij opgemerkt dat het in de begroting om maximale bedragen gaat en afrekening op daadwerkelijke kosten plaatsvindt.

De maximale kosten per organisatie bedragen:

gemeente Maastricht:	€ 296.888
Pentasz Mergeland:	€ 74.222
gemeente Valkenburg aan de Geul:	€ 24.741



Het aandeel in de basisfinanciering bedraagt voor Maastricht € 296.888. Deze kosten en de kosten van "extra" investeringen ad € 238.000 (zie toelichting hierna) worden gefinancierd uit het overschot I-deel 2012. In totaal bedragen de maximale kosten voor de gemeente Maastricht € 534.888. Het besluit hiertoe is reeds genomen bij de vaststelling van de marap 2012 (in college 23 oktober jl.) en deze wordt in november aan de raad voorgelegd.

De basisfinanciering van de pilot WSP wordt zoals gezegd voorgefinancierd door de gemeenten. Het management van de pilot WSP krijgt de opdracht te zoeken naar verdienmodellen om minimaal deze voorfinanciering bij beëindiging van de pilot terug te betalen aan de gemeenten. De ervaringen uit de pilot stellen het management van het WSP in staat mogelijke verdienmodellen voor de toekomst uit te werken. Bij deze verdienmodellen kan rekening worden gehouden met het rendement van het WSP als gevolg van bespaarde uitkeringen.

Door de gemeenten/Pentasz Mergelland, UWV Werkbedrijf, ROC Leeuwenborgh en MTB worden medewerkers ter beschikking gesteld, die de rol van respectievelijk maatwerkconsulent of consulent directe bemiddelingen zullen vervullen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het in deze niet om extra capaciteit gaat, maar dat de medewerkers werk dat nu ook al wordt verricht vanuit de pilot WSP gaan verrichten.

Voor het organisatieonderdeel Sociale Zaken van de gemeente Maastricht betekent dit een betrokkenheid middels de inzet van 2 medewerkers, die met het best beschikbare bestand van SZ, een bijdrage gaan leveren bij het invullen van de concrete dienstverlening aan werkgevers. Hierbij staat uitstroom (werk boven uitkering) van hun WWB bestand centraal. Immers de gemeenten lopen een groot risico, indien de beheersing van het klantenbestand, c.q. de uitstroom van WWB klanten, niet in de pas loopt met het beschikbare I-deel.

Vanuit Sociale Zaken is dit een nieuw werkkterrein en dus vergt dit voor de directe medewerkers, het aanleren van nieuwe competenties t.g.v. de werkgeversbenadering. Ook voor de indirect betrokkenen (de aanlevering en aanvoerlijn van bemiddelbare klanten WWS) zal er het nodige moeten worden aangepast. De focus zal nog meer komen te liggen op een goede diagnose, het vastleggen van competenties en arbeidsvermogen en intensieve begeleiding voor de personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. In dat kader zijn de volgende 'extra' investeringen nodig om het doel te realiseren en de medewerkers te faciliteren.

Voor de betrokkenen van Sociale Zaken betekent een en ander een ontwikkeling ten aanzien van professionalisering in werkgeversbenadering en acquisitie, selectie en aanlevering van kandidaten alsmede van methodieken van jobcarving en jobcoaching. Onderstaand wordt nader uitgewerkt welke kosten hiermee zijn gemoeid.

#### **1. Professionalisering Werkgeversbenadering en acquisitie:**

Kennis van de markt, wat is er nodig om te komen tot een goede relatie met een werkgever, hoe onderhoud ik een relatie, hoe acquireer ik etc. Een flinke dosis lef en overtuigingskracht is nodig om dit te kunnen doen, maar ook kennis en inzicht in beroepen en bedrijven. M.a.w. professionalisering van consulenten via gerichte training op vaardigheden en kennis is nodig.

-Kwalitatieve investering  
-Kosten: € 25.000,-

#### **2. De adequate selectie en levering van potentiële kandidaten is het hart van de dienstverlening aan werkgevers.**





Hiervoor is nodig dat we in staat zijn de dienstverlening effectief te organiseren. Kritische succesfactoren zijn:

-eenduidige indeling van het klantenbestand werkzoekenden, waarbij nieuwe elementen zijn; het bepalen van het arbeidsvermogen en/of competenties.

-heldere registratie op specifieke selectiekenmerken en klantgroep kenmerken

-beschikken over een adequaat cliëntvolgsysteem en een matchingsmodule.

Op alle drie de genoemde aspecten zal een nadere investering nodig zijn, dus is inzet van menskracht aan de orde en wellicht ook de aanschaf en vulling van een cliëntvolgsysteem en een matchingsmodule.

Starten met de WWB- A en B klanten:

700 dossiers x screening á 1 uur = 700 uur

700 dossiers x diagnose/nader onderzoek á 2 uur = 1400

700 dossiers invoeren á 2 uur = 1400

Benodigde uren	Netto FTE	Consulenten schaal 9	Kosten (€ 58.000,00 OIK 9)
3500	1311 uur	2,67 FTE	€ 155.000

### 3. Het aanleren en inzetten van specifieke nieuwe methodieken om de aanbodgerichte werkgeversbenadering inhoud te geven:

#### -Jobcarving

Gelet op de mismatch tussen vraag en ons aanbod is jobcarving een nieuwe methodiek om effect en effectief opzoek te gaan naar kansen en mogelijkheden voor klanten. Het is dan aan de re-integratiedeskundige om met de werkgever in overleg te gaan over de taakinhoud van de functie. Het kan zijn dat een kandidaat het grootste deel van de taken die in de vacature vermeld zijn uit kan voeren, maar dat er enkele taken zijn die niet binnen de belastbaarheid van de kandidaat passen. De kunst is dan om samen met de werkgever te proberen de vacature zodanig aan te passen dat deze wel binnen de belastbaarheid (of kennis en vaardigheden) van de kandidaat past. Dat vergt een heel andere denkwijze van de werkgever, dus het zal de nodige overtuigingskracht vragen van de re-integratie- deskundige/jobcoach.

- kwalitatieve investering in methodiek en inzet personeel

- kosten één fte inzet voor half jaar om methodiek eigen te maken, methodiek in te zetten en methodiek over te dragen en te borgen naar de rest van de organisatie

- resultaat: 20 vacatures creëren

Benodigde uren	Netto FTE	Consulenten schaal 9	Kosten (€ 58.000,00 OIK 9)
650	1311 uur	0,5 FTE	€ 29.0000

#### -Jobcoaching:

De jobcoaches helpen de klanten, met grote afstand tot arbeidsmarkt/leerwerkgeving, die in een werksituatie geplaatst zijn om zo goed mogelijk te functioneren en zichzelf te ontwikkelen.

Kortom: om hun baan te behouden en duurzaamheid van plaatsing te realiseren.

Hiervoor is nodig om een coachingsplan op te stellen, dat samen met de klant wordt opgesteld op basis van de aanwezige competenties versus de vereiste competenties. We leggen daarin vast hoe we gaan werken aan de persoonlijke ontwikkeling van de cliënt, welke werknemersvaardigheden ontwikkeld moeten worden en hoe de aansluiting op de werkomgeving bevorderd wordt.



- kwalitatieve investering in methodiek en inzet personeel
- kosten één fte inzet voor half jaar om methodiek eigen te maken, methodiek in te zetten en methodiek over te dragen en te borgen naar de rest van de organisatie
- resultaat: 25 duurzame plaatsingen realiseren.

Benodigde uren	Netto FTE	Consulenten schaal 9	Kosten (€ 58.000,00 OIK 9)
650	1311 uur	0,5 FTE	€ 29.000

In totaal gaat het bij de aanvullende financiering derhalve om een bedrag van:

Professionalisering:	€ 25.000
Selectie en levering kandidaten:	€ 155.000
Jobcarving:	€ 29.000
Jobcoaching:	€ 29.000 +
Totaal:	€ 238.000

Aan deze financiering zijn de volgende targets verbonden:

- ontwikkel conform het plan van aanpak Start2work, middels een pilot van 18 maanden, een regionaal Werkgever ServicePunt (WSP) door
- minimaal 42 vacatures te vervullen middels arbeidsmarktprojecten,
- minimaal 42 vacatures te vervullen door individuele bemiddelingen en
- minimaal 20 vacatures te creëren door opdrachten te acquireren voor de SW, hierbij geldt dat het vacatures betreft tot maximaal MBO niveau 3 (uitvoerend werk)
- acquireer minimaal 50 bedrijven die het WSP tot preferred supplier maken voor diensten en vacatures tot MBO niveau 3.
- Leg aan het einde van de pilotperiode de bevindingen vast in een rapportage, die vertaald wordt naar een businessplan, waarin onder andere geadviseerd wordt over de bestuurlijke verankering van het WSP in de toekomst. De realisatie van deze targets zullen bij deze rapportage worden meegenomen.

#### 10. Voorstel.

1. Akkoord te gaan met bijgevoegd plan van aanpak "Start2work".
2. De notitie ter kennisname brengen van de gemeenteraden van de zes gemeenten via een gezamenlijke commissievergadering.

#### 11. Vervolg / Planning.

Na besluitvorming wordt de opdracht verleend tot het starten van de pilot WSP. Tevens worden de raden (via een gezamenlijke commissievergadering) van de zes gemeenten en het AB Pentasz geïnformeerd.

#### 12. Communicatie.



Het door de zes gemeenten van het Heuvelland en het DB Pentasz genomen besluit wordt gecommuniceerd met de diverse betrokken gremia, zoals het Stedelijk Netwerk.

Collegenota

## Plan van aanpak

---

# Start2work

Werkgeversservicepuntmaastrichtheuvelland (WSP)



**We moeten, We willen & We kunnen!**  
(September 2012)

## Inleiding

Met de wijzigingen in de sociale zekerheid en dan vooral de Wet SUWI hebben de gemeenten een nog grotere regierol gekregen op de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben ook een groot belang bij die rol, aangezien voor nog meer mensen arbeidsparticipatie gerealiseerd dient te worden. Iedereen gaat naar eigen vermogen werken. Alleen op deze wijze kan een adequaat antwoord worden gegeven op de vragen over vergrijzing en ontgroening evenals bezuinigingen op overheidsfinanciën. Het samenbrengen van werkgevers en werknemers speelt hierin een grote rol en hierbij dient nauwe afstemming te worden gezocht met het UWV WERKbedrijf

Het Rijk heeft in het kader van het redesign UWV WERKbedrijf bepaald, dat aan werkgevers die bovenlokaal actief zijn, dienstverlening dient te worden aangeboden op een bovenlokale schaal. De gemeenten hebben van het Rijk een jaar de tijd om deze bovenlokale uitvoeringsmodaliteit vorm te geven. Hierbij wordt aansluiting bij bestaande samenwerkingsverbanden geadviseerd. De Tweede Kamer is door de minister van SZW geïnformeerd over het redesign UWV WERKbedrijf. Dit houdt in dat dit bedrijf zal worden afgeslankt en dat e-dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers prioriteit krijgt. Er is steeds minder ruimte voor face-to-face dienstverlening. In het redesign wordt zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de dienstverlening die reeds op de markt beschikbaar is, zoals uitzendbureaus. UWV WERKbedrijf is in samenwerking met Divosa en de VNG, landelijk geconcentreerd in 30 arbeidsmarktregio's. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de gemeenten waar ook de UWV+vestiging is gevestigd.

Voor Zuid-Limburg is dat de gemeente Heerlen. Vanuit deze vestiging zal UWV Werkbedrijf haar dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers aanbieden. Op het Werkplein Parkstad is momenteel ook het Regionaal Mobiliteitscentrum gehuisvest. Het RMC is voortgekomen uit de samenwerkende werkpleinen Zuid-Limburg, dat een samenwerkingsverband is tussen gemeenten, UWV-Werkbedrijf en UWV, en richt zich op de moeilijk vervulbare vacatures en mobiliteitsvraagstukken. Dit biedt een goed antwoord op deze behoefte van (vaak grotere) werkgevers. Voor de dienstverlening aan lokale (kleine) werkgevers (met name het MKB) in de Heuvellandgemeenten, is de schaal van Zuid-Limburg naar verwachting te groot. Voor deze werkgeversbenadering wordt dan ook de samenwerking in de Heuvellandgemeenten gezocht. Via korte lijnen en directe contacten met werkgevers in de Heuvellandgemeenten dienen zij op een adequate manier te worden geholpen. De dienstverlening vindt plaats vanuit Werkplein Maastricht en Werkplein Mergelland, waarbij nauw wordt samengewerkt met de partners die reeds actief zijn op die arbeidsmarkt, zoals uitzendbureaus, UWV Werkbedrijf, uitvoeringsorganisaties en re-integratiebedrijven. Voor dienstverlening die verder gaat dan de directe plaatsing van werkzoekenden kan vervolgens aansluiting worden gezocht bij het UWV Werkbedrijf in Werkplein Parkstad. Hierbij is regionale samenwerking en afstemming uitgangspunt. Ook vanuit werkgevers wordt nadrukkelijk de wens uitgesproken dat zij worden ontzorgd en worden bediend vanuit één loket van de samenwerkende overheids(gelieerde)partijen. Zij realiseren zich steeds meer en meer de noodzaak om over voldoende en goed personeel te beschikken.

In het algemeen wordt geconstateerd dat er een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden die beschikbaar zijn kunnen niet aan de eisen van de werkgevers voldoen. Het is dan ook zaak om het aanbod vraaggeschikt te maken, maar de vraag ook aanbod geschikt. Opleiding, training, jobcoaching en jobcarving zijn hierbij instrumenten die ingezet kunnen worden. In dat kader wacht de samenwerkingspartners een flinke inspanning om aan de vraag van werkgevers te kunnen voldoen. Het WSP moet immers kunnen leveren en dan bij voorkeur vanuit de bestanden van de partners, waarbij de nodige inspanningen noodzakelijk zullen zijn om de arbeidsmoraal aan te passen aan de huidige inzichten (werken moet namelijk normaal zijn).

Bij de uitvoering van de Wet werk en bijstand (WWB) hebben de gemeenten een groot financieel risico. In de WWB zijn twee budgetten beschikbaar, te weten een re-



integratiebudget en een inkomensbudget. Het inkomensbudget is beschikbaar voor de financiering van de uitkeringen. Gemeenten hebben er alle belang bij om de instroom te beperken en de uitstroom te bevorderen. Immers, een overschot op het inkomensbudget is vrij besteedbaar, terwijl een tekort voor eigen rekening komt. Het re-integratiebudget is bedoeld voor de financiering van alle re-integratieactiviteiten voor de gemeentelijke doelgroep en om de uitgaven uit het I-deel te beheren en te beheersen. Op dit budget is vanaf 2011 een stevige rijksbezuiniging van toepassing, waardoor vanaf 2012 minder dan 50% van de oorspronkelijke budgetten resteert.

Door de colleges van de gemeenten in het Heuvelland alsmede het Dagelijks Bestuur van PentaSZ Mergelland is op 8 november 2011 het besluit genomen, om de werkgeversbenadering in het Heuvelland gezamenlijk met andere partijen, zoals bijvoorbeeld werkgevers, UWV WERKbedrijf, Sociale werkvoorzieningen, ROC's vorm te geven.

### Partijen

- Gemeente Gulpen-Wittern
- Gemeente Eijsden-Margraten
- Gemeente Maastricht
- Gemeente Meerssen
- Gemeente Vaals
- Gemeente Valkenburg aan de Geul
- PentaSZ Mergelland
- UWV Werkbedrijf
- MTB regio Maastricht NV
- ROC Leeuwenborgh
- Vebego

### Probleemstelling

- Er is een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt &
- de samenwerkende publieke partners zijn (in de ogen van de markt) niet in staat om eenduidige dienstverlening aan te bieden (versnippering).

Er is geen werkgeversservicepunt; wel zijn er werkzoekende aanbodpunten.

### Overwegingen

- door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben werkzoekenden in de toekomst meer invloed (door schaarste die ontstaat als gevolg van de krimp);
- op de korte termijn wordt een toename van de werkloosheid verwacht;
- werkgevers wensen één aanspreekpunt, eenduidige propositie & ontzorging;
- investeren in samenwerking tussen publieke&private partijen;
- minder financiering door publieke partijen;
- gedachtegoed 'één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt';
- de uitvoering staat en valt met de mensen die het doen;
- toename trend maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- het WSP moet niet "erbij" komen, maar een aantoonbare toegevoegde waarde krijgen;
- door vraaggerichte benadering creëren we kansen voor verschillende doelgroepen;
- het WSP positioneren als gemeenschappelijke "frontoffice";
- (intensieve) begeleiding op de werkplek is cruciaal voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- urgentiebesef van zowel publieke als private partijen om tot goede samenwerking te komen;



- publieke en private partijen willen samenwerken;
- arbeidspotentieel vitaliseren;
- aansluiten bij bestaande netwerken, initiatieven, die complementair zijn aan de missie, visie en strategie van het WSP.

## De opdracht

Onderzoek in de praktijk, in de vorm van een pilot van 18 maanden, de haalbaarheid van een regionaal WSP dat werkt vanuit de onderstaande uitgangspunten & leg bevindingen vast in een rapportage, die vertaald kan worden naar een businessplan.

### Uitgangspunten voor businessplan

- WSP is de plek waar vraag en aanbod bij elkaar komen (met een primaire focus op werkgelegenheid <MBO3).
- De vraag van de markt is leidend.
- Altijd kunnen leveren, door:
  - brengen & halen principe tussen partners van het WSP.
  - Geen onderscheid, leeftijd, woonplaats, subsidieregeling.
  - Voorrang voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt.
  - Marktconformiteit (bereikbaarheid, kwaliteit, tarief, flexibiliteit).
  - Zorg voor maatwerkprojecten.
- WSP gaat actief samenwerken met partijen in de backoffice teneinde het "wij-zij" gevoel te voorkomen & geschikt aanbod te krijgen voor haar opdrachtgevers.

### Ontwikkelen businesscase op basis van actuele ervaringen in de praktijk

Gedurende het project wordt er in de praktijk data verzameld, die als input dient voor de uitwerking van het businessplan, door:

- Ad 1) Allianties af te sluiten met het bedrijfsleven
- Ad 2) Diverse arbeidsmarktprojecten realiseren
- Ad 3) Diverse losse bemiddelingen te realiseren
- Ad 4) Diverse opdrachten acquireren
- Ad 5) Unieke projectomgeving WSP te bouwen
- Ad 6) Toekomstige verdienmodellen uit te werken

#### Ad1) Allianties af te sluiten met het bedrijfsleven

In de projectperiode gaat het WSP alleen werken voor bedrijven, die aangeven (de intentie te hebben) het WSP tot 'preferred supplier' maken voor diensten en vacatures tot MBO niveau 3. Het WSP wil met minimaal 50 bedrijven een alliantie aangaan.

De bedrijven, die daardoor gaan behoren tot "De vrienden van het WSP" zijn op hun beurt weer partner voor opdrachten, die het WSP in samenwerking met marktpartijen wilt uitvoeren (halen en brengen principe van een netwerkorganisatie).

Er zal aansluiting gezocht worden met onder andere MKB Limburg en brancheorganisaties.

#### Ad2) Diverse arbeidsmarktprojecten realiseren

De focus van het WSP ligt in het project op het ontwikkelen en uitvoeren van maatwerkprojecten. Het betreft opdrachten met minimaal vijf vergelijkbare vacatures. Denk bijvoorbeeld aan projecten in de:

- Schoonmaak
- Beveiliging
- Techniek (metal@work)
- Procestechiek



- Detailhandel
- Horeca en toerisme
- Zorg

Ad3) Diverse losse bemiddelingen te realiseren

Ook kan het WSP losse bemiddelingen realiseren voor haar aangesloten bedrijven. Er zal echter niet expliciet ingezet worden op de acquisitie van deze opdrachten. Dit gebeurt gedurende de pilot in de periferie van de maatwerkprojecten.

Ad4) Diverse opdrachten acquireren

Het WSP gaat actief opdrachten voor laaggeschoold werk zoeken in de markt.

In het verleden heeft Avenue2 bijvoorbeeld een grote beveiligingsopdracht bij Polygarde (een onderdeel van MTB) neergelegd, die grotendeels zal worden bemand door kandidaten uit de WWB en aangevuld door andere kandidaten, die aangewezen zijn op uitvoerend werk.

Ad5) Unieke projectomgeving WSP te bouwen

Deze biedt ruimte om gedurende het project & los van alle bestaande programma's en bedrijfsstructuren, te experimenteren en te zoeken naar de meest efficiënte en effectieve werkprocessen, administratie, rapportageformats, huisvesting, websites, ed.

Ad6) Toekomstige verdienmodellen uit te werken

Er worden aannamen gedaan over mogelijke verdienmodellen van het WSP in de toekomst en bereidheid van partijen in de markt om voor de dienstverlening van het WSP te betalen. Door te experimenteren en op opdrachtniveau financiële afspraken te maken met leveranciers en klanten krijgt het projectteam zicht op haalbare en duurzame financieringsconstructies.

## **Doelgroep voor de pilot**

Het WSP kent twee doel- c.q. klantgroepen, te weten:

- Werkgevers
- Werkzoekenden

### **Werkgevers**

Gedurende het project bindt het team minimaal 50 werkgevers uit de regio, die vacaturevulling en opdrachten op uitvoerend niveau aan het WSP uitbesteden.

### **Werkzoekenden**

Primair niet werkende werkzoekenden, secundair werkende werkzoekenden (bij voorkeur uit Maastricht-Heuvelland), die gemotiveerd zijn om te werken in een functie tot en met MBO 3 niveau. Kandidaten, die aan dit profiel voldoen genieten voorrang, waarbij geldt dat incidenteel ook andere kandidaten voor bemiddeling in aanmerking kunnen komen.

Gemotiveerd?

Het WSP gaat actief aan de slag om vraag en aanbod te matchen en is daarom niet geschikt om kandidaten te activeren en/of te motiveren. Dit blijft een verantwoordelijkheid van de backoffice, waarbij afstemming met het WSP noodzakelijk is.





### Overige stakeholders

Vanzelfsprekend hebben de partner hun individuele belangen. De gemeenten en het UWV WERKbedrijf bijvoorbeeld willen hun financiële risico's in het inkomensbudget terugdringen.

## **Duur van het project**

Project heeft een looptijd van 1 oktober 2012 tot 1 april 2014.

## **Huisvesting**

Het WSP zal worden gehuisvest in het Werkplein Mergelland en het Werkplein Maastricht. Op deze manier wordt de markt bediend vanuit twee locaties en is het bereik over het hele Heuvelland optimaal. Door het management zal worden bezien hoe de verdeling over de locaties plaatsvindt.

## **Financiën**

### **Voorfinanciering**

Het totale out-of-pocket bedrag zal voorgefinancierd worden door de deelnemende gemeenten, waarbij de gemeente Maastricht 75% en de regio 25% van de voorfinanciering voor haar rekening neemt. De regio verdeelt de voorgenoemde 25% over PentaSZ en Valkenburg aan de Geul (75% & 25%).

### Out-of-pocket kosten

De out-of-pocket kosten voor het project bedragen voor 18 maanden:  
€ 395.850,-- en bestaan o.a. uit:

- PR
- Advies
- Communicatie
- Kantoorbenodigdheden
- Huisvesting
- ICT
- Reis- en verblijfskosten
- Management
- Projectadministratie

Zie bijlage (begroting) voor de bedragen per partner per jaar. Volledigheidshalve wordt hierbij opgemerkt dat het in de begroting om maximale bedragen gaat en afrekening op daadwerkelijke kosten plaatsvindt.

### Verkapitaliseerde uren

De onderstaande organisaties stellen kosteloos medewerkers ter beschikking, die de rol van respectievelijk maatwerkconsulent of consulent directe bemiddelingen zullen vervullen. Hier volgen we het principe "mens volgt werk".

Naam organisatie	Aantal medewerkers/1fte	Verkapitaliseerde cofinanciering (schatting obv 18 mnd)
Gemeenten	1 Fte projectmanager 4 Fte medewerkers	€ 450.000,--
UWV Werkbedrijf	2 Fte medewerkers	€ 180.000,--
MTB	2 Fte medewerkers	€ 180.000,--
ROC Leeuwenborgh	1 Fte medewerker	€ 90.000,--
Vebege	1 Fte medewerker	€ 90.000,--



### **Terugverdienmodel**

De financiering dient niet uit publieke middelen te komen. Het management van het WSP krijgt de opdracht te zoeken naar verdienmodellen om minimaal de out-of-pocket kosten bij beëindiging van het project terug te betalen aan de bovenstaande financiers. De ervaringen uit de pilot stellen het management van het WSP in staat mogelijke verdienmodellen voor de toekomst uit te werken. Bij deze verdienmodellen kan rekening worden gehouden met het rendement van het WSP als gevolg van bespaarde uitkeringen.

### **Rapportage/verantwoording en registratie**

Het WSP zal ten behoeve van de inhoudelijke en financiële rapportage een projectadministratie inrichten, zodat de sociale en financiële resultaten periodiek gerapporteerd kunnen worden. Maandelijks rapporteert het WSP (op basis van een nader af te stemmen format maandrapportage) aan de bestuurders en het directieteam over de voortgang van de projectopdracht

Er dient na 18 maanden inzichtelijk te zijn welk rendement de verschillende stakeholders middels het WSP hebben gerealiseerd, zodat kosten en baten door de verschillende participanten afgewogen kunnen worden.

### **Overlegstructuur**

In de overlegstructuur wordt aangesloten bij het Project 'Heuvelland werkt'. De projectgroep, directiegroep en stuurgroep zijn de gremia waarbinnen de voortgang van de pilot wordt gevolgd (zie voor een uitgebreide toelichting de bijlage).

### **Randvoorwaarden**

- Duidelijke mandaten en bevoegdheden projectmanager
- Duidelijke mandaten en bevoegdheden manager
- Huisvesting en faciliteiten uit bestaande middelen UWV, gemeente, ROC en MTB
- Projectmanager is verantwoordelijk en bevoegd op procesniveau, de manager is verantwoordelijk en bevoegd in de operatie
- Het WSP werkt zakelijk en moet zich laten inspireren door marktpartijen.
- Medewerkers worden kosteloos gedetacheerd bij WSP (ze werken bij Start2Work)
- Leads op het niveau van de directie- en bestuurders komen rechtstreeks naar het WSP, waarbij geldt dat de directeuren en bestuurders zich laten adviseren door het management van het WSP.
- Het WSP wordt in comakership tussen de samenwerkingspartners vorm gegeven via de gekozen overlegstructuur in Stuurgroep, Directiegroep en Projectgroep. Flexibiliteit, korte lijnen en directe sturing gelden hierbij als uitgangspunt.
- Ondernemerschap wordt aangemoedigd door bestuurders en directeuren.

### **Vervolg / Planning**

- Stuurgroep WWNV (20 september 2012)
- Akkoord inhoud & financiën door college
- Mandateren portefeuillehouder
- Bespreking gezamenlijke commissievergadering Maastricht-Heuvelland
- Benoemen projectmanager & manager (medio september)
- Werving, selectie & samenstellen team
- Startup project (Q4 2012)
- Operationele fase (2013)
- Evaluatie (Q1 2014)



## Bijlage

### Overlegstructuur

De overlegstructuur van Start2work is gedurende de pilot dezelfde als de overlegstructuur van het project invoering 'Heuvelland werkt'. Bij deze overlegmomenten kunnen - afhankelijk van de te bespreken onderwerpen - vertegenwoordigers van de pilot alsmede de samenwerkingspartijen van Start2work aansluiten.

#### Stuurgroep 'Heuvelland werkt'

In de stuurgroep wordt gestuurd op de uitvoering van beleid en in de pilotfase van Start2work wordt de voortgang op drie momenten in de stuurgroep besproken, te weten:

- Bij start van het project (Startbijeenkomst);
- na 9 maanden een tussentijdse evaluatie;
- bij beëindiging van het project (maand 16).

#### Deelnemers aan dit overleg zijn:

Portefeuillehouders sociale zaken regio Heuvelland, aangevuld met:

- Regiomanager UWV
- Bestuur MTB
- Bestuur private partij
- Directeur ROC
- Projectmanager WSP

#### Directiegroep 'Heuvelland Werkt'

In de directiegroep staat de voortgang van Start2work (maandelijks) op de agenda.

#### Deelnemers aan dit overleg zijn:

De directiegroep "Heuvelland werkt", aangevuld met

- Regiomanager UWV
- Directie MTB
- Directie private partij
- Projectmanager WSP
- Manager WSP
- Directeur ROC

#### Projectgroep 'Heuvelland Werkt'

Het operationeel managementoverleg zoekt afstemming op tactisch en operationeel niveau. Dit overleg vindt maandelijks plaats via de Projectgroep Heuvelland werkt en de manager WSP zorgt hierbij voor inbreng van de gewenste thema's.

#### Deelnemers aan dit overleg zijn:

Deelnemers van de projectgroep "Heuvelland werkt" aangevuld met vertegenwoordiging van respectievelijk:

- UWV
- MTB
- Private partij
- Manager WSP

#### Dagelijkse afstemming

Tussen het WSP en de backoffice partijen wordt dagelijks afstemming op operationeel niveau gezocht. Dit vindt vooral op het niveau van consultants/intercedenten plaats. Wanneer er problemen ontstaan in deze contacten, dan worden die met het management besproken.



## Begroting project Start2work - 18 maanden (2012/2013)

2012 (3 mnd)	(5/18 deel)	2013 (12 mnd)	(11/18 deel)	2014 (3 mnd)	(2/18 deel)	Totaal (18 mnd)	(18/18 deel)
<b>KOSTEN</b>		<b>KOSTEN</b>		<b>KOSTEN</b>		<b>KOSTEN</b>	
<b>Loonkosten</b>		<b>Loonkosten</b>		<b>Loonkosten</b>		<b>Loonkosten</b>	
Projectmanagement (ontwikkeling)	€ 60.755	Projectmanagement (uitvoering)	€ 60.755	Projectmanagement (uitvoering)	€ -	Management	€ 121.510
Projectadministratie	€ 33.820	Projectadministratie	€ 33.820	Projectadministratie	€ -	Projectadministratie (0,5)	€ 67.640
Gemeenten (2 fte)	€ -	Gemeenten (2 fte)	€ -	Gemeenten (2 fte)	€ -	Gemeenten (2 fte)	€ -
UWV (2 fte)	€ -	UWV (2 fte)	€ -	UWV (2 fte)	€ -	UWV (2 fte)	€ -
MTB (2 fte)	€ -	MTB (2 fte)	€ -	MTB (2 fte)	€ -	MTB (2 fte)	€ -
ROC (1 fte)	€ -	ROC (1 fte)	€ -	ROC (1 fte)	€ -	ROC (1 fte)	€ -
Vebego (1 fte)	€ -	Vebego (1 fte)	€ -	Vebego (1 fte)	€ -	Vebego (1 fte)	€ -
<b>Totaal loonkosten</b>	<b>€ 94.575</b>	<b>Totaal loonkosten</b>	<b>€ 94.575</b>	<b>Totaal loonkosten</b>	<b>€ -</b>	<b>Totaal loonkosten</b>	<b>€ 189.150</b>
<b>Algemene kosten</b>		<b>Algemene kosten</b>		<b>Algemene kosten</b>		<b>Algemene kosten</b>	
Hulpstoffen	€ -	Hulpstoffen	€ -	Hulpstoffen	€ -	Hulpstoffen	€ -
Gereedschappen	€ -	Gereedschappen	€ -	Gereedschappen	€ -	Gereedschappen	€ -
Vrachtkosten	€ -	Vrachtkosten	€ -	Vrachtkosten	€ -	Vrachtkosten	€ -
PR kosten	€ 4.167	PR kosten	€ 9.167	PR kosten	€ 1.667	PR kosten	€ 15.000
Advieskosten	€ 1.389	Advieskosten	€ 3.056	Advieskosten	€ 556	Advieskosten	€ 5.000
Communicatiekosten	€ 4.167	Communicatiekosten	€ 9.167	Communicatiekosten	€ 1.667	Communicatiekosten	€ 15.000
Kantoorbenodigheden	€ 1.389	Kantoorbenodigheden	€ 3.056	Kantoorbenodigheden	€ 556	Kantoorbenodigheden	€ 5.000
Abon. & contributies	€ 417	Abon. & contributies	€ 917	Abon. & contributies	€ 167	Abon. & contributies	€ 1.500
Drukwerk	€ 1.389	Drukwerk	€ 3.056	Drukwerk	€ 556	Drukwerk	€ 5.000
ICT	€ 15.000	ICT	€ 33.000	ICT	€ 6.000	ICT	€ 54.000
Reis- & verblijfskn.	€ 7.000	Reis- & verblijfskn.	€ 15.400	Reis- & verblijfskn.	€ 2.800	Reis- & verblijfskn.	€ 25.200
Saleskosten	€ 1.667	Saleskosten	€ 3.667	Saleskosten	€ 667	Saleskosten	€ 6.000
Inventaris	€ 2.778	Inventaris	€ 6.111	Inventaris	€ 1.111	Inventaris	€ 10.000
huisvestingskosten	€ 12.500	huisvestingskosten	€ 27.500	huisvestingskosten	€ 5.000	huisvestingskosten	€ 45.000
Diverse lasten onvoorzien	€ 5.556	Diverse lasten onvoorzien	€ 12.222	Diverse lasten onvoorzien	€ 2.222	Diverse lasten onvoorzien	€ 20.000
<b>Totaal algemene ksn.</b>	<b>€ 57.417</b>	<b>Totaal algemene ksn.</b>	<b>€ 126.317</b>	<b>Totaal algemene ksn.</b>	<b>€ 22.967</b>	<b>Totaal algemene ksn.</b>	<b>€ 206.700</b>
<b>Totaal projectkosten</b>	<b>€ 151.992</b>	<b>Totaal projectkosten</b>	<b>€ 220.892</b>	<b>Totaal projectkosten</b>	<b>€ 22.967</b>	<b>Totaal projectkosten</b>	<b>€ 395.850</b>
<b>BATEN</b>		<b>BATEN</b>		<b>BATEN</b>		<b>BATEN</b>	
<b>Financiële bijdrage 2012</b>		<b>Financiële bijdrage 2013</b>		<b>Financiële bijdrage 2014</b>		<b>Financiële bijdrage totaal</b>	
Gemeente Maastricht	€ 113.994	Gemeente Maastricht	€ 165.669	Gemeente Maastricht	€ 17.225	Gemeente Maastricht	€ 296.888
Regio	€ 37.998	Regio	€ 55.223	Regio	€ 5.742	Regio	€ 98.963
Valkeburg	€ 9.499	Valkeburg	€ 13.806	Valkeburg	€ 1.435	Valkeburg	€ 24.741
PentaSZ	€ 28.498	PentaSZ	€ 41.417	PentaSZ	€ 4.306	PentaSZ	€ 74.222
<b>Totaal bijdragen 2012</b>	<b>€ 151.992</b>	<b>Totaal bijdragen 2013</b>	<b>€ 220.892</b>	<b>Totaal bijdragen 2014</b>	<b>€ 22.967</b>	<b>Totaal bijdragen totaal</b>	<b>€ 395.850</b>
<b>Totaal projectresultaat</b>	<b>€ -</b>	<b>Totaal projectresultaat</b>	<b>€ -</b>	<b>Totaal projectresultaat</b>	<b>€ -</b>	<b>Totaal projectresultaat</b>	<b>€ -</b>

## Begroting project Start2work - 18 maanden (2012/2013)

2012 (4 mnd)

### KOSTEN

Loonkosten	€	
Projectmanagement (ontwikkeling)	€	27.002
Projectadministratie	€	15.031
Gemeenten (2 fle)	€	40.000
UWV (2 fle)	€	40.000
MTB (2 fle)	€	40.000
ROC (1 fle)	€	20.000
Vebege (1 fle)	€	20.000
<b>Totaal loonkosten</b>	€	<b>202.033</b>
Algemene kosten	€	
Hulpstoffen	€	-
Gereedschappen	€	-
Vrachtkosten	€	-
PR kosten	€	3.333
Advieskosten	€	1.111
Communicatiekosten	€	3.333
Kantoorbenodigheden	€	1.111
Abon. & contributies	€	333
Drukwerk	€	1.111
Kopieerkosten	€	-
ICT	€	10.667
Reis- & verblijfskn.	€	6.300
Saleskosten	€	1.333
Inventaris	€	2.222
huisvestingskosten	€	10.000
Overige bedrijfskn.	€	1.111
Diverse lasten onvoorzien	€	4.444
<b>Totaal algemene ksn.</b>	€	<b>46.411</b>
<b>Totaal projectkosten</b>	€	<b>248.444</b>

Out-of-pocketkosten € 88.444

### BATEN

Financiële bijdrage 2012	€	
Gemeente Maastricht	€	66.333
Regio	€	22.111
Valkeburg	€	5.528
PentaSZ	€	16.583
<b>Totaal bijdragen 2012</b>	€	<b>88.444</b>

Totaal projectresultaat € -

2013 (12 mnd)

### KOSTEN

Loonkosten	€	
Projectmanagement (uitvoering)	€	81.007
Projectadministratie	€	45.093
Gemeenten (2 fle)	€	120.000
UWV (2 fle)	€	120.000
MTB (2 fle)	€	120.000
ROC (1 fle)	€	60.000
Vebege (1 fle)	€	60.000
<b>Totaal loonkosten</b>	€	<b>606.100</b>
Algemene kosten	€	
Hulpstoffen	€	-
Gereedschappen	€	-
Vrachtkosten	€	-
PR kosten	€	10.000
Advieskosten	€	3.333
Communicatiekosten	€	10.000
Kantoorbenodigheden	€	3.333
Abon. & contributies	€	1.000
Drukwerk	€	3.333
Kopieerkosten	€	-
ICT	€	32.000
Reis- & verblijfskn.	€	18.900
Saleskosten	€	4.000
Inventaris	€	6.667
huisvestingskosten	€	30.000
Overige bedrijfskn.	€	3.333
Diverse lasten onvoorzien	€	10.000
<b>Totaal algemene ksn.</b>	€	<b>135.900</b>
<b>Totaal projectkosten</b>	€	<b>742.000</b>

Out-of-pocketkosten € 262.000

### BATEN

Financiële bijdrage 2013	€	
Gemeente Maastricht	€	196.500
Regio	€	65.500
Valkeburg	€	16.375
PentaSZ	€	49.125
<b>Totaal bijdragen 2013</b>	€	<b>282.000</b>

Totaal projectresultaat € -

## 013)

2014 (2 mnd)

### KOSTEN

Loonkosten	€	
Projectmanagement (uitvoering)	€	13.501
Projectadministratie	€	7.516
Gemeenten (2 fle)	€	20.000
UWV (2 fle)	€	20.000
MTB (2 fle)	€	20.000
ROC (1 fle)	€	10.000
Vebege (1 fle)	€	10.000
<b>Totaal loonkosten</b>	€	<b>101.017</b>
Algemene kosten	€	
Hulpstoffen	€	-
Gereedschappen	€	-
Vrachtkosten	€	-
PR kosten	€	1.667
Advieskosten	€	556
Communicatiekosten	€	1.667
Kantoorbenodigheden	€	556
Abon. & contributies	€	167
Drukwerk	€	556
Kopieerkosten	€	-
ICT	€	5.333
Reis- & verblijfskn.	€	3.150
Saleskosten	€	667
Inventaris	€	1.111
huisvestingskosten	€	5.000
Overige bedrijfskn.	€	556
Diverse lasten onvoorzien	€	2.222
<b>Totaal algemene ksn.</b>	€	<b>23.206</b>
<b>Totaal projectkosten</b>	€	<b>124.222</b>

Out-of-pocketkosten € 44.222

### BATEN

Financiële bijdrage 2014	€	
Gemeente Maastricht	€	33.167
Regio	€	11.056
Valkeburg	€	2.764
PentaSZ	€	8.292
<b>Totaal bijdragen 2014</b>	€	<b>44.222</b>

Totaal projectresultaat € -

Totaal (18 mnd)

### KOSTEN

Loonkosten	€	
Management	€	121.510
Projectadministratie (0,5)	€	67.840
Gemeenten (2 fle)	€	180.000
UWV (2 fle)	€	180.000
MTB (2 fle)	€	180.000
ROC (1 fle)	€	90.000
Vebege (1 fle)	€	90.000
<b>Totaal loonkosten</b>	€	<b>909.150</b>
Algemene kosten	€	
Hulpstoffen	€	-
Gereedschappen	€	-
Vrachtkosten	€	-
PR kosten	€	15.000
Advieskosten	€	5.000
Communicatiekosten	€	15.000
Kantoorbenodigheden	€	5.000
Abon. & contributies	€	1.500
Drukwerk	€	5.000
Kopieerkosten	€	-
ICT	€	48.000
Reis- & verblijfskn.	€	28.350
Saleskosten	€	8.000
Inventaris	€	10.000
huisvestingskosten	€	45.000
Overige bedrijfskn.	€	5.000
Diverse lasten onvoorzien	€	20.000
<b>Totaal algemene ksn.</b>	€	<b>208.850</b>
<b>Totaal projectkosten</b>	€	<b>1.118.000</b>

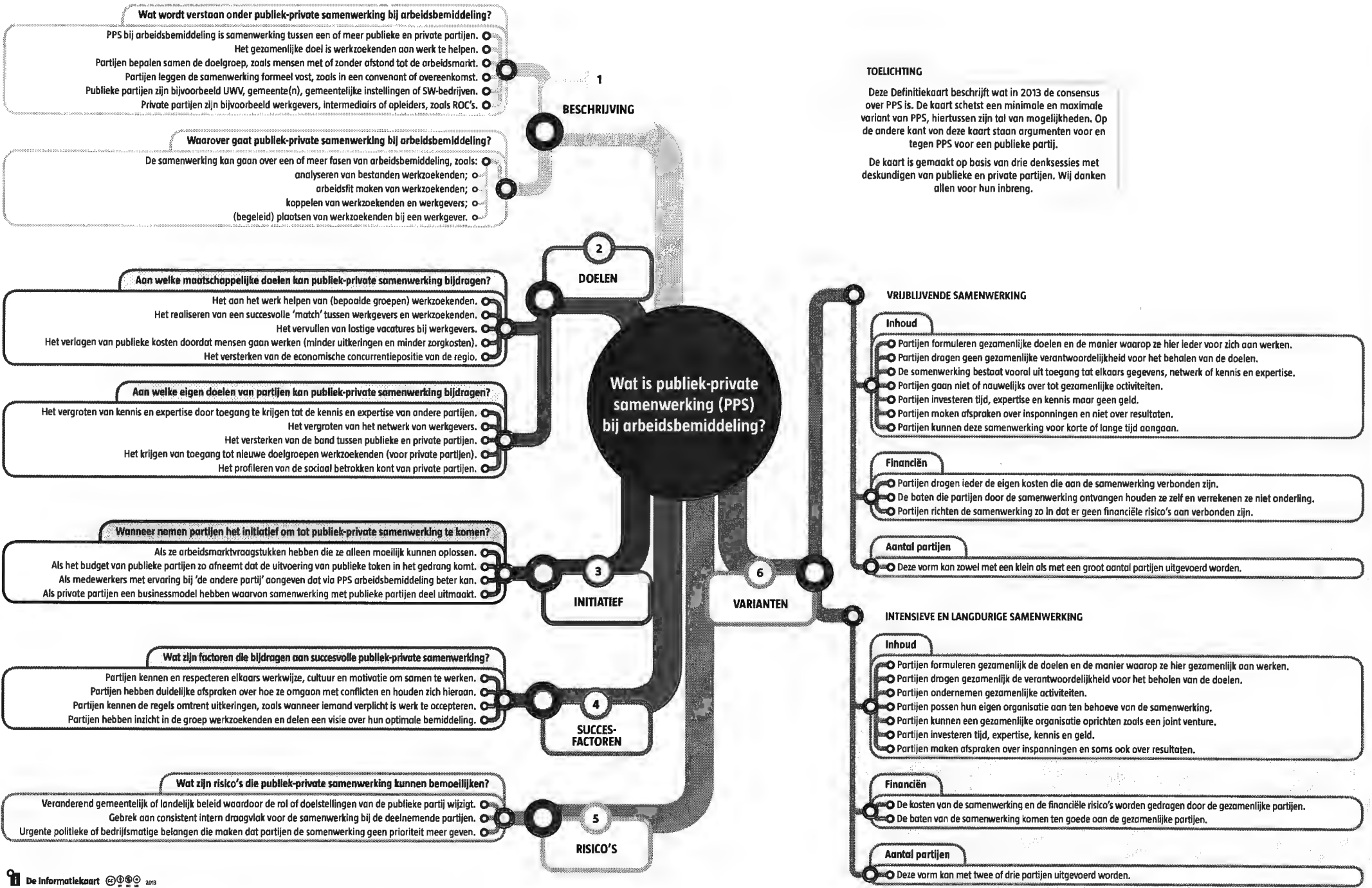
Out-of-pocketkosten € 398.000

### BATEN

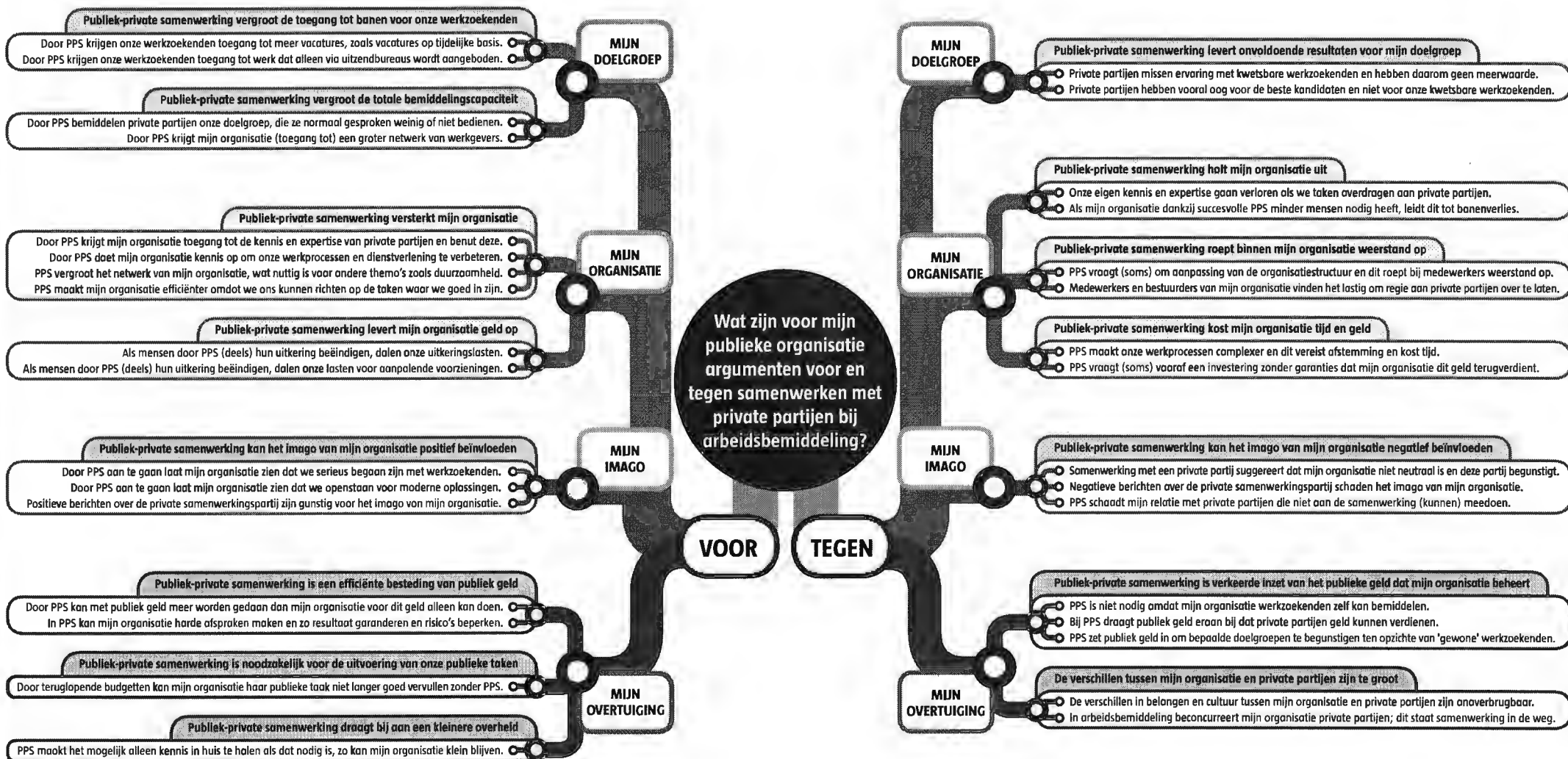
Financiële bijdrage totaal	€	
Gemeente Maastricht	€	296.000
Regio	€	98.667
Valkeburg	€	24.667
PentaSZ	€	74.000
<b>Totaal bijdragen totaal</b>	€	<b>398.000</b>

Totaal projectresultaat € -

# DEFINITIEKAART PUBLIEK-PRIVATE SAMENWERKING (PPS) BIJ ARBEIDSBEMIDDELING



# ARGUMENTENKAART PUBLIEK-PRIVATE SAMENWERKING (PPS) BIJ ARBEIDSBEMIDDELING



## TOELICHTING

Deze Argumentenkaart toont argumenten voor en tegen PPS bij arbeidsbemiddeling vanuit het perspectief van een publieke partij zoals een gemeente of UWV. De andere kant van deze kaart definieert PPS.

De kaart is gemaakt op basis van drie denktessies met deskundigen van publieke en private partijen.

Wij danken allen voor hun inbreng.

Project- en Losse bemiddeling							
Profiel	Bemiddelingen	Uitkering beëindigd	Gedeeltelijke uitstroom	fraudeonderzoek 1	Eenmalige korting	Inkomsten uit arbeid	? / lopen nog
Nugger B	11	8					3
A1	6	5					1
A2	58	22	3	2	1	7	23
A3	1	1					
B1	10	6				1	3
B2	4	2					2
C	1						1
D	2			1			1
Trede	1						1
Trede 3	1						1
Trede 4	2	1					1
Trede 5	2	1					1
Trede 6	1	1					
onbekend	7						1
WW	19	11	1				7
WAJONG	2						
Nugger	31						
IOAW/Z	1						1
<b>Totaal</b>	<b>160</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>47</b>



Datum aanvraag	Naam Bedrijf	Functieomschrijving	Bemiddeling	Gerealiseerde startdatum	Duur opdracht	Gebortedatum	Afstand Arbeidsmarkt	gemeente	Doelgroep	Res. WWB - WW- NUGGER B	Arrangement	Externe verloning
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	9-9-1991	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	5-5-1987	A1	Maastricht	WWB	uitstroom 27-4-13	groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	13-1-1985	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 25-11-2012	groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	12-12-1972	A2	Maastricht	WWB		groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	1-7-1984	A2	Maastricht	WWB		groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	15-1-1985	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 25-11-2012	groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden	2-4-1967	A2	Maastricht	WWB		groeibaan	prolabor
26-11-12	Polygarde	Beveiliging	Projectbemiddeling >= 6 maanden	26-11-12	6 maanden		NVT	Maastricht	NUGGER B	uitstroom	groeibaan	prolabor
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-08-12	1 jaar	25-5-1961	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 1-11-12	3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-08-12	1 jaar	8-5-1973	A1	Maastricht	WWB	uitstroom 1-11-12	3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-08-12	1 jaar	11-6-1957	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 1-11-12	3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-08-12	1 jaar	19-1-1951	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 1-11-12	3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-09-12	1 jaar	5-10-1955	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 21-12-2012	3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-03-13	1 jaar	29-8-1950	A2	Maastricht	WWB		3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
15-01-13	v.d. Wetering	vrachtwagen-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	07-03-13	1 jaar			Maastricht	WW	uitstroom 2-5-2013	2 mnd proef	nvt - direct in dienst
15-01-13	v.d. Wetering	vrachtwagen-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	07-03-13	1 jaar			Geleen	WW	uitstroom 7-5-2013	2 mnd proef	nvt - direct in dienst
15-01-13	v.d. Wetering	vrachtwagen-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	07-03-13	1 jaar			Heerlen	WW	uitstroom 7-5-2013	2 mnd proef	nvt - direct in dienst
15-01-13	v.d. Wetering	vrachtwagen-chauffeur	Projectbemiddeling >= 6 maanden	07-03-13	1 jaar	28-5-1971	A1	Maastricht	WWB	uitstroom 5-7-13	3 mnd wmbvu	nvt - direct in dienst
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	6-12-1971	A2	Maastricht	WWB		6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	12-8-1952	A2	Maastricht	IOAW/Z		6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	2-9-1977	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 31-10-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	7-1-1965	B1	Maastricht	WWB	uitstroom 31-10-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	12-5-1962	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 31-10-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	14-9-1977	A2	Maastricht	WWB		6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	18-7-1984	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 30-9-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	1-7-1966	A2	Vaals	WWB		6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	6-6-1967	A1	Maastricht	WWB	uitstroom 14-10-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	28-5-1967	B1	Maastricht	WWB		6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
01-04-13	Detailhandel	Verkoopmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-05-13	1 jaar	8-1-1988	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 31-10-2013	6 mnd wmbvu + 2 mnd groeibaan	prolabor
19-06-13	van der Wekke	schoonmaker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	25-06-13	9 maanden	11-12-1989	B1	Maastricht	WWB		3 mndn wmbvu	prolabor
19-06-13	van der Wekke	schoonmaak	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-06-13	10 maanden	6-11-1974	A2	Maastricht	WWB	uitstroom 28-9-2013	2 mndn wmbvu	prolabor
19-06-13	van der Wekke	schoonmaker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-06-13	6 maanden		NVT	Gulpen- Wittem	NUGGER B	uitstroom	nvt	prolabor
19-06-13	van der wekke	schoonmaker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	10-07-13	6 maanden		NVT	Maastricht	NUGGER B	nvt	nvt	prolabor
19-06-13	van der wekke	schoonmaker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	25-06-13	6 maanden	24-2-1989	D	Maastricht	WWB	nvt	prolabor	prolabor
25-06-13	Targos	Acquisiteurs	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-07-13	vast	23-9-1972	NVT	Meerssen	WW	uitstroom 8-10-13	2 mndn proef	nvt direct in dienst
25-06-13	Targos	Acquisiteurs	Projectbemiddeling >= 6 maanden	18-09-13	vast	08-04-1979	NVT	Maastricht	WW	uitstroom 8-10-13	2 mndn proef	nvt direct in dienst
03-09-13	Wekke (Ramona)	Ervaren schoonmaker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-09-13	1 jaar	27-6-1977	NVT	Maastricht	WW	uitstroom 8-10-13	2 mndn proef	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	2-6-1985	A2	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	17-3-1992	B1	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	24-3-1991	A2	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	16-6-1988	A2	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	10-8-1961	A2	Maastricht	WWB	op de delijke uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	26-9-1987	B1	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	17-3-1983	A2	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	22-2-1992	NVT	Eijsden -Margraten	NUGGER	nvt, contract	2 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	19-4-1993	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt, contract	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	6-5-1967	A2	Vaals	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	29-10-1984	A1	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	9-5-1959	B1	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	24-3-1992	Trede 5	Valkenburg	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	3-12-1967	B2	Maastricht	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	21-1-1991	A2	Eijsden -Margraten	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	11-11-13	28 maanden	14-7-1971	Trede 4	Valkenburg	WWB	uitstroom	3 mndn wmbvu	nvt direct in dienst
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	27-11-1974	NVT	Eijsden -Margraten	NUGGER B	uitstroom	6 mndn wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	6-11-1981	Trede 3	Valkenburg	WWB		6 mndn wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	21-6-1969	Trede 5	Valkenburg	WWB		6 mndn wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	20-5-1963	Trede 4	Valkenburg	WWB	nvt	6 mnd wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	23-5-1977	A2	Maastricht	WWB		6 mndn wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	18-10-1968	A2	Maastricht	WWB		6 mndn wmbvu	prolabor
17-09-13	ProLabor	beveiligers@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	29-11-13	1 jaar	21-7-1965	Onbeken	Valkenburg	WWB		6 mndn wmbvu	prolabor
01-09-13	Burgerking (UWV)	Allround horeca	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-11-13	1 jaar	20-5-1992	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	nvt	nvt direct in dienst
24-09-13	Burgerking (UWV)	Allround horeca	Projectbemiddeling >= 6 maanden	03-10-13	1 jaar	27-5-1989	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	nvt	nvt direct in dienst
01-11-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-12-13	28 maanden		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	2 mndn wmbvu	nvt
01-11-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-12-13	28 maanden	6-3-1989	A2	Maastricht	WWB		3 mndn wmbvu	nvt
01-11-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-12-13	28 maanden		NVT	Meerssen	NUGGER	nvt	2 mndn wmbvu	nvt
01-11-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-12-13	28 maanden		NVT	Landgraaf	WW	nvt	2 mndn wmbvu	nvt

01-11-13	Teleperformance	Trainee helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	09-12-13	28 maanden		NVT	Brunssum	WW	nvt		2 mndn wmbvu	nvt
01-11-13	Teleperformance	Helpdeskmedewerker	Projectbemiddeling >= 6 maanden	06-01-14	6 maanden	9-4-1986	A2	Maastricht	WWB				nvt
03-05-13	Polygarde	Verkeersregelaar	Projectbemiddeling >= 6 maanden	01-12-13	1 jaar		NVT	Valkenburg	WW	ulstroom 1-1-2014			nvt
08-11-13	Polygarde	metal@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	05-12-13	1 jaar	20-6-1977	A1	Maastricht	WWB			6 mnd wmbvu	prolabor
15-11-13	ProLabor	schoonmaker@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-12-13	9 maanden	19-1-1963	NVT	Eijsden -Margraten	WW			3 mnd wmbvu	prolabor
15-11-13	ProLabor	schoonmaker@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-12-13	9 maanden	27-10-1973	NVT	Maastricht	NUGGER B	nvt		3 mnd wmbvu	prolabor
15-11-13	ProLabor	schoonmaker@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-12-13	9 maanden	30-12-1981	A2	Eijsden -Margraten	WWB			3 mnd wmbvu	prolabor
15-11-13	ProLabor	schoonmaker@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-12-13	9 maanden	19-1-1969	Trede	Valkenburg	WWB			3 mnd wmbvu	prolabor
15-11-13	ProLabor	schoonmaak@work	Projectbemiddeling >= 6 maanden	16-12-13	9 maanden	19-1-1969	NVT	Maastricht	WW			3 mnd wmbvu	prolabor
02-12-13	Proper	Bewonersassistent	Projectbemiddeling >= 6 maanden	15-01-14	9 maanden	4-5-1978	A2	Gulpen- Wittem	WWB			3 mndn wmbvu	prolabor
02-12-13	Proper	Bewonersassistent	Projectbemiddeling >= 6 maanden	15-01-14	9 maanden	1-7-1968	A2	Gulpen- Wittem	WWB			3 mndn wmbvu	prolabor
02-12-13	Proper	Bewonersassistent	Projectbemiddeling >= 6 maanden	15-01-14	9 maanden	16-11-1956	A2	Vaals	WWB			3 mndn wmbvu	prolabor
07-01-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	14-01-13	3 maanden		NVT	Maastricht	NUGGER B	ulstroom			tence-prolabor
07-01-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	14-01-13	3 maanden	30-11-1967	A2	Maastricht	WWB	ulstroom 20-5-2013			nvt
07-01-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	17-04-13	oproep	25-12-1980	A2	Maastricht	WWB				tence-prolabor
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	26-5-1974	A2	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	12-11-1982	A2	Maastricht	WWB	ulstroom 1-7-2013			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	8-5-1975	D	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	WAJONG	?			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	19-8-1967	A2	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	1 dag	1-8-1988	B1	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	1 dag	15-11-1971	A3	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	17-3-1983	A2	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	7-1-1957	A2	Maastricht	WWB				tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	1-12-1959	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence
01-05-13	Pop on Top	festivalmedewerker	Projectbemiddeling < 6 maanden	31-6-2013	2-3 dagen	2-3-1982	B2	Maastricht	WWB	ulstroom 1-9-2013			tence
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	2-3-1982	B2	Maastricht	WWB	dubbel			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	20-2-1960	A2	Maastricht	WWB				nvt
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER B				tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	19-8-1967	A2	Maastricht	WWB				tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER B	ulstroom			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	16-1-1980	A2	Maastricht	WWB	ulstroom 31-7-2013			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	14-5-1969	A2	Maastricht	WWB				tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	26-5-1974	A2	Maastricht	WWB				tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER B	ulstroom			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			tence-prolabor
26-06-13	ARP	installeren PC's	Projectbemiddeling < 6 maanden	01-04-13	oproep	18-3-1974	A2	Maastricht	WWB				tence-prolabor
01-11-12	Podium24	secretaresse	Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-11-12	18 maanden		NVT	Heerlen	WW				tence
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-08-12	1 jaar	27-6-1961	C	Maastricht	WWB			3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
02-08-12	Taxi-Frenske	taxi-chauffeur	Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-11-12	1 jaar	10-8-1954	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt		3 mnd wmbvu + begeleiding + scholing	nvt
15-06-13	"Hijgend Hart"	Klusjesman	Losse bemiddeling >= 6 maanden	03-07-13	6 maanden	17-1-1975	A2	Vaals	WWB	eenmalige korting		Loonkostensubsidie	nvt - direct in dienst
01-07-13	Bilderberg Hotel Va	Atwasser	Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-07-13	1 jaar	25-12-1979	A2	Vaals	WWB	ulstroom		proefplaatsing, 4 weken	nvt - direct in dienst
19-07-13	Carwash USA	Wasstraat medewerker	Losse bemiddeling >= 6 maanden	29-07-13	6 maanden	22-5-1989	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			nvt - direct in dienst
19-07-13	Carwash USA	Wasstraat medewerker	Losse bemiddeling >= 6 maanden	29-07-13	6 maanden	18-12-1989	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			nvt - direct in dienst
26-07-13	Maastrichtvervoer	Chauffeurs schoolvervoer	Losse bemiddeling >= 6 maanden	11-08-13	8 maanden	10-5-1960	A2	Maastricht	WWB				nvt
26-07-13	Maastrichtvervoer	Chauffeurs schoolvervoer	Losse bemiddeling >= 6 maanden	19-08-13	10 maanden	17-3-1962	Trede 6	Valkenburg	WWB	ulstroom		scholing taxipas	nvt - direct in dienst
26-07-13	Maastrichtvervoer	Chauffeurs schoolvervoer	Losse bemiddeling >= 6 maanden	02-01-14	10 maanden	24-5-1963	A2	Maastricht	WWB			scholing taxipas	
	Tim Knubben		Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-12-13	6 maanden	10-8-1976	A2	Vaals	WWB				nvt direct in dienst
						21-04-1955							
01-10-13	Teleperformance	Helpdeskmedewerker	Losse bemiddeling >= 6 maanden	18-11-13	6 maanden		A2	Eijsden -Margraten	WWB	ulstroom			nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Helpdeskmedewerker	Losse bemiddeling >= 6 maanden	25-11-13	6 maanden	18-7-1975	A2	Maastricht	WWB	ulstroom			nvt direct in dienst
01-10-13	Teleperformance	Helpdeskmedewerker	Losse bemiddeling >= 6 maanden	25-11-13	6 maanden	12-1-1959	NVT	Maastricht	NUGGER	ulstroom			nvt direct in dienst
01-11-13	Slay Okay	Housekeeping	Losse bemiddeling >= 6 maanden	23-11-13	6 maanden	30-5-1987	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt			nvt direct in dienst
25-10-13	Hooghe Oord	Locatiemanager	Losse bemiddeling >= 6 maanden	01-12-13	6 maanden	2-1-1973	B2	Eijsden -Margraten	WWB				nvt direct in dienst
15-11-13	Avenue2	Administratief medewerker P&C	Losse bemiddeling >= 6 maanden	06-01-14	1 jaar	18-1-1966	NVT	Maastricht	WW	ulstroom			nvt direct in dienst
19-11-13	Vlukon	Medewerker Poedercoating	Losse bemiddeling >= 6 maanden	06-01-14	1 jaar	20-7-1993	NVT	Gulpen- Wittem	NUGGER B	ulstroom		4 weken wmbvu	nvt direct in dienst
01-10-13	Thuiszorg voor mer	Thuis hulp A	Losse bemiddeling >= 6 maanden	17-12-13	1 jaar	8-5-1972	A2	Eijsden -Margraten	WWB				nvt

19-12-13	Maastricht Vervoer	Begeleider schoolvervoer	Losse bemiddeling >= 6 maanden	06-01-14	1 jaar	3-2-1969	NVT	Maastricht	WWB		nvt	nvt direct in dienst
02-12-13	Intratuin	Afdel.hfd.kamerplanten	Losse bemiddeling >= 6 maanden	03-03-14	6 maanden	4-2-1970	NVT		WW	uitstroom	nvt	nvt direct in dienst
02-12-13	Intratuin	medew. Srijbloemen	Losse bemiddeling >= 6 maanden	24-02-14	6 maanden	13-11-1969	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	nvt	nvt direct in dienst
16-12-13	Intratuin	medewerker horeca FT	Losse bemiddeling >= 6 maanden	03-03-14	6 maanden	14-10-1970	NVT	Maastricht	WW	uitstroom	nvt	nvt direct in dienst
16-12-13	Intratuin	medew. Kas buitenplanten	Losse bemiddeling >= 6 maanden	05-03-14	6 maanden	30-9-1983	NVT	Heerlen	WW	uitstroom	nvt	nvt direct in dienst
16-12-13	Intratuin	hulpkracht spoelkeuken	Losse bemiddeling >= 6 maanden	05-03-14	6 maanden	27-11-1990	NVT	Maastricht	WAJONG		nvt	nvt direct in dienst
25-10-13	WML	werkvervangingsplaats magazijn	Losse bemiddeling >= 6 maanden	06-01-14	8 maanden	31-3-1972	A2	Maastricht	WWB		3 mndn wmbvu	prolabor
25-10-13	WML	werkvervangingsplaats magazijn	Losse bemiddeling >= 6 maanden	23-12-13	8 maanden	20-1-1987	B1	Maastricht	WWB		3 mndn wmbvu	prolabor
18-12-13	Smeets Loopcomfo	Receptioniste	Losse bemiddeling >= 6 maanden	04-02-14	8 maanden	22-7-1970	NVT	Valkenburg	WW		2 mndn wmbvu	nvt
19-12-13	Hago/ Provinciehuis	Schoonmaak vergaderzalen	Losse bemiddeling >= 6 maanden	10-02-14	9 maanden	17-5-1956		Maastricht	WWB			prolabor
19-11-12	Stayokay	toilet dame	Losse bemiddeling < 6 maanden	20-11-12	oproep			Maastricht	WWB		vrijwillig	betaald door bedrijf
19-11-12	Stayokay	toilet dame	Losse bemiddeling < 6 maanden	20-11-12	oproep			Maastricht	WWB		vrijwillig	betaald door bedrijf
18-12-12	Stayokay	schoonmaker	Losse bemiddeling < 6 maanden	01-01-13	oproep		NVT	Maastricht	NUGGER B	nvt	nvt	betaald door bedrijf
09-01-13	A-2 school	Keeldame	Losse bemiddeling < 6 maanden	17-01-13	oproep	6-7-1985	NVT	Maastricht	NUGGER	nvt	nvt	betaald door bedrijf
31-05-13	Avenue2	Kantl.nemedewerker	Losse bemiddeling < 6 maanden	02-07-13	5 maanden	28-9-1960	B1	Maastricht	WWB	uitstroom 27-7-13		tence-prolabor
22-05-13	A-2 school	grove schoonmaak	Losse bemiddeling < 6 maanden	24-05-13	2 weken		NVT	Maastricht	NUGGER	nvt		tence
31-05-13	Avenue2	Kantl.nemedewerker	Losse bemiddeling < 6 maanden	08-07-13	5 maanden	20-2-1960	A2	Maastricht	WWB			prolabor
30-07-13	Laudy Bouw	handlanger	Losse bemiddeling < 6 maanden	01-08-13	5 weken	22-2-1970	A2	Meerssen	WWB		inkomsten uit arbeid	prolabor
01-07-13	MCC	Technisch beheerder	Losse bemiddeling < 6 maanden	02-09-13	3 maanden	19-3-1956	B1	Maastricht	WWB	uitstroom 31-8-2013	nvt	prolabor
21-08-13	ARP	Installeren PC's	Losse bemiddeling < 6 maanden	22-08-13	1 dag			Maastricht	WWB		inkomsten uit arbeid	nvt
15-01-13	Social Deal	Sales	Losse bemiddeling < 6 maanden	01-02-13	3 maanden	6-10-1986	NVT	Maastricht	WW	uitstroom 15-8-13	nvt	nvt - direct in dienst
30-08-13	Avenue2	Kantl.nedame europaplein	Losse bemiddeling < 6 maanden	03-09-13	1 maand			Maastricht	WWB		nvt	tence
08-11-13	Gemeente Maastric	Toezietherder Geusseltbad	Losse bemiddeling < 6 maanden	06-01-14	6 maanden	19-3-1980	A2	Maastricht	WWB		nvt	nvt
08-11-13	Gemeente Maastric	Toezietherder Geusseltbad	Losse bemiddeling < 6 maanden	06-01-14	6 maanden	7-5-1980	NVT	Maastricht	WW		nvt	nvt

Bijlage 3 Verbindingen via Podium24 en financiële resultaten voor de partners							
Gemeenten	Podium24 verbindt Bedrijf	Externe partij	Keten partner	Inhoud	€ omzet voor de partners	Resultaat	Start
MAASTRICHT	Paulissen Bakkerijen		MTB	Functiedifferentiatie en creatie voor SW	€ -	Verbonden	2014
MAASTRICHT	Paulissen Bakkerijen		MTB	Schoonmaak	€ -	Verbonden	2014
MAASTRICHT	Medireva		MTB	Business post	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Frenske		MTB	Business post	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	La Blanche		MTB	Business post	€ 159,14	Contract	2013
EIJSDEN - MARGRATEN	Vitamientje		MTB	Drukwerk en Businesspost	€ 398,39	Contract	2013
MAASTRICHT	Groenrijk		MTB	Flyer verspreiden	€ -	Contract	2013
VALKENBURG	Pop on Top		MTB	Catering	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Taxi Frenske		MTB	Drukwerk	€ 75,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Avenue2		MTB - buurtbeheerbedrijven	Plaatsen fietsrek	€ 1.001,22	Contract	2013
VALKENBURG	Pop on Top		MTB - Intergarde	Beveiliging	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Healthcenter		MTB - Monsdal - buurtbeheerbedrijven	Egaliseren van buitenterrein en aanleggen	€ -	Contract	2014
MAASTRICHT	Oktobergala		MTB - Polygarde	Beveiliging	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Podium24		MTB	Catering	€ 1.850,00		
MAASTRICHT	Podium24		MTB	Grafisch Drukwerk	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Podium24		MTB	ICT	€ 30.591,75	Contract	2013
MAASTRICHT	Podium24		MTB	ICT	€ 21.482,47	Contract	2012
MAASTRICHT	Podium24		ProLabor	Projectvoorbereiding / uitvoering	€ 46.318,00	Contract	2012
MAASTRICHT	Podium24		ProLabor	Projectadministratie / inrichting	€ 10.740,00	Contract	2012
MAASTRICHT	Vivre Proper		ProLabor	Project	€ -	Contract	2014
MAASTRICHT	Stores@work		ProLabor	Project	€ 59.289,72	Contract	2013
MAASTRICHT	Beveiliging 1		ProLabor	Project	Discussie geen omzet geteld	Contract	2013
MAASTRICHT	ARP		ProLabor	Project	€ 14.092,33	Contract	2013
MAASTRICHT	WML		ProLabor	Detachering	€ 496,00	Contract	2013
MAASTRICHT	van de Wekke		ProLabor	Project	€ 49.273,41	Contract	2013
VAALS	Het Hooghe Oord		ProLabor	Payroll / Uitzenden	€ -	Offerte	2013
MEERSSEN	Thuiszorg voor mensen		ProLabor	Project	€ -	Offerte	2013
MAASTRICHT	Stichting samenwerkende fitnesscentra's		ProLabor	Project	€ -	Verbinden	2014
EIJSDEN - MARGRATEN	Groenrijk		ProLabor	Project	€ -	Offerte	2013
VAALS	van Wersch Schoonmaakbedrijf		ProLabor	Project	€ -	Contract	2014
MAASTRICHT	Avenue2		ProLabor	Detachering	€ 20.183,35	Contract	2013
MAASTRICHT	Avenue2		ProLabor	W&S	€ 5.864,91	Contract	2013
MAASTRICHT	Laudy Bouw		ProLabor	Detachering	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	MCC		ProLabor	Detachering	€ -	Offerte	2013
MAASTRICHT	Podium24 selectieuren		ProLabor	Facturering	€ 100,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Veolia		ProLabor	Project	€ -	Verbonden	2013
MAASTRICHT	Taxi Frenske		Alert reintegratie	Project	€ 23.920,00	Contract	2012
MAASTRICHT	Podium24		Tence	Payroll	€ 47.928,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Teikyo	ipv Tempo Team	Tence	Payroll / uitzenden	€ -	Offerte	2013
MAASTRICHT	Gotshirts		Tence	Payroll / uitzenden	€ 2.079,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Pop on Top 't Bergske Events		Tence	Payroll	€ 2.254,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Chateau Maastricht		Tence	Payroll	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Polygarde	ipv Trendwork	Tence	Overnemen mensen	€ 3.125,00	Offerte	2013
MAASTRICHT	ARP		Tence	verlonen P roll	€ 19.655,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Stadsbeheer		Tence	Payroll / Uitzenden	€ 33.361,00	Contract	2013
MAASTRICHT	Avenue2		Hago	3 jaar contract schoonmaak	€ -	Offerte	2013
MAASTRICHT	Paulissen Bakkerijen	Leger des Heils		Levering rest vers brood en banket	€ -	Contract	2013
EIJSDEN - MARGRATEN	Le Sude	Koelman Advocaten		Advies	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Teleperformance	Townhouse Hotel		Verhuur kamers aan expats	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	Groenrijk	Talent - UitdeSteigers		Steigerhouten meubels	€ -	Contract	2013
MAASTRICHT	DHL	Nedcar L'orthy Action		Mobiliteitspool		Ronde tafel	2013
GELEEN	Sitech	Nedcar L'orthy Action		Mobiliteitspool		Ronde tafel	2013

MAASTRICHT	Polysius			Maatschappij		Vereniging	2013
MAASTRICHT	De Dijk			Maatschappij		Vereniging	2013
MAASTRICHT	279 nabes		MTA	Studeerclub van de Universiteit	€	Vereniging	2013
MAASTRICHT	Polier	Leper van de - Masters		Tuinstroom	€	Vereniging	2014
MAASTRICHT	Polier		Podium 24	Procentuele geverijlde - Sales		Vereniging	2014
MAASTRICHT	VVB Huisen		UWU	Maatschappij		Vereniging	2014
MAASTRICHT	Hago - wijk		Prostar	Objectief	€	Vereniging	2014
MAASTRICHT	Preston Reden		?	Maatschappij	€	Vereniging	2014
MAASTRICHT	Stey dlay		MTI	Schieders lerens	€	Vereniging	2014
MAASTRICHT	Paulsson Bankieren		Loekwiler	Waarheid/huisen/afgareid/consom van veld - team	€	Vereniging	2014

Financieel model Podium24  
2014 - 2017  
Versie: 1.0  
Business lines:

Podium24	Opmerking	Aantallen				Omzet				Omzet bijtelling per jaar									
		Pilot	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017					
<b>Tools</b>																			
- Abonnement (werving/PR/communicatie)	Niet in pilot opgenomen; is nieuw element		5	7	9	11	€ 350	€ 500	€ 500	€ 500	€ 1.750,00	€ 3.500,00	€ 4.500,00	€ 5.500,00	100%	100%	29%	22%	
- Online oplossingen	Vindt nu niet plaats, gaan we mee testen, groei		10	15	20	25	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.500,00	1	0,5	0,33333333	0,25	
<b>Varianten</b>																			
- Detachering	Vanuit MTB/Protabor, fee voor bemiddeling € 1,00 per uur	1	25	30	35	40	€ 624	€ 640	€ 656	€ 672	€ 20.183,35	€ 15.600,00	€ 19.188,00	€ 22.945,85	1	23%	20%	17%	
- Bemiddeling	50% van besparing van Gemeenten (14.000 euro)	42	75	85	100	120	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 294.000,00	€ 525.000,00	€ 595.000,00	€ 700.000,00	1	13%	18%	20%	
- Werving & Selectie	Onzekere vraag, met 10 beginnen (voor WW doelgroep fee)	1	10	10	10	10	€ 1.750	€ 1.750	€ 1.750	€ 1.750	€ 5.264,91	€ 17.500,00	€ 17.500,00	€ 17.500,00	1	0%	0%	0%	
- Payrolling	Vanuit Protabor of Tence, fee € 1,- per uur		15	15	15	15	€ 312	€ 320	€ 328	€ 336	€ 52.261,00	€ 4.680,00	€ 4.797,00	€ 4.916,93	1	2%	2%	2%	
- Uitzenden	Vanuit Tence, fee voor bemiddeling € 1,00 per uur	15	25	25	25	25	€ 312	€ 320	€ 328	€ 336	€ 58.141,00	€ 7.800,00	€ 7.995,00	€ 8.194,88	1	2%	2%	2%	
- Aannemen van werk	Uitvoering MTB, prolabor, fee per project van 5% van opdrachtoom (gemiddeld 100K per jaar)	6	2	2	2	2	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.483,75	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	1	0%	0%	0%	
- Projecten in regie	Uitvoering MTB, prolabor, fee per project van 5% van opdrachtoom (gemiddeld 100K per jaar)	7	4	6	6	6	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 123.151,46	€ 20.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	1	50%	0%	0%	
<b>Services</b>																			
- Jobcarving	Per traject € 50,- per uur ca. 16 uur per traject		1	2	3	4	€ 800	€ 800	€ 800	€ 800	€ 800,00	€ 1.600,00	€ 2.400,00	€ 3.200,00	1	100%	50%	33%	
- Advies	Diverse opdrachten € 50,- per uur	2	10	20	20	20	€ 50	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100,00	€ 500,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	1	300%	0%	0%	
- Verbinden	10% van omzet (leveranciers / werkgevers / allianties)	1	1	2	3	4	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.392,00	€ 2.500,00	€ 5.000,00	€ 7.500,00	1	100%	0%	0%	
<b>Omzet partners</b>																			
<b>TOTALE OPBRENGSTEN</b>											€ 557.677,47	€ 607.130,00	€ 698.080,00	€ 811.957,45	€ 961.018,79				
<b>Cost center:</b>																			
<b>Leontkosten</b>																			
Manager / Projecten	1 FTE, senior niveau (huidig 1 FTE)	€ 76.854,48									€ 76.854,48	€ 70.000,00	€ 71.750,00	€ 73.543,75	€ 75.382,34				
Relatiebeheerders / sales	3 FTE, 60K per FTE (huidig 2,5 FTE)	€ 160.000,00									€ 160.000,00	€ 180.000,00	€ 184.500,00	€ 189.112,50	€ 193.840,31	1	2%	2%	2%
Administratie / Secretariaat	1 FTE, administratie/secretariaat (huidig 1 FTE)	€ 45.400,00									€ 45.400,00	€ 50.000,00	€ 51.250,00	€ 52.531,25	€ 53.844,53				
Marketing / communicatie	0,8 FTE (in plaats van FTE in buss plan) (huidig 0 FTE)	€ -									€ -	€ 40.000,00	€ 41.000,00	€ 42.025,00	€ 43.075,63				
Matchconsultanten	3 FTE, 60K per FTE vanaf 2016 1 FTE erbij (huidig 1,5 FTE)	€ 90.000,00									€ 90.000,00	€ 120.000,00	€ 180.000,00	€ 184.500,00	€ 189.112,50				
<b>Algemene kosten</b>																			
Projectvoorbereiding / Inrichting	Betaald aan ProLabor	€ 57.058,00									€ 57.058,00								
PR/Marketing	Productie van middelen	€ 29.390,00									€ 29.390,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	1	0%	0%	0%
ICT infra / middelen (MTB)	Betaald aan MTB	€ 52.074,22									€ 52.074,22	€ 10.000,00	€ 10.250,00	€ 10.506,25	€ 10.768,91	1	3%	2%	2%
Systemen / online	Updaten online	€ 20.117,20									€ 20.117,20	€ 25.000,00	€ 25.625,00	€ 26.265,63	€ 26.922,27				
Opleidingen	Kantoorkosten (huysvesting/Inventaris)	€ 14.248,29									€ 14.248,29	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	1	0%	0%	0%
Telefoonkosten / abonnementen / Reiskosten	Betaald aan Gemeente Maastricht	€ 11.394,00									€ 11.394,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	1	0%	0%	0%
		€ 7.000,00									€ 7.000,00	€ 24.000,00	€ 24.600,00	€ 25.215,00	€ 25.845,38	1	2%	2%	2%
<b>Kosten</b>											€ 563.536,19	€ 609.000,00	€ 678.975,00	€ 693.699,38	€ 708.791,86				
<b>Resultaat</b>											€ 5.858,72	€ 1.870,00	€ 19.105,00	€ 118.258,08	€ 252.226,93				