

## **Arbeidspools door ondernemers: do's en don'ts**

In mijn laatste column heb ik aangekondigd een onderzoek te zullen doen naar arbeidspools die opgezet zijn door ondernemers. Dat onderzoek is nu afgerond. Binnenkort komt er een boekje uit. Hier alvast de belangrijkste conclusies.

### **Samen optrekken bij social return**

Uit Sociaal in het bestek bleek dat ondernemers samen willen op trekken om te voldoen aan social return voorwaarden in aanbestedingen, dat wil zeggen dat ze samen extra werk(ervarings-)plekken willen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ondernemers willen ook dat deze werknemers goed begeleid worden en dat ze aan het werk blijven. Door ze via een arbeidspool bij meerdere werkgevers in te kunnen zetten kan die continuïteit gegarandeerd worden.

### **Rechtsvorm**

Wat betreft de juridische vorm van de arbeidspool kiezen ondernemers meestal voor een stichting. De andere rechtsvorm, de coöperatie, komt nog weinig voor. Terwijl deze rechtsvorm aantrekkelijk kan zijn. Een coöperatie kan namelijk winst maken en die winst kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor: verzekeringen, opleidingen en pensioengelden voor de werknemers in de arbeidspool/coöperatie. Ook kunnen tegenvallers worden gefinancierd met de winst, bijvoorbeeld als er een periode weinig projecten zijn waar werknemers op gezet kunnen worden. Zowel voor de stichting als voor de coöperatie is het van belang om regels te stellen over het in- en uittreden van bedrijven. Bedrijven bieden namelijk de werk(ervarings-)plekken en als die er niet zijn komt de continuïteit van de inzet van werknemers in gevaar.

### **Voorkomen dat arbeidspool een eiland wordt**

Een goede verbinding tussen de arbeidspool en gemeenten is cruciaal. Voor arbeidspools met alleen werkgevers blijkt het lastig te zijn om ingang te vinden bij gemeenten. Voorkomen moet worden dat arbeidspools als een eiland opereren zonder commitment van gemeenten. Ook voor de continuïteit van de werk(ervarings-)plekken in arbeidspools is de gemeente een belangrijke schakel. De werk(ervarings-)plekken ontstaan namelijk doordat bedrijven onder andere aanbestedingen gegund krijgen van gemeenten. Inzicht in de planning van aanbestedingen maakt dat bedrijven eerder helder hebben hoeveel werknemers ze nodig hebben. Als gemeenten zijn aangesloten bij de arbeidspool kunnen goede afspraken gemaakt worden over de planning van de aanbestedingen en de inzet van werknemers daarop.

### **Werknemers in de arbeidspool: detachering**

De werknemers komen in dienst van de arbeidspool via een voorselectie door de gemeente. Uit het onderzoek blijkt dat die voorselectie niet altijd optimaal is. Ondernemers geven aan nog te vaak geconfronteerd te worden met kandidaten die niet beschikken over de juiste competenties. Wel blijkt dat als gemeenten onderdeel zijn van de arbeidspools de matching beter verloopt. Eenmaal geselecteerd, wordt de begeleiding van werknemers verricht vanuit de arbeidspool. De begeleiding is voornamelijk gericht op vaktechnische vaardigheden. Ondernemers hebben vooral behoefte aan werknemers die al beschikken over werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen.

### **Banen in arbeidspools tellen mee in de Participatiewet**

Per 1 januari 2015 geldt de Participatiewet. In het kader van deze wet moeten er extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij het bepalen of er voldoende van deze banen zijn tellen ook de banen in arbeidspools mee.