

Benut de kansen van de flexibele arbeidsmarkt



De huidige re-integratiedienstverlening van UWV en gemeenten past niet bij de steeds flexibelere arbeidsmarkt. Terwijl volgens de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid juist daar de meeste kansen liggen voor werkzoekenden. Onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt, gebrekkig inzicht in het eigen

klantenbestand en een complex re-integratie-instrumentarium staan een soepele koppeling van werkgevers en werklozen in de weg.

Door Florieke Westhof, Justine Ruitenbergh, Meghan Kovacs, Francien Rosing
21 juni 2017

Professionals van gemeenten, samenwerkingsverbanden en UWV spelen een belangrijke rol in de vraaggerichte re-integratiedienstverlening waarin de wensen van werkgevers centraal staan. Een arbeidsmarkt die in hoog tempo dynamischer wordt door een steeds groter aandeel flexibele arbeidscontracten. Onderzoek van de Inspectie SZW in de afgelopen vijf jaar laat zien dat het re-integratiebeleid en de uitvoering nog niet optimaal aansluiten bij de flexibele arbeidsmarkt.

Professionals hebben een versnipperd beeld van de arbeidsmarkt

Om vraag en aanbod te matchen is kennis van de arbeidsmarkt nodig. Professionals moeten bijvoorbeeld weten in welke sectoren veel met flexibele arbeidscontracten wordt gewerkt, in welke sectoren dat de komende jaren (nog meer) gaat gebeuren en in welke van deze sectoren behoefte kan bestaan aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Professionals hebben op dit moment evenwel een versnipperd beeld van de arbeidsmarkt en vacatures.^[1] Dit komt mede door de beperkte tijd van de klantmanagers om contacten met werkgevers te leggen.^[2] Maar het ligt ook aan de taakverdeling tussen professionals.^[3] Klantmanagers hebben direct contact met klanten en de professionals bij de werkgeversservicepunten hebben direct contact met werkgevers. Uit onderzoek blijkt juist dat de directe bemiddeling van de klantmanager tussen de werkzoekende en de werkgever goede slagingskansen biedt.^[4]

Er is onvoldoende inzicht in het eigen klantenbestand

In de afgelopen jaren is het klantenbestand van UWV en gemeenten gegroeid bij afnemende financiële middelen.^[5] De professional is hierdoor genoodzaakt om efficiënter met de caseload om te gaan. Om vraag en aanbod (snel) te matchen, is het echter noodzakelijk dat

professionals een actueel beeld hebben van de mogelijkheden en beperkingen van hun klanten. Dat hebben ze nu niet.^[6] Vooral wanneer er behoefte is aan een snelle matching voor werk met specifieke competenties vormt dit gebrek aan inzicht een belemmering voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden.

Werkgevers voelen zich slecht bediend door UWV en gemeente

Kritiek van werkgevers op de dienstverlening van UWV en gemeenten heeft dan ook betrekking op het achterwege blijven van een snelle match. Zo geven zij aan dat de klanten die het werkgeversservicepunt (WSP) aanbiedt vaak niet passen bij hun wensen.^[7] Ook krijgen zij moeilijk toegang tot complexe re-integratiedienstverlening.^[8] Ze moeten vaak lang wachten op een antwoord of een beslissing omtrent hun personeelsvraag.^[9] UWV en gemeenten verplaatsen zich volgens werkgevers onvoldoende in hun positie en stellen zich te ambtelijk en te weinig proactief op.

Professionals focussen volgens de werkgevers vooral op duurzame uitstroom en spelen te weinig in op flexibel werk. Daarnaast vinden de werkgevers dat UWV en gemeenten te weinig doen om hen te ontzorgen en onvoldoende optreden tegen uitkeringsgerechtigden die ongemotiveerd zijn en slecht functioneren.^[10] Deze factoren kunnen voor werkgevers drempels zijn om met gemeenten en UWV in zee te gaan.

Re-integratie-instrumenten verminderen kans op een match

Zowel de professional als de werkgever hebben te maken met een breed en complex palet aan vraaggerichte re-integratie-instrumenten.^[11] Ook sluiten veel voorwaarden niet goed aan bij de flexibele arbeidsmarkt. Zo stellen UWV en gemeenten bij de meeste instrumenten eisen aan de minimale contractduur en de omvang van het dienstverband in uren. Voorbeelden van zulke eisen bij de diverse instrumenten zijn:

- Bij een *proefplaatsing* moet de werkgever de intentie uitspreken om de werknemer na een proeftijd van twee maanden minimaal zes maanden in dienst te nemen.
- Bij indienstneming van iemand tussen de 18 en 26 jaar met een werkloosheids- of bijstandsuitkering kan de werkgever een '*premiëkorting jongere werknemer*' Voorwaarde: een arbeidscontract van minimaal zes maanden voor minimaal 24 uur per week.
- Bij indienstneming van werklozen van 50 jaar of ouder kan een werkgever aanspraak maken op een *plaatsingsfee*. Hierbij geldt: hoe langer het dienstverband, des te hoger de plaatsingsfee. Voorwaarden: arbeidscontract voor de helft van het aantal uitkeringsuren, met een minimum van 12 uur per week, gedurende minimaal 3 maanden.
- Sommige gemeenten bieden werkgevers een *stimuleringspremie*, een vastgesteld bedrag, als zij uitkeringsgerechtigden een contract voor zes maanden aanbieden.
- Ook bij *jongerenvouchers*, een tegemoetkoming in de loonkosten, gelden vaak dezelfde voorwaarden: een eenmalige bijdrage voor werkgevers die een jongere een arbeidscontract voor minimaal 6 maanden en voor minimaal 24 uur per week bieden.

Door deze eisen passen de instrumenten niet bij sectoren met een sterke vraag naar flexibele arbeidscontracten voor vaak een korte periode. Dit vermindert de kans op een match. De voorwaarden voor de plaatsingsfee lijken nog het meest aan te sluiten bij de flexibele arbeidsmarkt. De vereiste 12 arbeidsuren zijn voor de werkgever wellicht beter te organiseren dan de vereiste 24 uur van de meeste instrumenten. Verder ontvangt de werkgever een hogere beloning wanneer hij de werknemer langer in dienst houdt (met staffels van 3, 6 en 12 maanden).

Werkgevers aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het is de vraag of het wenselijk is om ondanks deze belemmeringen van het re-integratie-instrumentarium de zes maandeneis bij te stellen. Het is immers goed voor de werknemer om een eerlijke kans te krijgen om z'n weg te vinden in een organisatie en om werkervaring op te doen. De termijn van een half jaar is daarvoor geen onlogische eis, evenmin als een minimum aantal werkuren per week.

Daarnaast dragen de voorwaarden bij de instrumenten bij aan een doelmatige investering van publieke middelen. De overheid ondersteunt de werkgevers financieel bij de plaatsing onder de voorwaarde dat zij de werknemer nog enige tijd aan het werk houden. Dit alles in de hoop dat het tijdelijke dienstverband een opstap is naar werkzekerheid en uitkeringsonafhankelijkheid. Hierbij wordt ook een beroep gedaan op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever.

Met vouchers inspelen op flexibele arbeidsmarkt

Het is niettemin wenselijk om uitkeringsgerechtigden meer kansen te bieden om kortdurende werkervaring op te doen in flexibele contracten en sectoren. Alleen al om het simpele feit dat daar momenteel de grootste arbeidsvraag ligt. Ook kortdurende werkervaring kan de competenties en motivatie van kwetsbare groepen vergroten en daarmee bijdragen aan hun arbeidskansen.

Een aantal gemeenten wil de uitstroom naar flexibel en parttime werk bevorderen door bijvoorbeeld het beperken van de administratieve lasten en inkomstenvrijlating, blijkt uit een inventarisatie van Divosa.^[12] Ook zoeken deze gemeenten naar extra mogelijkheden om parttime ondernemerschap te stimuleren en te ondersteunen.

Daarnaast zouden gemeenten en UWV in navolging van de dienstencheques in België, vouchers te koop aan kunnen bieden aan werkgevers die deze kunnen inzetten als ze behoefte hebben aan tijdelijke krachten (waarbij de uitkering doorloopt en werkgevers een laag uurtarief betalen).

De Inspectie SZW is van mening dat een betere aansluiting op de flexibele arbeidsmarkt mogelijk is. De huidige kaders van het beschikbare instrumentarium moeten daarvoor zodanig onder de loep genomen worden dat ze positief bijdragen aan het aantal mensen dat participeert in de maatschappij.

Florieke Westhof, Justine Ruitenbergh, Meghan Kovacs en Francien Rosing zijn werkzaam bij de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Noten:

[1] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2013/11/15/begeleiding-van-werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-naar-werk>; <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2012/08/15/tussen-wajong-en-werk>

[2] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2015/05/15/tweede-klantmanagersenquête-jongeren>; <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2015/05/15/buitenspel>

[3] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/werken-aan-de-uitvoering>

[4] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2013/08/15/perspectief-voor-oudere-werklozen>; <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2015/05/15/buitenspel>.

[5] Werkgevers gaan 100.000 mensen extra met een arbeidsbeperking aan een baan helpen. De overheid 25.000 extra (bron: sociaal akkoord 2013)

[6] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/06/15/kansen-op-uitstroom>; <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2014/06/15/ken-uw-klanten>

[7] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/werken-aan-de-uitvoering>

[8] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/10/15/werken-aan-de-uitvoering>

[10] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/06/15/kansen-op-uitstroom>

[11] <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2014/09/15/aan-de-slag-met-werk>

[12] <https://www.divosa.nl/maatregelen-om-beroep-op-bijstand-terug-te-dringen>.
Inventarisatie is gedaan onder 163 gemeenten die maatregelen hebben genomen om hun bijstandstekort terug te dringen.