



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

IWI

Onderzoek

*Matchen van vraag en aanbod op de
arbeidsmarkt - samenwerking op
terrein van werkgeversbenadering*
Startdatum – 27 december 2007
Einddatum – 27 december 2007

Categorie

*Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid*

Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Conclusie

CWI, UWV en gemeenten proberen werkzoekenden aan het werk te helpen. Onder andere door vacatures te verzamelen bij werkgevers en die met uitkeringsgerechtigden te 'matchen'. Deze match is belangrijker geworden omdat de regering de arbeidsparticipatie wil verhogen naar 80 procent en 200.000 uitkeringsgerechtigden aan een baan wil helpen. Een voorwaarde om dit te realiseren is een sterke lokale en regionale arbeidsmarkt. De inspectie heeft onderzoek verricht naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering en zich de vraag gesteld of deze samenwerking effectief is.
Bron: Inspectie SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/lky5qbzz>

Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering

Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering

R 07/25, december 2007
ISSN 1383-8733
ISBN 978-90-5079-201-1

Voorwoord

De inspectie heeft onderzoek verricht naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering en zich de vraag gesteld of deze samenwerking leidt tot een effectieve match van vraag en aanbod op de lokale en regionale arbeidsmarkt. Deze vraag is belangrijker geworden omdat de regering de arbeidsparticipatie wil verhogen naar 80 procent en 200.000 uitkeringsgerechtigden aan een baan wil helpen. Een voorwaarde om dit te realiseren is een sterke lokale en regionale arbeidsmarkt.

In dit rapport presenteert de inspectie de bevindingen en geeft een oordeel op basis van acht onderzochte locaties waar SUWI-partners samenwerken op het terrein van werkgeversbenadering. De inzichten uit het onderzoek leveren een bijdrage aan de inzet van kabinet om de arbeidsparticipatie te verhogen. Belangrijke knelpunten en belemmeringen die uit het onderzoek naar voren komen zijn mede oorzaak van een te beperkte deelname van vooral kwetsbare groepen.

De inzet van SUWI-partners om deze knelpunten en belemmering op te lossen, levert een bijdrage aan een verbetering van de dienstverlening aan werkgevers en aan een grotere bereidheid om burgers met minder mogelijkheden een kans te geven in hun bedrijf. De inspectie realiseert zich dat dit niet alleen een taak is van SUWI-partners, maar ook van scholingsinstituten, brancheverenigingen werkgevers en overkoepelende organisaties voor re-integratie-bedrijven en uitzendorganisaties. In de opvatting van de inspectie zit de meerwaarde in het bij elkaar brengen van de actoren die een rol hebben bij het organiseren en het versterken van het arbeidsmarktbeleid.

Mw. mr. drs. C Kervezee
Inspecteur-generaal

Inhoud

1	Samenbrengen van vacatures en uitkeringsgerechtigden	7
2	Aanpak van de werkgeversdienstverlening	9
2.1	Aanleiding en doel samenwerking	9
2.2	Deelname van SUWI-partners	9
2.3	Benadering van werkgevers	11
2.4	Re-integratievoorzieningen belangrijk	12
2.5	Effectiviteit niet altijd meetbaar	12
3	Meer plaatsingen zijn mogelijk	13
4	Meer plaatsingen zijn nodig	17
5	Reactie CWI en UWV	19
	Lijst van afkortingen	20
	Bijlage: Reactie CWI en UWV	21
	Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen	27

I Samenbrengen van vacatures en uitkeringsgerechtigden

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en gemeenten (SUWI-partners) ondersteunen uitkeringsgerechtigden bij het vinden van een baan. Om dit te bereiken brengen SUWI-partners 'vraag' (vacatures) en 'aanbod' (werkzoekenden) bij elkaar. Dit wordt ook wel 'matchen' genoemd. CWI en gemeenten kunnen daarbij afzonderlijk opereren, maar er zijn ook voorbeelden waarin wordt samengewerkt vanuit gemeenschappelijke werkgeversbenadering. Bij de dienstverlening aan werkzoekenden en aan werkgevers zetten SUWI-partners instrumenten in. Met de inzet van andere vacaturebemiddeling vinden matches tussen vraag en aanbod plaats. Het matchen van vraag en aanbod draagt op deze wijze bij aan het behalen van de SUWI-doelstelling 'werk boven uitkering'.

In het nieuwe kabinet en haar vernieuwde doelstellingen krijgt deze SUWI-doelstelling 'werk boven uitkering' extra nadruk. In het beleidsprogramma 'Samen werken, samen leven' staat dat de participatie omhoog moet, zowel op de arbeidsmarkt als in het maatschappelijke veld. In het laatste geval wordt bedoeld op participatie door het verrichten van mantelzorg of vrijwilligerswerk. De arbeidsparticipatie moet van zeventig procent naar tachtig procent van de beroepsbevolking en dat is een gedeelde verantwoordelijkheid. De uitstroom uit de uitkering moet omhoog, de beroepsbevolking moet groeien en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moet verbeteren.

Op de participatietop van 27 juni 2007 zijn deze doelen extra kracht bijgezet. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft met werkgevers afgesproken dat zij in de komende vier jaar 200.000 extra banen zullen realiseren voor mensen die (langdurig) in een uitkerings situatie zitten. Hiernaast is met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten de afspraak gemaakt om 25.000 niet-uitkeringsgerechtigden, de zogenaamde 'nuggers', aan het werk te helpen.

Naast deze nieuwe uitdaging, hebben SUWI-partners ook de verantwoordelijkheid voor een groot aantal vacatures (ruim 225.000 in het eerste kwartaal 2007 volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)) dat nu (al langdurig) openstaat, omdat er geen passend aanbod voor gevonden kan worden. Dit staat tegenover ruim 1,4 miljoen mensen die eind 2006 (volgens cijfers van het CBS) een uitkering ontvingen (werkeloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, bijstand).

In Nederland is de conjunctuur momenteel gunstig. Er komen veel vacatures vrij en het aantal werklozen daalt. Daarom is juist nu, in deze periode van hoogconjunctuur, de inzet van SUWI-partners en andere publieke en private partijen op de arbeidsmarkt nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en om de arbeidsmarkt in balans te houden.

Onderzoek Inspectie Werk en Inkomen

Op veel plekken in Nederland hebben SUWI-partners zich verenigd in samenwerkingsverbanden. Hierin worden gezamenlijke activiteiten verricht om SUWI-doelen te realiseren. Een van deze activiteiten betreft de gezamenlijke werkgeversbenadering. Het doel is gezamenlijk vacatures werven en gezamenlijke diensten verlenen aan werkgevers. Gezamenlijke werkgeversbenadering is ook geïnitieerd door Algemeen Ketenoverleg (AKO) in het gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgeversbenadering 'Chain of excellence'. In de meeste van de CWI-regio's blijkt er een vorm van gezamenlijke werkgeversbenadering te zijn.

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) heeft beoordeeld of de samenwerking tussen SUWI-partners onderling en met werkgevers leidt tot een effectieve match van vraag en aanbod op de lokale en regionale arbeidsmarkt. Hiervoor heeft IWI onderzocht waaruit de samenwerking bestaat, wat de resultaten zijn en welke factoren van invloed zijn. IWI heeft ook de ervaringen van werkgevers met de dienstverlening van SUWI-partners, hun ideeën en wensen hieromtrent en hun beeld van het aanbod, onderzocht.

Voor dit onderzoek zijn acht locaties bezocht. Deze zijn geselecteerd op basis van een enquête die is gehouden bij de 130 CWI-vestigingen. Op deze locaties zijn in totaal 110 uitgebreide interviews gehouden met medewerkers van CWI, UWV, gemeenten en met werkgevers. IWI geeft in dit rapport haar oordeel over de gezamenlijke werkgeversbenadering. In haar oordeel betreft IWI ook de vraag of de wijze waarop de SUWI partners hun krachten bundelen op het gebied van matches op de lokale arbeidsmarkt, voldoende is om een substantiële bijdrage te leveren aan de kabinetsdoelen (werk boven uitkering, iedereen aan het werk).

2 Aanpak van de werkgeversdienstverlening

Gezamenlijke werkgeversbenadering door de SUWI-partners komt steeds vaker voor, maar vorm en resultaten lopen in de praktijk nogal uiteen. Verschillende omstandigheden spelen daarbij een rol, zoals de lokale en/of regionale arbeidsmarktsituatie en de kenmerken van de werkzoekenden.

2.1 Aanleiding en doel samenwerking

Aanleiding voor de gezamenlijke werkgeversbenadering is op de meeste locaties een hoge werkloosheid en slechte afstemming van vraag en aanbod op de lokale en/of regionale arbeidsmarkt. Op één van de onderzochte locaties komt de samenwerking voort uit het verzoek van het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) om één werkgeversloket. Op een andere locatie was er geen directe aanleiding, maar is de gezamenlijke werkgeversbenadering automatisch voortgekomen uit de intensievere ketensamenwerking in een bedrijfsverzamelgebouw (BVG).

De inspectie constateert dat het doel van het samenwerkingsverband van de SUWI-partners vrijwel steeds is vermindering van het uitkeringsvolume en verbetering van de dienstverlening aan werkgevers. Het eerste weegt doorgaans het zwaarst in de uitvoering: maar een goede verstandhouding met werkgevers is nodig om vacatures te werven om dit doel te realiseren. Voor een constructieve relatie is een gezamenlijke aanpak vereist. Een gezamenlijke aanpak werkt volgens de SUWI-partners ook beter dan afzonderlijke dienstverlening door SUWI-partners. In enkele gevallen heeft het samenwerkingsverband bewust een naam gekregen die niet aan de SUWI-partners refereert. Hiervoor is gekozen omdat werkgevers op betreffende locaties mogelijk negatieve associaties hebben met de SUWI-partners en men dit wil vermijden. Op de helft van de onderzochte locaties zijn de doelstellingen geconcretiseerd in concrete aantallen te werven vacatures en (duurzame) plaatsingen, in een verhouding van ongeveer drie op één. Bij de helft van de samenwerkingsverbanden is ook sprake van een 'proactieve' doelstelling. Dat houdt in dat de SUWI-partners niet alleen maar reageren op bestaande vacatures maar ook inspelen op toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen, bijvoorbeeld bij de vestiging van nieuwe bedrijven of sluiting van bestaande bedrijven.

2.2 Deelname van SUWI-partners

IWI heeft acht locaties geselecteerd waarin op strategisch niveau in ieder geval de drie SUWI-partners participeren in de gezamenlijke werkgeversbenadering. Op één locatie is van uit de gemeente niet alleen de afdeling Sociale Zaken, maar ook de afdeling Economische Zaken bij het samenwerkingsverband betrokken. Op een andere locatie zijn ook een opleidingsinstelling en twee re-integratiebureaus betrokken. Werkgevers (of werkgeversorganisaties) worden formeel niet betrokken bij de onderzochte samenwerkingsverbanden. Uit de enquête die IWI heeft gehouden bij alle CWI-vestigingen blijkt dat de werkgeversdienstverlening een fenomeen in opkomst is. De acht geselecteerde locaties beschouwt IWI als voorlopers op de samenwerking werkgeversdienstverlening. De geselecteerde locaties bestaan langer dan een jaar. Uit de enquête blijkt dat veel locaties nog in de opstartfase zitten en er zijn een aantal die het initiatief hebben genomen om te starten. Van de acht geselecteerde locaties heeft IWI enkele goed voorbeelden gezien waar de partijen geïntegreerde dienstverlening aanbieden zoals bedoeld in het gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgevers (Chain of excellence), waarin het volgende staat beschreven: "Een succesvolle werkgeversdienstverlening kan dan tot stand komen, indien de ketenpartners, los van institutionele belangen, met elkaar een integraal plan maken, gericht op de behoeften van de werkgevers". De inspectie heeft ook minder goede voorbeelden gezien, vooral dat vanwege het eigen organisatiebelang de geïntegreerde benadering is verlaten of niet tot stand komt omdat verschillende belangen niet overbrugd worden.

Inzet partners loopt in de praktijk uiteen

In de uitvoeringspraktijk liggen de onderlinge verhoudingen (qua inzet en betrokkenheid) tussen de SUWI-partners vaak verschillend. Oorzaak daarvan zijn hun uiteenlopende doelstellingen. UWV ziet voor zichzelf geen taak in het frontoffice bij de werkgeversbenadering en de medewerkers in de uitvoering missen als gevolg daarvan ook de nodige ervaring met werkgeversbenadering en -dienstverlening.

IWI constateert ook dat de belangen van CWI en gemeenten niet helemaal parallel lopen. CWI heeft een wettelijke taak bij het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden. Deze wettelijke taak is voor CWI vertaald in prestatie-indicatoren. De gemeenten hebben vooral (een financieel) belang bij het terugdringen van het aantal WWB'ers.

Op drie van de onderzochte locaties is de personele inzet binnen de werkgeversteams van de SUWI-partners gelijk. Onderling maken de SUWI-partners een taakverdeling, waarbij UWV re-integratiecoaches levert en de gemeente accountmanagers en CWI de adviseurs werkgeversdienstverlening. Op twee andere locaties leveren alle SUWI-partners evenveel capaciteit, maar bestaat die van UWV en/of gemeente uit gedetacheerde medewerkers in het CWI werkgeversteam. Op één locatie neemt UWV wel formeel aan het samenwerkingsverband deel maar neemt ze verder een afwachtende houding aan; de uitvoering blijft beperkt tot gemeente en CWI.

Op één locatie hebben de SUWI-partners ervoor gekozen om de werkgeversbenadering namens alle partijen door CWI te laten verzorgen. Zij zijn van mening dat CWI de enige partij is die over de benodigde kennis en ervaring beschikt. CWI is op deze locatie het aanspreekpunt voor bedrijven.

Op zes van de onderzochte locaties werken de werkgeversteams van de SUWI-partners samen vanuit één plek, het zogenoemde 'werkgeversloket'. De aanwezigheid van het loket wordt door werkgevers op betreffende locaties gewaardeerd. Op drie van de onderzochte locaties is dat de CWI-vestiging, op de andere drie locaties is het loket gevestigd in een BVG. De vestiging van het loket in een BVG heeft duidelijk de voorkeur van de SUWI-partners, omdat de medewerkers zo gemakkelijker elkaars databestanden en specialisten kunnen raadplegen. Ook lijkt fysieke nabijheid het bestaande wantrouwen tussen de SUWI-partners te verminderen, omdat zij makkelijker bij elkaar 'in de keuken kunnen kijken'.

Alleen betrokkenheid op bestuurlijk niveau

Op twee locaties bestaat de gezamenlijke werkgeversbenadering eigenlijk alleen op bestuurlijk niveau. In de uitvoering heeft IWI nauwelijks iets gemerkt van de gezamenlijke werkgeversbenadering. Op één van deze locaties werken de SUWI-partners afzonderlijk aan het realiseren van hun eigen targets. Daarbij maken ze gebruik van een gezamenlijk gefinancierde gemeentelijke arbeidsmarktdeskundige. Op de andere locatie werd er in het verleden wel samengewerkt, maar is het gemeenschappelijke team na problemen uiteengevallen in een team van CWI en UWV en een team van de gemeente.

Ondanks een convenant over samenwerking bij de werkgeversdienstverlening tussen de SUWI-partners, een opleidingsinstituut en twee re-integratiebedrijven, een begeleidingscommissie met leden van de verschillende partijen, een 'ambassadeur' en een looptijd van bijna drie jaar, werken de medewerkers op deze locatie nog binnen het eigen netwerk, vanuit de eigen organisatie en voor de eigen klanten.

Eigen werkgeversteam naast de gezamenlijke werkgeversbenadering

Ook op twee van de zes locaties die wél een gezamenlijk werkgeversloket hebben, opereert de gemeente daarnaast met een eigen werkgeversteam. Reden daarvoor is dat het samenwerkingsverband volgens de gemeente te weinig op WWB'ers is gericht - en te veel op WW'ers - waardoor zij hun eigen aanbod niet kunnen plaatsen op vacatures. De verschillende teams proberen hun werkzaamheden weliswaar onderling af te stemmen, maar in de praktijk blijken zij soms dezelfde werkgevers te benaderen. Dit wordt niet op prijs gesteld door werkgevers. Het verzwakt de relatie met werkgevers, die juist door de geïntegreerde benadering verstrekt moet worden, zoals ook uit het Toonkamerexperiment blijkt. In één grote gemeente concurreren de verschillende CWI-vestigingen met het samenwerkingsverband, om hun eigen targets te halen.

2.3 Benadering van werkgevers

Benadering van werkgevers vindt op verschillende manieren plaats: telefonisch, persoonlijk en via informatiebijeenkomsten, banenmarkten en/of 'netwerken'. Dit laatste vindt vooral plaats in kleinere gemeenten. Grote werkgevers, met naar verwachting veel vacatures, worden door de SUWI-partners vaker persoonlijk benaderd. Kleinere werkgevers moeten zich vaker zelf bij het werkgeversloket melden.

Sommige samenwerkingsverbanden hanteren een grootschalige aanpak waarbij zij proberen tien of meer vacatures tegelijk te vervullen. Dit heeft zijn voordelen: soms is het bijvoorbeeld mogelijk om naast acht geschikte kandidaten, ook twee minder geschikt geachte kandidaten te plaatsen, zo nodig voorzien van een arrangement om belemmeringen te verminderen of weg te nemen)

Uit het onderzoek van IWI blijkt dat de werkgevers persoonlijk contact het meest waarderen, vooral als dat steeds gebeurt door dezelfde functionaris die daarmee ervaring met het bedrijf opdoet.

Elke werkgever heeft één contactpersoon. Deze benadert werkgevers voor vacatures en omgekeerd melden werkgevers vacatures bij deze contactpersoon. Werkgevers nemen contact op als ze vragen hebben op het terrein van werk en inkomen. Werkgevers worden periodiek benaderd, met de vraag of er nog openstaande vacatures zijn en hoe de bedrijfsontwikkelingen zijn op het personele vlak. De adviseur probeert zo een beeld te krijgen over het bedrijf, de cultuur en het soort personeel. Tweemaandelijks worden er informatiebijeenkomsten voor werkgevers gehouden. Het programma wordt in overleg tussen de SUWI-partners samengesteld, waarbij ook werkgevers input kunnen geven.

Overigens valt op dat werkgevers zich soms pas tot de SUWI-partners richten wanneer de gangbare manieren van personeelswerving, zoals via het netwerk en adverteren in de lokale bladen, onvoldoende resultaat opleveren. De vacatures die zij bij het werkgeversloket aanmelden betreffen dan ook vaak vacatures die niet eenvoudig vervulbaar zijn.

Selectie van kandidaten voor vacatures kan efficiënter

Selectie van kandidaten gebeurt via de klantbestanden, door deskundigen (casemanagers, re-integratiecoaches) van de SUWI-partners en via werk.nl. Op geen van de onderzochte locaties hebben de werkgeversteams directe toegang tot de klantbestanden van alle drie SUWI-partners. De medewerkers geven aan dat dit wel een gemis is: één geïntegreerd bestand van werkzoekenden zou volgens hun ideaal zijn. IWI constateert dat op enkele locaties het matchsysteem 'ABS' van CWI in toenemende mate voor meerdere uitvoerders inzichtelijk is. Dit werkt bevorderlijk voor het matchen van vraag en aanbod. In enkele gevallen schakelt het werkgevers-team bij een tekort aan kandidaten ook re-integratie- en uitzendbureaus in.

Meestal vindt daarna binnen het team een nadere selectie plaats, vooral op opleidingsniveau. De medewerkers geven aan dat ze bij de selectie ook kijken naar de motivatie. Volgens werkgevers echter schort het bij werkzoekenden vaak nog wel aan motivatie. Dit heeft IWI veelvuldig gehoord in interviews. Meestal dragen de medewerkers de geselecteerde kandidaten voor bij de werkgever, maar soms moeten de kandidaten zich zelf bij de werkgever melden (wat zij dan, tegen de regels in, niet altijd blijken te doen). Vaker bespreekt een medewerker van het werkgevers-team de mogelijkheden telefonisch of persoonlijk met de werkgever.

IWI ziet in het onderzoek dat de tijd tussen het binnenhalen van een vacature en het voordragen van een of meer kandidaten aan de werkgever varieert. Er kunnen weken overheen gaan. In enkele gevallen willen de medewerkers van het werkgevers-team de werkgever binnen twee of drie dagen uitsluitel bieden, ook als dat negatief is. IWI constateert dat dit laatste steeds vaker voorkomt, als gevolg van de aantrekkende economie. De werkgevers waarderen deze snelle aanpak, wat door de tijd heen heeft geresulteerd in een intensiever gebruik van de dienstverlening van de SUWI-partners zo blijkt uit de interviews

2.4 Re-integratievoorzieningen belangrijk

Re-integratievoorzieningen zijn belangrijk bij het matchen van vraag en aanbod. Als de werkgever de voorgedragen kandidaat niet helemaal geschikt vindt, worden soms door de medewerkers (gratis) arrangementen aangeboden zoals proefplaatsingen, werken met behoud van uitkering, no-riskpolis, loonkostensubsidies en (kortdurende) scholing.

Enkele werkgeversteams bieden ook uit eigen beweging subsidies en andere regelingen aan, soms om op die manier werkgevers te 'masseren' om meer vacatures beschikbaar te stellen. Anderzijds komt het ook voor dat subsidiemogelijkheden juist niet worden genoemd omdat die een beeld van 'minderwaardige' werkzoekenden kunnen oproepen.

Op de locaties met een proactieve aanpak worden ook toekomstige werkgevers opgezocht om te horen welke personeelsbehoeften zij hebben. Zo nodig wordt dan geprobeerd het aanbod aan werkzoekenden door middel van scholing passend te maken.

Bij de proactieve aanpak op één van de onderzochte locaties krijgen toekomstige werkzoekenden zo nodig vraaggerichte scholing voor banen die binnenkort in de regio beschikbaar komen. In die gevallen betaalt de werkgever na een geslaagde match de helft van de scholingskosten.

De helft van de onderzochte werkgeversteams doen na acceptatie van een voorgedragen kandidaat aan 'nazorg', om eventuele problemen aan te pakken. Ook dit stellen de werkgevers op prijs.

De accountmanagers houden na plaatsing bij hoe de kandidaat functioneert en in geval van problemen vindt deze terugkoppeling frequenter plaats. De accountmanagers zijn ook buiten werktijd bereikbaar: 'werkgevers werken namelijk niet van negen tot vijf'.

2.5 Effectiviteit niet altijd meetbaar

De effectiviteit van de gezamenlijke werkgeversbenadering is niet direct meetbaar. Kwantitatieve doelstellingen, voor zover aanwezig, zijn doorgaans wel behaald of zelfs overtroffen. De economische opbloei van de afgelopen jaren heeft daar ongetwijfeld ook aan bijgedragen. Deze economische bloei begint momenteel een geslaagde koppeling tussen vraag en aanbod juist te bemoeilijken. Reden daarvan is dat de werkgevers steeds moeilijker vacatures aanleveren (die niet op een andere manier vervulbaar waren) terwijl het aanbod van de SUWI-partners grotendeels bestaat uit uitkeringsgerechtigden die vanwege hun groeiende periode van inactiviteit steeds moeilijker plaatsbaar zijn.

Waardering voor samenwerking wisselend

De SUWI-partners zelf verschillen van mening over de meerwaarde van hun samenwerkingsverband. Op de helft van de acht onderzochte locaties zijn zij tevreden tot zeer tevreden over hun samenwerking en de resultaten daarvan. In de andere helft is hun oordeel matig tot slecht. Lokale omstandigheden in de vorm van bestuurlijke, organisatorische en persoonlijke (politieke) belangen spelen hierbij vaak een belangrijke rol. Verder hebben de medewerkers van de drie partijen nogal eens opgemerkt dat er voor goede samenwerking tijd nodig is, om aan elkaar te wennen en wantrouwen weg te nemen.

Driekwart van de geïnterviewde werkgevers kunnen het feit dat er wordt samengewerkt, en dat de intentie er is om dat te intensiveren/optimaliseren, wel waarderen. Over de uitkomsten van de samenwerking zijn ze minder tevreden. Er kunnen nog veel zaken verbeterd worden aldus de werkgevers. In het volgende hoofdstuk wordt daar nader op ingegaan.

3 Meer plaatsingen zijn mogelijk

Ondanks de inspanningen, is de inspectie van mening dat er in de uitvoering nog kansen zijn om meer effect te sorteren bij het matchen van vraag en aanbod. Bijvoorbeeld door één contactpersoon of aanspreekpunt voor werkgevers in te stellen, het delen van kennis over de klanten (werkgevers en werkzoekenden) beter te delen en een professionelere en commerciële benadering van werkgevers. IWI constateert dat het belang van deze punten wel herkend wordt door de SUWI-partners, maar dat het veelal blijft bij plannen en intenties. Implementatie en uitvoering zijn nog steeds onvoldoende, omdat er ook geen sprake is van een verregaande samenwerking tussen de SUWI-partijen.

Eén contactpersoon voor werkgevers belangrijk

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers behoefte hebben aan één contactpersoon, die de werkgever en zijn organisatie kent en hem helpt bij vacaturevervulling. Eén contactpersoon vergemakkelijkt de communicatie over het type werkzoekende dat geschikt is voor de functie en in het bedrijf en bij de organisatiecultuur past. Dit zijn belangrijke elementen om een geslaagde match te garanderen. De contactpersoon moet hiernaast de werkgevers ook van dienst kunnen zijn bij vragen op het terrein van werk en inkomen – en aanverwante terreinen, zoals scholing en economische ontwikkelingen in de regio. Werkgevers willen dus niet voor verschillende vragen bij verschillende organisaties aankloppen. Ze willen één persoon, die hen van informatie kan voorzien. Hoe dat verder ‘achter de schermen’ geregeld wordt, vinden werkgevers een zaak van de SUWI-partners.

SUWI-partners zelf onderkennen bovengenoemde in het gemeenschappelijke dienstverleningsconcept werkgeversbenadering ‘Chain of excellence’; ook CWI benadrukt in haar personeelsblad het belang van één contactpersoon voor werkgevers.

In hoofdstuk twee staat dat er op veel locaties een loket is voor werkgevers. Deze werkgeversloketten zijn vergelijkbaar met de loketten die er zijn voor de werkzoekenden. Maar vaak wordt de werkgever via het loket toch weer verwezen naar andere instanties of naar andere loketten, omdat het de betreffende medewerker aan mandaat (het aanbieden van geïntegreerde dienstverlening) of gedegen informatie ontbreekt om de werkgever goed te bedienen. Dit blijkt uit de interviews met de werkgevers.

IWI is van mening dat op uitvoerend niveau nog maar ten dele rekening wordt gehouden met wat werkgevers van de vormgeving en van het aanspreekpunt of de contactpersoon verwachten en met wat de SUWI-partners (centraal) zelf voor ogen hebben.

Op één van de onderzochte locaties is er één contactpersoon, waar werkgevers hun vacatures kunnen aanmelden. De vervulling van die vacature wordt echter overgelaten aan de afzonderlijke SUWI-partijen. Hierdoor worden werkgevers door verschillende partijen benaderd, die daarnaast ook nog een eigen werkwijze hebben. Dit vinden werkgevers onoverzichtelijk.

Op een andere locatie zijn er twee loketten voor werkgevers: één loket van de gemeente en een loket van het samenwerkingsverband tussen UWV en CWI. De gemeente was bij het laatstgenoemde loket eerst wel betrokken, maar heeft zich teruggetrokken omdat ze van mening was dat er geen vacatures waren, waar ze ‘haar eigen aanbod’ op kon plaatsen. Hoewel de partijen zeggen zaken met elkaar af te stemmen, kan dit nog wel verwarrend zijn voor werkgevers.

Kennis van klanten meer met elkaar delen

IWI constateert dat in de praktijk de kennis over zowel werkgevers als werkzoekenden versnipperd is over de drie uitvoeringsorganisaties. Een oorzaak is volgens IWI dat de verschillende organisaties werken met verschillende klantinformatiesystemen, die niet aan elkaar gekoppeld zijn. Dit is aangegeven in het vorige hoofdstuk. Ook constateert IWI een verschil in de hoeveelheid en het soort informatie over de klant (werkzoekende én werkgever), die per organisatie beschikbaar is. SUWI-partners delen deze kennis en informatie niet altijd met elkaar. Het gevolg is dat er onvoldoende kennis en gedegen informatie voor uitvoerders voorhanden is om vraag en aanbod goed op elkaar aan te laten sluiten.

IWI onderkent dat de SUWI-partners hierbij voor een groot deel afhankelijk zijn van initiatieven die op landelijk niveau lopen (zoals de ontwikkeling van een Digitaal Klantdossier). Aan de andere kant constateert ze in haar onderzoek dat enkele locaties wel werkwijzen bedenken en implementeren, zodat uitvoerders informatie met elkaar kunnen delen. Medewerkers van deze locaties hebben frequent contact met elkaar en wisselen per mail klantinformatie met elkaar uit. Dit verschaft hen kennis die nodig is om een goede match te maken.

De conclusie van IWI is dat de uitvoering kan leren van slimme en efficiënte manieren om kennis en informatie met elkaar te delen, zoals geïmplementeerd op enkele locaties. Kennis van instrumenten en het rendement daarvan kan beter in kaart worden gebracht. Dit kan leiden tot aanzienlijke verbeteringen ten aanzien van het matchen van vraag en aanbod.

Re-integratievoorzieningen onoverzichtelijk en niet toegankelijk

In hoofdstuk twee staat dat soms re-integratievoorzieningen worden ingezet om werkzoekenden geschikt te maken. Een andere bevinding van IWI hierbij is dat de SUWI-partners geen compleet beeld hebben van elkaars re-integratievoorzieningen. Medewerkers weten ook niet wat het rendement is van verschillende instrumenten (welk instrument is in welk geval het meest effectief) en toetsen dat ook niet.

Naast het feit dat een instrument als loonkostensubsidie lang niet altijd wordt ingezet vanwege de negatieve associatie (kandidaat is waarschijnlijk niet helemaal geschikt, daarom een loonkostensubsidie), geven sommige werkgevers in interviews aan er per definitie geen gebruik van te maken, vanwege de administratieve rompslomp bij de aanvraag en afhandeling ervan. IWI is van mening dat het ontbreken van één contactpersoon de aarzeling bij werkgevers voor het aanwenden van loonkostensubsidie versterkt.

Benadering van werkgevers kan commerciëler

Werkgevers geven in het onderzoek aan dat de SUWI-partners zich meer kunnen profileren en hen op een commerciële(re) manier kunnen benaderen. Uitvoeringsorganisaties zouden bij werkgevers en bij werkgeversorganisaties meer kenbaar kunnen maken wat hun aanbod is, welke instrumenten er zijn om werkzoekenden met belemmeringen geschikt (er) te maken of in dienst te nemen en voor welke vragen werkgevers bij SUWI-partners terecht kunnen. Zoals eerder in dit hoofdstuk aangegeven gaat het bij het laatste niet alleen om vacaturevervulling, maar moeten SUWI-partners ook een vraagbak kunnen zijn voor diverse, aan werk en inkomen gerelateerde terreinen. Vooral werkgevers in de MKB-branche hebben hier behoefte aan, omdat ze vaak de kennis zelf niet in huis hebben. Werkgevers hebben namelijk de indruk dat er voldoende kennis aanwezig is bij de SUWI-partners, maar dat ze dat niet profileren.

Middel 'samenwerking' implementeren

Het onderzoek laat zien dat bestaande organisatieschotten en een verschil in financiering en aansturing een verregaande samenwerking bemoeilijken. Daardoor is de uitvoering terughoudend in het uitvoeren van taken die buiten of in het verlengde van het reguliere werk liggen, maar ook in het vrijmaken van middelen (personeel en geld) daarvoor. Zeker als het directe rendement op de prestatie-indicatoren op korte termijn niet zichtbaar is. De uitvoering streeft niet naar opbrengsten op lange termijn, omdat ze die ook niet in beeld brengen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een goed functionerende lokale arbeidsmarkt of om het samenwerkingsinitiatief als belangrijke speler op de (lokale) arbeidsmarkt te positioneren.

IWI heeft geconstateerd dat medewerkers van de SUWI-partners - als men eenmaal vertrouwd met elkaar is - elkaar op de werkvloer veelvuldig (willen) opzoeken om kennis te delen over werkgevers, vacatures en werkzoekenden. Medewerkers staan open voor vergaande samenwerking, zien er duidelijk de meerwaarde van in. IWI vindt dat medewerkers hierin (nog) meer gestimuleerd en gefaciliteerd moeten worden door het lokale management. Gebeurt dat niet of te weinig dan kan dat remmend of zelfs frustrerend werken op de medewerkers en op het proces van samenwerking.

IWI vindt dat samenwerking dus een belangrijk middel is om effectief matchen te realiseren en dat een goede aansluiting van vraag en aanbod een gemeenschappelijk belang is. Het gaat hier niet alleen om de onderlinge samenwerking, maar ook om samenwerking met opleidingsinstellingen, werkgeversorganisaties en de gemeentelijke afdelingen economische zaken en onderwijs.

IWI ziet dat de SUWI-partners het belang van samenwerking wel herkennen, maar ze vindt dat de partijen het nog onvoldoende onderkennen, implementeren en uitvoeren. Dit is nog een belangrijke verbeterpunt.

Gedeelde belangen onderkennen en gezamenlijk optreden maken SUWI-partners krachtige spelers op de arbeidsmarkt en naar het oordeel van IWI gebeurt dit nog te weinig.

4 Meer plaatsingen zijn nodig

IWI oordeelt positief over het feit dat de SUWI-partners op enkele van de onderzochte locaties mede als gevolg van goede samenwerking op lokaal en regionaal niveau inspanningen verrichten om vraag en aanbod te matchen. IWI constateert dat de SUWI-partners oog hebben voor de werkgever. Ze beseffen dat ze meer moeten doen dan alleen maar vacatures werven, om uitkeringsgerechtigden aan een baan te helpen. De SUWI-partijen beseffen dat een goede relatie met werkgevers een voorwaarde is voor een effectieve match. Daarom investeren ze ook in de werkgeversdienstverlening. Ook het feit dat SUWI-partners meer zicht proberen te krijgen op lokale en regionale arbeidsmarktontwikkelingen - en mogelijkheden op deze markt te benutten - vindt IWI positief. De proactieve handelswijze die enkele samenwerkingsinitiatieven hanteren is hier een voorbeeld van. Ook zijn er enkele goede voorbeelden waaruit blijkt dat het principe van het gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgeversbenadering wordt gehanteerd.

De inspectie is van mening dat de SUWI-partners in de praktijk meer, dan nu het geval is, gezamenlijk kunnen optreden en hun krachten kunnen bundelen om gezamenlijke doelen op het terrein van werkgeversdienstverlening te implementeren en uit te voeren. IWI constateert dat het realiseren van de eigen organisatiedoelen vaak de voorkeur heeft. Daardoor laat de uitvoering kansen liggen om effectief vraag en aanbod te matchen. Mede als gevolg van de organisatie-schotten, financiering en aansturing, gaat de ontwikkeling van de samenwerking op het terrein van werkgeversdienstverlening in de opvatting van IWI niet snel genoeg en is deze ook nog niet ver genoeg gevorderd. Het Toonkamerexperiment toont aan dat een succesvolle werkgeversbenadering staat bij geïntegreerde benadering

Uit de acht onderzochte locaties zijn ook voorbeelden waar nog mogelijkheden tot verbetering zijn. Op de volgende punten ziet de inspectie nog verbetermogelijkheden, die kunnen bijdragen aan een effectievere match van vraag en aanbod. Werkgevers hebben behoefte aan één contactpersoon, bij wie ze terecht kunnen voor vragen over het SUWI-terrein, openstaande vacatures, opleidings- en scholingsmogelijkheden en administratieve afhandelingen. Aan deze behoefte wordt nog te weinig tegemoet gekomen.

Ook ziet IWI dat het bij SUWI-partners ontbreekt aan gedegen kennis over de werkgever: hoe zit de branche in elkaar, hoe ziet de organisatie eruit en welke werkzoekenden zouden daarbij passen. In het verlengde hiervan constateert de inspectie ook dat kennis over de werkzoekende versnipperd is over de verschillende uitvoeringsorganisaties - en dat de partijen deze kennis onderling niet of te weinig met elkaar delen. Tot slot geven werkgevers zelf aan dat de SUWI-partners zich meer moeten profileren. Ze maken onvoldoende bij werkgevers kenbaar wat hun aanbod is en welke instrumenten er zijn om het aanbod duurzaam te plaatsen.

IWI vindt dat de SUWI-partners verbetermaatregelen moeten doorvoeren, omdat het mede hun taak is om vraag en aanbod effectief te matchen om zodoende een gezonde arbeidsmarkt te creëren. De noodzaak hiertoe wordt benadrukt door het huidige kabinetsbeleid over participatie. Intensivering van samenwerking met werkgever (-organisaties) en met opleidingsinstellingen kan hier positief aan bijdragen.

5 Reactie CWI en UWV

De inspectie legt al haar conceptrapportages voor een bestuurlijke reactie voor aan de betrokken uitvoeringsinstanties en neemt de kern daarvan op in het rapport. CWI en UWV hebben een gezamenlijke reactie opgesteld. In de bijlage vindt u de volledige reactie van CWI en UWV.

Reactie CWI en UWV

CWI en UWV herkennen de beelden die uit het onderzoek bij acht lokaties naar voren zijn gekomen. Met de inspectie zijn zij van mening dat de SUWI-partners door gezamenlijk optreden en bundeling van krachten de dienstverlening aan werkgevers kunnen verbeteren. Daarbij geven zij aan dat het hen niet alleen om de benadering van werkgevers gaat, maar om een algehele omslag van proces- naar klantgeoriënteerd werken. Ze vertrouwen erop dat de gecombineerde acties de komende jaren, in toenemende mate, hun vruchten zullen gaan afwerpen. In een bijlage bij de brief geven zij nog in het kort de reeds in gang gezette verbeteringen weer op het terrein van werkgeversdienstverlening.

Lijst van afkortingen

AKO	Algemeen Keten Overleg
BVG	Bedrijfsverzamelgebouw
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
SUWI	Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand

Bijlage

Reactie CWI en UWV



Postbus 58285, 1040 HG AMSTERDAM

Inspectie Werk en Inkomen,
mevrouw mr. drs. C. Kervezee
Postbus 11563
2502 AN DEN HAAG

Datum

12 DEC 2007

Van

G. van den Heuvel
T (020) 687 21 22, F (020) 687 54 95
Guus.vandenheuvel@uwv.nl

Ons kenmerk
SBK/75229

Pagina
1 van 4

Onderwerp

Effectief matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Geachte mevrouw Kervezee,

Hierbij ontvangt u de gezamenlijke reactie van de raden van bestuur van CWI en UWV op het conceptrapport "effectief matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt".

Op acht locaties heeft IWI onderzocht waaruit de samenwerking bij het vervullen van vacatures van werkgevers bestaat, wat de resultaten zijn en welke factoren van invloed zijn. Wij herkennen de diverse beelden die uit het onderzoek op de acht locaties naar voren komen. Met u zijn wij van mening dat SUWI partners door gezamenlijk optreden en bundeling van krachten de dienstverlening aan werkgevers kunnen verbeteren. Effectief matchen van vraag en aanbod en verbetering van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormen echter geen op zich staand thema. Werkgevers hebben ook met het oog op andere zaken, zoals preventie en re-integratie, uitkeren, gegevensdiensten, polis, ontslagtoets en tewerkstelling buitenlandse werknemers met CWI en UWV van doen.

Wij zijn op dit ogenblik in de hele keten bezig met een algehele omslag van proces- naar klant georiënteerd werken. Dat we daarbij vele knelpunten en risico's tegenkomen is evident. Wij zijn daar niet blind voor. Dat het tijd kost om deze kanteling te maken staat ook vast. In een Bijlage bij deze brief geven wij in het kort de reeds in gang gezette verbeteringen met betrekking tot de dienstverlening aan werkgevers weer. Daaruit blijkt o.i. duidelijk dat de betrokken partijen wel degelijk het belang van samenwerking onderkennen, op werkgevers toegespitste werkwijzen aan het invoeren zijn en ook al uitvoeren.

Het geheel overziende kan naar onze mening de conclusie niet anders zijn, dan dat de ketenpartijen zeer actief zijn om het matchingsproces en de overige dienstverlening aan werkgevers te verbeteren. Natuurlijk kan het altijd beter en wordt (nog) niet altijd goed samengewerkt zoals uit uw rapport blijkt. Het rapport bevat gelukkig ook beschrijvingen van situaties waarin de samenwerking wel goed is en ook concrete resultaten te zien zijn. Wij vertrouwen erop dat de gecombineerde acties de komende jaren, in toenemende mate, hun vruchten zullen gaan afwerpen.

Hoogachtend,


Drs. R. de Groot
Voorzitter Raad van Bestuur CWI


Dr. J.M. Linthorst
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

Bijlage: in gang gezette verbeteringen werkgeversdienstverlening

Onze organisaties werken aan op dit ogenblik aan verbeteringen van de eigen - en de gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers. Wij geven de relevante verbeteringen hierna beknopt weer.

Programma invoering Toonkamerprincipes

In dit gezamenlijke programma is beschreven hoe de SUWI partners gezamenlijk de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers gaan verbeteren. Wij beogen eind volgend jaar de integrale en ontschotte dienstverlening conform de Toonkamerprincipes op alle BVG-locaties gestart te hebben. De Toonkamerprincipes zijn:

- 1) Eén geïntegreerd en ontschot ketenwerkproces voor alle klanten;
- 2) Eén aanspreekpunt voor werkzoekenden;
- 3) Eén aanspreekpunt voor werkgevers;
- 4) Klantbenadering: eigen verantwoordelijkheid klanten. Kenmerken van ondersteuning: persoonlijk, maatwerk, creativiteit, ondernemerschap, snelheid, activering, aanspreken;
- 5) Re-integratie: maatwerk, ketenbrede inzet van middelen, korte, functiegerichte trajecten;
- 6) Klant kunnen volgen en met klant kunnen communiceren en
- 7) Huisvesting onder één dak voor alle klanten.

Gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgevers

In lijn met de toonkamerprincipes zijn door het Algemeen Ketenoverleg (AKO) ook de klantprincipes voor de dienstverlening aan werkgevers vastgesteld: betrouwbaarheid, professionaliteit, daadkracht, toegankelijkheid en flexibiliteit. Aan de hand van deze principes is het Gemeenschappelijk Dienstverleningsconcept Werkgeversbenadering 'The Chain of Excellence' opgesteld.

Dit is een uitgebreide beschrijving van wat werkgevers verwachten van de keten, welke diensten ze nodig hebben, hoe ze de (keten)dienstverlening nu ervaren en hoe deze beter kan inspelen op de werkgeversvragen.

Werkbedrijf CWI/UWV

Medio 2007 hebben de Raden van Bestuur van CWI en UWV besloten om te gaan komen tot de inrichting van een gezamenlijk WERKbedrijf, waarbij CWI en de onderdelen Werk van het UWV zullen worden samengevoegd. Voor wat betreft de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers gebeurt dit op basis van de toonkamerprincipes.

De kerntaken van het WERKbedrijf zullen zijn:

- bemiddeling en re-integratie
- het leveren van publieke arbeidsvoorzieningsdiensten
- het leveren van services op het terrein van werk en inkomen

De werkgerelateerde processen van de divisie AG bij UWV (WIA/WGA, Wajong en ZW Arbo) zullen gefaseerd binnen het WERKbedrijf worden ondergebracht. Hierdoor zal op termijn het gehele aanbod van werkzoekenden – al dan niet met een uitkering van UWV of Gemeenten op een geïntegreerde wijze voor werkgevers beschikbaar komen.

Vraagsturing bij re-integratie versterkt

In de eerste vijf jaar van SUWI heeft het UWV zich vooral geconcentreerd op de versterking van het aanbod; de werkzoekenden met een uitkering. Daarbij was het UWV verplicht om re-integratietrajecten in te kopen op de private re-integratiemarkt. Nieuwe ontwikkelingen waar wij actief op hebben ingespeeld zijn die van de IRO, samenwerking met ROC's en MBO-Raad, EVC Convenant, Competentietestcentra, Kenniscentra Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Gestimuleerd door de OCW/SZW projectdirectie Leren & Werken etc. werken CWI en UWV op vele plaatsen in het land samen met sectoren en gemeenten en private partijen aan de inzet van duale trajecten voor werkzoekenden.

De scholing wordt door UWV sinds de invoering van het Scholingsprotocol nadrukkelijker dan voorheen vraaggericht ingezet. De recente evaluatie van het Scholingsprotocol is voor ons aanleiding om deze vraaggerichte inzet verder te versterken.

Tot slot: wij zullen onze bijdrage leveren aan de implementatie van de Poortwachterscentra, die zich vooral richten op preventie van instroom in de WIA en de begeleiding van werknemers van werk naar werk.

Uit deze voorbeelden mag duidelijk zijn dat bij de inzet van re-integratiemiddelen door UWV de behoefte van werkgevers in toenemende mate en steeds nadrukkelijker het vertrekpunt is.

Arbeidsmarktinformatie

Zoals u terecht stelt is kennis van de regionale en lokale arbeidsmarkt, van de vraag en het aanbod op die markten noodzakelijk om optimaal te kunnen matchen.

In AKO-verband is na de zomer een handreiking arbeidsmarktinformatie opgesteld.

Deze bevat suggesties en aanbevelingen voor het bundelen van arbeidsmarktinformatie opdat een goed beeld kan ontstaan van zowel de vraag- als aanbodkant van de arbeidsmarkt. De handreiking is bedoeld als hulpmiddel bij de regionale ketensamenwerking. Op basis van gezamenlijk uitgevoerde arbeidsmarktanalyses zijn dit jaar in alle regio's onder leiding van CWI regionale marktbeveiligingsplannen opgesteld. Deze plannen bieden inzicht in vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt en vormen de basis voor de regionale ketenjaarplannen waarin concrete doelen per regio worden geformuleerd.

Samenwerking rond werk(en) en leren

De RWI heeft recent een inventarisatie gemaakt van initiatieven op het terrein van de werkgeversbenadering. Doel van de inventarisatie was om in beeld te brengen wat er allemaal gebeurt op het terrein van werkgeversbenaderingen. Het overzicht van de RWI laat het volgende zien.

Initiatiefnemers van werkgeversbenaderingen kiezen een invalshoek die past bij hun belang en verantwoordelijkheid. Van de lokale/regionale omstandigheden hangt af welke arbeidsmarktpartijen concreet in de samenwerking worden betrokken.

Op basis van de inventarisatie hanteert de RWI een indeling in een viertal categorieën: 'vacaturevulling', 're-integratie', 'van werk naar werk' en 'leren en werken'.

Gemeenten zijn vaak initiatiefnemer van een werkgeversbenadering waarbij geïnvesteerd wordt in contacten met lokale en regionale werkgevers ten behoeve van meer vraaggerichte re-integratie van werkzoekenden. Bij werkgeversbenaderingen waarbij (snelle) vacaturevulling centraal staat, is in elk geval ook het CWI betrokken. Bij Van Werk naar Werk projecten zijn werkgevers initiatiefnemer. Bij de werkgeversbenadering vanuit de invalshoek leren & werken is de samenwerking veelal georganiseerd rondom een leerwerkloket.

Bij alle samenwerkingsvormen staat verbetering van de samenwerking 'in de keten' op de agenda. Dan gaat het zowel om samenwerking van de partijen in de keten als met partijen daarbuiten, zoals - logischerwijs - werkgevers, maar ook het onderwijsveld, kenniscentra, Kamer van Koophandel, re-integratiebedrijven etc.

Met de RWI zijn wij van mening dat vanuit alle invalshoeken een werkgeversbenadering kan uitgroeien tot een vorm van breder vraaggericht regionaal arbeidsmarktbeleid.



Ons kenmerk
SBK/75229

Pagina
4 van 4

Vergroting van participatie

Vergroting van participatie is de gemeenschappelijke doelstelling van Kabinet, sociale partners, de ketenpartners en diverse private partijen op de re-integratiemarkt.

Voor de herbeoordeelde cliënten AG wordt naar verwachting m.i.v. 1-1-2008 het instrument loonkostensubsidie al ingevoerd, om te bevorderen dat deze cliënten een grotere kans op de arbeidsmarkt krijgen. CWI en UWV werken ook voor onderdeel nauw samen met onder meer de werkgeversorganisaties om het matchingsproces vlot te kunnen laten verlopen.

De bewindslieden van SZW hebben op 6 december j.l. hun voornemen aangekondigd om het instrument LKS voor langdurig werklozen mogelijk te maken. Ook wordt wetgeving voorbereid om participatieplaatsen in het UWV-domein mogelijk te maken.

De uitvoering van deze verruimde mogelijkheden vereist nauwe samenwerking met werkgevers, re-integratiebranche en andere intermediaire organisaties.

Bij de matching van vraag en aanbod dient ten slotte niet te worden vergeten dat een substantieel deel van onze cliënten WW en AG met behulp van re-integratiebedrijven aan werk wordt geholpen. Het gecombineerde effect van de eigen inspanningen van de adviseurs van CWI en de re-integratiecoaches WW van UWV én de inspanningen van de inkoop van diensten van re-integratiebedrijven is te zien aan het toenemend aantal plaatsingen sinds 2004.

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2007

- R07/25 Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
Een onderzoek naar de samenwerking van SUWI-partners op het terrein van werkgeversbenadering
- R07/24 Zaak van belang
Begeleiding door UWV, CWI en gemeenten van uitkeringsgerechtigden die willen starten met een eigen bedrijf
- R07/23 Gemeentelijke afdoening, de laatste schakel in de handhavingsketen
- R07/22 Bescherming bepaald
Certificering in het werkveld 'Persoonlijke beschermingsmiddelen'
- R07/21 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2005
- R07/20 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2006
- R07/19 Goed geplaatst
Onderzoek naar plaatsingsbeleid en wachtlijstproblematiek Wet sociale werkvoorziening
- R07/18 Uitvoering van re-integratietrajecten door UWV
Invloed van VVW-cliënten en maatwerk bij re-integratie
- R07/17 Samen onder één dak
Een gezamenlijk onderzoek van CBP en IWI naar het gebruik van persoonsgegevens in zes lokale samenwerkingsverbanden
- R07/16 Bijstand en vermogen
Onderzoek naar de vaststelling van het vermogen voor de Wet werk en bijstand
- R07/15 Buiten spelen
Onderzoek naar toezicht en handhaving op buitenruimten bij locaties kinderopvang
- R07/14 Wajong en werk
Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten
- R07/13 Vroegmelders
Dienstverlening van CWI en UWV aan werknemers die werkloos dreigen te worden
- R07/12 Vallen en opstaan
Onderzoek naar de gemeentelijke invulling van de verantwoordelijkheid voor het eerstelijnstoezicht op de kinderopvang
- R07/11 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Het verandertraject SVB Tien in het eerste jaar 2006
- R07/10 Doorstart voor de schooluitvaller
Onderzoek naar de dienstverlening van CWI en sociale diensten aan voortijdige schoolverlaters
- Jaarplan 2008
- R07/09 De tweede stap
Vervolgonderzoek op het rapport 'De eerste stappen'
Implementatie eerstelijnstoezicht op Wet kinderopvang door gemeenten in 2006
- R07/08 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2005
Landelijk beeld van het eerste uitvoeringsjaar
- Jaarverslag 2006
- R07/07 Uitvoering Wet werk en bijstand 2005
- R07/06 In de bijstand, en dan
Wat gemeenten doen aan activering van pas ingestroomde bijstandsccliënten
- R07/05 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2005
- R07/04 Randon machines
Certificering in het werkveld 'EG-richtlijn machines'
- R07/03 De waarde van vasthoudendheid
Integriteitszorg bij certificatie- en keuringsinstellingen

- R07/02 Betrokken bij kwaliteit
Borging deskundigheid bij certificatie- en keuringsinstellingen
- R07/01 Samenwerking tussen CWI en UWV bij aanvragen voor een WW-uitkering
- 2006**
- R06/28 Duurzaamheid van re-integratie
Korte- en langetermijneffecten van re-integratie van arbeidsgehandicapten
- R06/27 Burger aan zet
Onderzoek naar de invloed van herbeoordeelde WAO-gerechtigden op hun re-integratie
- R06/26 Eerste contacten met de keten
Volgonderzoek naar de werkzoekende burger in de keten
- R06/25 Nabestaanden in beeld bij gemeenten
Beschikbaarheid en gebruik van gegevens van nabestaanden
- R06/24 De Wia-claim beoordeeld
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 2006 - 2008
- R06/23 UWV en Walvis
Zesde rapportage
- R06/22 Zorg om arbo
Werkveldonderzoek naar certificering van veiligheidkundigen, arbeids- en organisatiekundigen, arbeidshygiënist en bedrijfsartsen
- R06/21 Handhaving door de Sociale Verzekeringsbank in 2005
- R06/20 Wsw-indicatiestelling door CWI
- R06/19 De eerste stappen
Onderzoek naar de implementatie van het eerstelijnstoezicht op de Wet kinderopvang door de gemeenten in 2005
- R06/18 Zorgen voor bejegening
Onderzoek naar de wijze waarop UWV een zorgvuldige bejegening van WW- en ZW-gerechtigden en werkgevers nastreeft
- R06/17 Vreemdelingen aan het werk
Onderzoek naar de afgifte van tewerkstellingsvergunningen
- R06/16 Werken aan sociale activering
Onderzoek naar sociale activering als eerste stap naar re-integratie
- R06/15 Gedogen of handhaven
- Jaarplan 2007
- R06/14 UWV en Walvis
Vijfde rapportage
- R06/13 Het CWI-systeem Sonar in de praktijk
- R06/12 De rol van de gemeenteraad bij de Wet werk en bijstand
- R06/11 Beoordeeld en bejegend
Onderzoek naar de wijze waarop UWV een zorgvuldige bejegening voor WAO- en Wia-gerechtigden nastreeft
- R06/10 Meesterschap, vakmanschap
Een onderzoek naar certificering in de werkvelden 'springmeesters' en 'gasdeskundigen tankschepen'
- Jaarverslag 2005
- R06/09 Eén fase, één keten
De ondersteuning door CWI, UWV en gemeenten van werkzoekenden met een goede kans op werk
- R06/08 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2004
- R06/07 Inzicht in kostenbesparing CWI
- R06/06 Over druk
Een onderzoek naar het functioneren van certificatie- en keuringsinstellingen in het werkveld drukapparatuur
- R06/05 Waar een wil is, is een BVG
Samenwerking van de ketenpartners bij de vorming van bedrijfsverzamelgebouwen

- R06/04 Controle in concurrentie
Uitvoering periodieke keuring en certificatie van kranen en liften
- R06/03 Samen dienstverleners
Onderzoek naar de dienstverlening aan klanten met meerdere uitkeringen
- R06/02 De controleschakel
Onderzoek naar de werking van de controleschakel in de handhavingsketen
- R06/01 Doelbinding en beveiliging in de keten van werk en inkomen
De beveiliging van Suwinet en de privacy van de burger

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Inspectie Werk en Inkomen
Afdeling Strategie en communicatie

communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl
Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

Postbus 11563
2502 AN Den Haag

