

op uitstroom Inspectie
n Inspectie SZW Kansen
Kansen op uitstroom
itstroom Inspectie SZW
pectie SZW Kansen op ui
nsen op uitstroom Inspe
om Inspectie SZW Kans
ZW Kansen op uitstroom
uitstroom Inspectie SZW
pectie SZW Kansen op ui
nsen op uitstroom Inspe
om Inspectie SZW Kans
ZW Kansen op uitstroom
uitstroom Inspectie SZW
pectie SZW Kansen op ui
nsen op uitstroom Inspe
om Inspectie SZW Kans
ZW Kansen op uitstroom
uitstroom Inspectie SZW



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kansen op uitstroom

Inspectie Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Voorwoord

Nederland kent verschillende technische deelsectoren waar (tijdelijke) tekorten aan arbeidskrachten bestaan of dreigen te ontstaan. Om deze tekorten in te vullen, maken Nederlandse werkgevers in toenemende mate gebruik van arbeidskrachten uit het buitenland. Tegelijkertijd kent Nederland een hoog aantal werklozen. Deze paradox was voor de Inspectie aanleiding om te onderzoeken wat UWV en gemeenten doen om uitkeringsgerechtigden te ondersteunen richting werk in de technische sector. Zeker nu de economie weer aantrekt en de verwachting bestaat dat de vraag naar arbeidskrachten zal toenemen, is het voor UWV en gemeenten een uitdaging om de kansen op de arbeidsmarkt voor uitkeringsgerechtigden te benutten. De Inspectie heeft onderzocht wat UWV en gemeenten doen om kansen op uitstroom naar werk in de scheepsbouw en asbestverwijdering te benutten. Dit tegen de achtergrond van factoren op de arbeidsmarkt die mede bepalend zijn voor het benutten van kansen.

De Inspectie heeft programma's gericht op de scheepsbouw en de asbestverwijdering omdat eerdere inspecties hebben aangetoond dat dit risicosectoren zijn, bijvoorbeeld waar het gaat om eerlijk, gezond en veilig werk. Hiertegen treedt de Inspectie op. Tegelijkertijd ziet de Inspectie naast risico's ook juist kansen op het terrein van bestaanszekerheid. Zo ziet de Inspectie potentiële mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden omdat er in de asbestverwijdering de komende jaren veel nieuwe arbeidskrachten nodig zijn om de doelstelling van het Asbestverwijderingsbesluit te realiseren en omdat in de scheepsbouw tekorten vaak worden opgevuld met arbeidsmigranten. De resultaten van dit onderzoek zullen worden benut in toekomstige programma's van de Inspectie. Op deze wijze werkt de Inspectie integraal aan de doelen waar zij voor staat: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

De rapportage reikt UWV en gemeenten verbeterpunten aan. De Inspectie vindt het belangrijk dat UWV en gemeenten meer investeren in de (kennis van) mogelijkheden die werkgevers kunnen bieden, dat ze goed op de hoogte zijn van de kwaliteiten en kwalificaties van uitkeringsgerechtigden en dat ze beter inspelen op de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Met name in de asbestverwijdering heeft de Inspectie hoopvolle voorbeelden gezien waarbij kansen op werk worden benut.

UWV en gemeenten kunnen het echter niet alleen, zo zijn werkgevers mede bepalend voor de kansen op de arbeidsmarkt voor uitkeringsgerechtigden. Om de kansen voor uitkeringsgerechtigden te kunnen benutten zullen vooral werkgevers in de scheepsbouw andere afwegingen moeten maken bij het werven van personeel.

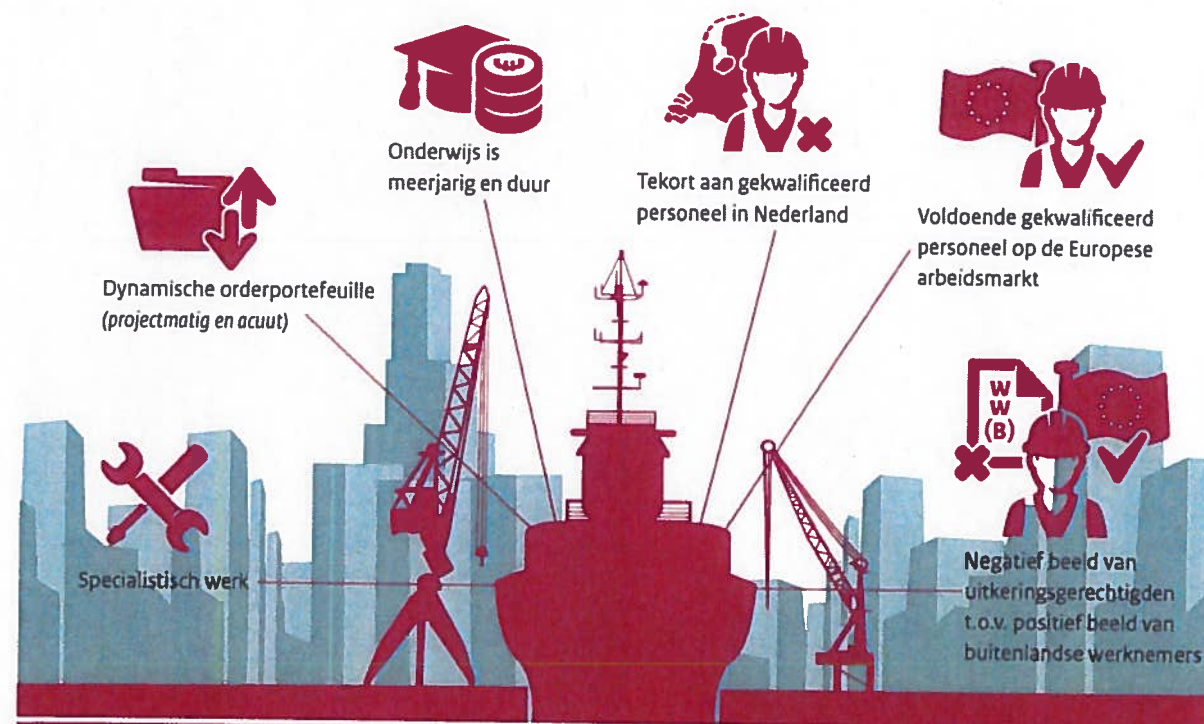
De Inspectie vindt dat kansen alleen kunnen worden benut in een goede samenwerking tussen de verschillende partijen. Hier ligt een belangrijke taak weggelegd voor de arbeidsmarktregio's.

Drs. A. van Dijk
Plv Inspecteur-generaal
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoud

Voorwoord	2
1 Samenvatting en conclusies	6
1.1 Conclusie	6
1.2 Mechanismen en verbeterpunten	7
2 Inleiding	11
2.1 Aanleiding	11
2.2 Onderzoeksvraag	12
2.3 Doelgroep	13
2.4 Onderzoeksaanpak	13
2.5 Leeswijzer	14
3 Werk in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering	15
4 Factoren bij het vervullen van vacatures	17
4.1 Werken in de technische sector	17
4.2 Onderwijs	18
4.3 Uitkeringsgerechtigden in de technische sector	18
4.4 Buitenlandse arbeidskrachten in de technische sector	19
4.5 Regelovertreding	20
5 Benutten van de kansen door UWV en gemeenten	21
5.1 Randvoorwaarden benutten van kansen	21
5.2 Kansen in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering	22
5.3 Benutten van kansen	23
6 Bestuurlijke reacties en naschrift Inspectie	25
6.1 Samenvatting Divosa	25
6.2 Samenvatting VNG	25
6.3 Samenvatting UWV	26
Bijlage 1 Bestuurlijke reacties Divosa, VNG en UWV	28
Bijlage 2 Lijst van gebruikte afkortingen	34
Bijlage 3 Literatuurlijst	35

Scheepsbouw



> Gedrag werkgevers

Werkgevers willen...

- ✓ Flexibel inzetbaar personeel
- ✓ Snel inzetbaar personeel



Werkgevers werven...

- ✓ Veel in het buitenland
- ✓ Veelal via uitzendbureaus
- ✓ Niet via UWV en gemeenten

> UWV en gemeenten



Beeld van kansen:

- Zien weinig kansen in sector voor uitkeringsgerechtigden



Mogelijk kansen vergroten door:

- + Kennis van uitkeringsgerechtigden/ klanten (hard skills)
- + Inspelen op flexibel karakter
- + Goede en snelle selectie van kandidaten
- + Kennis van de sector

Asbest



> Gedrag werkgevers

Werkgevers willen...

- ✓ Flexibel inzetbaar personeel
- ✓ Snel inzetbaar personeel



Werkgevers werven...

- ✓ Veelal via uitzendbureaus
- ✓ Soms via gemeenten
- ✓ Veelal niet via UWV
- ✓ Vaak zzp'ers

> UWV en gemeenten



Beeld van kansen:

- + Zien kansen in sector voor uitkeringsgerechtigden
- Hebben een negatief beeld van de sector



Mogelijk kansen vergroten door:

- + Kennis van uitkeringsgerechtigden/ klanten (soft skills)
- + Opleiden door gemeenten
- + Inspelen op flexibel karakter sector
- + Goede en snelle selectie van kandidaten
- + Kennis van de sector

1. Samenvatting en conclusies

De Inspectie heeft onderzocht in hoeverre UWV en gemeenten de mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden – vanuit de WW en WWB – in de scheepsbouw en de asbestverwijdering benutten. Daarbij is rekening gehouden met de (arbeidsmarkt) factoren die van invloed zijn op de stromen van en naar werk in beide sectoren.

Op deze wijze werkt de Inspectie integraal aan de doelen waar zij voor staat: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Door middel van deze rapportage wil de Inspectie inzicht geven in de werking van de mechanismen die bepalend zijn voor de kansen op werk van uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw en asbestverwijdering. Ook wil de Inspectie verbeterpunten aanreiken om de kansen voor uitkeringsgerechtigden in de toekomst beter te benutten.

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag heeft de Inspectie twee onderzoeken uitgevoerd, beschreven in twee nota's van bevindingen. Het eerste onderzoek is gebaseerd op gesprekken met medewerkers van UWV en gemeenten, werkgevers en werknemers. Het tweede onderzoek is gebaseerd op een uitgebreid literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve en kwantitatieve informatie. Zo hebben er onder andere aanvullende gesprekken plaatsgevonden en is er gebruik gemaakt van gegevens vanuit de Klantenquête 2015¹ en de POLIS-administratie².

1.1 Conclusie

Er zijn verschillende partijen die een rol spelen op de arbeidsmarkt. Het is de eigen verantwoordelijkheid van burgers om een plek op de arbeidsmarkt te vinden en van werkgevers om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. UWV en gemeenten bieden daarbij ondersteuning binnen de kaders die zij daarvoor vanuit het Rijk hebben gekregen. De Inspectie houdt toezicht op de uitvoering door UWV en gemeenten. In dit onderzoek ligt de focus primair op de uitvoering door UWV en gemeenten en wordt tevens gekeken naar de rol van werkgevers. De conclusie richt zich dan ook op deze partijen.

¹ De Klantenquête 2015 van de Inspectie SZW geeft inzicht in het functioneren van het stelsel van Werk & Inkomen vanuit het perspectief van de burger die met het stelsel te maken heeft.

² De POLIS-administratie bevat gegevens over alle inkomstenverhoudingen (zowel uit arbeid als uit een uitkering) en wordt beheerd door UWV.

De kansen voor uitkeringsgerechtigden worden door een grote verscheidenheid aan factoren bepaald. Door kennis te hebben van deze factoren kunnen UWV en gemeenten de kansen die er zijn beter benutten dan nu gebeurt. Daarnaast is het noodzakelijk dat UWV en gemeenten beter (leren) inspelen op de vraag van werkgevers. Daarom moeten UWV en gemeenten nauw contact onderhouden met werkgevers om zodoende een goed beeld te krijgen van hun wensen en mogelijkheden. Een goede kennis van de eigen uitkeringsgerechtigden is eveneens een harde voorwaarde om de kansen die er op de arbeidsmarkt zijn te kunnen pakken. Hier ligt een belangrijke taak weggelegd voor de arbeidsmarktregio's.

De Inspectie is zich ervan bewust dat de kansen die er zijn alleen kunnen worden benut in een goede samenwerking tussen de verschillende partijen. Een voorwaarde hiervoor is dat werkgevers, met name in de scheepsbouw, deels andere keuzes gaan maken bij het aannemen van werknemers. Zo zouden werkgevers vaker moeten kijken naar het gehele potentieel op de arbeidsmarkt (waaronder uitkeringsgerechtigden), eventueel met bij- om omscholing en niet alleen moeten kijken naar werknemers uit het buitenland. Daarbij kunnen werkgevers gebruik maken van de beschikbare financiële middelen (o.a. vanuit sectorplannen en -fondsen).

1.2 Mechanismen en verbeterpunten

Een deel van de in het onderzoek gevonden mechanismen beperkt zich naar verwachting niet tot de scheepsbouw en asbestverwijdering, maar is algemeen geldend. De Inspectie heeft ervoor gekozen eerst in te gaan op deze algemeen geldende mechanismen en verbeterpunten om daarna in te gaan op de sectorspecifieke mechanismen en verbeterpunten.

UWV en gemeenten kunnen beter inspelen op de mogelijkheden

De Inspectie constateert dat veel werkgevers ervaren dat UWV en gemeenten onvoldoende (kunnen) inspelen op de – vaak acute – vraag naar arbeidskrachten. Dit komt met name doordat UWV en gemeenten onvoldoende inzicht hebben in de capaciteiten van de eigen uitkeringsgerechtigden. Het is daarom van belang dat UWV en gemeenten een betere kennis hebben van de eigen uitkeringsgerechtigden om snel tot een goede selectie van geschikte kandidaten te kunnen komen. Daarnaast is er in Nederland sprake van een steeds verder flexibiliserende arbeidsmarkt en is het van belang dat UWV en gemeenten daarop beter (leren) inspelen. De Inspectie constateert dat flexibel werk soms met een verhoogd risico op oneerlijk of onveilig werk gepaard gaat. De Inspectie treedt hiertegen op. Tegelijkertijd is het van belang dat UWV en gemeenten de kansen benutten, daar waar flexibel werk aan de geldende wet- en regelgeving voldoet.

De Inspectie ziet tevens dat werkgevers veelal een negatief beeld hebben van uitkeringsgerechtigden, maar ook bij UWV en gemeenten bestaat vaak het beeld dat uitkeringsgerechtigden niet beschikken over de gevraagde kwaliteiten en kwalificaties. Vanwege de vaak beperkte kennis die UWV en gemeenten hebben van hun eigen uitkeringsgerechtigden is het onduidelijk of dit beeld correct is. Het is ook daarom van belang dat UWV³ en gemeenten hun uitkeringsgerechtigden beter kennen.

³ De werkzoekendendienstverlening van UWV heeft, conform het Rijksbeleid, weinig persoonlijk contact met uitkeringsgerechtigden en is daarom afhankelijk van de gegevens die beschikbaar zijn vanuit de systemen.

Ook ziet de Inspectie dat UWV⁴, gemeenten en werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering weinig contact met elkaar hebben omdat ze daarin geen meerwaarde zien. In die situaties zijn zij slecht op de hoogte van elkaars wensen en mogelijkheden. Het is daarom van belang dat UWV, gemeenten en werkgevers goed contact met elkaar onderhouden. Hierbij is het tevens van belang dat UWV en gemeenten kennis hebben van de verschillende sectoren binnen de eigen arbeidsmarktregio. Ook zouden UWV en gemeenten vaker het gesprek kunnen aangaan met werkgevers over ondersteuning vanuit andere bronnen, zoals sectorplannen en –fondsen, bij voorkeur gezamenlijk vanuit de regionale arbeidsmarkt.

UWV en gemeenten hebben maar beperkt invloed op de arbeidsmarkt

De kansen voor uitkeringsgerechtigden worden door een groot aantal factoren bepaald. De Inspectie is zich ervan bewust dat UWV en gemeenten hier maar beperkt invloed op hebben en dat bovenstaande verbeterpunten niet voldoende zijn om de kansen voor uitkeringsgerechtigden optimaal te benutten. UWV en gemeenten zijn hierbij afhankelijk van werkgevers. Uit het onderzoek blijkt dat er specifieke factoren zijn die van invloed zijn op de kansen voor uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw en asbestverwijdering.

De kansen voor uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw zijn sterk afhankelijk van de keuzes van werkgevers

Werkgevers in de scheepsbouw stellen veelal specifieke eisen – specialistisch en snel inzetbaar – aan nieuwe werknemers, eisen waarover veel uitkeringsgerechtigden niet beschikken. Uitkeringsgerechtigden met ervaring in de scheepsbouw, die dus wel beschikken over de gevraagde eigenschappen, vinden dan ook relatief snel werk. Werkgevers zijn daarbij vaak terughoudend met het investeren in – veelal dure en meerjarige – opleidingen. Ook worden middelen om (nieuwe) werknemers op te leiden vanuit andere bronnen (o.a. vanuit sectorplannen⁵ en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen) vanwege tijdrovende administratieve procedures niet of nauwelijks gebruikt. Verder kiezen werkgevers in de scheepsbouw steeds vaker voor buitenlandse arbeidskrachten en maken bepaalde werkgevers gebruik van frauduleuze constructies die de kansen op werk voor 'reguliere' werkzoekenden en werknemers belemmeren. De omvang van de groep werkgevers die gebruik maken van dit soort constructies is echter onbekend.

Bij UWV, gemeenten en werkgevers bestaat daarom het beeld dat de kansen voor uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw klein zijn. Daardoor zoeken UWV, gemeenten en werkgevers in de scheepsbouw weinig toenadering tot elkaar. Dat houdt vervolgens het beeld in stand en zorgt ervoor dat de kansen die er zijn, niet volledig worden benut.

Kansen voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering

Uit voorbeelden die de Inspectie tijdens het onderzoek is tegengekomen blijkt dat er kansen zijn voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering. Werkgevers in de asbestverwijdering stellen weinig eisen aan het opleidingsniveau van nieuwe werknemers en nieuwe werknemers kunnen relatief snel en goedkoop worden opgeleid. Wel stellen werkgevers in de asbestverwijdering specifieke eisen aan de motivatie, de fysieke gesteldheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van nieuwe werknemers. Daarnaast moeten nieuwe werknemers de Nederlandse taal machtig zijn en vereisen de meeste werkgevers dat nieuwe werknemers beschikken over een rijbewijs. De Inspectie gaat er vanuit dat een deel van de uitkeringsgerechtigden over deze capaciteiten beschikt. Vanwege de verplichting dat werknemers de Nederlandse taal machtig moeten zijn, doen werkgevers in de asbestverwijdering weinig beroep op buitenlandse arbeidskrachten.

⁴ De werkgeversdienstverlening van UWV is, conform het Rijksbeleid, gericht op de uitkeringsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is één van de redenen dat UWV weinig actief is richting werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering.

⁵ Zo bestaat er onder andere een Regionaal Sectorplan Maritiem Drechtsteden en een Sectorplan Metalektro.

Bij UWV, gemeenten en werkgevers in regio's waar vraag⁴ bestaat naar nieuwe werknemers voor in de asbestverwijdering, bestaat dan ook het beeld dat er kansen voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering zijn. UWV, gemeenten en werkgevers (waaronder ook intermediairs) zoeken dan ook regelmatig toenadering tot elkaar. Zodoende hebben UWV en gemeenten vaker een beter beeld van de sector en zijn werkgevers vaker bereid uitkeringsgerechtigden een kans te geven. Wel bestaat er veelal een negatief beeld bij UWV en gemeenten over werk in de asbestverwijdering.

Voorbeelden uit de praktijk stemmen hoopvol

De Inspectie is tijdens het onderzoek enkele voorbeelden tegengekomen waarbij het UWV, gemeenten en/of werkgevers is gelukt tientallen uitkeringsgerechtigden te ondersteunen richting werk in de asbestverwijdering. Het ging hierbij vaak om projectmatige samenwerkingsverbanden tussen UWV, gemeenten, werkgevers (waaronder intermediairs) en/of onderwijsinstellingen waarbij een goede selectie van kandidaten en de inzet van proefplaatsingen als belangrijke succesfactoren werden gezien. De Inspectie heeft tevens goede voorbeelden gezien waarbij het succes grotendeels werd bepaald door de creativiteit en de gedrevenheid van individuele medewerkers (van UWV of gemeenten). Hierbij bleek de kennis van de sector van belang voor het succes. Verder heeft de Inspectie verschillende intermediairs gezien die in samenwerking met UWV en/of gemeenten uitkeringsgerechtigden multifunctioneel opleiden. Daardoor kunnen werkgevers werk structureel beter waarborgen, waardoor investeringen minder risicovol zijn.

⁴ De vraag naar nieuwe arbeidskrachten in de asbestverwijdering zal naar verwachting de komende jaren sterk toenemen. Dit is onder andere een gevolg van het verbod op asbesthoudende daken en golfplaten vanaf 2024. Naar schatting is momenteel nog zo een 130 miljoen m² asbesthoudende daken en gevelpanelen in Nederland aanwezig.

Mogelijkheden tot verbetering

UWV en gemeenten spelen flexibel in op de vraag en kijken wat werkgevers en werknemers nodig hebben om een plaatsing te realiseren. Creativiteit en aandacht voor een goede selectie/matching zijn hierbij doorslaggevend.

UWV en gemeenten hebben de kwaliteiten en kwalificaties van uitkeringsgerechtigden in beeld en kunnen daardoor snel inspelen op de vraag van werkgevers. Een goed contact tussen uitvoering en uitkeringsgerechtigden is hierbij van groot belang.

UWV en gemeente hebben regelmatig contact met werkgevers en hebben zodoende kennis van de wensen en mogelijkheden van werkgevers. Hierbij gaan UWV en gemeenten vaker het gesprek aan met werkgevers over ondersteuning vanuit andere bronnen, zoals sectorplannen en -fondsen.



Marktgerichte houding



Kennis van hard en soft skills' van uitkeringsgerechtigden



Goede samenwerking UWV, gemeenten en werkgevers



Kennis van de eigen arbeidsmarkt

UWV en gemeenten hebben kennis van de verschillende sectoren binnen de eigen regio en kunnen zodoende goed inspelen op de (toekomstige) vraag van werkgevers.

Succesfactoren

Softskills is een verzamelnaam voor persoonlijke eigenschappen (bv. doorzettingsvermogen, creativiteit), sociale vaardigheden, communicatieve vaardigheden en houding die kleur geven aan de relaties met anderen. Softskills zijn een aanvulling op de "hard skills", de vaardigheden die voor een beroep en allerlei andere activiteiten noodzakelijk zijn.

2. Inleiding

2.1 Aanleiding

Nederland kent verschillende technische deelsectoren waar (tijdelijke) tekorten aan arbeidskrachten bestaan of waar de verwachting is dat die de komende jaren gaan ontstaan. De vraag naar nieuwe arbeidskrachten wordt in hoge mate veroorzaakt door de uitstroom van ouderen (vervangingsvraag). In bepaalde technische deelsectoren wordt de vraag naar nieuwe arbeidskrachten ook deels veroorzaakt door (verwachte) economische groei (uitbreidingsvraag).

Nederlandse bedrijven in de technische sector hebben steeds meer moeite om technische vacatures te vervullen. Dit komt onder meer door de geringe instroom van Nederlandse arbeidskrachten. Het negatieve imago van de technische sector – fysiek zwaar, onhygiënisch, eentonig, slecht betaald – wordt veelal als reden voor de beperkte instroom van met name jongeren gezien. Jongeren kiezen liever voor een niet-technische opleiding of voor een carrière in een niet-technische sector. Ook de instroom vanuit andere sectoren (zijinstroom) en inactiviteit is beperkt. Nederlandse bedrijven in de technische sector doen daarom steeds vaker een beroep op buitenlandse arbeidskrachten om technische vacatures te vervullen.

Tegelijkertijd kent Nederland een hoog aantal werklozen die ogenschijnlijk niet voldoen aan de vraag van werkgevers in de technische sector. Dit roept de vraag op in hoeverre UWV en gemeenten erin slagen de mogelijkheden voor werkzoekende werklozen in de technische sector te benutten.

Vanwege de omvang en de verschillen binnen de technische sector heeft de Inspectie gekozen de scheepsbouw en –reparatie (verder te noemen: scheepsbouw) en de asbestverwijdering nader te bekijken. In deze sectoren ziet de Inspectie mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden omdat er in de asbestverwijdering de komende jaren veel nieuwe arbeidskrachten nodig zijn om de doelstelling van het Asbestverwijderingsbesluit te realiseren en omdat in de scheepsbouw tekorten vaak worden opgevuld met arbeidsmigranten. Daarnaast hebben eerdere inspecties aangetoond dat de scheepsbouw en de asbestverwijdering risicosectoren zijn, bijvoorbeeld waar het gaat om eerlijk, gezond en veilig werk. Door te kiezen voor deze sectoren werkt de Inspectie integraal aan de doelen waar zij voor staat: eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

De scheepsbouw en –reparatie wordt gekenmerkt door een structureel tekort aan technisch opgeleide en specialistische arbeidskrachten. Het tekort wordt grotendeels veroorzaakt door de hoge uitstroom van ouderen en de lage instroom van jongeren. Werkgevers in de scheepsbouw doen mede daarom steeds vaker een beroep op buitenlandse arbeidskrachten.

De asbestverwijdering is een onderdeel van de technische deelsector sloop en wordt gekenmerkt door een groeiende vraag naar nieuwe arbeidskrachten. De groei wordt onder meer veroorzaakt door een toenemende vraag naar het saneren van asbest als resultaat van nieuwe wet- en regelgeving⁷. De groei zal waarschijnlijk de komende jaren verder doorzetten. In tegenstelling tot de meeste andere technische deelsectoren bestaat er in deze deelsector met name vraag naar laagopgeleide arbeidskrachten.

⁷ Zo bestaat er vanaf 2024 een verbod op asbesthoudende daken en golfplaten. Naar schatting is momenteel nog zo een 130 miljoen m² asbesthoudende daken en gevelpanelen in Nederland aanwezig.

2.2 Onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag is:

In hoeverre benutten UWV en gemeenten de mogelijkheden in de sectoren scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering?

Voordat de Inspectie bovenstaande vraag kan beantwoorden, is het noodzakelijk om inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op de stromen van en naar werk in de geselecteerde deelsectoren.

De Inspectie zal bij haar oordeel rekening houden met de context waarbinnen UWV en gemeenten zich kunnen bewegen. Bepaalde factoren liggen namelijk buiten de invloedssfeer van UWV en gemeenten, maar zijn wel van belang voor de afwegingen die UWV en gemeenten maken.

De centrale onderzoeksvraag die in deze rapportage wordt beantwoord, is gebaseerd op twee onderzoeken, beschreven in twee nota's van bevindingen. De hoofdvragen van deze onderzoeken luiden als volgt:

- *Welke factoren bepalen de kans op uitstroom naar bedrijven in de sectoren scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering en in hoeverre speelt regel-overtreding hierbij een rol?*⁸
- *In hoeverre ontplooiën UWV en gemeenten activiteiten om uitstroom naar bedrijven in de sectoren scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering te bevorderen?*

De Inspectie onderkent een viertal voorwaarden voor het benutten van de kansen voor uitkeringsgerechtigden door UWV en gemeenten:

- **UWV en gemeenten hebben kennis van de sectoren.**
UWV en gemeenten kennen de vraag van werkgevers binnen de sectoren, weten welke vacatures er (beschikbaar) zijn en welke kwalificaties daarbij horen.
- **De dienstverlening van UWV en gemeenten aan werkgevers is afgestemd op wat werkgevers nodig hebben.**
Werkgevers zijn op de hoogte van de mogelijkheden die UWV en gemeenten tot hun beschikking hebben (zowel de beschikbaarheid van uitkeringsgerechtigden als de beschikbaarheid van voorzieningen die ingezet kunnen worden bij een plaatsing) en melden spontaan vacatures bij UWV en gemeenten.
- **UWV en gemeenten hebben kennis van hun eigen klanten.**
UWV en gemeenten hebben een goede kennis van de kwalificaties en competenties (zowel *hard* als *soft skills*) van hun klanten en kunnen klanten snel selecteren voor beschikbare vacatures.
- **De middelen en dienstverlening van UWV en gemeenten om uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij het vinden van werk, zijn afgestemd op wat werkgevers nodig hebben.**
UWV en gemeenten kennen de vraag van werkgevers binnen de sectoren en hebben de dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden daarop afgestemd.

De eerste twee voorwaarden hangen met elkaar samen. Zo kunnen UWV en gemeenten zonder goede kennis van de sectoren moeilijk goede dienstverlening aan werkgevers in de betreffende sectoren bieden en vice versa. Deze twee voorwaarden kunnen dus niet los van elkaar gezien worden.⁹

⁸ Inspectie SZW (2015). *Werken in de scheepsbouw of asbestverwijdering? Factoren bij instroom in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering.*

⁹ Inspectie SZW (2015). *Kansen op uitstroom in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering.*

2.3 Doelgroep

Werk in de scheepsbouw en asbestverwijdering is veelal fysiek zwaar en is daarom nauwelijks geschikt voor uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking. De Inspectie richt zich daarom in dit onderzoek alleen op uitkeringsgerechtigden vanuit de WW en WWB zonder arbeidsbeperking. Een deel van de uitkeringsgerechtigden vanuit de WWB heeft een arbeidsbeperking. Dit beperkt de groep geschikte kandidaten vanuit de WWB die in aanmerking komt voor werk in de geselecteerde technische deelsectoren.¹⁰

2.4 Onderzoeksaanpak

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag die ten grondslag ligt aan deze rapportage heeft de Inspectie twee onderzoeken uitgevoerd, beschreven in twee nota's van bevindingen.¹¹

De resultaten beschreven in de eerste nota van bevindingen zijn gebaseerd op gesprekken met medewerkers van UWV en gemeenten van zowel de werkgevers- als de werkzoekendienstverlening, werkgevers en (voormalig) uitkeringsgerechtigden.

In totaal heeft de Inspectie gesproken met medewerkers van negen decentrale UWV-kantoren en negentien gemeenten uit negen arbeidsmarktregio's. De arbeidsmarktregio's zijn geselecteerd aan de hand van het aantal bedrijven uit de scheepsbouw en asbestverwijdering in de regio. Er is gekozen voor regio's waar relatief gezien de meeste bedrijven zijn gevestigd die actief zijn in de geselecteerde sectoren.

Verder heeft de Inspectie gesproken met tweeëndertig werkgevers, waarvan vijftien actief in de scheepsbouw en zeven in de asbestverwijdering. De andere tien werkgevers waren actief in de uitzendsector of als intermediair. Ook heeft de Inspectie gesproken met twaalf (voormalig) uitkeringsgerechtigden die werken of gewerkt hebben in de scheepsbouw (vier) of asbestverwijdering (acht). Het aantal interviews was lager dan gepland omdat UWV en gemeenten niet in staat bleken om de gewenste aantallen werkgevers en (voormalig) uitkeringsgerechtigden aan te leveren.

De resultaten beschreven in de tweede nota van bevindingen zijn gebaseerd op een uitgebreid literatuuronderzoek aangevuld met kwalitatieve en kwantitatieve informatie.

De gebruikte literatuur is deels gevonden via online zoekmachines en de (gedigitaliseerde) bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De gevonden literatuur is geschreven vanuit verschillende (invals)hoeken en is gewogen op inhoud en relevantie. De oorspronkelijke selectie telde ruim 320 stukken waarvan er uiteindelijk 142 zijn gebruikt. Bij de literatuuranalyse is gebruik gemaakt van het programma ATLAS.ti. Hierdoor is de Inspectie beter in staat de kwaliteit en volledigheid van de analyse te waarborgen.

De Inspectie heeft daarnaast gesproken met verschillende partijen die actief zijn binnen de scheepsbouw en asbestverwijdering. Zo is er gesproken met inspecteurs, projectleiders en specialisten van de Inspectie SZW, een vakbondvertegenwoordiger, een opleidingsinstituut en een werkgever. Hiervoor is gekozen omdat bepaalde aspecten onderbelicht blijven in de gevonden literatuur. Verder heeft de Inspectie gebruik gemaakt van gegevens vanuit de Klantenquête 2015¹² en de POLIS-administratie¹³.

¹⁰ Inspectie SZW (2015). Kansen op uitstroom in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering.

¹¹ In de twee onderliggende nota's van bevindingen zijn de onderzoeksmethoden uitgebreider beschreven.

¹² De Klantenquête 2015 van de Inspectie SZW geeft inzicht in het functioneren van het stelsel van Werk & Inkomen vanuit het perspectief van de burger die met het stelsel te maken heeft.

¹³ De POLIS-administratie bevat gegevens over alle inkomstenverhoudingen (zowel uit arbeid als uit een uitkering) en wordt beheerd door UWV.

2.5 Leeswijzer

De Inspectie begint deze rapportage met een algemeen beeld van de vraag naar nieuwe werknemers in de scheepsbouw en asbestverwijdering (hoofdstuk 3). Daarna geeft de Inspectie in hoofdstuk 4 een overzicht van de belangrijkste factoren die van invloed zijn op de keuzes van werkgevers en werkzoekenden bij het vervullen van vacatures. In hoofdstuk 5 gaat de Inspectie eerst in op het handelen van UWV en gemeenten om de kansen voor uitkeringsgerechtigden te benutten, waarna de Inspectie kort in gaat op de kansen voor uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw en asbestverwijdering. Ten slotte gaat de Inspectie in op enkele goede voorbeelden die de Inspectie is tegengekomen tijdens het onderzoek.

3. Werk in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering

Binnen de technische sector bestaat een groeiende vraag naar nieuwe werknemers. De vraag wordt grotendeels veroorzaakt door de uitstroom van ouderen (vervangingsvraag). In bepaalde technische deelsectoren, waaronder de scheepsbouw en asbestverwijdering, wordt de vraag ook deels veroorzaakt door economische groei (uitbreidingsvraag). De vraag naar nieuwe werknemers verschilt echter per technische deelsector.⁴ In dit hoofdstuk worden de belangrijkste verschillen en overeenkomsten kort beschreven.

Vraag naar flexibele arbeidskrachten in de technische sector

Bedrijven in de technische sector hebben te maken met sterke schommelingen op de afzetmarkt, technologische veranderingen (o.a. vanwege innovatie) en een steeds kortere economische levensduur van producten. Bedrijven in de technische sector moeten zich daarom steeds sneller kunnen aanpassen. Hierdoor is de vraag naar hoger opgeleid en flexibel inzetbare (breed en snel inzetbaar) werknemers de afgelopen jaren toegenomen.

Vanwege de projectmatige manier van werken bestaat er in de scheepsbouw en de asbestverwijdering met name vraag naar snel inzetbare werknemers. Er bestaat dus, in tegenstelling tot veel andere technische deelsectoren, minder vraag naar breed inzetbare werknemers.

Werkgevers in de technische sector maken daarom in toenemende mate gebruik van flexibele arbeidskrachten. Met name om de inzet van arbeid beter af te stemmen op de wisselende productievraag. Daarnaast houden werkgevers bij de keuze voor flexibele arbeidskrachten ook rekening met de (verwachte) kosten en de financiële risico's. Deze zijn vaak lager dan bij arbeidskrachten in vaste dienst.

Flexibele arbeidskrachten worden vaak ingehuurd via (specialistische) uitzendbureaus. In de asbestverwijdering worden ook vaak zelfstandigen zonder personeel ingehuurd.

⁴ Exacte cijfers van de omvang en de groeiende vraag naar nieuwe arbeidskrachten in de technische sector en deelsectoren lopen sterk uiteen en zijn door het gebruik van verschillende definities onvergelijkbaar. Daarnaast wordt werk via uitzend- en detacheringconstructies veelal tot andere sectoren gerekend waardoor cijfers een onvolledig beeld geven.

Vraag naar specialistisch opgeleide arbeidskrachten in de scheepsbouw en –reparatie

De Nederlandse scheepsbouw is een hoogwaardige en specialistische sector. Daarom bestaat er binnen de sector met name een vraag naar specialistisch opgeleide werknemers, met specifieke kennis en vaardigheden. Werkgevers in de scheepsbouw stellen dan ook hogere eisen aan het opleidingsniveau van (nieuwe) werknemers dan werkgevers in minder specialistische technische deelsectoren. Binnen de Nederlandse scheepsbouw bestaat naast specialistisch- ook minder specialistisch werk. De vraag naar werknemers voor deze minder specialistische functies lijkt echter relatief gemakkelijk ingevuld te worden.

Vraag naar gezonde, gemotiveerde (Nederlands sprekende) werknemers met een goed verantwoordelijkheidsgevoel in de asbestverwijdering

Werkgevers in de asbestverwijdering stellen, in tegenstelling tot werkgevers in veel andere technische deelsectoren, weinig eisen aan het opleidingsniveau van (nieuwe) werknemers. Dit komt onder andere doordat de vereiste opleiding voor werknemers in de asbestverwijdering kort (twee dagen¹⁵) en relatief goedkoop is¹⁶. Werkgevers in de asbestverwijdering stellen wel specifieke eisen aan de motivatie, de fysieke gesteldheid – gezond en sterk – en het verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers. Daarnaast stellen veel werkgevers de eis dat werknemers beschikken over een rijbewijs. Dit vanwege de vaak moeilijk bereikbare saneringslocaties, bijvoorbeeld industrieterreinen en boerenbedrijven.

In Nederland bestaat daarnaast de (wettelijke) verplichting dat werknemers in de asbestverwijdering – vanwege veiligheidsredenen – de Nederlandse taal machtig moeten zijn.¹⁷

¹⁵ De opleiding tot Deskundig asbest verwijderaar (DAV) duurt minimaal twee dagen, de opleiding tot Deskundig toezicht-houder asbestsloop (DTA) duurt minimaal vier dagen. Vanaf 1 januari 2016 wordt er onderscheid gemaakt tussen DAV-1 en DAV-2

¹⁶ Om te mogen werken in de asbestverwijdering is naast een DAV- of DTA-certificaat ook een medische keuring, een Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA) en een Fittest verplicht.

¹⁷ Staatscourant (2011). Nr. 22513.

4. Factoren bij het vervullen van vacatures

Er zijn verschillende factoren van invloed op de keuzes van werkgevers en werkzoekenden bij het vervullen van vacatures. Sommige van deze factoren gelden voor de gehele technische sector, bepaalde factoren gelden specifiek voor de scheepsbouw of asbestverwijdering. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste factoren kort beschreven.

4.1 Werken in de technische sector

Werkzoekenden hebben een negatief beeld van de technische sector

Het imago van een sector is van invloed op de keuze van werkzoekenden bij het zoeken naar werk. De technische sector heeft een overwegend negatief imago – zwaar, vies en slecht betaald – onder veel werkzoekenden. Het negatieve imago van de technische sector is dan ook één van de redenen dat veel werkzoekenden, en met name jongeren, kiezen voor werk in niet-technische sectoren.¹⁸

Zoals eerder beschreven wordt steeds meer werk in de technische sector gedaan door flexibele arbeidskrachten. Veel van deze flexibele arbeidskrachten werken via uitzend- en detachingsbureaus. Veel werkzoekenden zijn echter terughoudend om werk te zoeken via uitzend- en detachingsbureaus. Zo associëren veel werkzoekenden de uitzendsector met fysiek zwaar, laaggeschoold en ongekwalificeerd werk. Daarnaast bestaat onder veel uitkeringsgerechtigden het beeld dat werken via uitzendbureaus een gering financieel voordeel heeft ten opzichte van een uitkering. Ook bestaat het risico dat de uitkering door administratieve vertragingen in de verrekening van wisselende inkomsten, wat uitzendwerk veelal met zich meebrengt, te laat wordt uitbetaald.

Werk in de technische sector sluit niet aan op wensen Nederlandse werkzoekenden

Werkzoekenden houden bij het zoeken naar werk (en het aanhouden van werk) rekening met de inhoud van het werk, de sfeer op het werk en de aansluiting tussen werk- en privésituatie. Ook houden werkzoekenden rekening met de (verwachte) arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Nederlandse werkzoekenden zijn hierbij kritischer dan buitenlandse werkzoekenden (arbeidsmigranten¹⁹).

¹⁸ Uit de Klantenquête 2015 blijkt dat de bereidheid onder uitkeringsgerechtigden om te solliciteren op werk in de technische sector laag is. Zo is maar 25 procent van de WW'ers en 12 procent van de WWB'ers bereid om werk te zoeken in de technische sector.

¹⁹ Arbeidsmigranten zijn personen die zich (tijdelijk) in Nederland vestigen met als doel om in Nederland te gaan werken.

Veel werkzoekenden kiezen vanwege bovenstaande factoren liever voor werk in niet-technische sectoren. Zo kiezen veel jongeren, en met name vrouwen, voor werk in niet-technische sectoren vanwege de mogelijkheid tot deeltijdwerken. Ook de geringe doorgroeimogelijkheden en de slechte arbeidsvoorwaarden in de technische sector zijn voor veel werkzoekenden redenen om te kiezen voor werk in niet-technische sectoren.

4.2 Onderwijs

Onvoldoende instroom van specialistisch opgeleide werknemers in de technische sector

De doorstroom van onderwijs naar werk in de technische sector, en met name naar werk in specialistische deelsectoren, is een probleem. Zo sluiten algemene technische opleidingen onvoldoende aan op de specifieke vraag van werkgevers in specialistische technische deelsectoren, waaronder de scheepsbouw.

Daarnaast neemt het aantal specialistische opleidingen in Nederland af. Omdat maar weinig jongeren kiezen voor specialistische opleidingen, kiezen veel onderwijsinstellingen (noodgedwongen) voor de verbreding van opleidingen, mede vanwege de hoge kosten die verbonden zijn aan specialistische technische opleidingen.

Werkgevers in de technische sector zijn terughoudend met het investeren in opleidingen

Naast de problematische doorstroom van onderwijs naar werk zijn veel werkgevers in de technische sector, waaronder de scheepsbouw, de afgelopen jaren steeds terughoudender geworden met het investeren in opleidingen en leerwerkplekken. Dit geldt in het bijzonder voor dure meerjarige opleidingen die veel begeleiding op de werkvloer vereisen. Deze terughoudendheid is onder andere het gevolg van de verslechterde economische situatie en het aanbod van arbeidskrachten op de Europese arbeidsmarkt.

Bij het opleiden van (nieuwe) werknemers kunnen werkgevers in de technische sector gebruik maken van beschikbare financiële middelen (o.a. vanuit sectorplannen en -fondsen). Werkgevers maken hier echter weinig gebruik van, onder andere vanwege de tijdrovende administratieve procedures.

Enkele (grote) werkgevers in de scheepsbouw investeren in bedrijfsscholen en specialistische opleidingen

Zoals eerder beschreven kiezen weinig jongeren voor specialistische opleidingen en neemt het aantal specialistische opleidingen in Nederland af. Om de vraag naar (nieuwe) werknemers toch in te kunnen vullen, hebben enkele (grote) werkgevers in de scheepsbouw eigen bedrijfsscholen (veelal mbo-niveau 2 en 3) ingericht en ondersteunen ze dure (specialistische) opleidingen financieel.

4.3 Uitkeringsgerechtigden in de technische sector

Werkgevers hebben een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden

Het beeld van (groepen) werkzoekenden bij werkgevers is van invloed op de keuze van werkgevers bij het aannemen van nieuwe werknemers.

Bij het aannemen van nieuwe werknemers kunnen werkgevers kiezen voor werkzoekenden vanuit de uitkering, al dan niet met (financiële) ondersteuning van UWV en gemeenten. Veel werkgevers hebben echter een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden. Zo bestaat het beeld dat uitkeringsgerechtigden, en met name die vanuit de bijstand, ongemotiveerd en daardoor minder productief zijn. Ook hebben veel werkgevers het beeld dat uitkeringsgerechtigden (waaronder arbeidsgehandicapten) duurder zijn dan 'reguliere' werknemers.

Relatief hoge instroom vanuit inactiviteit in de scheepsbouw

Het merendeel van de nieuwe werknemers in de scheepsbouw is afkomstig vanuit andere bedrijven binnen deze sector. Daarnaast kent de scheepsbouw, in tegenstelling tot veel andere technische deelsectoren, ook een relatief hoge instroom van (nieuwe) werknemers vanuit inactiviteit en niet-technische sectoren (veelal vanuit andere maritieme sectoren).²⁰ Bij de instroom vanuit inactiviteit gaat het waarschijnlijk veelal om recent afgestudeerden of werknemers die kortdurend in de WW hebben gezeten.²¹ Dit laatste lijkt te worden bevestigd door analyses die de Inspectie op gegevens uit de POLIS-administratie heeft uitgevoerd. Daaruit blijkt dat uitkeringsgerechtigden die eerder in de scheepsbouw hebben gewerkt, meestal binnen relatief korte tijd weer werk vinden.²²

4.4 Buitenlandse arbeidskrachten in de technische sector

Werkgevers hebben een positief beeld van buitenlandse werknemers

Werkgevers kunnen bij een het aannemen van nieuwe werknemers ook kiezen voor werkzoekenden vanuit het buitenland. Zoals eerder beschreven maken werkgevers in de technische sector, waaronder de scheepsbouw, in toenemende mate gebruik van buitenlandse arbeidskrachten. Dit komt onder andere doordat veel werkgevers een positief beeld hebben van arbeidsmigranten. Zo bestaat bij veel werkgevers het beeld dat arbeidsmigranten, en met name die vanuit de zogenaamde MOE-landen²³, gemotiveerder en daardoor productiever zijn dan 'reguliere' werknemers.

Voldoende aanbod van specialistisch opgeleide werknemers in het buitenland

Er bestaat voldoende aanbod van arbeidskrachten op de Europese arbeidsmarkt. Zo bestaat er voor de scheepsbouw voldoende aanbod van (specialistisch) opgeleide werknemers op de Europese arbeidsmarkt vanwege de krimpende scheepsbouw in veel andere Europese landen (bijvoorbeeld in Spanje en Roemenië).

De keuze voor buitenlandse arbeidskrachten wordt ook ingegeven door de (verwachte) kosten. Zo maken veel werkgevers gebruik van buitenlandse arbeidskrachten om (op legale wijze) kostenvoordelen te behalen.

Werkgevers in de asbestverwijdering maken, in tegenstelling tot werkgevers in veel andere technische deelsectoren, weinig gebruik van buitenlandse arbeidskrachten vanwege de verplichting dat werknemers in de asbestverwijdering de Nederlandse taal machtig moeten zijn.

²⁰ van der Aa, R., van Beek, L., van den Bossche, M., van Schijndel, M., Verheijen, J. & Winde, L. (2014). De Nederlandse Maritieme Cluster. Monitor 2014.

²¹ van der Aa, R. & Verheijen, J. (2015). De Nederlandse maritieme arbeidsmarkt 2014.

²² Cijfers afkomstig uit analyse Polisadministratie 2006-2012, 2015.

²³ De Midden- & Oost-Europese landen die in 2004 en 2007 zijn toegetreden tot de Europese Unie.

4.5 Regelovertreding

Gebruik van ondoorzichtige, grensoverschrijdende en frauduleuze constructies in de technische sector
Er zijn soms meer verborgen factoren die een rol spelen bij het aannemen van nieuwe werknemers. Zo zijn er werkgevers in de technische sector, waaronder de scheepsbouw, die via constructies kostenvoordelen behalen door het gebruiken van met name buitenlandse arbeidskrachten. Bepaalde werkgevers maken gebruik van ondoorzichtige, grensoverschrijdende en/of frauduleuze constructies waardoor toezicht ingewikkeld, tijdrovend en duur is. Zo voldoen uitzend- en aannemingsconstructies op papier veelal aan de geldende wet- en regelgeving, maar bestaat het beeld dat er vaak sprake is van onwenselijke situaties. De omvang van de groep werkgevers die gebruik maken van dit soort constructies is onbekend. Wel is duidelijk dat dit probleem de kansen op werk voor 'reguliere' werkzoekenden en werknemers belemmert.⁴⁴

Met name buitenlandse werknemers lopen het risico om slachtoffer te worden van malafide werkgevers. Dit komt onder andere doordat buitenlandse werknemers veelal slecht op de hoogte zijn van de geldende cao's, wet- en regelgeving. Daarnaast zijn buitenlandse werknemers vaak gewend te werken tegen een laag salaris met een hoge flexibiliteit.

Overtredingen van de wet- en regelgeving in de asbestverwijdering

In de asbestverwijdering zijn er werkgevers die kostenvoordelen behalen door het overtreden van de geldende wet- en regelgeving. Zo kan asbest snel en goedkoop gesaneerd worden wanneer niet wordt voldaan aan de strenge (veiligheids)eisen. Het onwenselijke en gevaarlijke gedrag van werkgevers wordt onder andere veroorzaakt doordat opdrachtgevers bedrijven onder druk zetten om snel en goedkoop werk te leveren. De omvang van deze groep werkgevers is moeilijk vast te stellen, maar wordt door inspecteurs van de Inspectie SZW op ongeveer één derde geschat.

⁴⁴ De problemen rondom schijnconstructies hebben geleid tot de Wet aanpak schijnconstructies (Was). Deze nieuwe wet wordt sinds 1 juli 2015 gefaseerd ingevoerd.

5. Van de kansen door UWV en gemeenten

5.1 Randvoorwaarden benutten van kansen

De Inspectie onderkent vier randvoorwaarden voor UWV en gemeenten om de kansen voor uitkeringsgerechtigden te kunnen benutten (zie paragraaf 2.2). In deze paragraaf gaat de Inspectie kort in op het handelen van UWV en gemeenten in de geselecteerde technische deelsectoren aan de hand van deze vier randvoorwaarden.

UWV en gemeenten hebben een beperkte kennis van de scheepsbouw en asbestverwijdering

UWV en gemeenten hebben veelal een beperkte kennis van de scheepsbouw en asbestverwijdering. Hierdoor hebben UWV en gemeenten de mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden in beide sectoren vaak onvoldoende in beeld. De beperkte kennis is mede het gevolg van het beeld van UWV en gemeenten dat er weinig kansen bestaan voor uitkeringsgerechtigden in beide sectoren en vice versa.

Er zijn echter ook uitzonderingen, vooral in regio's waar relatief veel vraag bestaat naar nieuwe werknemers voor in de asbestverwijdering. In deze regio's hebben sommige UWV-kantoren en gemeenten een betere kennis van de sector asbestverwijdering. Hierdoor hebben deze UWV-kantoren en gemeenten de mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering ook beter in beeld. Wel bestaat er veelal een negatief beeld bij UWV en gemeenten over werk in de asbestverwijdering.

UWV en gemeenten benaderen weinig werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering en vice versa

UWV en gemeenten richten zich met name op werkgevers waarvan zij denken dat er mogelijkheden zijn voor uitkeringsgerechtigden vanuit hun eigen klantenbestand. De werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten is dus afgestemd op het eigen klantenbestand. Hierdoor benaderen UWV en gemeenten weinig werkgevers in sectoren zoals de scheepsbouw en asbestverwijdering omdat zij denken dat er weinig mogelijkheden zijn voor uitkeringsgerechtigden.

De werkgeversdienstverlening van UWV is (conform het Rijksbeleid) met name gericht op de uitkeringsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ook dit is één van de redenen waarom UWV weinig actief is richting werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering.

Werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering zoeken ook weinig toenadering tot UWV en gemeenten. Dit komt doordat ook werkgevers weinig belang zien in de toenadering. Zo bestaat bij veel werkgevers het beeld dat uitkeringsgerechtigden niet voldoen aan de eisen die zij stellen. Doordat werkgevers weinig toenadering zoeken tot UWV en gemeenten en dus weinig ervaring hebben met uitkeringsgerechtigden, blijft het beeld bestaan dat uitkeringsgerechtigden niet voldoen aan de eisen.

Ook werkgevers die ervaring hebben met uitkeringsgerechtigden hebben soms een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden. De Inspectie ziet dat werkgevers wisselende ervaringen hebben met uitkeringsgerechtigden. In bepaalde gevallen heeft de samenwerking tussen werkgevers en UWV of gemeenten wel geleid tot een duurzame arbeidsrelatie van uitkeringsgerechtigden, maar in andere gevallen bleek dat de uitkeringsgerechtigde niet voldeed aan de eisen van de werkgever. Een goede selectie door UWV of gemeente bleek daarbij vaak doorslaggevend.

UWV en gemeenten hebben onvoldoende kennis van de klanten

UWV en gemeenten hebben onvoldoende kennis van hun eigen klantenbestand. Hierdoor zijn UWV en gemeenten onvoldoende in staat om snel geschikte kandidaten te selecteren bij beschikbare vacatures en om in te spelen op de vraag van werkgevers. Dit komt deels doordat UWV (conform het Rijksbeleid) en gemeenten nauwelijks persoonlijk contact hebben met een groot gedeelte van de uitkeringsgerechtigden. Deels komt het ook doordat de beschikbare gegevens vanuit de huidige systemen onvoldoende aansluiten op de wensen van werkgevers. Bovendien zijn de gegevens vanuit de systemen soms niet up-to-date.

Doordat UWV en gemeenten hun eigen klanten onvoldoende kennen, zijn aangeleverde kandidaten volgens werkgevers regelmatig ongeschikt. Dit is volgens werkgevers één van de redenen dat de uitval onder uitkeringsgerechtigden hoog is.

Werkgevers hebben een slecht beeld van wat UWV en gemeenten kunnen bieden

Werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering verwachten meer van UWV en gemeenten dan zij (kunnen) bieden. Zo bestaat het beeld bij veel werkgevers dat UWV en gemeenten onvoldoende in een plaatsing kunnen of willen investeren.

UWV heeft vaak geen re-integratiemiddelen om in te zetten. Gemeenten hebben meer mogelijkheden tot het inzetten van re-integratiemiddelen, maar zijn veelal terughoudend bij het inzetten van deze middelen. Vaak vragen gemeenten ook een investering van werkgevers, maar daar zijn werkgevers slechts beperkt toe bereid. Zo vragen gemeenten vaak om een contractduur van minstens een half jaar.

Werkgevers vinden dat de commerciële manier van denken veelal ontbreekt bij UWV en gemeenten. Zo verplaatsen UWV en gemeenten zich onvoldoende in de positie van werkgevers, zijn te weinig proactief en stellen zich vaak te ambtelijk op. UWV en gemeenten zijn ook te gefocust op duurzame uitstroom en spelen slecht in op flexibel werk. Daarnaast vinden werkgevers dat UWV en gemeenten te weinig doen om werkgevers te ontzorgen en dat zij onvoldoende optreden tegen uitkeringsgerechtigden die ongemotiveerd zijn en slecht functioneren wanneer zij een kans krijgen van werkgevers.

5.2 Kansen in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering

Zoals eerder beschreven zijn er verschillende factoren van invloed op de keuzes van werkgevers en werkzoekenden. Dit vormt de context waarbinnen UWV en gemeenten kunnen bewegen. In deze paragraaf gaat de Inspectie daarom kort in op de kansen voor uitkeringsgerechtigden in de geselecteerde technische deelsectoren.

De kansen voor uitkeringsgerechtigden in de scheepsbouw zijn sterk afhankelijk van de keuzes van werkgevers

In de scheepsbouw bestaat met name vraag naar specialistisch opgeleide en snel inzetbare werknemers. Uitkeringsgerechtigden die aan deze eisen voldoen stromen dan ook relatief gemakkelijk en snel uit naar werk. Zo vinden uitkeringsgerechtigden met ervaring in de scheepsbouw relatief snel werk.

Voor uitkeringsgerechtigden die niet (volledig) voldoen aan de eisen van werkgevers in de scheepsbouw is het lastig uit te stromen naar werk in de sector. Zo zijn werkgevers in de scheepsbouw terughoudend met het investeren in dure en meerjarige opleidingen voor nieuwe werknemers. Daarbij maken werkgevers ook weinig gebruik van de beschikbare financiële middelen (o.a. vanuit sectorplannen⁴⁵ en

⁴⁵ Zo bestaat er onder andere een Regionaal Sectorplan Maritiem Drechtsteden en een Sectorplan Metalektro.

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen), vanwege de veelal tijdrovende administratieve procedures. De terughoudendheid van werkgevers in de scheepsbouw om te investeren in opleidingen van nieuwe werknemers is deels veroorzaakt door de verslechterde economische situatie²⁶. Daarnaast lijkt de terughoudendheid van werkgevers ook veroorzaakt te worden door het ontbreken van de noodzaak. Zo is er voldoende aanbod van (specialistisch) opgeleide werknemers op de Europese arbeidsmarkt. De toename van buitenlandse arbeidskrachten lijkt in de scheepsbouw mede te worden veroorzaakt doordat werkgevers via ondoorzichtige, grensoverschrijdende en frauduleuze constructies gebruik maken van buitenlandse arbeidskrachten om kostenvoordelen te behalen. De omvang van dit probleem is echter moeilijk vast te stellen.

Kansen voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering

Uit voorbeelden die de Inspectie tijdens het onderzoek is tegengekomen blijkt dat er kansen zijn voor uitkeringsgerechtigden in de asbestverwijdering. Werkgevers stellen weinig eisen aan het opleidingsniveau van (nieuwe) werknemers. Wel stellen werkgevers specifieke eisen aan de motivatie, de fysieke gesteldheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van nieuwe werknemers. Ook stellen veel werkgevers de eis dat werknemers beschikken over een rijbewijs.

Voor uitkeringsgerechtigden die nog niet beschikken over de verplichte opleiding om te mogen werken in de asbestverwijdering bestaan ook kansen op werk in de sector. De verplichte opleiding is snel (binnen twee dagen²⁷) en relatief goedkoop²⁸ te behalen en werkgevers (waaronder intermediairs) zijn vaker bereid te investeren – al dan niet met financiële ondersteuning van gemeenten – in nieuwe werknemers.

Vanwege de verplichting dat werknemers in de asbestverwijdering de Nederlandse taal machtig moeten zijn²⁹, worden er weinig buitenlandse arbeidskrachten geworven in de sector. Hierdoor zijn de kansen voor uitkeringsgerechtigden op werk in de asbestverwijdering relatief groot.

Het negatieve beeld dat veel werkgevers hebben van uitkeringsgerechtigden is wel een belemmering voor de kansen op werk in de asbestverwijdering voor uitkeringsgerechtigden.

5.3 Benutten van kansen

Dit onderzoek laat zien dat er, naast de eerder beschreven randvoorwaarden (zie paragraaf 5.1), ook andere factoren zijn die van invloed zijn op het benutten van kansen voor uitkeringsgerechtigden door UWV en gemeenten. Deze factoren worden in deze paragraaf kort beschreven.

De Inspectie heeft enkele voorbeelden gezien waarbij het UWV en gemeenten is gelukt tientallen uitkeringsgerechtigden te ondersteunen naar werk in één van de twee geselecteerde technische deelsectoren. In bijna alle gevallen ging het om uitkeringsgerechtigden die werk vonden in de asbestverwijdering. In veel gevallen was er sprake van een projectmatige samenwerking tussen werkgevers³⁰, UWV en/of gemeenten en onderwijsinstellingen. De selectie van geschikte kandidaten en de inzet van proefplaatsingen waren vaak van invloed op het succes.

²⁶ Als gevolg van de economische crisis.

²⁷ De opleiding tot Deskundig asbest verwijderaar (DAV) duurt minimaal twee dagen, de opleiding tot Deskundig toezicht-houder asbestsloop (DTA) duurt minimaal vier dagen. Vanaf 1 januari 2016 wordt er onderscheid gemaakt tussen DAV-1 en DAV-2

²⁸ Om te mogen werken in de asbestverwijdering is naast een DAV- of DTA-certificaat ook een medische keuring, een Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA) en een Fittest verplicht.

²⁹ Staatscourant (2011). Nr. 22513.

³⁰ In veel gevallen ging het om intermediairs.

Een andere belangrijke factor bij het komen tot succesvolle plaatsingen is de creativiteit en gedrevenheid van individuele medewerkers (van UWV of gemeenten). De kennis van de sector bij deze medewerkers bleek daarbij een factor van belang te zijn bij het succes.

Ten slotte zijn er verschillende intermediairs die in samenwerking met UWV en/of gemeenten uitkeringsgerechtigden multifunctioneel opleiden. De duurzaamheid van werk kan zo beter worden gewaarborgd, waardoor investeringen minder risicovol zijn. Ook hierbij bleken eerder genoemde factoren van invloed op het succes.

6. Bestuurlijke reacties en naschrift Inspectie

6.1 Samenvatting Divosa

Divosa geeft in haar reactie aan dat het interessant zou zijn om de suggesties van de Inspectie in de praktijk te brengen en nader te verkennen. Verder geeft Divosa aan het beeld van de steeds verder flexibiliserende arbeidsmarkt te herkennen.

Divosa merkt daarbij op dat haar leden steeds vaker op flexibel werk inzetten.

Volgens Divosa zou het bruteren van uitkeringen uitvoeringsinstellingen kunnen helpen beter in te kunnen zetten op flexibel werk.

Naschrift reactie Inspectie SZW

De Inspectie is positief over de intentie van Divosa om de problemen, waar de uitvoering bij flexibele arbeid momenteel tegenaan loopt, op te lossen en het signaal dat haar leden steeds vaker inzetten op flexibel werk. De werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering geven echter aan daar nog weinig van te merken.

De Inspectie deelt ook de opmerking van Divosa om de suggesties die de Inspectie doet in de praktijk te brengen en te verkennen. In vervolg op deze rapportage wil de Inspectie actie ondernemen om de kennis uit dit onderzoek actief uit te dragen.

6.2 Samenvatting VNG

De VNG herkent de bevinding dat gemeenten onvoldoende inzicht hebben in de capaciteiten van mensen maar geeft aan dat er inmiddels veel aandacht is voor het transparant maken van (een deel van) de uitkeringsbestanden via Werk.nl. Daarbij benadrukt de VNG dat de digitale ontsluiting van de klantprofielen ondersteunend is aan het werving- en selectieproces, en dit proces niet kan vervangen.

Verder herkent de VNG het negatieve beeld dat werkgevers vaak hebben van uitkeringsgerechtigden. Dat baart de VNG zorgen en vraagt volgens de VNG om verwachtingsmanagement door gemeenten en werkgeversorganisaties.

De bevinding dat gemeenten te weinig inspelen op de flexibele arbeidsmarkt herkent de VNG niet. Net als Divosa geeft de VNG in haar reactie aan dat gemeenten inmiddels hard bezig zijn om uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar flexibel werk, maar dat er nog veel bureaucratische belemmeringen zijn waar gemeenten en uitkeringsgerechtigden tegen aan lopen.

Ten slotte geeft de VNG aan het beeld van de Inspectie dat UWV, gemeenten en werkgevers geen meerwaarde zien in het contact met elkaar, niet te herkennen. Zo geeft de VNG aan dat er tal van initiatieven zijn waar UWV, gemeenten en werkgevers elkaar opzoeken om de mogelijkheden die er zijn te bekijken.

Naschrift reactie Inspectie SZW

Transparantie van de uitkeringsbestanden is een belangrijke voorwaarde voor het maken van goede matches. De aandacht van VNG voor het vergroten van de transparantie van de uitkeringsbestanden is een positieve ontwikkeling.

De Inspectie deelt de mening van de VNG dat het zorgwekkend is dat het beeld van werkgevers over werkzoekenden in de bijstand aanhoudend negatief is. De Inspectie zou het daarom als positief ervaren wanneer gemeenten zouden inzetten op het managen van de verwachtingen bij werkgevers. De Inspectie deelt ook de mening van de VNG dat goede voorbeelden vanuit de praktijk vaker in de schijnwerper gezet mogen worden. In het onderzoek heeft de Inspectie enkele voorbeelden aangetroffen waarbij tientallen mensen uit zijn uitgestroomd, vooral naar de asbestverwijdering. In vervolg op deze rapportage zal de de Inspectie actie ondernemen om die voorbeelden waarbij resultaten zijn bereikt, in de schijnwerpers zetten.

De Inspectie herkent de problemen waar de uitvoering tegen aan loopt bij het ondersteunen van uitkeringsgerechtigden richting flexibel werk. De Inspectie constateert in dit onderzoek dat werkgevers nog niet ervaren dat UWV en gemeenten inspelen op de flexibilisering van werk.

De VNG herkent de bevinding dat UWV en gemeenten geen meerwaarde zien in onderlinge contacten met werkgevers niet. De Inspectie beoogt aan te geven dat dit van toepassing is in de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering. De Inspectie heeft de conclusies daarop aangepast.

6.3 Samenvatting UWV

UWV geeft in haar reactie aan een deel van het beeld dat de Inspectie schetst te herkennen. Zo herkent UWV het beeld dat het belangrijk is dat UWV een goede kennis heeft van de eigen uitkeringsgerechtigden en de wensen en mogelijkheden van werkgevers. UWV geeft aan hier op in te zetten.

UWV geeft aan dat er bepaalde zaken in de rapportage van de Inspectie nuance verdienen. Zo geeft UWV aan dat er 234.000 niet werkende werkzoekenden staan ingeschreven voor een baan in een technisch-industrieel beroep, dit ondanks het negatieve imago dat de sector zou hebben. Ook geeft UWV aan dat er voldoende kennis is van de beschreven sectoren in regio's waar voldoende vraag is naar nieuwe werknemers vanuit deze sectoren. Tevens vindt UWV niet dat het gevonden beeld generaliseerbaar is voor de gehele technische sector.

UWV geeft verder aan rekening te houden met risico's wanneer het gaat om eerlijk, gezond en veilig werk.

Ten slotte geeft UWV aan dat het door de Inspectie geschetste beeld over de werkgeversdienstverlening negatiever is dan het beeld zoals deze wordt geschetst in het programma 'Gecoördineerde werkgeversdienstverlening' van de Inspectie.

Naschrift reactie Inspectie SZW

De Inspectie is positief over de inzet van UWV om de capaciteiten, mogelijkheden en wensen van werkzoekenden beter in beeld te krijgen.

UWV verwijst naar de sectorbeschrijving Techniek en ICT (2015) in het onderliggende literatuuronderzoek van de Inspectie. De Inspectie heeft deze sectorbeschrijving echter niet in het onderzoek betrokken omdat deze ten tijde van het literatuuronderzoek nog niet beschikbaar was. Wel heeft de Inspectie gebruik gemaakt van eerder verschenen sectorbeschrijvingen in het onderliggende literatuuronderzoek.

UWV stelt dat 234.000 niet-werkende werkzoekenden staan ingeschreven voor een technisch-industrieel beroep. Dit aantal onderschrijft de door de Inspectie beschreven spanning binnen de technische arbeidsmarkt, namelijk aan de ene kant bestaat er veel vraag naar werknemers, maar aan de andere kant stromen er onvoldoende uitkeringsgerechtigden uit richting werk in de technische sector.

UWV wijst op goede voorbeelden waarbij UWV prioriteit geeft aan de sectoren scheepsbouw en asbest. De Inspectie is zulke voorbeelden ook tegen gekomen, maar ook voorbeelden waarbij UWV geen prioriteit gaf aan deze sectoren ondanks de vraag naar nieuwe werknemers.

UWV vindt dat de Inspectie een ten onrechte negatief beeld schetst door de situatie in de scheepsbouw en asbest te generaliseren naar de 'technische' sector breed. De Inspectie is van mening dat de algemene bevindingen wel algemeen - over alle sectoren heen - geldend zijn. De bevinding dat UWV, gemeenten en werkgevers weinig contact met elkaar hebben omdat zij vaak geen meerwaarde zien in het contact heeft betrekking op de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering. De Inspectie heeft de conclusies daarop aangepast.

UWV geeft aan dat de risico's ten aanzien van eerlijk, gezond en veilig werk mee te nemen in haar keuzes voor kansrijke sectoren. De Inspectie geeft in de rapportage ook aan dat het om risicosectoren gaat, maar wil er ook op wijzen dat er werkplekken zijn waar men eerlijk, gezond en veilig werk kan doen. Door sectoren om deze redenen uit te sluiten worden kansen op uitstroom niet benut.

De Inspectie heeft informatie tussen de verschillende onderzoeksprogramma's waaronder ook het onderzoek Gecoördineerde werkgeversdienstverlening en Werkgeversperspectief gedeeld en is daarbij van mening dat de gevonden beelden niet uiteen lopen.

Bijlage 1 Bestuurlijke reacties Divosa, VNG en UWV

Reactie Divosa



Koningin Wilhelminalaan 5 | 3527 LA Utrecht
Postbus 2758 | 3500 GT Utrecht

T 030 - 233 23 37 | info@divosa.nl
NL75 INGB 0000194416 | KvK 40532318 Midden Nederland

Inspectie SZW
T.a.v. de heer mr. J.A. van den Bos
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onze referentie 150102
Uw referentie 2015-0000284861
Datum 25 november 2015
Onderwerp Conceptrapportage Kansen op uitstroom
Van Manje Dodeweerd | T 06-1039 5748 | mdodeweerd@divosa.nl

Geachte heer Van den Bos,

U vraagt Divosa om een reactie op de rapportage 'Kansen op uitstroom'. De Inspectie SZW heeft voor de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering onderzocht wat de kansen op uitstroom zijn voor uitkeringsgerechtigden en in welke mate die kansen worden verzilverd.

Uit het onderzoek blijkt dat er in de scheepsbouw op het moment weinig mogelijkheden zijn voor uitkeringsgerechtigden omdat werkgevers specialistisch personeel zoeken dat snel inzetbaar is. In de asbestverwijdering zijn die mogelijkheden er wel en wordt daar ook gebruik van gemaakt. De Inspectie SZW is voorbeelden tegengekomen waarbij tientallen mensen vanuit de uitkering in de asbestverwijdering aan het werk zijn geholpen.

Toch moedigt de rapportage gemeenten en UWV aan om binnen de scheepsbouw te blijven zoeken naar mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden. Op dit moment zijn scheepsbouwers volgens de Inspectie weliswaar geneigd voor de talloze specialistische vacatures die ze hebben te kiezen voor makkelijk beschikbare, buitenlandse werkkrachten die bij hen ook een hele goede reputatie hebben. Maar in de toekomst hoeft dat niet zo te zijn mits werkgevers van goede wil zijn en UWV en gemeenten de juiste ondersteuning kunnen bieden. Het gaat dan vooral om de bekostiging van opleidingen en een werkgeversdienstverlening die aansluit bij het karakter van de sector dat sterk is gericht op projectmatig en flexibel werken. Het zou interessant zijn om de suggesties van de Inspectie in de praktijk te brengen en nader te verkennen.

De Inspectie SZW merkt tot slot op dat gemeenten en UWV beter zouden kunnen inspelen op de flexibele arbeidsmarkt anno 2015. Zowel in de scheepsbouw als in de asbestverwijdering zijn korte, onzekere contracten steeds gebruikelijker. Dat is een terechte constatering en Divosa ziet onder haar leden dat deze beweging inmiddels wordt ingezet. Divosa meent dat het bruten van de uitkeringen uitvoeringsinstellingen zou helpen om hier een volgende slag in te maken. Bruten maakt het eenvoudiger om inkomsten uit arbeid te verrekenen met de uitkering. Het voorkomt ook latere correcties en inhoudingen en daarmee financiële onzekerheid of onplezierige verrassingen bij de mensen die werk en uitkering combineren.

Met vriendelijke groet,

Regje Paas
Voorzitter Divosa

www.divosa.nl

Reactie VNG (1/3)



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Inspectie Werk en Inkomen (IWI)
mr J A van den Bos
Postbus 11563
2502 AN 'S-GRAVENHAGE

telefoonnummer
(070) 373 8249

uw kenmerk
2015-0000284855

afgeeft (n)

betreft
Conceptrapportage Kansen op
uitstroom

oro kenmerk
ECSD/U201502051

datum
02 december 2015

Geachte heer Van den Bos,

In het rapport "Kansen op uitstroom" beschrijft de Inspectie de manier waarop UWV, gemeenten en werkgevers kansen ontsluiten voor werkzoekenden met een uitkering. Daarbij is specifiek ingezoomd op de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering, sectoren met moeilijk vervulbare vacatures. Op basis van het onderzoek schetst de Inspectie een aantal mechanismes en verbeterpunten, voor een groot deel algemeen van aard. Een deel van de door u geschetste knelpunten worden door mij herkend en ook al opgepakt. Andere conclusies komen mij te algemeen voor en doen daarmee geen recht aan de inspanningen van gemeenten (en naar mijn waarneming ook UWV). In mijn reactie op uw rapportage ga ik hier graag nader op in.

Uw algemene constatering is dat gemeenten en UWV beter in zouden kunnen spelen op de mogelijkheden van werkgevers en werkzoekenden. Daarbij spelen volgens u verschillende oorzaken:

- Gemeenten en UWV hebben onvoldoende inzicht in de capaciteiten van mensen
- Werkgevers zijn vaak op zoek naar snelle oplossingen en willen per direct een geschikte kandidaat
- Werkgevers hebben vaak een negatief beeld van mensen met een uitkering
- Gemeenten en UWV spelen te weinig in op de flexibele arbeidsmarkt
- Gemeenten, UWV en werkgevers hebben weinig contact en zien hiervan ook niet de meerwaarde

De eerste drie punten zijn herkenbaar.

Reactie VNG (2/3)

Transparantie van de bestanden

Uit onderzoeken komt steeds naar voren dat werkgevers vinden dat gemeenten en UWV te weinig en kandidaten met een verkeerd profiel toeleiden. Het is hun uitdrukkelijke wens om via een eenduidig klantprofiel van te voren meer inzicht te krijgen in de capaciteiten van een kandidaat. Via dit profiel zou het voor gemeenten en UWV ook makkelijker moeten worden om kandidaten te selecteren voor banen of om goed in gesprek te komen met werkgevers over het aanpassen van bestaande functies zodat mensen met een arbeidsbeperking hierop aan de slag kunnen.

Met de invoering van de Participatiewet en de banenafspraken heeft het transparant maken van de uitkeringsbestanden via Werk.nl veel aandacht gekregen. De Programmaraad ondersteunt op dit moment vijf arbeidsmarktregio's bij het transparant maken van (een deel van hun) kandidaten uit de doelgroep Banenafspraken volgens een vast profiel. Dit profiel is opgesteld met stakeholders (gemeenten, brancheorganisaties en werkgevers).

In de pilotfase gaat het vooral om het ontwikkelen van een goed klantprofiel en het ontdekken van een goede strategie om het totale bestand binnen afzienbare tijd van een profiel te voorzien. Pas daarna gaan de regio's aan de slag om profielen van grotere aantallen kandidaten op te stellen en te ontsluiten.

De pilots leveren ook een toolkit op (trainingsmateriaal, presentaties, processen etc.) die andere regio's kunnen gebruiken om hun eigen bestanden te ontsluiten. De toolkit wordt naar verwachting eind 2015 opgeleverd.

Wel wil ik hier benadrukken dat de digitale ontsluiting van de klantprofielen gezien moet worden als ondersteunend aan het wervings- en selectieproces. Het is niet of nauwelijks mogelijk om via een puur digitale weg een finale match te maken tussen kandidaat en vacature. Houding en gedrag van alle betrokkenen (werkzoekende, werkgever en intermediair) maken of de match tot stand komt en hoe succesvol de match is.

Nadruk op snelle match in combinatie met negatief beeld uitkeringsgerechtigden

De Inspectie constateert dat werkgevers gemeenten benaderen voor het invullen van een acute personeelsvraag. Dat gegeven blijft ingewikkeld, omdat veel werkzoekenden in de bijstand geen directe aansluiting hebben met de arbeidsmarkt en eerst (weer) werknemersvaardigheden moeten opdoen alvorens aan de slag te kunnen. Het baart ons zorgen dat het beeld dat werkgevers hebben van werkzoekenden in de bijstand zo aanhoudend negatief en onrealistisch is. Dat vraagt om zowel verwachtingsmanagement door gemeenten als door werkgeversorganisaties om onnodige teleurstellingen in de toekomst te voorkomen.

Inspelen op de flexibele arbeidsmarkt

De Inspectie constateert dat gemeenten en UWV beter in kunnen spelen op de flexibiliserende arbeidsmarkt. Gemeenten zouden zich meer moeten richten op het toeleiden van kandidaten naar korte klussen en opdrachten.

In onze ogen zijn gemeenten hier in de praktijk al volop mee aan de slag. De tijden dat gemeenten alleen kandidaten bemiddelden naar banen met een contractduur van ten minste 6 maanden liggen ver achter ons. Het merendeel van de kandidaten in de bijstand is aangewezen op banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar flexibilisering eerder regel dan uitzondering is.

Reactie VNG (3/3)

Gemeenten constateren dat bijstandsgerechtigden in de Participatiewet veel bureaucratie tegenkomen als ze flexibel willen werken. herhaaldelijk stopzetten en aanvragen van de uitkering en verrekeningen van loon met de uitkering. Veel gemeenten zoeken nu actief naar mogelijkheden om binnen de kaders van de wet het flexibel werken zo goed mogelijk te faciliteren. Bijvoorbeeld door uitkeringen bij het aanvaarden van tijdelijk werk niet stop te zetten, maar zonder betaling door te laten lopen en bij een nieuwe aanvraag direct te hervatten.

Dat neemt niet weg dat veel gemeenten vinden dat de balans in de Participatiewet is doorgeslagen naar wantrouwen, rechtsmatigheidscontroles en een afhankelijke positie van de werkzoekende. Door de uitgebreide voorschriften waar gemeenten zich aan moeten houden bij de uitkeringsverstrekking zouden werkzoekenden eerder afgeschrikt worden om tijdelijk en flexibel werk te zoeken dan dat ze actief aan de slag gaan om hun talenten (part time) te verzilveren. Een aantal gemeenten is met de staatssecretaris in gesprek om via het experimenteerartikel in de Participatiewet te onderzoeken of een alternatieve aanpak met de nadruk op de eigen kracht van mensen betere resultaten oplevert.

Meerwaarde van contact met werkgevers

De Inspectie ziet een algemene trend waarin UWV, gemeenten en werkgevers geen meerwaarde zien in onderlinge contacten en elkaar niet opzoeken.

Ik herken dit beeld niet. Er zijn tal van initiatieven in de arbeidsmarktregio's waarbij UWV, gemeenten en werkgevers gezamenlijk onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. In steeds meer gevallen wordt in die zoektocht ook het onderwijs betrokken, om de (natuurlijke) aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

Om dit proces te ondersteunen stelt UWV, per arbeidsmarktregio, een arbeidsmarktanalyse op waarin ook aandacht is voor meer en minder interessante sectoren en branches voor de kandidaten van UWV en gemeenten.

Het kan wél zijn dat de scheepsbouw in die analyses naar voren komt als een potentieel interessante sector wegens het hoge aantal moeilijk vervulbare vacatures, maar dat om redenen die ook in het Inspectie rapport staan (scheepsbouw stelt hoge eisen aan het personeel en is niet bereid om te investeren in opleiding en scholing) gemeenten en UWV hun energie steken in werkgevers waar hun kandidaten meer kans hebben op een succesvolle match.

Wij zien - net als de Inspectie - steeds meer voorbeelden in de praktijk waarbij er door samenwerking goede resultaten behaald worden. Het zou goed zijn om deze voorbeelden meer in de schijnwerper te zetten.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten


J. Knens
Voorzitter directieraad

Reactie UWV (1/2)



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inspectie SZW Dienst Werk en Inkomens
Mr. J.A. van den Bos
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum

16 DEC 2015

De kenmerk

SBK/93016/EdB

Pagina

1 van 3

Onderwerp

Bestuurlijke reactie op programmerapportage 'Kansen op uitstroom in de scheepsbouw en -reparatie en asbestverwijdering'

Geachte heer Van den Bos,

Onder dankzegging voor de toezending van de programmerapportage over de 'Kansen op uitstroom in de scheepsbouw en -reparatie en asbestverwijdering' ontvangt u hierbij de bestuurlijke reactie namens UWV.

U concludeert in uw rapport dat UWV en gemeenten beter moeten (leren) inspelen op de vraag van werkgevers in de scheepsbouw en asbestverwijdering om zo kansen op uitstroom voor uitkeringsgerechtigden beter te benutten.

UWV onderschrijft de algemene mechanismen en voorwaarden die bepalend zijn voor het benutten van kansen op werk voor uitkeringsgerechtigden. Goede kennis van arbeidsmarkt/sectoren, inzicht in vraag van werkgevers en inzicht in capaciteiten van eigen klanten is nodig om werkgevers goed te kunnen bedienen en de kansen voor uitkeringsgerechtigden te benutten. Daarbij onderschrijven we de voorwaarde dat ook werkgevers deels andere keuzes zouden moeten maken bij het aannemen van werknemers: vaker kijken naar het gehele potentieel op de arbeidsmarkt (waaronder uitkeringsgerechtigden). Belangrijk is ook dat werkgevers zorgdragen voor goed werkgeverschap.

We herkennen ons deels in het beeld dat de Inspectie schetst. We willen hierover het volgende opmerken.

Betere kennis van de sectoren en van uitkeringsgerechtigden

U geeft aan dat UWV en gemeenten een betere kennis van de eigen uitkeringsgerechtigden moeten hebben om tot een goede selectie van kandidaten te komen. Daarnaast constateert u dat UWV, gemeenten en werkgevers weinig contact met elkaar hebben en daardoor slecht van elkaar op de hoogte zijn van elkaars wensen en mogelijkheden.

Deze conclusie herkennen wij deels. Inmiddels wordt UWV door het kabinet in staat gesteld meer persoonlijk contact met uitkeringsgerechtigden te hebben, waardoor inzicht in de capaciteiten en mogelijkheden van de werkzoekenden zal toenemen. Tevens is UWV bezig met een continu verbeterproces van (digitale) hulpmiddelen die bijdragen aan beter inzicht in wensen en mogelijkheden van werkzoekenden.

Contacten met werkgevers zijn voor UWV heel belangrijk. Daarom investeert UWV in goede kennis over sectoren door een gestructureerde werkgeversdienstverlening, en kennis over deze sectoren door middel van sectorbeschrijvingen, gebaseerd op arbeidsmarktinformatie. De Sectorbeschrijving Techniek en ICT (2015) is gebruikt in het literatuuronderzoek, waar dit rapport mede op is gebaseerd.

Reactie UWV (2/2)

Pagina
2 van 2

UWV Werkgeversdienstverlening aan deze sectoren en in het algemeen

Op basis van het beperkte aantal interviews (32 werkgevers, 12 uitkeringsgerechtigden, 9 UWV-kantoren) lijkt nuancering op zijn plaats:

- U geeft aan dat werkzoekenden vanwege het negatieve imago niet voor werk in technische sectoren kiezen. Momenteel zijn echter een aanzienlijk aantal niet-werkende werkzoekenden, 234.000, ingeschreven voor een technisch-industrieel beroep. Werkzoekenden schrijven zich daarbij wel in voor beroepen die aansluiten op hun opleiding en ervaring, dit biedt toch de meeste kans.
- U constateert dat UWV en gemeenten beperkte kennis hebben van de scheepsbouw en asbestverwijdering. In regio's waar relatief veel vraag bestaat vanuit de genoemde sectoren zijn wel goede voorbeelden. In deze regio's geeft UWV hier prioriteit aan.
- Door de situatie in de scheepsbouw en asbestverwijdering te generaliseren naar 'de technische sector' breed, ontstaat ten onrechte een negatief beeld van de inspanningen van UWV richting de technische sector als geheel. UWV is mede-ondertekenaar van het Techniepact, waarin we juist de handen ineenslaan om werkzoekenden in te laten stromen in deze kansrijke sector.
- UWV hecht er belang aan om kansen te benutten voor uitkeringsgerechtigden bij werkgevers die zorgen voor goed werkgeverschap. De Inspectie geeft aan dat de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering risicosectoren zijn, als het gaat om eerlijk, gezond en veilig werk (beeld van onwenselijke constructies, malafide werkgevers, regelovertreding). Ook dit aspect speelt mee bij de keuze voor kansrijke sectoren.

Ons ziens reiken de bevindingen, conclusies en aanbevelingen m.b.t. kansen op uitstroom in de sectoren scheepsbouw en asbestverwijdering niet verder dan deze deelsectoren.

Relatie met het onderzoeksprogramma Gecoördineerde werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten wordt momenteel ook door u onderzocht in het kader van het programma 'Gecoördineerde werkgeversdienstverlening'. Hiern wordt een positiever beeld geschetst van de wijze waarop UWV uitvoering geeft aan werkgeversdienstverlening. Wij hebben niet kunnen constateren of er uitwisseling van bevindingen is geweest tussen beide onderzoeksprogramma's.

Vanwege het ontbreken van nadere onderbouwing achten wij het niet opportuun om conclusies uit dit onderzoek te verbreden naar werkgeversdienstverlening van UWV aan de hele technische sector, of aan werkgevers in het algemeen.

Voor een goed beeld van de werkgeversdienstverlening van UWV zien we uit naar het nog te verschijnen rapport 'Gecoördineerde werkgeversdienstverlening' en de reactie van UWV daarop.

Wij vertrouwen u hiermee van dienst te zijn geweest.

Hoogachtend,

Mr. drs. B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur



Bijlage 2 Lijst van gebruikte afkortingen

CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
DAV	Deskundig asbestverwijderaar
DTA	Deskundig toezichthouder asbestsloop
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MOE	Midden- en Oost-Europa
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAS	Wet aanpak schijnconstructies
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

Bijlage 3 Literatuurlijst

Van der Aa, R., van Beek, L., van den Bossche, M., van Schijndel, M., Verheijen, J. & Winde, L. (2014). *De Nederlandse maritieme cluster. Monitor 2014.*

Van der Aa, R. & Verheijen, J. (2015). *De Nederlandse maritieme arbeidsmarkt.*

Inspectie SZW (2015). *Kansen op uitstroom in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering.*

Inspectie SZW (2015). *Werken in de scheepsbouw of asbestverwijdering? Factoren bij instroom in de scheepsbouw en –reparatie en asbestverwijdering.*

Staatscourant (2011). Nr. 22513.

Inspectie SZW Kansen op
Kansen op uitstroom Ins
stroom Inspectie SZW Ka
ie SZW Kansen op uitstro
op uitstroom Inspectie S
inspectie SZW Kansen op
Kansen op uitstroom Ins
stroom Inspectie SZW Ka
ie SZW Kansen op uitstro
op uitstroom Inspectie S
inspectie SZW Kansen op
Kansen op uitstroom Ins
stroom Inspectie SZW Ka
ie SZW Kansen op uitstro
op uitstroom Inspectie S
ctie SZW Kansen op uitsti
op uitstroom Inspectie S
inspectie SZW Kansen op
Kansen op uitstroom Ins
stroom Inspectie SZW Ka
ie SZW Kansen op uitstro
op uitstroom Inspectie S
inspectie SZW Kansen op
Kansen op uitstroom Ins
stroom Inspectie SZW Ka

Programma Participatie
Nummer R 16/01
ISSN 1383-8733
ISBN 978-90-5079-280-6

De Inspectie SZW maakt deel uit van
het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inspectie SZW
Postbus 820 | 3500 AV Utrecht
tel. 0800 51 51

www.inspectieszw.nl