

Tussen Wajong en werk

Het vinden van de juiste werkplek

Programmarapportage Participatie

Colofon

Programma	Participatie
Datum	Augustus 2012
Nummer	R 12/02
ISSN	1383-8733
ISBN	978-90-5079-254-7

Voorwoord

De invoering van de nieuwe wet Wajong per 1 januari 2010 beoogt meer Wajongers bij reguliere werkgevers te laten werken. De cijfers laten zien dat dat de laatste paar jaar ook daadwerkelijk is gelukt. In 2011 is er voor het eerst een situatie bereikt dat er meer Wajongers bij werkgevers in dienst zijn dan bij SW-bedrijven. Daarnaast blijkt uit UWV onderzoek uit 2011 dat 9 procent van de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben, het komende jaar een Wajonger in dienst zouden willen nemen. De uitdaging voor UWV is om die belangstelling van werkgevers voor Wajongers 'te verzilveren'. Dat houdt in dat UWV die werkgevers moet zien te vinden en er voor moet zorgen dat er een goede match tussen de Wajonger en de werkgever tot stand komt. Dat is de beste garantie voor een duurzaam dienstverband.

Het verzilveren van de belangstelling van werkgevers is geen eenvoudige taak voor UWV, zeker niet in de huidige tijd van economische tegenspoed en grote bezuinigingen. UWV verkeert momenteel in een omvangrijk transitieproces en is onzeker over de toekomst waar het gaat om het begeleiden van jonggehandicapten naar werk. De politieke discussie over de toekomst van de re-integratie van Wajongers is met het controversieel verklaren van de Wet werken naar vermogen immers nog niet verstomd.

In deze rapportage oordeelt de inspectie over de wijze waarop UWV Wajongers en werkgevers bij elkaar weet te brengen. De inspectie ziet een aantal positieve ontwikkelingen maar ook een aantal belangrijke aandachtspunten voor verbetering. Het onderzoek heeft niet alleen bij UWV plaatsgevonden maar ook bij re-integratiebedrijven en SW bedrijven, die immers ook Wajongers en vergelijkbare groepen begeleiden naar werk. Deze rapportage is een vervolg op de rapportage in 2011 van de inspectie waarin de begeleiding aan de Wajonger centraal staat na de invoering van de nieuwe Wet Wajong.

Mr. J.A. van den Bos
Inspecteur-generaal
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoud

Colofon 2

Voorwoord 3

Samenvatting 7

1 Inleiding 11

2 Werkgeversbenadering 13

2.1 Inleiding 13

2.2 De organisatie van de werkgeversbenadering 13

2.3 Gecoördineerde werkgeversbenadering 14

2.4 Werven werkgevers/vacatures 15

2.5 Voorlichting/lastenverlichting 15

3 Begeleiding van Wajongers 17

3.1 Inleiding 17

3.2 De begeleiding van Wajongers 17

3.3 Meewerken aan re-integratie 18

4 Matching 19

4.1 Inleiding 19

4.2 Het proces van matching op de werkpleinen 20

4.3 Een werkgever bij een Wajonger zoeken 20

4.4 Een Wajonger bij een werkgever/vacature zoeken 21

4.5 Matching van een Wajonger is maatwerk 22

5 Bestuurlijke reacties – naschrift Inspectie 23

Bijlagen: Reacties UWV, VNG en Divosa 25

Publicaties van de Inspectie SZW, directie werk en inkomen 37

Samenvatting

UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van Wajongers met arbeidsmogelijkheden. De doelstelling is Wajongers zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen. Vanuit werkgevers is er belangstelling om Wajongers in dienst te nemen. Van UWV wordt verwacht dat zij dat potentieel weet te bereiken en een match tussen die werkgevers en geschikte Wajongers weet te realiseren. Bij die verantwoordelijkheid past de centrale vraag van deze rapportage:

In hoeverre slaagt UWV er in de vraag naar en het aanbod van Wajongers bij elkaar te brengen en wat zijn de knelpunten?

Voor het beantwoorden van deze vraag heeft de inspectie onderzocht hoe UWV de werkgevers bereikt en de dienstverlening aan die werkgevers invult, de Wajonger begeleidt naar reële mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hoe de match tussen de Wajonger en werkgever tot stand komt. Het onderzoek heeft niet alleen bij UWV plaatsgevonden maar ook bij re-integratiebedrijven en SW-bedrijven, die ook Wajongers en vergelijkbare groepen werkzoekenden begeleiden naar werk. Deze rapportage ligt in het verlengde van de rapportage van de inspectie van augustus 2011.

Werkgeversbenadering

UWV en gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de werkgeversbenadering in de regio's. Een gecoördineerde werkgeversbenadering is daarbij van belang om te voorkomen dat werkgevers te vaak en tegelijkertijd benaderd worden door alle partijen die 'in dezelfde werkgeversvijver vissen'. Bij samenwerking ten behoeve van de werkgeversbenadering voor de Wajongpopulatie is het ook van belang dat scholen in het speciaal onderwijs, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven betrokken worden.

De inspectie constateert dat er van een gecoördineerde werkgeversbenadering nauwelijks sprake is. UWV is momenteel bezig met het verbeteren van de werkgeversbenadering op de dertig (regionale) werkpleinen via het inrichten van werkgeversservicepunten (WSP-en). De inspectie wijst er echter op dat gemeenten niet nadrukkelijk betrokken zijn in de werkgeversbenadering op deze WSP-en. Dit vormt een risico voor de beoogde samenwerking tussen UWV en gemeenten.

De samenwerking die er is tussen UWV en gemeenten is meestal beperkt tot het delen van het registratiesysteem WBS, een systeem waarin landelijk alle vacatures zijn opgenomen en werkgeverscontacten worden geregistreerd. De samenwerking die er al was op werkpleinen is deels weer aan het afbrokkelen omdat UWV bezig is de dienstverlening te concentreren op dertig werkpleinen.

De samenwerking is vrijwel altijd algemeen, dat wil zeggen gericht op alle doelgroepen en niet specifiek voor de Wajongdoelgroep. Samenwerking met re-integratiebedrijven is er in de vorm van uitwisseling van vacatures voor Wajongers, maar dat gebeurt niet systematisch.

Met de inrichting van werkgeversservicepunten zet UWV naar het oordeel van de inspectie stappen die van belang zijn om werkgevers te werven voor Wajongers en om een goede dienstverlening aan werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen vorm te geven. De inrichting van de WSP-en is van recente datum en daardoor nog in opbouw. De werkprocessen en de samenwerking met de arbeidsdeskundigen

moeten nog vorm krijgen. Daarnaast moet er nog de nodige expertise over de Wajongdoelgroep worden opgebouwd. De mate van ontwikkeling van het WSP verschilt per onderzocht werkplein.

Binnen de WSP-en is expertise nodig over de Wajongpopulatie om werkgevers goed te kunnen voorlichten over wat het met zich meebrengt om Wajongers in dienst te hebben. Respondenten bevestigen in dit onderzoek het beeld dat werkgevers daar niet altijd een goed beeld van hebben. Van een Wajongspecialisatie binnen de bezochte WSP-en is op één uitzondering na geen sprake. Bijna alle onderzochte werkpleinen hebben een algemene werkgeversbenadering waarbij de Wajongpopulatie 'meelift'. De expertise over de Wajongdoelgroep is in wisselende mate aanwezig binnen de WSP-en. De adviseurs op de WSP-en geven wel aan de expertise van de arbeidsdeskundigen te benutten als dat nodig is. De inspectie ziet in die algemene werkgeversbenadering en het nog niet op peil zijn van de expertise over de Wajongpopulatie een risico dat de werkgeversbenadering voor Wajongers onvoldoende aandacht krijgt.

Arbeidsdeskundigen geven aan dat door de werkdruk aanvragen van werkgevers voor voorzieningen in verband met het in dienst nemen van Wajongers langer blijven liggen dan wenselijk is. Werkgevers moeten daardoor langer op een beslissing wachten. Arbeidsdeskundigen geven ook aan dat binnen UWV op andere activiteiten meer gestuurd wordt dan op de afhandeling van aanvragen van werkgevers waardoor de afhandeling van die aanvragen in de verdrukking komt. Het risico bestaat dan dat zij door dit soort ervaringen de bereidheid verliezen om een Wajonger in dienst te nemen. De inspectie is van oordeel dat UWV aandacht moet besteden aan het verkorten van de afhandelingsduur van dergelijke aanvragen. Op de oorzaken van de werkdruk gaat de inspectie hierna nog in.

Begeleiding Wajonger

Zowel de arbeidsdeskundigen als de professionals van de re-integratiebedrijven geven aan te weten waar de mogelijkheden liggen voor Wajongers op de arbeidsmarkt en sturen de Wajongers bij als zij irreële wensen hebben. Ook professionals van de SW bedrijven geven dat aan. Daarbij geven de professionals aan zo veel mogelijk rekening te houden met de voorkeuren van de Wajongers zelf, omdat dat zeer bepalend is voor hun motivatie. Het dossieronderzoek van de inspectie bevestigt dit beeld.

Het niet nakomen van afspraken corrigeren de arbeidsdeskundigen zo veel mogelijk via waarschuwingen en het zo nodig opschorten van de uitkering. Dat heeft volgens hen vrijwel altijd het gewenste effect. Re-integratiebedrijven geven aan dat zij geen terugkoppeling krijgen van wat UWV doet met hun berichtgeving ('melding gedrag') als Wajongers nalatig zijn tijdens het re-integratietraject. De inspectie meent dat UWV in alle gevallen het re-integratiebedrijf moet informeren over de afhandeling van de 'melding gedrag'.

Matching van vraag en aanbod

De meest gangbare vorm van matching is dat er een werkgever bij een Wajonger gevonden moet worden. Immers, bij instroom moet de Wajonger bemiddelbaar gemaakt worden en een werkgever gevonden worden om de Wajonger in dienst te nemen. Bij UWV komt het steeds vaker voor dat er werkgevers zijn die aangeven Wajongers in dienst te willen nemen, bijvoorbeeld in het kader van convenanten. Dan moeten er Wajongers bij die werkgevers worden gevonden.

Bij re-integratiebedrijven en SW-bedrijven is de praktijk voornamelijk dat er werkgevers worden gezocht bij Wajongers respectievelijk SW-geïndiceerden. De inspectie is van oordeel dat zowel de selectie van Wajongers voor werkgevers als de se-

lectie van werkgevers voor Wajongers bij UWV niet optimaal verloopt. Zowel de parate kennis van de professionals als de informatie in de systemen van UWV over Wajongers en werkgevers is onvoldoende om een snelle selectie van geschikte Wajongers en werkgevers te kunnen maken.

Het toenemende aantal convenanten waarin Wajongers worden gevraagd is een positieve ontwikkeling, maar de arbeidsdeskundigen plaatsen er wel een aantal kanttekeningen bij. Regionale werkgevers zijn soms niet op de hoogte van een afgesloten convenant of zijn niet bereid mee te werken. Soms worden er afspraken gemaakt in convenanten die arbeidsdeskundigen niet waar kunnen maken. Verder vinden zij het niet wenselijk dat er in de convenanten afspraken worden gemaakt die hun beperken in het leveren van maatwerk.

De inspectie meent dat het succes van convenanten vergroot kan worden door een goede afstemming van mogelijkheden tussen landelijk en regionaal niveau.

Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven geven aan dat het selecteren op basis van parate kennis geen probleem vormt omdat zij door een kleinere en overzichtelijke caseload hun bestand goed kennen. Onderstaand gaat de inspectie nader in op de selectie van werkgevers en Wajongers.

Het vinden van werkgevers voor Wajongers

Er is geen registratie van alle werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen. De enige registratie van 'Wajongwerkgevers' is Wajongwerkt.nl. Wajongwerkt.nl is een door UWV gefaciliteerde internetsite, waar werkgevers zelf hun vacatures voor Wajongers plaatsen en Wajongers hun cv op kwijt kunnen. Zo kunnen werkgevers en Wajongers zelf tot een match komen. Deze bron voor Wajongvacatures wordt door de UWV professionals weinig gebruikt.

Verder worden de algemene vacatures in het werkgeversregistratiesysteem WBS soms geoormerkt als mogelijke Wajongvacatures maar dat gebeurt niet standaard.

De inspectie concludeert hieruit dat de informatie over de werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen niet volledig en versnipperd aanwezig is binnen UWV, hetgeen een snelle match kan belemmeren.

Het vinden van Wajongers voor werkgevers

De inspectie ziet het als een positieve ontwikkeling dat er sinds kort in het klantvolgsysteem Sonar profielen van Wajongers worden opgenomen. Met deze profielen kan een eerste selectie van potentiële kandidaten worden gemaakt. Op basis van de onderzochte dossiers van Wajongers die arbeidsmogelijkheden hebben, stelt de inspectie vast dat veel profielen nog niet of onvolledig zijn ingevuld. Daardoor kan een compleet beeld van de Wajonger niet of slechts met veel moeite verkregen worden. Een reden die arbeidsdeskundigen daarvoor geven is de hoge werkdruk. Als (eerste) selectiemiddel worden de profielen nu nog vaak niet gebruikt.

De arbeidsdeskundigen vinden de systemen weinig gebruiksvriendelijk, waardoor het registreren (en raadplegen van de systemen) volgens hen veel tijd kost hetgeen ten koste gaat van de registratiediscipline. Dat heeft weer tot gevolg dat er geen compleet beeld van de Wajonger kan worden verkregen uit de systemen. Dat vormt niet alleen een risico voor een (snelle) selectie van geschikte Wajongers maar ook voor het leveren van maatwerk.

Leveranciersoverleggen

Een andere manier om vraag en aanbod bij elkaar te brengen zijn de zogenoemde leveranciersoverleggen. Dat zijn periodieke overleggen tussen arbeidsdeskundigen en adviseurs van WSP-en, die tot doel hebben de mogelijkheden te verkennen om het aanbod van direct bemiddelbare Wajongers te matchen met vacatures van werkgevers. De inspectie meent dat deze wijze van matchen een goede aanvullende

manier is om Wajongers en werkgevers bij elkaar te brengen. Maar omdat deze wijze van matching ook vanuit de parate kennis van de professionals gebeurt, zijn niet alle Wajongers en werkgevers in beeld.

Werkdruk

Evenals in de vorige rapportage constateert de inspectie dat de arbeidsdeskundigen vaak een hoge werkdruk ervaren. Zij geven aan daardoor niet toe te komen aan alle elementen van hun werk en onvoldoende zicht te hebben op hun bestand. De arbeidsdeskundigen bij UWV noemen als belangrijkste oorzaken voor hun werkdruk een grote caseload, het gegeven dat een deel van de arbeidsdeskundigen nog in opleiding is en de gebruiksonvriendelijke systemen. Ook geven arbeidsdeskundigen aan dat de formele tijdsnormering voor bepaalde werkzaamheden niet klopt. Tegelijkertijd constateert de inspectie een onderbenutting van het re-integratiebudget voor alle doelgroepen met een arbeidsbeperking. De arbeidsdeskundigen die de inspectie geïnterviewd heeft, geven aan dat er wel gestuurd wordt op het meer zelf aan het werk helpen van Wajongers maar ervaren geen sturing op de inkoop van trajecten in relatie tot werkdruk en de uitputting van het re-integratiebudget. UWV heeft aangegeven dat maatregelen worden ontwikkeld om de werkdruk beter te kunnen beheersen. Die maatregelen zijn ondermeer gericht op het beter reguleren van de caseload. De inspectie ziet voor UWV ook mogelijkheden in beheersing van de werkdruk in de inzet van beschikbare middelen voor het inkopen van re-integratiediensten.

Oordeel

Sinds de invoering van de nWajong per 1 januari 2010 is het uitvoeringsproces binnen UWV aan verandering onderhevig geweest. Momenteel is er weer sprake van een ingrijpende reorganisatie die ook gevolgen heeft voor de uitvoering van de Wajong. Daarnaast bestaat er onzekerheid over de toekomstige positionering van de begeleiding van de Wajongers naar werk. In die omstandigheden moet UWV verbeteringen realiseren in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in het kader van de Wajong.

De inspectie is van oordeel dat het proces van het bij elkaar brengen van Wajongers en werkgevers nog onvoldoende op orde is. De door UWV in gang gezette acties bieden perspectief. Zo werkt UWV aan de verbetering van de werkgeversbenadering, het verbeteren van de systemen en het opleiden van de arbeidsdeskundigen. De inspectie heeft in deze rapportage een aantal knelpunten gesignaleerd en ziet als belangrijkste noodzakelijke verbeteringen:

1. het verhogen van de kennis van de Wajongpopulatie op de werkgeversservicepunten;
2. een betere samenwerking met andere partijen in de werkgeversbenadering;
3. een betere beheersing van de werkdruk waarbij niet alleen de systemen maar ook de financiële middelen die daarvoor beschikbaar zijn maximaal worden ingezet;
4. het gebruiksvriendelijk maken en daadwerkelijk vullen van de ICT-systemen.

1 Inleiding

Met de invoering van de nieuwe wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten per 1 januari 2010, verder aangeduid als nWajong, beoogt de wetgever meer Wajongers bij reguliere werkgevers te laten werken. UWV moet de arbeidsmogelijkheden van alle nWajongers benutten. De Wajonger heeft de plicht om hieraan mee te werken. Werkgevers spelen een centrale rol in dit proces.

In dit rapport gaat de inspectie in op de praktijk van het bijeenbrengen van de vraag naar en het aanbod van Wajongers en de knelpunten die zich daarbij voordoen. De vraagkant van werkgevers is een belangrijk element in het rapport. De inspectie reikt met deze rapportage bouwstenen aan voor verbetering van de vraaggerichte dienstverlening voor Wajongers en een verhoging van de deelname van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Ook in het rapport 'Samen de focus op werk'¹ besteedt de inspectie aandacht aan de begeleiding van Wajongers. Dat rapport gaat over de samenwerking van professionals binnen het stelsel van werk en inkomen met professionals uit de gezondheidszorg voor werkzoekenden met psychische problemen en wordt gelijktijdig met deze rapportage gepubliceerd.

De hoofdvraag van het onderzoek is:

In hoeverre slaagt UWV er in vraag naar en aanbod van Wajongers bij elkaar te brengen en wat zijn de knelpunten?

De inspectie onderscheidt drie relevante functies voor het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van Wajongers: de werkgeversbenadering, de sturing van de Wajonger op reële plaatsingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt en de feitelijke match.

Onder werkgeversbenadering verstaat de inspectie in deze rapportage: het werven, voorlichten, adviseren en ondersteunen van werkgevers die met Wajongers (willen) werken.

De werkgeversbenadering is niet alleen onderzocht bij UWV, maar ook bij re-integratiebedrijven en SW-bedrijven, die immers dezelfde of vergelijkbare doelgroepen moeten ondersteunen bij het vinden van een reguliere dienstbetrekking. De inspectie heeft onderzoek gedaan bij zeven UWV-werkpleinen. De inspectie heeft daarbij in overleg met UWV werkpleinen geselecteerd die het meest gevorderd zijn in de inrichting en operationalisering van werkgeversservicepunten (WSP-en).

Dit rapport ligt in het verlengde van het rapport dat de inspectie in augustus 2011 heeft uitgebracht over de uitvoering van de nWajong door UWV. Deze rapportage toonde aan dat UWV de beoogde cultuuromslag (het benadrukken van de arbeidsmogelijkheden in plaats van de belemmeringen en de inkomensbescherming) heeft vormgegeven. De nWajong schrijft voor dat alle Wajongers die nu of in de toekomst arbeidsmogelijkheden hebben in de werkregeling terecht komen. Voor elke Wajonger in deze regeling stelde UWV conform wet- en regelgeving een participatieplan op.

De inspectie constateerde bij dat onderzoek ook knelpunten zoals:

¹ Inspectie SZW, R12/03

- de hoge werkdruk bij arbeidsdeskundigen waardoor ze niet aan alle taakelementen van hun functie toekwamen;
- het nog niet van de grond komen van de werkgeversbenadering voor Wajongers;
- het nog niet goed kunnen matchen van jonggehandicapten met vacatures.

Was het voorgaande onderzoek nog vooral gericht op de voorkant van het proces (het in kaart brengen van de arbeidsmogelijkheden en het uitzetten van de weg naar werk), het onderhavige onderzoek heeft de arbeidsmarkt als vertrekpunt: is de dienstverlening ten behoeve van de Wajonger afgestemd op de vraag en plaatsingsmogelijkheden van de (reguliere) arbeidsmarkt?

Het oordeel van de inspectie in deze rapportage is gebaseerd op de nota van bevindingen: 'Bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van Wajongers' van juli 2012, dat verslag doet van onderzoek van de inspectie bij zeven werkpleinen en re-integratiebedrijven en SW-bedrijven die in dezelfde regio actief zijn.

Organisatorische context UWV

UWV heeft de afgelopen jaren te maken gehad met een aantal reorganisaties die grote impact hebben gehad op het uitvoeringsproces Wajong en zit momenteel weer in een ingrijpende reorganisatie die ook gevolgen heeft voor de uitvoering van de Wajong. In 2010 heeft UWV de nWajong moeten invoeren en in dat zelfde jaar is de uitvoering van de Wajong opgesplitst naar de huidige organisatorische functies binnen UWV: uitvoeren, claimbeoordeling en werk. Dat had grote gevolgen voor de begeleiding van Wajongers. Er is lange tijd sprake geweest van onderbezetting van arbeidsdeskundigen werk. Inmiddels is het aantal arbeidsdeskundigen formatief op sterkte, maar is een deel nog in opleiding.

Momenteel zit UWV wederom in een transitieproces. UWV gaat haar persoonlijke dienstverlening concentreren op dertig (regionale) werkpleinen. Die transitie heeft ook gevolgen voor de begeleiding van Wajongers naar werk.

Leeswijzer

De door de inspectie beschreven relevante functies voor het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van Wajongers: de werkgeversbenadering, de sturing van de Wajonger op reële plaatsingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt en de feitelijke match zijn bepalend voor de hoofdstukindeling van deze rapportage. Aan het begin van elk hoofdstuk zijn de belangrijkste conclusies ingekaderd gepresenteerd.

In hoofdstuk 2 staat de werkgeversbenadering centraal. De inspectie gaat in op de wijze waarop de werkgeversbenadering is georganiseerd, hoe vacatures en werkgevers voor Wajongers worden geworven en hoe werkgevers worden geïnformeerd en ondersteund bij het in dienst nemen van Wajongers.

Hoofdstuk 3 gaat over de wijze waarop de begeleiding van Wajongers verloopt, waarin meer specifiek wordt ingegaan op de wensen van de Wajonger en de vraag van de werkgever, de overwegingen die spelen bij het uitbesteden dan wel zelf begeleiden van de Wajonger en de wijze van handelen van professionals als een Wajonger de begeleiding naar werk belemmert.

In hoofdstuk 4 wordt tot slot ingegaan op de wijze waarop de werkzoekende Wajonger en de werkgever met een Wajongvacature bij elkaar worden gebracht. De inspectie gaat daarbij in op het proces van matchen, de gebruikte hulpmiddelen en het leveren van maatwerk in het kader van plaatsing bij een werkgever.

2 Werkgeversbenadering

Er is geen sprake van een gecoördineerde werkgeversbenadering tussen UWV, gemeenten, re-integratiebedrijven, SW-bedrijven en scholen in het speciaal onderwijs. UWV en gemeenten hebben daar vanuit hun publieke taken een voortrekkersrol in.

Met de inrichting van dertig werkgeversservicepunten (WSP-en) op dertig (regionale) werkpleinen beoogt UWV stappen te zetten om de toenemende belangstelling van werkgevers voor Wajongers te 'verzilveren'.

De WSP-en zijn allemaal in opbouw, zij het in verschillende mate. Ook hebben professionals aangegeven dat de expertise over de Wajongpopulatie nog moet worden opgebouwd. Op één uitzondering na zijn er geen speciale WSP-en voor de Wajongpopulatie.

Doordat de werkgeversbenadering zich aan het concentreren is op dertig werkpleinen en meer gemeenten op afstand komen te staan, brokkelt de opgebouwde samenwerking met sommige gemeenten weer af.

Door de ervaren werkdruk blijven aanvragen van werkgevers om voorzieningen langer liggen dan wenselijk is.

2.1 Inleiding

Met het oplopende Wajongbestand (van circa 205.000 op 1 januari 2010² naar 216.000 op 1 januari 2012³) neemt voor UWV de noodzaak toe om werkgevers te vinden die geïnteresseerd zijn in het in dienst nemen van Wajongers. Er is belangstelling van werkgevers voor Wajongers wat ondermeer blijkt uit het groeiende aantal landelijk en regionaal afgesloten convenanten en projecten voor werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in het algemeen en Wajongers in het bijzonder. Zo zijn er bijvoorbeeld convenanten met landelijk opererende supermarkten, uitzendorganisaties en projecten in de horeca.

Dat er nog veel te winnen valt blijkt uit de tweede Wajongmonitor UWV van juni 2011. Uit deze monitor komt naar voren dat 9 procent van de werkgevers belangstelling heeft het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen. Deze cijfers tonen aan dat er nog voldoende werkgevers zijn waar Wajongers een arbeidsplaats kunnen vinden. Voor UWV ligt de uitdaging om die potentie te 'verzilveren' via ondermeer een goed functionerende en gecoördineerde werkgeversbenadering. UWV dient daarbij samen te werken met gemeenten. Het tot stand brengen van een gecoördineerde werkgeversbenadering is immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid van UWV en gemeenten.

2.2 De organisatie van de werkgeversbenadering

UWV is bezig met een transitie met als einddoel in 2015 dienstverlening aan te bieden vanuit dertig regionale werkpleinen. De doelstelling is om de dienstverlening

² Wajongmonitor tweede rapportage van 21 juni 2011.

³ Kwantitatieve informatie bij jaarverslag UWV 2011.

aan werkgevers die belangstelling hebben voor het in dienst nemen van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt samen met gemeenten vorm te geven. In het kader van deze transitie is in 2012 begonnen met het inrichten van werkgeversservicepunten (WSP-en) op deze dertig werkpleinen. De inspectie meent dat UWV daarmee belangrijke stappen zet om de werkgeversbenadering verder te verbeteren.

Op de werkgeversservicepunten zijn adviseurs werkgeversdiensten en senior adviseurs werkgeversdiensten verantwoordelijk voor de dienstverlening aan werkgevers. De meeste (senior)adviseurs werken algemeen, dat wil zeggen voor alle doelgroepen die UWV moet ondersteunen bij het vinden van werk. Vanuit deze algemene benadering vragen de adviseurs bij de werkgevers aandacht voor de Wajongers. De meeste adviseurs op de WSP-en werken branche- of sectorgericht. Op één (groot) door de inspectie bezocht werkplein is er een speciaal team adviseurs ingericht voor de werkgeversbenadering uitsluitend ten behoeve van de Wajongdoelgroep. Alhoewel de werkgeversbenadering niet nieuw is en al op andere manieren in het verleden vorm is gegeven, bevinden vrijwel alle WSP-en zich in een opstartfase. Bij de meeste adviseurs moet de kennis over de Wajong nog verder ontwikkeld worden en moeten werkprocessen nog definitief vorm krijgen. Ook de samenwerking tussen de adviseurs en de arbeidsdeskundigen moet zich nog uitkristalliseren.

Naast de medewerkers op het WSP hebben en houden arbeidsdeskundigen een rol in de werkgeversbenadering, met name wanneer voor de voorlichting aan en de begeleiding van werkgevers specifieke arbeidskundige kennis vereist is. Momenteel is de rolverdeling toegespitst op de situatie van het werkplein en pragmatisch van aard. Zo hebben ervaren arbeidsdeskundigen vaak nog een eigen netwerk met werkgevers en zullen zij daardoor minder gebruik maken van het WSP.

Bij de re-integratiebedrijven en SW-bedrijven trof de inspectie veelal een situatie aan waarin de re-integratiebegeleider of jobcoach de werkgeversbenadering combineert met de begeleiding van de Wajonger. Deze functionaris heeft in tegenstelling tot de arbeidsdeskundigen van UWV een aanzienlijk lagere caseload.

2.3 Gecoördineerde werkgeversbenadering

Er zijn meer actoren die werkgevers aanspreken op maatschappelijk bewust ondernemen, zoals gemeenten, scholen, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven. Een gecoördineerde werkgeversbenadering zou moeten voorkomen dat er te vaak door verschillende partijen een beroep wordt gedaan op dezelfde werkgever. UWV en gemeenten hebben daar vanuit hun publieke taken een voortrekkersrol in. De samenwerking is echter beperkt. De samenwerking die er is, is er soms tussen UWV en re-integratiebedrijven in de vorm van vacature-uitwisseling maar dat gebeurt niet systematisch en structureel. Tussen gemeenten en UWV is soms sprake van samenwerking in de vorm van gezamenlijk optrekken naar werkgevers toe en het delen van het WBS-systeem, het systeem van UWV waarin vacatures en de contacten met werkgevers staan geregistreerd.

Respondenten hebben aangegeven dat het hierbij in hoofdzaak gaat om algemene vacatures die niet of minder geschikt zijn voor Wajongers. Sommige adviseurs werkgeversdiensten gaven aan het WBS te screenen op vacatures die mogelijk geschikt zijn voor Wajongers en die vacatures als zodanig te oormerken.

Daar waar op werkpleinen samenwerking tussen gemeenten en UWV was opgebouwd is deze volgens respondenten aan het afbrokkelen als gevolg van het feit dat UWV haar dienstverlening zal gaan concentreren op dertig werkpleinen en vertrekt

uit de andere werkpleinen. De gemeenten van die werkpleinen komen daardoor op grotere afstand van UWV te staan.

Door het gebrek aan samenwerking ziet de inspectie een risico dat werkgevers te vaak door verschillende partijen worden benaderd om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, daardoor ontmoedigd raken en afhaken om mensen uit deze doelgroep een dienstverband aan te bieden.

2.4 Werven werkgevers/vacatures

Het werven van werkgevers voor Wajongers is een taak van het WSP, maar ieder WSP geeft daaraan een eigen invulling. Dat varieert van een systematische aanpak in de vorm van een marktbe werkingsplan tot individuele initiatieven van adviseurs, zoals het scannen van het internet op werkgevers die aangeven te streven naar maatschappelijk bewust ondernemen. De verschillen worden veroorzaakt door de opbouwfase waarin de WSP-en zitten, de individuele voorkeuren voor het werven van werkgevers en vacatures en de samenstelling van de regionale arbeidsmarkt. De inspectie heeft niet onderzocht of daarin een voorgeschreven werkwijze, dan wel een best practice is te onderkennen.

Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven hebben vaak een eigen netwerk aan werkgevers waar zij terecht kunnen om Wajongers of WSW'ers te plaatsen. Daarnaast blijven zij ook nieuwe werkgevers werven. Dat doen zij bijvoorbeeld door zelf lid te worden van werkgeversverenigingen en het bezoeken van werkgeversbijeenkomsten. Eén re-integratiebedrijf gaf aan dat jobhunters wekelijks een 'belboost' houden om werkgevers uit het bestaande netwerk maar ook nieuwe werkgevers te bellen.

2.5 Voorlichting/lastenverlichting

Respondenten bevestigen het al bestaande beeld dat werkgevers vaak onvoldoende op de hoogte zijn van wat het in dienst nemen van een Wajonger betekent. Werkgevers moeten op dat punt daarom goed worden voorgelicht. Het werken met een Wajonger is maatwerk. Ook is het van belang dat de werkgever op de hoogte is van de ondersteuning en voorzieningen waar hij een beroep op kan doen als hij een Wajonger in dienst neemt. Dat betekent dat de functionaris die de contacten heeft met de werkgever, specifieke kennis over de Wajongdoelgroep moet hebben. De adviseurs op de WSP-en moeten nog expertise over de Wajongdoelgroep opbouwen, omdat zij nog maar kort als adviseur werkzaam zijn. Zij zijn daarom nog vaak afhankelijk van de expertise van de arbeidsdeskundigen. Dat geldt niet voor het WSP dat een gespecialiseerd team voor Wajongers heeft. De adviseurs en arbeidsdeskundigen van UWV geven aan dat werkgevers altijd bij UWV een advies kunnen vragen over de mogelijkheden om binnen het bedrijf een Wajonger te plaatsen.

Professionals ervaren dat werkgevers zoveel mogelijk ontzorgd willen worden bij het in dienst nemen van Wajongers. De inspectie vindt het van belang dat werkgevers snel en desgevraagd vakkundig geholpen worden bij het aanvragen van voorzieningen. Arbeidsdeskundigen geven echter aan dat door werkdruk, aanvragen langer blijven liggen dan wenselijk is. Dit beeld wordt bevestigd door het dossieronderzoek van de inspectie. Bovendien verklaart een enkele arbeidsdeskundige dat ze de adviseurs door de werkdruk niet altijd bij kan staan, waardoor het risico bestaat dat werkgevers niet goed geïnformeerd worden. Te veel van dergelijke ervaringen van werkgevers kan ertoe leiden dat zij hun belangstelling verliezen om een Wajonger in dienst te nemen.

De inspectie heeft van zowel de professionals van UWV als de re-integratiebedrijven en SW-bedrijven gehoord dat administratieve verplichtingen voor werkgevers zelden een probleem vormen. Vaak worden de werkgevers geholpen bij deze administratieve verplichtingen.

3 Begeleiding van Wajongers

Arbeidsdeskundigen geven aan aandacht te hebben voor de wensen van de Wajonger, omdat dit de kans op een succesvolle re-integratie vergroot. Als de Wajonger wensen heeft die gelet op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt niet reëel zijn, worden zij daarin bijgestuurd.

Het niet of onvoldoende naleven van participatieafspraken door de Wajonger wordt door de arbeidsdeskundige meestal opgelost door goede communicatie, een stevig gesprek, een waarschuwing en zonodig opschorting van de uitkering. Daardoor is het opleggen van een maatregel nauwelijks aan de orde. Re-integratiebedrijven geven aan dat zij geen terugkoppeling krijgen van wat UWV doet met hun berichtgeving ('melding gedrag') als Wajongers nalatig zijn tijdens het re-integratietraject.

3.1 Inleiding

Zowel in 2010 als 2011 zijn ruim 16.000 Wajongers ingestroomd in de nWajong.⁴ Ongeveer de helft van de ingestroomde Wajongers komt in de werkregeling terecht en moet nu of op termijn naar werk worden begeleid. Vrijwel alle Wajongers hebben in meer of mindere mate begeleiding nodig om hun plek op de arbeidsmarkt te veroveren en deze vervolgens ook vast te houden. In de begeleiding naar werk is het voor het welslagen van belang dat enerzijds wordt gekeken naar de affiniteiten en de mogelijkheden van de Wajongers en dat er anderzijds aandacht is voor reële plaatsingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Binnen de Wajongpopulatie zitten mensen met uiteenlopende en soms complexe beperkingen, waardoor de begeleiding naar werk in de regel veel deskundigheid van de professionals vergt. De arbeidsdeskundige werk, op sommige werkpleinen ondersteund door een werkcoach, is verantwoordelijk voor de begeleiding van de Wajonger. Hij kan daarbij gebruikmaken van de expertise van (gespecialiseerde) re-integratiebedrijven.

De begeleiding naar arbeidsparticipatie heeft voor degenen die op of na 1 januari 2010 in de Wajong terecht zijn gekomen een verplichtend karakter. Het UWV moet er voor zorgen dat de Wajonger meewerkt aan zijn re-integratie. Afspraken over de wijze waarop het re-integratietraject verloopt, worden vastgelegd in het participatieplan. Het niet nakomen van die afspraken dient, indien verwijtbaar, door UWV te worden gesanctioneerd.

3.2 De begeleiding van Wajongers

De professionals van UWV, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven geven aan dat zij bij de re-integratie zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de Wajonger, omdat dit de kans op een succesvolle begeleiding vergroot. Daarbij geven zij aan in het oog te houden of de wens van de Wajonger leidt tot een reële mogelijkheid op de arbeidsmarkt en of het past binnen de mogelijkheden van de Wajonger zelf. Als de Wajongers wensen en ideeën hebben die naar het oordeel van de arbeidsdeskundige werk niet reëel zijn, zullen zij de Wajongers zo veel mogelijk zelf

⁴ Jaarverslag UWV 2011, kwantitatieve informatie.

laten inzien dat de wensen en ideeën niet haalbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld via een snuffelstage of door middel van een strategisch vraag- en antwoordspel. Het doorlopen van stages tijdens de schoolperiode biedt vaak een belangrijk aanknopingspunt voor de richting van de re-integratiebegeleiding, waarbij het in een ideale situatie voorkomt dat een stage leidt tot een vast dienstverband. In dergelijke situaties kan de inzet van de arbeidsdeskundige werk beperkt blijven tot het met de werkgever bespreken van het in te zetten re-integratie-instrumentarium.

Arbeidsdeskundigen geven aan dat binnen UWV gestuurd wordt op het meer zelf begeleiden van Wajongers naar werk. Uiteindelijk bepalen zij zelf of ze wel of niet een traject inkopen. Deze professionele vrijheid leidt ertoe dat sommige arbeidsdeskundigen meer of zelfs nagenoeg alle Wajongers doorgeleiden naar een (gespecialiseerd) re-integratiebedrijf en andere arbeidsdeskundigen de begeleiding meer zelf ter hand nemen. Bij de keuze wel of geen traject inkopen laten de arbeidsdeskundigen zich leiden door de complexiteit van de beperkingen, de vermoedelijke duur van de begeleiding en de werkdruk waar de arbeidsdeskundige op dat moment mee te maken heeft. Ook speelt de affiniteit van de arbeidsdeskundige voor het naar werk begeleiden van Wajongers een rol. Arbeidsdeskundigen noemen nooit budgettaire overwegingen voor het al dan niet inkopen van een traject.

3.3 Meewerken aan re-integratie

In het participatieplan worden de afspraken die de arbeidsdeskundige en de Wajonger maken vastgelegd. Daarbij gaat het ondermeer over de wederzijdse rechten en plichten.

Uit de gesprekken met de arbeidsdeskundigen en de dossierstudie heeft de inspectie vastgesteld dat in de praktijk zelden maatregelen worden opgelegd. De arbeidsdeskundigen gaven aan dat bij het niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie een stevig gesprek meestal voldoende is.

Zo nodig volgt een waarschuwing, die eventueel gevolgd wordt door een opschorting van de uitkering. Deze informele handelwijze sorteert volgens de arbeidsdeskundigen vrijwel altijd het gewenste effect. In uiterste gevallen wordt volgens de arbeidsdeskundigen weleens een maatregel opgelegd.

De verwijtbaarheid bij Wajongers is in verband met het motiveringsvereiste vaak moeilijk vast te stellen. De gedragingen zijn vaak inherent aan de beperking van de Wajonger en kunnen daardoor niet als verwijtbaar worden aangemerkt.

Als de begeleiding van een Wajonger is uitbesteed aan een re-integratiebedrijf en de Wajonger de re-integratie bewust belemmert, dan dient dit door middel van een zogenaamde 'melding gedrag' aan UWV te worden gemeld. Re-integratiebedrijven hebben opgemerkt geen terugkoppeling te krijgen van deze meldingen. De inspectie meent dat, in het belang van een goede begeleiding, UWV in alle gevallen het re-integratiebedrijf zou moeten informeren over de afhandeling van de 'melding gedrag'.

4 Matching

De meest voorkomende praktijk is dat bij de Wajonger die gere-integreerd moet worden een werkgever wordt gezocht. Het komt steeds vaker voor dat werkgevers bij UWV om Wajongers vragen, bijvoorbeeld door de Wajongconvenanten. Dan moeten er dus Wajongers bij die werkgevers worden gevonden.

De professionals van UWV zijn vaak afhankelijk van de informatiesystemen om werkgevers en Wajongers te selecteren omdat de parate kennis over het totale bestand aan werkgevers en Wajongers ontoereikend is. Echter, ook de informatie in de systemen is vaak onvolledig. Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven hebben een kleinere en overzichtelijke caseload. Zij geven aan hun bestand te kennen en dat matching op basis van parate kennis geen probleem vormt.

Met het invoeren van klantprofielen in Sonar, het klantvolgsysteem, heeft UWV stappen gezet om tot een betere eerste selectie van Wajongers te komen als een werkgever daarom vraagt. Veel profielen zijn nog niet of onvolledig ingevuld.

Een registratie van alle specifieke Wajongvacatures of werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen ontbreekt, waardoor het snel selecteren van mogelijk geschikte werkgevers voor Wajongers wordt belemmerd.

Het toenemende aantal convenanten waarin Wajongers worden gevraagd, wordt door arbeidsdeskundigen een positieve ontwikkeling gevonden. Regionale werkgevers zijn soms niet op de hoogte van een afgesloten convenant. Arbeidsdeskundigen benadrukken het belang van een goede afstemming met de regio.

4.1 Inleiding

Bij de matching van een Wajonger met een werkgever komt het er op aan dat zo snel mogelijk de juiste Wajonger bij de juiste werkgever en op de juiste werkplek kan worden geplaatst. Een goede match bevordert de duurzaamheid van de dienstbetrekking. Een match kan tot stand komen door een werkgever te vinden voor een Wajonger maar ook andersom: een werkgever geeft aan dat hij een Wajonger in dienst wil nemen, waarvoor dan een geschikte kandidaat moet worden gevonden. De meest voorkomende vorm van matching is het zoeken van een werkgever bij een Wajonger. Bij UWV komt het steeds vaker voor dat er werkgevers zijn waar UWV Wajongers bij moeten zoeken. Bij re-integratiebedrijven en SW-bedrijven is de praktijk voornamelijk dat er werkgevers worden gezocht bij Wajongers respectievelijk SW-geïndiceerden.

Bij het matchingsproces is een goede samenwerking tussen de adviseur werkgeversdiensten en de arbeidsdeskundige werk belangrijk. De adviseur zorgt immers voor de vacatures/werkgevers en de arbeidsdeskundige zorgt voor geschikte Wajong kandidaten. Hoe de matching ook plaatsvindt, het plaatsen van een Wajonger is vrijwel altijd maatwerk en vereist veel kennis en zorgvuldigheid.

In 2011 vonden 6.400 Wajongers een baan, waarvan de helft door UWV zelf en de andere helft via de bemiddeling van een re-integratiebedrijf.⁵ Het eerste tertaal 2012 geeft met 1.200 plaatsingen tegen 1.400 plaatsingen in het eerste tertaal 2011⁶ de indruk dat 2012 voor Wajongers een moeilijk jaar wordt om een baan te vinden. UWV schrijft dit toe aan het huidige economische tij en de oplopende werkloosheid.

4.2 Het proces van matching op de werkpleinen

Voor het tot stand brengen van een match is samenwerking nodig tussen de adviseurs van het WSP en de arbeidsdeskundigen. Het WSP werft werkgevers en vacatures, de arbeidsdeskundigen leveren de Wajongers daarvoor. Op een aantal werkpleinen speelt ook de werkcoach (die voorheen WW'ers begeleidde naar werk) een rol. De werkcoach is soms de schakel tussen het WSP en de arbeidsdeskundigen en soms vervult de werkcoach een ondersteunende rol voor de arbeidsdeskundige, waardoor deze zich meer kan toespitsen op de specifieke arbeidskundige aspecten van zijn functie.

Op alle werkpleinen hebben arbeidsdeskundigen en adviseurs (twee)wekelijks leveringsbijeenkomsten. In die bijeenkomsten worden vacatures en werkzoekenden met afstand, waaronder Wajongers, besproken op mogelijke matches.

Aangezien de samenwerking tussen de arbeidsdeskundigen en de adviseurs werkgeversbenadering voor het realiseren van een match nieuw is, geven zij aan nog zoekende te zijn naar de beste werkwijze en dat de onderlinge samenwerking verder vorm moet krijgen om optimaal te kunnen werken.

Voor het tot stand brengen van een match vindt er incidenteel vacature-uitwisseling plaats tussen UWV en enkele re-integratiebedrijven. De inspectie is van mening dat een systematische vacature-uitwisseling met re-integratiebedrijven kan bijdragen aan een snellere match tussen Wajongers en werkgevers.

4.3 Een werkgever bij een Wajonger zoeken

Het zoeken van een werkgever voor een Wajonger gebeurt via de eigen netwerken van (ervaren) arbeidsdeskundigen, via de adviseurs werkgeversdiensten of via de werkgeversnetwerken van re-integratiebedrijven. Sommige professionals noemen individuele initiatieven zoals het screenen van het internet op bedrijven die maatschappelijk bewust ondernemen voorstaan. Er is geen sprake van een integrale registratie van werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen. In het UWV-systeem WBS worden landelijk alle algemene vacatures opgenomen en sommige adviseurs die dit systeem doorlopen oormerken vacatures die mogelijk geschikt zijn voor Wajongers.

In Wajongwerkt.nl, een door UWV gefaciliteerde internetsite, kunnen werkgevers zelf hun vacatures voor Wajongers plaatsen en Wajongers kunnen er hun cv op kwijt. Eind april 2012 stonden 598 vacatures en 813 cv's geregistreerd in Wajongwerkt.nl.⁷ Deze bron wordt door de UWV-professionals zelf weinig gebruikt. Sommige re-integratiebedrijven gaven aan wel gebruik te maken van Wajongwerkt.nl.

⁵ Kwantitatieve informatie bij jaarverslag UWV 2011.

⁶ Viermaanden verslag UWV 2012.

⁷ Viermaanden verslag UWV 2012.

De inspectie meent dat een integrale registratie van Wajongvacatures ten goede komt aan een snellere match tussen een Wajonger en een werkgever.

4.4 Een Wajonger bij een werkgever/vacature zoeken

Bij UWV komt het steeds vaker voor dat een Wajonger bij een werkgever moet worden gezocht. Dat is vooral aan de orde bij convenanten en projecten die in toenemende mate worden afgesloten.⁸ Ook naast de convenanten en projecten zijn er werkgevers die vanuit hun streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen of vanwege social return verplichtingen graag Wajongers in dienst nemen. Social return verplichtingen zijn verplichtingen bij publieke aanbestedingen voor werkgevers om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Het vinden van een geschikte Wajonger bij een werkgever of vacature vereist goede selectiemogelijkheden, hetzij via parate kennis van professionals van het Wajongbestand, hetzij via de UWV-systemen.

Arbeidsdeskundigen geven aan alleen de Wajongers waar recent aandacht aan is besteed op het netvlies te hebben staan. Dat betekent dat voor een selectie van één of meerdere Wajongers de arbeidsdeskundigen vaak afhankelijk zijn van de systemen van UWV. De inspectie ziet het dan ook als een positieve ontwikkeling, dat UWV is gestart met het opnemen van profielen van Wajongers in Sonar, het klantvolgsysteem van UWV. Het dossieronderzoek van de inspectie laat zien dat, in situaties waar Wajongers arbeidsmogelijkheden hebben, lang niet altijd profielen van Wajongers zijn aangemaakt. Bovendien zijn de profielen die wel zijn aangemaakt vaak onvolledig ingevuld. Dat maakt dat de profielen als (eerste) selectiemiddel nog niet bruikbaar zijn. De professionals van UWV geven dan ook aan de profielen vaak nog niet als selectiemiddel te gebruiken. Dat neemt niet weg dat de profielen in de toekomst wel degelijk als eerste selectiemiddel kunnen worden gebruikt. De uiteindelijke match blijft maatwerk.

De re-integratiebedrijven en SW-bedrijven selecteren vrijwel altijd vanuit de parate kennis van de re-integratiebegeleider. Zij geven aan dat te kunnen doen omdat zij een overzichtelijke caseload hebben en daardoor hun hele bestand kennen.

Convenanten

In toenemende mate komen er convenanten waarin werkgevers de intentie uitspreken om Wajongers in dienst te nemen.

Arbeidsdeskundigen geven aan dat op zich een goede zaak te vinden maar het werkt nog niet zoals het zou moeten werken. Werkgevers in de regio zijn volgens UWV niet altijd op de hoogte van de gemaakte afspraken of zijn niet altijd bereid daaraan mee te werken. Anderzijds blijken arbeidsdeskundigen regelmatig niet in staat Wajongers te selecteren voor de convenanten. Inmiddels wordt voorafgaande aan het sluiten van een convenant eerst nagegaan of de werkpleinen de Wajongers ook daadwerkelijk kunnen leveren en zo dit het geval is worden de werkpleinen daaraan ook gehouden.

Een ander punt is dat in convenanten de werkgevers soms een te hoog niveau vragen. UWV kan dan niet leveren omdat er maar weinig Wajongers zijn die het gevraagde niveau hebben.

De inspectie meent dat het succes van convenanten vergroot kan worden door een goede afstemming van mogelijkheden tussen landelijk en regionaal niveau.

⁸ UWV jaarverslag 2011

4.5 Matching van een Wajonger is maatwerk

Het proces van matching van Wajongers met werkgevers is vrijwel zonder uitzondering maatwerk. Voordat het tot een definitieve plaatsing van de Wajonger komt, gaat de professional vaak naar de werkomgeving van de werkgever om de werksituatie te beoordelen, en de in te zetten voorzieningen te bespreken zoals: jobcarving, werkplekaanpassing en om de sfeer te proeven om te kunnen inschatten of de Wajonger daar op zijn plaats is. Daarbij merken de arbeidsdeskundigen op dat de formele tijdsnormering voor bezoeken aan werkgevers voor dit soort zaken onjuist is en teveel onder tijdsdruk moet plaatsvinden, waardoor ze vaak maar beperkt in staat zijn het vereiste maatwerk te leveren. Dit in tegenstelling tot de begeleiders bij re-integratiebedrijven en SW-bedrijven, die naar hun zeggen door de beperkte caseload wel in staat te zijn het vereiste maatwerk te leveren.

Systemen

Voor het kunnen leveren van maatwerk is het nodig dat er een goed en overzichtelijk beeld van de Wajonger kan worden verkregen vanuit de systemen. Dat geldt des te meer als de parate kennis van het bestand Wajongers beperkt is. UWV maakt voor de Wajongers gebruik van Sonar en het documentatiesysteem EAED (Elektronisch archief en elektronisch dossier). Arbeidsdeskundigen die met deze systemen moeten werken geven aan moeite te hebben met het gebruik van Sonar en EAED. Zij vinden de systemen gebruiksonvriendelijk. De inspectie heeft vanuit het dossieronderzoek (via Sonar en EAED) hetzelfde beeld over de gebruiksvriendelijkheid van de systemen gekregen.

De inspectie stelt vast dat de beschreven onvolkomenheden in de systemen het moeilijk maken om (snel) een volledig beeld van een Wajonger uit het systeem te halen. Dat vormt niet alleen een probleem voor een eerste selectie voor een match, maar bemoeilijkt ook het leveren van het benodigde maatwerk.

5 Bestuurlijke reacties – naschrift Inspectie

Samenvatting reactie UWV

UWV presenteert in haar bestuurlijke reactie de context waarin UWV moet opereren en schetst de ontwikkelingen die in de toekomst moeten bijdragen aan een hogere deelname van Wajongers aan het arbeidsproces. Daarnaast wijst UWV op de positieve resultaten die in de laatste jaren zijn geboekt maar onderkent tevens dat er verdere verbeteringen wenselijk zijn.

UWV nuanceert het oordeel van de inspectie op een aantal punten. In onderstaand naschrift gaat de inspectie hier nader op in.

Samenvatting reactie VNG

De samenwerking tussen UWV en gemeenten moet deels weer opnieuw vormgegeven worden als gevolg van het sluiten van een groot aantal werkpleinen. De Programmaraad ondersteunt UWV en gemeenten om die samenwerking vorm te geven, rekening houdend met regionale kenmerken.

Voorts is VNG van mening dat een Wajongspecialisatie op de werkgeversservicepunten zich niet goed verdraagt met een uniforme benadering van werkgevers.

Samenvatting reactie Divosa

Divosa concentreert zich in haar reactie op de samenwerking tussen UWV en gemeenten.

Divosa onderschrijft de bevinding van de inspectie dat door de bezuinigingen de samenwerking tussen UWV en gemeenten van karakter verandert. Er dienen dan ook nieuwe afspraken te moeten worden gemaakt over de wijze van samenwerking. In dit kader maakt ook Divosa melding van de ondersteuning van UWV en gemeenten door de Programmaraad.

Naschrift reactie Inspectie SZW

UWV

De inspectie is zich bewust van die context en de geschetste ontwikkelingen. De inspectie heeft in haar oordeel ook benadrukt dat UWV onder moeilijke omstandigheden grote prestaties moet leveren. De inspectie vindt het positief dat UWV in de rapportage van de inspectie aanknopingspunten ziet voor verbetering van het uitvoeringsproces en een task force in het leven roept om de effectiviteit van de begeleiding van Wajongers te vergroten.

Op een aantal onderwerpen gaat de inspectie hieronder nader in.

Werkgeversbenadering

De samenwerking tussen UWV en gemeenten moet deels weer opnieuw worden vormgegeven als gevolg van het sluiten van een groot aantal werkpleinen. De Programmaraad ondersteunt UWV en gemeenten om die samenwerking vorm te geven, rekening houdend met regionale kenmerken. De inspectie zal met belangstelling de ontwikkeling op dat punt volgen vanwege het belang voor het matchingsproces van werkgevers en werkzoekenden.

UWV geeft aan op dit moment de werkgeversdienstverlening vanuit 30 regionale werkgeversdienstverlening vorm te geven. Binnen elk regionaal werkgeversservicepunt zou een dedicated arbeidsdeskundigen en werkcoaches werkzaam zijn die zich specifiek richten op dienstverlening Wajong.

Met het UWV vindt de inspectie het van belang dat werkgevers goed voorgelicht worden. Gelet op het specifieke karakter van de Wajongdoelgroep is expertise over de Wajongpopulatie noodzakelijk. Op de bezochte werkpleinen heeft de inspectie dit niet in de vorm van dedicated arbeidsdeskundigen aangetroffen.

Integrale registratie van Wajongvacatures

De inspectie meent dat een integrale registratie van vacatures op regionaal niveau de selectie van vacatures voor Wajongers ten goede zou komen. UWV merkt op dat er al diverse registraties van Wajongvacatures zijn. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er geen integrale registratie is. De registratie van Wajongvacatures in WBS is beperkt en ook Wajongwerkt.nl bevat alleen vacatures die werkgevers zelf hebben geregistreerd in het systeem. Bovendien wijst het onderzoek van de inspectie uit dat professionals weinig gebruik maken van de systemen.

Profielen

De inspectie heeft zich specifiek gericht op de dossiers van Wajongers die in de werkregeling zitten en over arbeidsmogelijkheden beschikken. De inspectie begrijpt dat nog niet alle profielen zijn opgenomen in Sonar, dat heeft meer tijd nodig. Van belang is wel dat dat voor nieuwe instroom integraal gedaan wordt en dat de registraties van goede kwaliteit zijn. Dat was ten tijde van het onderzoek nog niet of deels het geval.

De inspectie is met UWV van mening dat met de profielen alleen geen match tot stand zal komen. Een match zal altijd maatwerk blijven.

Resultaten

UWV schetst de resultaten van geplaatste Wajongers over 2010 en 2011. De inspectie wijst er op dat dat geen vergelijkbare cijfers zijn waardoor de feitelijke verbetering van de resultaten niet goed in beeld komen. De cijfers over 2010 geven alleen de plaatsingen vanuit een re-integratietraject, de cijfers over 2011 geven alle plaatsingen weer. Daarnaast wijst de inspectie op de resultaten in het eerste kwartaal van 2012 die duiden op een neerwaartse ontwikkeling.

VNG

De inspectie zal met belangstelling de ontwikkelingen van de samenwerking op het gebied van de werkgeversbenadering volgen vanwege het belang voor het matchingsproces van werkgevers en werkzoekenden.

De inspectie is van mening dat een Wajonger plaatsen een specialistische expertise vereist. Het gaat derhalve niet om het vereiste van een Wajongspecialisatie op een werkgeversservicepunt, maar meer om het waarborgen van de expertise voor het succesvol plaatsen van een Wajonger.

Divosa

De inspectie zal de ontwikkelingen ten aanzien van de samenwerking tussen UWV en gemeenten nauwlettend volgen.

Bijlagen: Reacties UWV, VNG en Divosa

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de Inspecteur-Generaal SZW
De heer mr. J.A. van den Bos
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum

03 SEP. 2012

Van

Ons kenmerk
SBK/85854

Uw kenmerk
2012/4616

Pagina
1 van 5

Onderwerp

Bestuurlijke reactie op het rapport 'Tussen Wajong en werk'

Geachte heer Van den Bos,

Op 3 augustus jl. hebben wij uw conceptprogrammarapportage 'Tussen Wajong en werk' ontvangen, waarin u ons verzoekt om een bestuurlijke reactie. In reactie hierop berichten wij u het volgende.

Vanaf 2010 voert UWV de nWajong uit. Met de nWajong is de focus meer komen te liggen op een activerende aanpak waarin werken voorop staat. Daarnaast blijven we uitvoering geven aan de re-integratie van oWajongeren.

Het aan het werk helpen van Wajongeren is een grote uitdaging: veel meer dan bij werknemers met een arbeidsverleden moeten bij Wajongeren de mogelijkheden van de jongere zelf én de wensen van de werkgever bij elkaar gebracht worden. Dit is niet alleen maar een proces van matchen; het is óók, en misschien wel vooral, een proces van individueel begeleiden en verwachtingen bijstellen. Daarbij is iedere jongere anders en heeft iedere werkgever andere ideeën. Het is dus vooral een individueel bepaald proces, waar geen "universele mal" zomaar op toegepast kan worden.

Wij slagen er, ondanks tegenwind waarover later meer, steeds beter in om Wajongeren aan het werk te helpen. Dat er verbeteringen mogelijk blijven in het proces onderkennen ook wij, maar we kunnen zeggen dat we trots zijn op onze prestaties van de afgelopen jaren.

Eind 2011 waren 54.000 Wajongeren aan het werk, waarvan ruim de helft bij reguliere werkgevers, een stijging van 7% ten opzichte van het jaar daarvoor. In 2011 vonden mede dankzij inspanningen van UWV 6.400 Wajongeren een baan ten opzichte van 2.800 het jaar daarvoor. Een substantieel deel daarvan is door bemiddeling door UWV aan werk geholpen. Dit zijn ons inziens prima resultaten, zéker gelet op de huidige economische context die bepaald niet gunstig is voor het realiseren van participatiedoelstellingen voor moeilijke doelgroepen enerzijds en de forse bezuiniging op de bemiddelingsfunctie van UWV anderzijds.

Zoals hierboven aangegeven geldt dat bemiddeling van juist deze moeilijke doelgroep veel creativiteit en inspanning vergt van onze arbeidsdeskundigen en werkcoaches. UWV stimuleert de regio's om zo veel mogelijk verschillende manieren te gebruiken om dit doel optimaal te realiseren. Op lokaal niveau wordt bepaald welke activiteiten voor welke concrete Wajongeren op welke momenten het meest effectief zijn. In het ene geval kan dat bemiddeling door UWV zelf zijn, al dan niet op basis van een bestaand werkgeversconvenant; in het ander geval gaat de voorkeur uit naar de inkoop van een re-integratietraject. Sturing door UWV vindt primair plaats op het eindresultaat, i.c. het aantal Wajongeren dat aan het werk gaat en minder op de in de regio's gemaakte keuzen om dat eindresultaat te behalen. In dit opzicht geldt hetzelfde als voor zieke werknemers: niet het proces moet bepalend zijn voor werkhervatting, maar het resultaat.

UWV is zoals hierboven aangegeven positief over de behaalde resultaten. Dit doet niets af aan de noodzaak om verdere verbeteringen door te voeren in de uitvoering van de Wajong; daar gaan we

de komende periode dan ook aan werken. Uw rapportage biedt de nodige aanknopingspunten voor verbeteringen in de uitvoering die wij intern hebben opgepakt. In lijn met het voorgaande blijven wij benadrukken dat wij hierbij het eindresultaat centraal stellen.

Werkgeversbenadering

De hierboven genoemde prestaties zijn gerealiseerd in een tijd dat de regionale mobiliteitscentra werden omgevormd tot regionale werkgeversservicepunten. De regionale werkgeversservicepunten zijn formeel gestart op 1 januari 2012. Op het moment dat het onderzoek van uw Inspectie werd verricht, waren de werkgeversservicepunten pas een paar maanden operationeel.

Belangrijker nog in dit proces van totstandkoming van de werkgeversservicepunten is de invloed geweest van de voorgenomen invoering van de Wet werken naar vermogen (Wwnv). In dit wetsvoorstel werd de verantwoordelijkheid voor de bemiddeling van jongeren met een arbeidshandicap gelegd bij gemeenten; het uitgangspunt van het wetsvoorstel was juist dat iedere gemeente zélf mocht bepalen hoe de bemiddeling, inclusief de werkgeversdienstverlening, zou worden ingericht. Daarbij past dus in eerste instantie een zekere terughoudende rol voor UWV. Wij constateerden echter dat naar werkgevers een diffuse situatie ontstond, reden waarom wij in de Programmaraad een model hebben neergelegd, dat enerzijds ruimte biedt voor regionale verschillen in werkgeversdienstverlening en anderzijds een landelijke invloed mogelijk maakt. UWV wil ook graag deze rol van intermediair en facilitator tussen enerzijds de landelijke opdrachtgever en anderzijds de 415 lokale uitvoerders spelen. Dit vergt dan wel de notie dat de werkgeversdienstverlening regionaal kan verschillen en op de ene plaats verder is dan op de andere.

De jaarlijks opgelegde financiële taakstellingen hebben daarnaast tenslotte de uitvoering van de werkgeversservicepunten in 2011 en 2012 nadelig beïnvloed. De financiële taakstellingen hebben geleid tot forse wijzigingen in het dienstverleningspakket van de divisie Werkbedrijf.

Wij zijn van mening dat er onder moeilijke omstandigheden wel degelijk vooruitgang is geboekt. Vanuit de regionale werkgeversservicepunten wordt de werkgeversbenadering integraal opgepakt; de doelgroep Wajong maakt daar onderdeel van uit. Op dit moment heeft UWV 30 regionale werkgeversservicepunten. Binnen elk regionaal werkgeversservicepunt zijn dedicated arbeidsdeskundigen en werkcoaches werkzaam die zich specifiek richten op dienstverlening Wajong. Daarnaast moeten op deze werkgeversservicepunten ook de andere AG-klantgroepen (WIA, WAO, ZW-Arbo) worden bediend. Ten aanzien van de bezetting op de servicepunten bestaat een wisselend beeld. In sommige regio's zijn relatief veel arbeidsdeskundigen in opleiding waardoor erg veel druk wordt neergelegd bij de ervaren arbeidsdeskundigen.

Om de werkgeversdienstverlening op landelijk niveau te borgen hebben we naast de 30 regionale werkgeversservicepunten twee landelijke werkgeversservicepunten in Amsterdam en Apeldoorn. Binnen het landelijke werkgeversservicepunt te Amsterdam is de Wajong-alert ingericht, bedoeld voor werkgevers die geen goede ingang bij UWV kunnen vinden en waarvan is gebleken dat de bekendheid bij werkgevers nog de nodige verbetering behoeft. Het werkgeversservicepunt Wajong te Apeldoorn fungeert (sinds 2008) als landelijk aanspreekpunt voor convenanten met grote werkgevers zoals Albert Heijn, voor de ABU en als CAO-meldpunt. Op termijn zullen de taken van dit landelijk werkgeversservicepunt moeten worden uitgevoerd vanuit de 30 regionale werkgeversservicepunten.

Met de meest recente wijziging van de Wet Suwi is wettelijk geregeld dat de regionale werkgeversservicepunten in samenwerking met de gemeenten worden ingericht. UWV werkt daarvoor met de meeste gemeenten intensief samen om te komen tot een werkgeversbenadering die is toegespitst op de regio. Er komen 35 arbeidsmarktregio's van waaruit UWV en gemeenten de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven. Vanzelfsprekend geeft dit verschillende accenten in de werkgeversaanpak en de onderlinge rolverdeling. Mede door bezuinigingen bij zowel UWV als gemeenten is gekozen voor een nieuwe samenwerkingsvorm, waarbinnen de complementaire dienstverlening centraal staat. Bij complementaire dienstverlening gaat het om een zodanige functionele verdeling waarbij elke partij doet waar hij het beste in is en

zijn expertise vervolgens inzet voor de andere partij. Zo benutten partijen elkaars expertise met behoud van eigen verantwoordelijkheid. Vanuit de Programmaraad wordt ook op structurele basis ondersteuning geboden aan de realisering van gezamenlijke werkgeversdienstverlening door gemeenten en UWV.

We erkennen dat de afhandeling van aanvragen voor voorzieningen door werkgevers de afgelopen maanden te lang heeft geduurd. Inmiddels zijn interventieteams actief om bestaande achterstanden weg te werken.

Begeleiding van Wajongeren

De Inspectie constateert dat het bij de doelgroep Wajongeren zelden komt tot het opleggen van een sanctie. Ten aanzien van de doelgroep Wajongeren geldt dat op basis van waarschuwingen en het vaststellen van verwijtbaar gedrag opschortingen van uitkeringen plaatsvinden. Dit zijn geen maatregelen in formele zin, maar wel maatregelen waarmee we het gedrag van Wajongeren in materiële zin beïnvloeden. Daarnaast wordt gewerkt aan een sterk vereenvoudigde wijze van sanctioneren, waarbij de medewerker van de divisie Werkbedrijf een maatregel oplegt en de divisie Uitkeren deze maatregel integraal overneemt en overgaat tot het opleggen van sancties. Dit aangescherpte sanctiebeleid zal op zeer korte termijn ook worden uitgevoerd voor de nWajong. Het zal moeten blijken of deze werkwijze ook effectief is voor Wajongeren, rekening houdend met bepaalde specifieke gedragskenmerken van deze doelgroep. Het overgrote deel van het actieve bestand bestaat uit personen uit de oWajong. Gezien de aard van de regeling is de mogelijkheid tot het opleggen van sancties voor deze groep nihil.

UWV deelt de opvatting van de Inspectie dat het ingehuurd re-integratiebedrijf te allen tijde moet worden geïnformeerd over de afhandeling van een zogenaamde 'melding gedrag'. We zullen in de uitvoering hier nadrukkelijker aandacht aan besteden.

Matching vraag en aanbod

De Inspectie stelt dat de profielen tot nu toe nog maar mondjesmaat worden ingevuld en dat de profielen die wel zijn aangemaakt onvolledig zijn ingevuld, met nadelige gevolgen voor het effectief gebruiken van de systemen voor de matching. Tot aan de invoering van de nWajong op 1 januari 2010 beschikte UWV enkel over informatie over de mate van arbeidsongeschiktheid en de uitkeringshoogte. Er bestond nagenoeg geen informatie over de arbeidsmarktkwaliteiten van de Wajongeren. Dit was ook logisch, aangezien de bemiddeling en de matching verplicht was belegd bij private re-integratiebedrijven. Met de invoering van de nWajong heeft UWV vanaf 2010 fors geïnvesteerd in de opbouw van profielen. Daarbij is de prioriteit gelegd bij de nWajongeren. Het moge duidelijk zijn dat het voor UWV niet mogelijk is om met de gegeven capaciteit binnen ruim twee jaar profielen op te stellen van alle Wajongeren met arbeidsvermogen. Een dergelijke kanttekening hadden we graag teruggezien in uw conceptrapportage.

Inmiddels zijn er van 14.000 Wajongeren die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt profielen in bestanden vastgelegd. Op basis hiervan kunnen Wajongeren geselecteerd worden voor vacatures die beschikbaar zijn voor deze doelgroep. UWV heeft er voor gekozen om aan te vangen met het opstellen van profielen voor Wajongeren die direct dan wel op korte termijn bemiddelbaar zijn. Voor de overige Wajongeren, waaronder de groep 'tijdelijk geen benutbare mogelijkheden' en studenten die niet op korte termijn van school komen, wordt niet direct een profiel opgesteld. Voor deze groepen volgen alsnog profielen op het moment dat ze (op korte termijn) bemiddelbaar worden. Dit verklaart waarom een deel van de profielen onvolledig is ingevuld. Het opstellen en vervolmaken van profielen is een continu proces dat tijd en aandacht vergt. De snelheid waarin we in staat zijn om meer profielen in te vullen is verder ook afhankelijk van de beschikbare uitvoeringscapaciteit.

De gedachte dat profielen van Wajongeren in combinatie met vacatures in een systeem gaat leiden tot automatisch bemiddelen en aansluitend matchen is onjuist. Op basis van ingevulde profielen en vastgelegde kenmerken kan de arbeidsdeskundige een grove selectie uitvoeren op het moment dat een werkgever zich meldt met een vacature of aangeeft te beschikken over plaatsingsmogelijkheden voor Wajongeren. Op basis van deze selectie is echter vervolgens maatwerk nodig om te bezien of het geselecteerde profiel daadwerkelijk matcht met de vacature.

Met de Inspectie is UWV van mening dat een systematische vacature uitwisseling met re-integratiebedrijven en integrale registratie van Wajongvacatures zal bijdragen aan de matching. De uitwisseling van Wajongvacatures met re-integratiebedrijven is reeds bestaand beleid, hetwelk tot stand gekomen is in afstemming met Oval en de betrokken re-integratiebedrijven. Integrale registratie van Wajongvacatures vindt plaats via de website Wajongwerkt.nl, welke in het leven is geroepen voor Wajongeren en werkgevers. Deze twee partijen kunnen elkaar hier zoeken en indien gewenst treffen. UWV beschikt daarnaast over het systeem WBS, waarin landelijk alle vacatures zijn opgenomen. Ook specifieke vacatures voor Wajongeren zijn hier in opgenomen en als zodanig geoormerkt. Hier kan door de arbeidsdeskundigen op worden geselecteerd (naar functie, naar geografische locatie).

De Inspectie stelt verder vast dat UWV geen integrale registratie hanteert van werkgevers die Wajongeren in dienst willen nemen. In reactie hierop stelt UWV dat centrale registratie geen meerwaarde heeft. Met uitzondering van de landelijke afspraken met werkgevers. Binnen de regio's vindt wel degelijk registratie van potentiële werkgevers voor Wajongeren plaats en wordt contact met hen opgenomen teneinde plaatsingen te realiseren. Deze regionale insteek is juist van belang vanwege de noodzaak van intensief contact tussen betrokken partijen. Daarnaast vindt wel registratie van landelijke werkgevers die Wajongeren in dienst willen nemen plaats via het werkgeversservicepunt te Apeldoorn. Ook de convenanten met landelijke werkgevers lopen via dit landelijke werkgeversservicepunt.

Conclusie

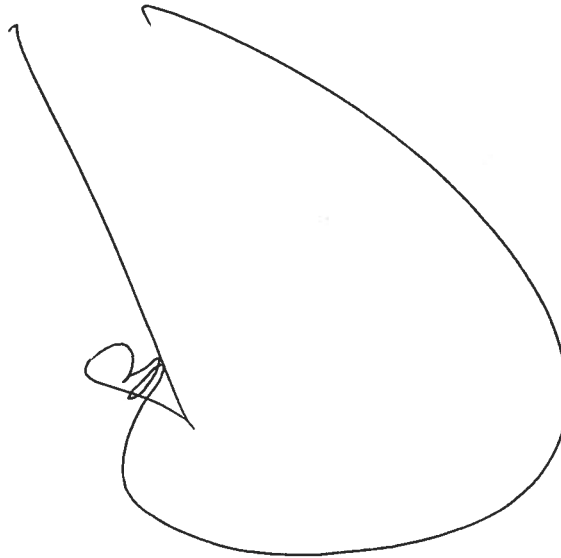
Wij zijn trots op de resultaten die we de afgelopen twee jaren hebben geboekt, onder de erkenning dat het soms niet eenvoudig is. We helpen steeds meer Wajongeren aan het werk en we bieden opdrachtgever en lokale uitvoerders een helpende hand om werkgevers goed te bedienen, rekening houdend met regionale verschillen en lokale wensen. Tevens stellen wij vast dat de reeds ingezette werkwijze betreffende de werkgeversbenadering en matching op basis van aangemaakte profielen door uw Inspectie wordt onderschreven. De aanbevelingen van uw Inspectie lijken veeleer de richting uit te gaan van het versnellen van reeds ingezette activiteiten, voor zover de benodigde financiering van de hiervoor benodigde uitvoeringscapaciteit dit alles mogelijk maakt. Om de totstandkoming van zoveel mogelijk plaatsingen van Wajongeren op betaalde banen in de komende periode waar mogelijk te versnellen, zal UWV bij het verbeteren van de aanpak mede gebruik maken van de aanbevelingen van uw Inspectie.

Om de totstandkoming van zoveel mogelijk plaatsingen van Wajongers op betaalde banen in de komende periode te versnellen is UWV voornemens om een Taskforce Wajong op te zetten. Doelstelling is om in het jaar 2015 te komen tot 10.000 bemiddelde en werkende Wajongers (in aanvulling op de bovengenoemde 54.000 plus alle nog te realiseren plaatsingen in de periode 2012 t/m 2014). Om dit te bereiken gaat UWV bewerkstelligen dat de komende periode 10.000 extra profielen in het klantvolgsysteem Sonar worden opgenomen aan de hand waarvan een voorselectie kan worden gemaakt. Er zal expliciet worden gestuurd op het feitelijk gebruik maken van dit instrument. Voor dat doel zal, waar nodig, de uitvoering op het gewenste kennisniveau worden gebracht opdat men in staat wordt gesteld om niet enkel voordrachten van Wajongers te presenteren maar tevens om te zorgdragen dat dit feitelijk leidt tot plaatsingen.

Ook zal nadrukkelijker dan voorheen aandacht worden besteed aan het ontzorgen van werkgevers, o.a. betreffende een snelle inzet van de juiste werkvoorzieningen voor zover deze noodzakelijk zijn. De werkgeversservicepunten spelen hierbij een belangrijke rol.

Hoogachtend,

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

A large, handwritten signature in black ink, which appears to be 'B.J. Bruins', is written over the typed name and title. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW)
De heer J.A. van de Bos
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer
(070) 373 8760

uw kenmerk
2012/4618

bijlage(n)

betreft
Bestuurlijke reactie
conceptrapportage Inspectie
SZW

ons kenmerk
BAWI/U201201262

datum
29 augustus 2012

Geachte heer Van de Bos,

Wij ontvingen van u de rapportage 'Tussen Wajong en werk' en uw verzoek om een bestuurlijke reactie daarop te formuleren. In de rapportage doet u verslag van een onderzoek naar de manier waarop het UWV de vraag en het aanbod van Wajongers bij elkaar brengt. De VNG vindt het niet logisch te reageren op het overgrote deel van het rapport dat het UWV aangaat. Deze reactie gaat daarom in op een tweetal onderwerpen die gemeenten raken: de samenwerking tussen gemeenten en UWV en de wijze van werkgeversdienstverlening.

U stelt in uw rapport dat de samenwerking tussen UWV en gemeenten verbetering behoeft. Wij herkennen dat de samenwerking tussen UWV en gemeenten door de bezuinigingen noodgedwongen van karakter verandert. Doordat er vijfendertig werkpleinen overblijven, moeten de partijen opnieuw afspraken maken over de manier waarop zij hun werkgeversdienstverlening op regionaal niveau inrichten. De 'aanjagers' van de Programmaraad ondersteunen daarbij. De Programmaraad bestaat uit vertegenwoordigers van Divosa, UWV en VNG. Kortom, dit is volop in ontwikkeling.

Daarnaast stelt u in uw rapport dat van een Wajong-specialisatie op bijna alle werkgeversservicepunten geen sprake is. U ziet dat als een knelpunt. De VNG heeft daar een andere opvatting over. Het is een breed gedeelde opvatting, die ook in eerdere rapporten van de Inspectie SZW te lezen is, dat de benadering van werkgevers vraaggericht plaats dient te vinden. Dat verdraagt zich slecht met een eigen benadering richting werkgevers voor aparte groepen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



drs. C.J.G.M. de Vet
lid directieraad

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

Utrecht, 24 augustus 2012

Onderwerp: Bestuurlijke conceptrapportage 'Tussen Wajong en Werk'
Onze ref.: 120127

Geachte heer Van den Bos,

bezoekadres
Verenigingsbureau
Divosa
Koningin
Wilhelminalaan 5
3527 LA Utrecht

postadres
Postbus 2758
3500 GT Utrecht

telefoon
030-233 233 7

website
www.divosa.nl

e-mail
cb@divosa.nl

Wij ontvingen van u de rapportage 'Tussen Wajong en Werk' en uw verzoek om een bestuurlijke reactie daarop. De rapportage gaat over de manier waarop het UWV de vraag en het aanbod van Wajongers bij elkaar brengt. U maakt daarbij ook opmerkingen over de samenwerking tussen UWV en gemeenten in het kader van de werkgeversbenadering.

Het klopt dat de samenwerking tussen UWV en gemeenten door de bezuinigingen noodgedwongen van karakter verandert. Doordat tweederde van de werkpleinen verdwijnt, moeten de partijen opnieuw afspraken maken over de manier waarop zij de samenwerking inrichten. Die afspraken zijn nodig omdat UWV en gemeenten in dezelfde werkgeversvijver vissen. Wajongers, Wwb'ers en Wsw'ers hebben allemaal een grote afstand tot de arbeidsmarkt en vaak een gelijksoortige problematiek. Het is een van de redenen waarom Divosa nog altijd pleit voor één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Op dit moment zijn UWV en gemeenten bezig met het maken van hernieuwde afspraken over de manier waarop zij samenwerken. Wij beschouwen de uitkomsten van uw onderzoek daarom als een nulmeting. De 'aanjagers' van de Programmaraad van Divosa, UWV en VNG ondersteunen gemeenten en UWV bij deze transitie. Afgelopen juni publiceerde de raad een handreiking die partijen verder kan helpen bij het ontwikkelen van een visie. Daarnaast ontwikkelt Divosa op dit moment een programma dat is gericht op het uitwisselen van kennis en expertise rondom effectieve werkgeversdienstverlening.

Divosa is er overigens van overtuigd dat de basis voor een effectieve werkgeversdienstverlening aanwezig is. Uit de meest recente Divosa-monitor blijkt dat 88% van de sociale diensten samenwerkt met UWV. 80% werkt samen met andere gemeenten, 80% met het SW-bedrijf en 72% met de afdeling economische zaken van de gemeente. Ook ontwikkelen gemeenten binnen Locus expertise als het gaat om het maken van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (jobcarving). Binnen Locus gaan werkgevers en uitvoeringsinstelling met elkaar in gesprek om afspraken te maken op basis van casuïstiek. Deze aanpak werpt vruchten af en zowel werkgevers als gemeenten en SW-bedrijven leren daarvan (zie www.locuswerkt.nl voor meer informatie).

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "René Paas".

René Paas,
voorzitter Divosa

Publicaties van de Inspectie SZW, directie werk en inkomen

2012

R12/01	Informatie-uitwisseling van de SUWI-keten met andere partijen
R12/02	Jonggehandicapten aan het werk
R12/03	Samen de focus op werk

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2011

R11/11	Het naleven van verplichtingen Programmarapportage Inkomenszekerheid
R11/10	Gegevensuitwisseling WWB/WIJ Programmarapportage Informatieprocessen
R11/09	De cliënt centraal Programmarapportage Dienstverlenende overheid
R11/08	Veranderprogramma SVB Tien
R11/07	Iedereen aan de slag Programmarapportage Participatie
R11/06	De keten volgt klanten, toepassing van klantvolgsystemen Klantvolgfunctionaliteit in het veld van werk en inkomen Overkoepelende rapportage
R11/05	Programmarapportage Activering jongeren
R11/04	Samenwerken voor uitkeringsgerechtigden met gezondheidsproblemen
R11/03	De voorlichting aan WGA'ers
R11/02	Onderzoek categoriale aanvullende inkomensondersteuning door gemeenten
R11/01	UWV en Walvis, tiende rapportage Jaarverslag 2010

U kunt deze publicaties downloaden van de website van de Inspectie SZW:
www.inspectieszw.nl.