

Notitie:

Op zoek naar het werkgeversperspectief bij de arbeidsparticipatie van Wajongers

Aanleiding

Om meer jongeren met een beperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Zij bieden de toegang tot arbeid en alleen met hun medewerking kan de economische zelfstandigheid van jongeren met een beperking vergroot worden. In het gesprek met het bestuur van Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver begin 2010 hebben een aantal parlementariërs de vraag gesteld wat, vanuit het perspectief van ondernemers, nodig is om meer jongeren met een beperking duurzaam toegang te verschaffen naar regulier werk.

Waarom onderschrijven werkgevers de noodzaak om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor jongeren met een beperking maar blijven zij tegelijkertijd terughoudend in het beschikbaar stellen van werkplekken. Waarom gaat een andere groep werkgevers de uitdaging aan maar blijft vervolgens huiverig om de jongeren uiteindelijk een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. Waar lopen werkgevers tegen aan en wat zouden ze veranderd willen zien.

In deze notitie vindt u een overzicht van de bevindingen van werkgevers die in diverse publicaties over dit thema zijn beschreven (zie bijlage bronnen overzicht). De bevindingen uit de onderzoeksresultaten zijn aangevuld met informatie die CrossOver verzamelde in gesprekken die zij de afgelopen maanden met MKB werkgevers voerde. Recentelijk presenteerde de RWI de publicatie Wajongers op de werkvloer, Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven. Hiervoor is op de werkvloer onderzoek gedaan naar cultuuraspecten ten aanzien van Wajongers. De inzichten uit dit onderzoek worden aangevuld met de inzichten uit de interviews met MKB werkgevers van Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver en in het najaar gebundeld in een handreiking voor werkgevers.

Ondanks het feit dat het aan de vraag van veel werkgevers tegemoet komt moeten we ons echter ook realiseren dat we met een handreiking voor werkgevers een dubbele boodschap uitdragen. Enerzijds benadrukken we hoe goed en relatief eenvoudig jongeren met een beperking regulier aan het werk kunnen. Anderzijds ontwikkelen we een toolbox om die 'normaliteit' te faciliteren. Dit lijkt paradoxaal, echter zolang het werkgevers aan de benodigde informatie ontbreekt om te kunnen besluiten een Wajonger aan te nemen weegt de komst van de handreiking zwaarder dan de mogelijke verwarrende beeldvorming.

Uitgangspunten voor het lezen van deze notitie

De groep jongeren met een beperking is zeer divers. De groep bestaat uit jongeren met verschillende soorten beperkingen en verschillende niveaus. De mate waarin een beperking zich manifesteert varieert van persoon tot persoon en is bepalend voor de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Stage- en werkervaringsplaatsen zijn voor deze groep moeilijk te realiseren. Hierdoor ontbreekt het een deel van deze jongeren aan ervaring in het hanteren van (arbeids-)discipline en passende kwalificaties.

Het is daarom niet mogelijk om algemene uitspraken te doen die voor de hele groep opgaan. In deze notitie gaan we uit van die jongeren met een beperking die in staat zijn (enige mate van) loonvormende arbeid te verrichten in een reguliere setting.

Ook de werkgeversgroep is niet uniform. De problemen in het bedrijfsleven hebben een ander karakter als bij de overheid. Er zijn andersoortige problemen bij MKB en grote bedrijven. Ook iedere individuele werkgever kan verschillende problemen ervaren.

Tegen deze achtergrond zal altijd maatwerk nodig zijn, waarbij ruimte is om aan te passen afhankelijk van de specifieke omstandigheden.

Zoeken naar de win-win situatie

In de interviews heeft CrossOver werkgevers gevraagd naar hun kennis over de Wajong, het beeld dat zij hebben van Wajongers, welke informatie zij nodig hebben om te besluiten of zij een Wajonger in dienst nemen en op basis waarvan ze het uiteindelijk wel of niet doen. De werkgevers die al een Wajonger in dienst hebben zijn hiervoor veelal benaderd met een aanbod door UWV of een Re-integratiebureau (RIB). Een aantal werkgevers is zelf proactief aan de slag gegaan en heeft een vraag uitgezet bij UWV of RIB. Een derde groep had ten tijde van het interview nog geen Wajonger in dienst maar gaf aan, wanneer er een vacature zou ontstaan, zeker een Wajonger te overwegen. Opvallend is dat vrijwel alle geïnterviewde werkgevers sympathie voelen voor deze jongeren en zeggen bereid zijn hen een kans te bieden. Unaniem geven zij echter ook aan dat zij het alleen zinvol achten wanneer de jongere ook echt een bijdrage levert aan het primaire proces en zich in kan passen in de bedrijfscultuur.

Veranderende visie op arbeidsparticipatie nog niet vertaald naar uitvoerend instrumentarium

In nagenoeg alle interviews komen een aantal obstakels consequent terug. Deze zijn gedeeltelijk terug te voeren op een paradigma wisseling. Aan de basis van de inrichting van het huidige sociale stelsel stond de behoefte en bescherming van de werknemer centraal; voor wie niet kon werken werd gezorgd. Inmiddels verschuiven we naar een paradigma waarin zelfstandige participatie op de arbeidsmarkt centraal staat, ook voor groepen die voorheen niet hoefden te participeren zoals de groep jongeren met een beperking. Het denken en handelen vanuit het participatie paradigma is nog onvoldoende ingebed in de organisaties van dienstverleners en intermediairs (zorg, onderwijs, sociale omgeving) om de jongeren heen. Doordat nog niet alle betrokkenen vanuit het participatie paradigma denken en handelen ontstaat frictie. Frictie in handelen, frictie in interpretatie van regelgeving, frictie in regelgeving zelf.

Tegelijkertijd hebben uitvoeringsorganisaties als gemeenten en UWV een verandering ondergaan; van uitvoerder en beheerder van de uitkeringsvoorzieningen (WW, WAO en Wajong), naar die van arbeidsmarkt intermediair. De eisen aan het type informatie over het klantenbestand en de gevraagde service zijn hierdoor veranderd. Dit heeft tot gevolg dat bijvoorbeeld UWV de noodzakelijke informatie die hoort bij hun nieuwe rol nog niet (tijdig) kan leveren; ook hier ontstaat frictie..

De oplossing van dit probleem wordt in toenemende mate gezien als een gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid waarbij ook de werkgevers een rol hebben. Werkgevers lijken bereid die verantwoordelijkheid te nemen en willen graag meepraten maar ervaren tegelijkertijd de beperkingen door het verschil in taal en cultuur tussen hun wereld en die van uitvoeringsorganisaties en (zorg)intermediairs. Daarnaast worden zij geconfronteerd met een teveel intern gerichte bril bij de ontwikkeling van beleid en regelgeving vanuit overheid en uitvoerende instellingen.

In hoofdlijnen gaat het om zeven aandachtsgebieden waar werkgevers veelvuldig tegen allerlei soorten problemen aan lopen.

1. Beeldvorming over jongeren met een beperking
2. Onbekendheid met de Wet Wajong en bijbehorende voorzieningen
3. De administratieve rompslomp, het werkt wel, maar niet service gericht vanuit werkgeversperspectief
4. Wajongers zijn moeilijk vindbaar voor werkgevers

5. De onmogelijkheden om functies aan te passen aan solliciterende Wajongers
6. De kwaliteit van de jobcoach
7. Communicatie en gevoel van urgentie

We werken de zeven probleemgebieden hieronder uit.

1. Werkgevers kennen de doelgroep niet goed of hebben er negatieve beelden bij

Het onderzoek van TNO/Vilans (zie bronnen 1) besteedt uitgebreid aandacht aan dit punt. De beeldvorming over de mogelijkheden tot werken blijkt in de praktijk een belangrijke drempel. Onbekend maakt onbemind. Werkgevers hebben over het algemeen een slecht of negatief beeld van wie de jongeren zijn en wat ze jongeren kunnen. Het SER advies Meedoen zonder beperkingen noemde negatieve beeldvorming een van de grootste drempels.

Werkgevers die hun bedrijf op lange termijn financieel gezond willen houden, hebben er belang bij om risico's uit te sluiten. Maatschappelijk wordt van hen echter gevraagd om een in hun ogen groep risicovolle medewerkers op te nemen in het bedrijf.

Er heerst verder een hardnekkig vooroordeel dat het vooral jongeren met een ernstige verstandelijke beperking en/of een laag opleidingsniveau betreft en dat ze allemaal veel ziekteverzuim hebben. Deze vooroordelen maken dat een deel van de werkgevers zich ook niet in de regeling en mogelijkheden verdiept omdat het niets voor hen lijkt te zijn. Het imago probleem van deze jongeren speelt, ondanks de vele imago- en voorlichtingscampagnes, nog steeds een rol.

Een deel van deze onbekendheid van de mogelijkheden van de jongeren is terug te voeren op de wijze waarop de jongeren (en hun intermediairs) zich presenteren. Nog teveel wordt in de presentatie de nadruk gelegd op de beperking terwijl die voor de geïnteresseerde werkgevers minder relevant is. De werkgevers die wij spraken geven aan dat zij vooral geïnteresseerd te zijn in wat jongeren kunnen en voor hun bedrijf kunnen betekenen. (bron Interviews CrossOver)

Belang van eigen beleving

Zolang een werkgever geen eigen ervaringen heeft met jongeren met een arbeidsbeperking is de beeldvorming deels intuïtief, deels 'van horen zeggen' en is het beeld vaak niet volledig of realistisch. De onderzoekers van TNO en Vilans stellen in hun rapport dat het erop lijkt dat vijftien jaar doelgroepenbeleid weinig effect heeft gehad op de beeldvorming. Bij hen roept dit de volgende vragen op: Is het wenselijk bestaande initiatieven te continueren als 'soort van onderhoud'? Of moeten we andere aanpakken kiezen om de beeldvorming te beïnvloeden? Of is het weinig effectief om hierin te blijven investeren? (bron: Wajongers en werkgevers TNO/Vilans 2009 en Wajongers op de werkvloer RWI augustus 2010).

2. Teveel onbekendheid bij werkgevers met de Wajongregeling en voorzieningen

Het dubbele aan onze effort om beelden te veranderen is dat een deel van de stereotypen beelden over Wajongers in de praktijk wél voor individuen uit die groep gelden. In het rapport van RWI 2009, *Kansrijker werken met Wajongers* wordt het volgende beschreven:

“Bij de aanneming van een nieuwe werknemer beoordeelt de werkgever of de werknemer beschikt over de competenties die voor de werkzaamheden noodzakelijk zijn of dat hij in staat is deze binnen afzienbare termijn te verwerven. Daarnaast moet de inzet van de werknemer een toegevoegde waarde hebben binnen de bestaande werkorganisatie. Zolang aan deze aspecten kan worden voldaan zal het voor een werkgever minder relevant zijn of de werknemer een handicap heeft, omdat dit geen invloed heeft op de uitoefening van de functie en het functioneren binnen de organisatie.

Vaak zal een Wajonger, ondanks de aanwezigheid van de juiste competenties, door zijn functiebeperking niet zonder meer inpasbaar zijn binnen de functie en/of de organisatie. In die zin is de Wajonger een speciale werknemer, die meer aandacht vraagt in het personeelsbeleid. Dit betekent dat het aannemen en binnen de organisatie inpassen van een jongere met een beperking meestal een extra inspanning vraagt van de werkgever. In veel gevallen zal de werkgever aanspraak moeten maken op voorzieningen zodat de jongere meerwaarde heeft voor de organisatie en duurzaam kan worden ingezet. Via het UWV-instrumentarium is compensatie beschikbaar voor het eventuele productiviteitstekort, de functie- en werkplekaanpassingen en de begeleiding van de Wajonger. Voor een werkgever is belangrijk dat deze ondersteuning op een laagdrempelige manier kan worden verkregen, geen onevenredige (administratieve) lasten worden ervaren bij de verkrijging hiervan en de inzet van de beschikbare instrumenten soepel verloopt.” Uit allerlei onderzoeken en interviews blijkt echter steeds weer dat werkgevers nog veel te weinig bekend zijn met de mogelijkheden die de huidige regelingen hen bieden.

3 Werkgevers ervaren administratieve rompslomp

Wat klopt in theorie- we hebben in Nederland een uitgebreid instrumentarium ter compensatie naar de werkgever (zie boven) - is in de praktische uitvoering niet service gericht naar werkgevers. Werkgevers geven aan dat het probleem met de regelingen is dat ze veel papierwerk met zich meebrengen. Ook moeten sommige regelingen steeds worden verlengd. Als de werkgever een verlenging vergeet kan hem dat veel geld kosten. Hierdoor wordt het minder aantrekkelijk een jonge gehandicapte in dienst te nemen. Een sprekend voorbeeld uit het RWI onderzoek, *Kansrijker werken met Wajongers* (6.3 blz. 20):

“In de praktijk blijkt dat werkgevers die meerdere Wajongers in dienst willen nemen, te maken krijgen met verschillende intermediairs en dus verschillende aanspreekpunten voor de betreffende Wajongers. Omdat voor elke Wajonger afzonderlijk instrumenten moeten worden aangevraagd, kan dat voor de werkgever die te maken heeft met meerdere bemiddelings- en begeleidingsbedrijven leiden tot veel afstemmingsmomenten met bijbehorende administratieve verplichtingen. Dit maakt het voor een werkgever ingewikkeld en verhoogt de drempel om opnieuw een Wajonger in dienst te nemen. Indien bij verlenging van het dienstverband van Wajongers opnieuw dergelijke administratieve hobbels genomen moeten worden, wordt daardoor ook de drempel verhoogd om tot een dergelijke verlenging over te gaan.”

Werkgeversservicepunt Wajong

Om de dienstverlening naar werkgevers te optimaliseren en hen te ondersteunen bij het aanvragen van de verschillende mogelijkheden heeft UWV de Werkgeversservicepunten Wajong (WGSP) ingericht. Het Werkgeversservicepunt is bedoeld om werkgevers zoveel mogelijk administratieve handelingen uit handen te nemen en moet een bijdrage leveren aan kortere doorlooptijden van vragen en verzoeken. In

praktijk hebben de werkgevers hier nog weinig profijt van. Het Werkgeversservicepunt is nog niet echt ingeburgerd en functioneert op de meeste plaatsen nog niet service gericht naar werkgevers.

De ontwikkeling en inrichting ervan heeft zich tot nu toe aan het oog van werkgevers onttrokken, de inrichting van de werkprocessen is vooral intern georganiseerd.

Uit onze interviews blijkt dat werkgevers die al een contact hebben met een contactpersoon bij UWV of RIB daar de gewenste hulp 'halen'. Werkgevers die deze contacten (nog) niet hebben wenden zich tot het WGSP.

Kennis contra beleving

Werkgevers ervaren afnemende voordelen bij toenemende risico's (bron RWI H 5):

"Met Wajongers werken is voor werkgevers mede aantrekkelijk vanwege de verminderde werkgeversrisico's en lage (loon)kosten. Deze voorzieningen zijn grotendeels gedurende het hele arbeidzame leven van de Wajonger beschikbaar, al dan niet via verlenging(en).

Het lijkt erop dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de precieze aard van de beschikbare subsidieregelingen. "De ervaren discrepantie tussen lagere productiviteit, de grotere kans op uitval en de verminderde inzetbaarheid van de Wajonger en de (vermeende) op termijn afnemende voordelen vanuit de voorzieningen zorgt ervoor dat een deel van de werkgevers de Wajongers alleen contracten voor bepaalde tijd aanbiedt en niet in vaste dienst neemt. Blijkbaar is de regelgeving rondom de voorzieningen onvoldoende transparant om werkgevers gerust te stellen dat ze altijd, wanneer het nodig is, gebruik kunnen blijven maken van de voorzieningen."

Zo beschrijft RWI in hoofdstuk vijf van haar rapport een grondig overzicht van de huidige instrumenten en ook van belemmeringen of tekorten die werkgevers daarbij ervaren. Zij stelt dat een meer structurele oplossing voor de administratieve lasten is om de hele regelgeving omtrent de Wajong en de voorzieningen rondom de Wajong tegen het licht te houden en te vereenvoudigen. "De regelgeving is nu zeer complex. Als die kan worden vereenvoudigd, zouden de (ervaren) administratieve lasten ook afnemen. Veel meer dan nu het geval is zou de boodschap van de regelgeving rondom Wajong moeten zijn: als er ondersteuning of loondispensatie nodig is, dan kan dat eenvoudig worden geregeld."

Aanbeveling: bij de inrichting van subsidiestromen leren van andere domeinen, waarbij de verstrekkingen aan bedrijven wel soepel verlopen en uitzoeken wat daarvan de reden is.

4. Werkgevers ervaren moeite bij het vinden en aanleveren van geschikte jongeren

Werkgevers ervaren dat het moeite kost om via het UWV of RIB geschikte kandidaten te krijgen voor vacatures die zij soms uit eigen beweging of op verzoek van UWV beschikbaar stellen voor Wajongers. Dit is voor hen moeilijk te begrijpen tegen de achtergrond van de explosieve toename van de groep Wajongers, waar in de pers steeds over wordt gesproken.

Gevolgen van veranderende taakstelling UWV

Hier wreekt zich de veranderende taakstelling van UWV de afgelopen jaren, van uitvoerder en beheerder van de uitkeringsvoorzieningen (WW, WAO en Wajong), naar die van arbeidsmarkt intermediair. De eisen aan het type informatie over het klantenbestand zijn hierdoor veranderd. UWV kan deze noodzakelijke informatie niet leveren omdat die eerder nooit is vastgelegd.

Daarnaast is het beleid om Wajongers die arbeidsmogelijkheden hebben een re-integratietraject aan te bieden. Deze Wajongers kan UWV vervolgens niet meer direct aanbieden aan werkgevers.

De RIB's zijn weer afhankelijk van UWV voor de aanlevering van werkzoekenden. Daarbij zijn zij onderling in concurrentie met elkaar en komt van de door UWV met de re-integratiebranche gemaakte afspraken over uitwisseling van vacatures en Wajongers nog weinig terecht. Ieder bureau houdt zijn bestanden voor

zichzelf. Wederom kunnen we stellen dat de organisatie van de uitvoering vanuit werkgeversperspectief complex in elkaar zit.

Aanbeveling:

Uitzendbureaus hebben veel ervaring met delivery just in time, maar ook met accountmanagement en service naar werkgevers. Op het gebied van werkgeversservice kan het UWV en de RIB veel leren van deze branche.

De interne werkprocessen van UWV en RIB zullen tegemoet moeten komen aan de behoeften van zowel werkzoekenden als werkgevers.

5. De (on)mogelijkheden om functies aan te passen aan de solliciterende Wajonger

RWI schrijft hierover het volgende: “Voor de meerderheid van Wajongers geldt dat het noodzakelijk is om reguliere functies aan te passen aan hun mogelijkheden. Als blijkt dat een werkgever met een vacature niet in staat is tot het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger, is het vrijwel uitgesloten dat er een duurzame match tussen de vacature en de Wajonger tot stand komt.

Aanpassen van functies voor duurzame matches

Een belangrijke voorwaarde om tot een match te kunnen komen is dus de beschikbaarheid van een geschikte functie of een functie die geschikt te maken is (bijvoorbeeld door het opsplitsen van de functie of door het samenstellen van op maat gemaakte takenpakketten). Functieaanpassing (taakafsplitting, deeltijdarbeid) blijkt niet altijd mogelijk of eenvoudig. Dit vraagt soms een andere manier van denken over en omgaan met het beschikbare werk en de organisatie van het werk. De behoefte van de werkgever aan een werknemer moet hierbij steeds het uitgangspunt blijven.”

Om de werkgever hierbij te ondersteunen heeft de overheid de Wajongadviesvoucher beschikbaar gesteld. Dit is een instrument waarmee MKB werkgevers die een Wajonger in dienst willen nemen advies krijgen over hoe zij dit kunnen doen. Re-integratiebedrijven adviseren op welke wijze functies geschikt gemaakt kunnen worden voor Wajongers.

Het gevaar met het creëren van samengestelde functies is dat er over het algemeen weinig doorgroeimogelijkheden zitten in dit soort functies. Voor de Wajonger betekent dit dat ze vaak lang op dezelfde functie blijven en er weinig loonontwikkeling is. Dit heeft ook gevolgen voor de inzetbaarheid van de Wajonger en maakt hen extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt.”

In sommige beroepsgroepen en vooral bij de overheidsorganisaties, zoals bijvoorbeeld de zorg en het onderwijs, speelt het probleem van de functieschalen. Het is dan niet mogelijk om een functie op minimumloon te creëren omdat de CAO afspraken alleen functieschalen op hoger loonniveau kennen. Dergelijke belemmeringen komen ook voor bij bijvoorbeeld de politie.

6. Werkgevers zijn kritisch over de kwaliteit van de Jobcoach

Als een jongere extra ondersteuning nodig heeft kan een jobcoach uitkomst bieden. De jobcoach zorgt ervoor dat de jongere goed ingewerkt raakt en ook daarna goed kan blijven functioneren. Hierdoor is de werkgever verzekerd van een goede begeleiding van de jongere en kost het hem niet te veel tijd. Werkgevers verwachten van jobcoaches dat ze inzicht hebben in en gevoel voor de bedrijfsvoering, zowel commercieel als met betrekking tot de jongere en het werk dat hij doet. En de coördinatie verzorgt tussen de verschillende personen die bij de begeleiding betrokken kunnen zijn zoals de leidinggevende, de collega's, familie, woonbegeleider

Ervaringen met jobcoaching

De meeste werkgevers die CrossOver interviewde zijn positief over de inzet van jobcoaching in het algemeen. Kritische opmerkingen zijn er echter ten aanzien van de werkwijze van de jobcoaches. Zo merken diverse werkgevers op dat hun kandidaten na een gesprek met hun jobcoach zo van slag zijn dat er van werken die dag niet veel meer komt. Sommige werkgevers ervaren dat jobcoaches weinig 'gevoel' voor de bedrijfsvoering hebben. Dit uit zich bijvoorbeeld in het maken van afspraken op voor het bedrijfsproces ongunstige momenten.

Ook signaleren werkgevers dat het voorkomt dat jobcoaches jongeren erg pamperen en afhankelijk maken waardoor de beoogde verzelfstandiging en empowerment ver te zoeken zijn.

Bedrijven met meerder Wajongers hebben soms met meerdere jobcoaches te maken. Dit is onwenselijk. Oplossingen zoeken werkgevers in de inzet van interne jobcoaches.

In het rapport van RWI september 2009; Ervaringen van werkgevers met Wajongers lezen we de volgende passage: "We hebben gezien dat goede begeleiding een kritische succesfactor is voor het welslagen van de Wajonger op de werkvloer. De begeleiding die de werkgever daarbij zelf (intern) biedt, is van groot belang. Door sommige werkgevers is naar voren gebracht dat beperkingen ten aanzien van de hoeveelheid en de kwaliteit van de begeleiding die kan worden geboden, een knelpunt vormen als het gaat om het aannemen van (meer) Wajongers. Dit houdt ook verband met het feit dat lang niet alle leidinggevenden (en of collega's) in staat zijn Wajongers goed te begeleiden. Ze ontberen de capaciteiten (en de ambitie).

Oplossingen voor dit knelpunt zijn deels al voorhanden in de vorm van jobcoaches die veelal ook de werkgever (de direct leidinggevende van de Wajonger en/of collega's die begeleiding bieden aan de jonggehandicapte) kunnen begeleiden of coachen bij het werken met Wajongers.

Interne of bedrijfsjobcoaches

Enkele werkgevers met meerdere Wajongers in dienst hebben aangegeven er hinder van te ondervinden dat elke Wajonger zijn eigen jobcoach heeft. Dit is lastig voor de afstemming tussen werkgever en jobcoaches en voor de bedrijfsvoering (de jobcoaches 'lopen in en uit'). Deze werkgevers geven aan geen behoefte te hebben aan een jobcoach want zowel de vakinhoudelijke coaching als de afstemming met de rest van het leven van de Wajonger, kunnen deze werkgevers zelf. Een oplossing voor deze werkgevers zou kunnen zijn het instellen van een 'bedrijfsjobcoach', een jobcoach die zich bezig houdt met alle Wajongers in het bedrijf.

Verder kwalificering

Vanuit de intermediaire organisaties zelf is opgemerkt dat jobcoaches (nog) verder zouden moeten professionaliseren. Volgens één van de jobcoachorganisaties die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd is er behoefte aan meer kennis en specialisatie."

Tenslotte is het zo dat niet alle jongeren recht hebben op de hulp van een externe jobcoach, waardoor de dienstverlening van de jobcoach in de praktijk maar voor een deel van de werkgevers beschikbaar is (zie onderzoek RWI 2009).

Aanbeveling

SZW is al in overleg met UWV om te bezien hoe invulling gegeven kan worden aan het bevorderen van de inzet van interne of bedrijfsjobcoaches. Vooral grote bedrijven hebben vaak al ruime ervaring met het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat betreft de kwaliteit van de jobcoaches verdient het aanbeveling om te investeren in bescherming van het beroep, nu mag iedereen zichzelf jobcoach noemen en eenduidige kwalificatie en functie eisen te ontwikkelen. Ook is het van belang te erkennen dat jobcoaching een vak is, dat niet zomaar ingevuld kan worden door willekeurige functionarissen. Het vraagt veelzijdige competenties, brede kennis en levenservaring.

7. Stroeve communicatie met uitvoeringsorganisaties

Uit onze gesprekken met werkgevers blijkt dat de begeleidende instanties vaak een andere taal spreken dan de werkgevers. De uitvoeringsorganisaties (UWV en Gemeenten) zijn in de huidige constellatie gebonden aan nauwe regels en wetten en er is geen ruimte voor experimenten en afwijken van procedures. Hierdoor ontbreekt, in de ogen van werkgever, de noodzakelijke flexibiliteit en verlopen de trajecten traag. Werkgevers ervaren onvoldoende waardering voor hun creativiteit en ondernemerszin waardoor ingeboet op de noodzakelijke innovatie. De werkgever wil graag bijdragen in de oplossing van het probleem maar wil dan ook als serieuze gesprekspartner gezien worden. Men ervaart nu vaker het sluitstuk te zijn van beleid dan een actieve partner in business.

Aanbeveling:

Het werkgeversperspectief nadrukkelijk betrekken in het oplossen van het probleem. Met werkgevers in gesprek gaan over wat ze nodig hebben om jongeren in hun bedrijf op te nemen. Ruimte creëren voor experimenten en de uitvoering faciliteren ook wanneer daar soms onorthodoxe aanpakken of ingrepen voor nodig zijn. Nadenken over het teruggeven van een deel van de regie aan de werkgevers/markt.

Hoewel we allerlei voorzieningen en instrumenten hebben om de werkgever tegemoet te komen, lijkt het erop dat het werkelijke werkgeversperspectief te weinig in beeld is bij de concrete vertaling van beleid naar werkprocessen en uitvoering. Het instrumentarium is vooral vanuit de beleidsmatige, naar binnen gerichte, invalshoek ontwikkeld; terwijl het praktisch alleen kan gaan werken als het passend is zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers.

Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver, 09/2010/DV