

Werkgevers en de Participatiewet

Thema van de presentatie:
hoe ervaren werkgevers het
werken met (de doelgroep van)
de Participatiewet?

KWI conferentie 17 mei 2016

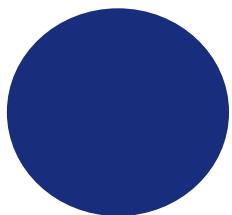
*Maarten Adelmeijer, Paul
Schenderling (Berenschot)
Kim Schumacher (AWVN)*



Inhoud

1. Werkgevers: wat zijn hun ervaringen met de Participatiewet
2. Werkgevers: waar lopen zij tegenaan?
3. Discussie





1. Ervaringen van werkgevers Met de Participatiewet

Berenschot

1. Werkgevers: wat zijn hun ervaringen met de P-wet?

Ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening (van gemeenten en UWV) ten opzichte van de situatie voor 2015?

Wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?



Ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening (van gemeenten en UWV) ten opzichte van de situatie voor 2015?

▪



Belangrijkste uitkomsten mbt dienstverlening

De belangrijkste uitkomsten ten aanzien van werkgeversdiensten zijn:

- 17% van de werkgevers ontvangt ondersteuning van de overheid bij aannemen/in dienst houden van personeel.
- Van werkgevers die geen ondersteuning ontvangen, geeft de helft aan hier geen behoefte aan te hebben
- en geeft een derde aan niet te weten dat dit kon.

- De bekendheid met instrumenten verschilt per instrument. Loonkostensubsidie, no-riskpolis en jobcoach zijn relatief bekend, premiekorting, loondispensatie en interne jobcoach relatief onbekend.

- Het merendeel van de werkgevers is tevreden met de werkgeversdiensten en instrumenten. Een hoofdconclusie is dat werkgevers naast hun inhoudelijke oordeel veel belang hechten aan het proces van dienstverlening en hier relatief kritischer over zijn.



Verdieping dienstverlening (1)

Bij proces (van werkgeversdiensten en bieden van instrumenten) valt te denken aan aspecten van de dienstverlening zoals informatievoorziening, snelheid van communicatie en levering, en de hoeveelheid en administratieve handelingen.

- Wat betreft het proces van *werkgeversdienstverlening*: werkgevers beoordelen dit gemiddeld genomen als redelijk positief. Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over de eenvoud en hoeveelheid van de administratieve handelingen.
- Wat betreft het proces van de *inzet van instrumenten* is het meest genoemde oordeel 'redelijk'. Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over het proces rondom loonkostensubsidie en loondispensatie.



Verdieping dienstverlening (2)

Werkgevers willen graag ontzorgd worden in het proces van werkgeversdienstverlening. Een grote hoeveelheid ingewikkelde administratieve handelingen leidt tot ergernis bij werkgevers.

- Suggestie voor het verbeteren van de *informatievoorziening*: het bieden van een integraal overzicht van de instrumenten en wat deze instrumenten betekenen voor werkgevers
- Suggestie voor het vergemakkelijken van de *administratieve afhandeling*: het laten invullen van formulieren voor de inzet van instrumenten door een jobcoach of overheidsfunctionaris.
- Beide typen suggesties kunnen door gemeenten en UWV opgepakt worden.



Wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?

▪



Uitkomsten in dienst nemen arbeidsbeperkten



Verdieping werken met arbeidsbeperkten

Substantieel verschil tussen percentage werkgevers dat inspanningen pleegt en plaatsing realiseert. Waarom is dit het geval?

- 61 procent van de werkgevers noemt een *gebrek aan vacatures* als reden (met name genoemd door kleine werkgevers).
- 49 procent noemt de moeilijkheid van *het vinden van geschikt werk* als reden (met name genoemd door grote werkgevers).

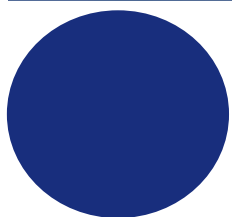
Wat motiveert werkgevers om zich in te spannen? Van de werkgevers die van plan zijn om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen noemt 75 procent *maatschappelijke verantwoordelijkheid* als reden.

Andere redenen zijn:

- voldoen aan de Banenafsprak (genoemd door 25 procent van de werkgevers),
- diversiteit op de werkvloer (19 procent),
- voldoening (18 procent),
- financiële redenen c.q. goedkope arbeidskrachten (17 procent) en
- social return verplichtingen (17 procent).

Observatie Berenschot: werkgever gaat uit van (bestaande) vacatures, gemeente gaat vaak uit van (mogelijkheden van) de werkzoekende





2. Werkgevers

Waar lopen ze tegenaan?

Berenschot

Waar lopen werkgevers tegenaan

- Wat denkt u:
welke 3 knelpunten ervaren werkgevers bij inzetten van mensen vanuit een uitkering?

AWIN



3. Werkgevers: waar lopen ze tegenaan?

Knelpunten

- Onvoldoende transparantie in bestanden en kandidaatprofielen
- Gemeentelijke beleidsvrijheid
- Wederzijds gebrek aan vertrouwen en administratieve rompslomp

AWIN



Onbeperkt aan de slag!
(Utrecht)



Wat kunt u doen

- Wat denkt u:
wat kan de gemeente / het WSP doen om de werkgeversdienstverlening te verbeteren?

AWIN

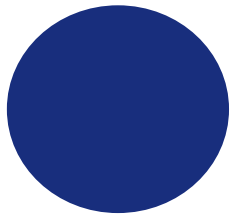


Werkgevers: waar lopen ze tegenaan?

Wat kunt u doen?

- Een vaste contactpersoon zorgt dat werkgevers geschikt kandidaten krijgt voor de vacature
- Werkgevers bepalen zelf na een proeftijd of ze een contract geven en voor hoe lang
- Werkgevers stellen zelf vast of ze loonkostensubsidie nodig hebben en een jobcoach of een vergoeding daarvoor
- Werkgevers krijgen zonder discussie de kosten die u maakt vergoed.
- Alle kandidaten hebben een No Riskpolis. Werkgevers lopen daarmee geen risico bij ziekte of langdurig uitval.
- Werkgevers melden jaarlijks hoe zij de middelen hebben ingezet en wat het de kandidaat heeft opgeleverd.
- Bij de keuzes die werkgevers maken, kunnen zij advies krijgen van uw contactpersoon of arbeidsdeskundige.





3. Discussie

3. Discussiepunten

Match vanuit vacature of vanuit de beperkingen en mogelijkheden van persoon?

- Aangezien werkgevers in het algemeen gericht zijn op plaatsing binnen bestaande functies en werkprocessen, kan dit ertoe leiden dat voornamelijk mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers aan de slag gaan, terwijl mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt moeilijker aan de slag komen.
Voor die groep is benadering vanuit beperkingen en mogelijkheden van de betrokkene veelal noodzakelijk om een functie te vinden of te creëren.

Ontzorgen: wat is mogelijk, wat niet?

- Werkgevers willen ontzorgd worden, zowel inhoudelijk (detacheringen) als procesmatig (minder formulieren).
Hierboven is besproken welke wensen werkgevers hebben.

Wat is wenselijk en mogelijk, wat niet?

3. Discussie

- Jolanda Schouten, WSP s'Hertogenbosch / UWV reageert als eerste op de discussiepunten
- anderen



Contact

Maarten Adelmeijer

Senior Managing Consultant Berenschot

m.adelmeijer@berenschot.nl

06-23537966

Kim Schumacher

Programmamanager Werkgevers gaan

Inclusief

k.schumacher@awvn.nl

06-22241936

Paul Schenderling

Consultant Berenschot

p.schenderling@berenschot.nl

06-23195860

FOKKE & SUKKE ZIJN MOEILIK PLAATSBAAR

