



Participatieraad Woerden
p/a Postbus 45
3440 AA Woerden
info@participatieraadwoerden.nl

Aan het College van Burgemeester en Wethouders en
de Gemeenteraad van de gemeente Woerden

Postbus 45

3440 AA WOERDEN

Ons kenmerk
PR2018/002

Plaats
Woerden

Datum
5 februari 2018

Betreft: Advies Werkgevers en burgers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Geacht College en Raad,

In de afgelopen maanden heeft het kernteam Werk & Inkomen van de Participatieraad zich nader verdiept in de vraag hoe de werkgevers binnen Woerden staan tot de groep burgers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De uitkomsten van dit “mini-onderzoek” zijn verwoord in bijgaand document wat wij u als een onafhankelijk advies hierbij aanbieden.

Uw Raad gaat binnenkort een besluit nemen over de Kaderbrief Ferm Werk 2019 - 2022. Ook in dit besluit heeft uw Raad bijzondere aandacht voor de hierboven genoemde groep burgers. We citeren uit het voorgenomen raadsbesluit: *“Zoals bekend hecht de raad van Woerden er aan dat ook inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt worden ondersteund in de richting van participatie en op termijn betaald werk. De raad wenst zich niet neer te leggen bij de aanname dat ondersteuning van deze inwoners nauwelijks zin heeft en dat de baten niet opwegen tegen de kosten. De Kaderbrief bevat een aantal elementen die betrekking hebben op deze ondersteuning.”*

Wij zijn met de Raad van mening dat ook voor deze groep burgers een plek moet zijn in onze inclusieve samenleving en hopen met bijgevoegd advies daarvoor een aanzet van een oplossing te bieden.

Hoogachtend,

Rob Kotvis
Voorzitter Participatieraad Woerden

Bijlage: Advies



Hoe staan werkgevers tegenover burgers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Inleiding

Een jaar geleden heeft de Participatieraad onderzoek gedaan naar toeleiding tot participatie (werk en vrijwilligerswerk) van mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De conclusie was dat vele instanties zich hiermee bezig houden maar dat zij dat in hoge mate geïsoleerd van elkaar doen en dat hun onderlinge samenhang ver te zoeken is. Het advies was dan ook dat de gemeente een initiatief zou moeten nemen om de samenwerking en zo de slagkracht te bevorderen.

In dit document wordt nagegaan hoe het gesteld is met de toeleiding naar de partij die de cliënten zou moeten ontvangen: de werkgevers. Nagegaan is in hoeverre de toeleiding tot tevredenheid stemt of dat er verbetering noodzakelijk is.

Situatie

In Woerden neemt ongeveer 4% van de potentiële arbeidsbevolking niet deel aan het arbeidsproces. Dit is als volgt opgebouwd:

- Ruim 600 inwoners hebben een bijstandsuitkering. Dit aantal is de laatste jaren gegroeid, ondanks de economische opleving. Het overgrote deel heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en het zal veel begeleiding vergen voordat zij een baan bemachtigen. Deze groep is in beeld via Ferm Werk.
- De schatting is dat er tussen de 200 en 300 jongeren scholing noch arbeid verrichten. Deze groep is in hoge mate uit beeld (de zg. bankzitters).
- Tot slot zijn er de 'nuggers', niet-uitkerings-gerechtigden, zij die wel een baan willen hebben, maar die er geen kunnen bemachtigen. Zij ontvangen geen uitkering, zodat zij niet in beeld zijn. De gemeente moet zich volgens de wet om hen bekommeren, maar de gemeente Woerden heeft er voor gekozen om deze groep een lage prioriteit te geven.

Al deze mensen functioneren niet op de arbeidsmarkt terwijl zij dat op basis van hun leeftijd en volgens de huidige breed gedragen maatschappelijke opvatting, wel zouden moeten doen. Deze totale groep die een inspanning van de gemeente vereist/verdient, noemen wij voor het gemak 'cliënten'.

Bijna alle cliënten zijn voor werk aangewezen op werkgevers, waaronder de gemeente. De werkgevers worden via vier wegen verleid cliënten in dienst te nemen:

- Hen wordt voorgehouden dat zij ten aanzien van de cliënten een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen en hen banen moeten aanbieden. Dit is het solidariteitsappèl.
- De overheid kent tal van subsidies toe van allerlei aard als werkgevers cliënten in dienst nemen, zoals: loonkostensubsidie, no-risk polis, LIV, startpremie, begeleiding van cliënten, etc.
- Bij gemeentelijke aanbestedingen vereisen gemeenten in een aantal gevallen een extra inspanning t.a.v. de cliënten (Social Return).
- Als het resultaat uiteindelijk niet bevredigend is, is er een quotumwet in het vooruitzicht gesteld.

Ondanks al deze ‘verleidingen’ moet helaas vastgesteld worden dat zij niet de impact hebben van de gewenste omvang. Het aantal bijstandsgerechtigden bijvoorbeeld is ondanks de economische opleving van de laatste 3 jaar, in Woerden nog nooit zo hoog geweest!

Werkgevers

Met verschillende werkgevers zijn gesprekken gevoerd, inclusief de Ondernemerskring Woerden. De centrale vraag was: de economie trekt aan maar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden toch moeilijk een baan. Wat is het probleem?

De bevindingen vatten wij als volgt samen:

- De bereidheid van werkgevers om cliënten in dienst te nemen is zeker aanwezig vanuit sociaal perspectief. Zij vinden dit een verrijking van hun arbeidspotentieel. Alle werkgevers die wij spraken hadden werknemers uit de betreffende categorie in dienst, vaak via eigen netwerken. De inclusie discussie gaat niet aan hen voorbij.
- De elementaire werknemersvaardigheden van de cliënten zijn vaak verre van voldoende.
- Werkgevers hebben vele opties om aan werknemers te komen: Ferm Werk, UWV, (inter)nationale uitzendbureaus, advertenties, via particuliere routes ed. De toeleiding routes concurreren met elkaar om de gunst van de werkgever.
- Over de toeleiding routes voor cliënten via de overheid/gemeente zijn zij zeer ontevreden: te traag, duurt te lang, kennis ontbreekt over (van) de cliënt en van het respectievelijke bedrijf. Verschillende bedrijven zeggen dan ook dat zij met de gemeentelijke toeleiding instanties weinig tot niets te maken willen hebben. Gemeld moet worden dat een kleine minderheid van de werkgevers die wij gesproken hebben, duidelijk positiever is.
- De subsidies zijn in het algemeen geen enkele drijfveer om cliënten in dienst te nemen, men vindt het ingewikkeld. Wanneer een cliënt in dienst komt dan wordt niet altijd gebruik gemaakt van subsidies.

- Werkgevers zijn nauwelijks bekend met wat er zich op bestuurlijk niveau afspeelt, zoals Sociaal Akkoord in 2013, Utrechtse Werktafel, garantiebannen met bijbehorende emolumenten, praktijkroute etc.. Het is allemaal te ver weg en te ingewikkeld. De tijd ontbreekt om het zich dat allemaal eigen te maken.
- Werkgevers zijn bereid om meer te doen, maar de relatie werkgevers-gemeente is in het algemeen zodanig dat werkgevers beperkt ruimhartig zijn ('voor wat hoort wat').
- Het open stellen van bedrijfstak-technische opleidingen voor cliënten zou de toeleiding van hen aanzienlijk bevorderen.

Conclusies.

De Participatieraad trekt de volgende conclusies

- De aantrekkelijkheid van subsidies voor werkgevers (zoals door de overheid verondersteld) wordt overschat. Deze spelen een ondergeschikte rol.
- Er zijn meer mogelijkheden voor cliënten dan nu benut worden zeker in een tijd dat een tekort aan arbeidskrachten duidelijk zichtbaar is.
- Voor de realisatie daarvan vragen op z'n minst twee factoren de aandacht:
 1. De kwaliteit van de toeleiding, waarbij nauw aangesloten wordt bij de manier van werken en handelen van de ontvangende partij
 2. Regelarme condities door vereenvoudiging van de regels en/of door ontzorging van de werkgever
- In deze context mag niet onderschat worden het belang van een goede relatie tussen werkgevers en de gemeente, waarbij de beide partners hetzelfde doel voor ogen hebben. Deze hebben wij niet kunnen ontdekken.
- Een beleid waarbij om- en bijscholing een belangrijk element is heeft een aanzienlijk hogere kans van slagen.

Advies

De gemeente wordt aangeraden om een "out-off-the-box" - commissie in te stellen met de opdracht te onderzoeken hoe de toeleiding van cliënten naar de arbeidsmarkt aanzienlijk effectiever kan worden gemaakt. De aanpak zoals in ontwikkeling voor statushouders, zou als inspiratiebron kunnen dienen.