

Is de vraag het antwoord?

Najaarscongres RWI 2005

**Congrespaper
Najaarscongres Raad voor Werk en Inkomen
3 november 2005
Theater Diligentia, Den Haag**

1. Voorwoord

Heeft de reïntegratiewereld een probleem? De resultaten van reïntegratietrajecten vallen vaak tegen. En dat terwijl er nog steeds – ondanks de economische tegenwind – tamelijk veel vacatures zijn. Het lukt blijkbaar nog onvoldoende om een (duurzame) match tussen werkzoekenden en vacatures te realiseren. In trajecten wordt vaak pas aan het einde van de rit gekeken naar de beschikbare vacatures. De tijd lijkt daarom rijp voor meer vraaggerichte reïntegratie: niet de werkzoekende, maar bestaande vacatures zouden meer het vertrekpunt bij reïntegratietrajecten moeten zijn.

Bovenstaande gedachten waren voor de RWI voldoende basis om er zijn Najaarscongres 2005 aan te wijden. Op 3 november gaan we indringend met elkaar spreken over de vraag of er nieuwe accenten nodig zijn in reïntegratie, meer *vraaggerichte* accenten. Wat kunnen we daarvan verwachten: is het een wondermiddel of zitten er in de praktijk toch veel te veel haken en ogen aan?

Bij het vinden van antwoorden willen we ons vooral laten leiden door de praktijk. Na een korte algemene aftrap over de stand van zaken op de arbeids- en reïntegratiemarkt, richten we ons op de harde praktijk. Daar worden immers al ervaringen opgedaan, daar loopt men tegen knelpunten aan, daar heeft men als eerste een idee hoe die problemen het beste opgelost kunnen worden.

De praktijkmensen geven vervolgens het stokje door aan instanties als CWI, UWV, gemeenten en reïntegratiebedrijven. Aan hen de vraag hoe ze tegen de ervaringen aankijken en vooral hoe ze de knelpunten denken te gaan oplossen. Waar zij dat niet zelf denken te kunnen, rest er nog één optie: de landelijke overheid. Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal aangeven wat de regering wil, wat de regering kan en wat de regering op haar beurt van de praktijkmensen, uitvoeringsinstellingen, gemeenten en reïntegratiebedrijven verwacht.

Om u alvast van achtergrondinformatie te voorzien over het thema ‘vraaggerichte reïntegratie’ hebben we deze congrespaper opgesteld. In het kort beschrijven we daarin de geschiedenis, de huidige praktijk en een paar actuele projecten van vraaggerichte reïntegratie.

Hopelijk leggen we met elkaar op 3 november een belangrijke basis voor verbetering van het functioneren van de reïntegratiemarkt. Uiteindelijk met maar als één doel: meer mensen aan het werk.

Oktober 2005

Jan van Zijl
Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

2. Aanleiding

Tekortkomingen

Ruim een jaar geleden hielden de RWI, UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een expertmeeting over 'De Reïntegratiemarkt: hoe staan we ervoor en hoe gaan we verder?'. De bedoeling was om na te gaan wat beter moet op de reïntegratiemarkt in aanloop naar de SUWI-evaluatie in 2006. Een conclusie van de bijeenkomst luidde dat de reïntegratiemarkt zijn meerwaarde nog niet goed heeft kunnen laten zien, maar dat het ook moeilijk is om dat in economisch zwaar weer te moeten doen.

Een van de geconstateerde tekortkomingen op de reïntegratiemarkt is dat de spelers op de markt te weinig zicht hebben op vacatures en reïntegratiebedrijven te weinig netwerken hebben onder werkgevers. Bij de huidige reïntegratietrajecten vormt de uitkeringsgerechtigde immers het uitgangspunt. Deze moet weer 'omgetoverd worden' tot een gemotiveerde en geëquipeerde werkzoekende.

Gemeenten en UWV kopen via aanbestedingsprocedures reïntegratietrajecten in om cliënten gemotiveerd en geëquipeerd te krijgen. Vaak kijken reïntegratiebedrijven pas aan het eind van zo'n reïntegratietraject of er ook nog eens een baan is voor de werkzoekende. Reïntegratie waarbij de vraag op de arbeidsmarkt het uitgangspunt is, lijkt dan ook het antwoord om dit knelpunt op te lossen, opdat de reïntegratiemarkt er in 2006 een beetje beter voor staat dan in 2004. 'Vraaggerichte reïntegratie' dus.

Wat is vraaggerichte reïntegratie?

Maar wat moeten we ons nu precies voorstellen bij vraaggerichte reïntegratie? Wat betekent het wanneer het uitgangspunt 'de vraag op de arbeidsmarkt' is? Dat valt het beste te illustreren aan de hand van een voorbeeld hoe een vraaggericht reïntegratieproject zou kunnen lopen.

In vraaggerichte reïntegratieprojecten maken gemeenten of UWV en sectoren of (groepen van) werkgevers afspraken om uitkeringsgerechtigden op te leiden naar vacatures in de sector. De meeste ervaringen zijn tot nu toe opgedaan in de samenwerking tussen gemeenten en sectoren, vandaar dat deze twee partijen in dit paper vooral aandacht krijgen.

De sector maakt eerst een inschatting welke vacatures er zijn (te verwachten) in hun sector. Vervolgens stelt de sector een functieprofiel op voor die vacatures en gaat de gemeente zoeken in haar bestanden naar kandidaten die daaraan kunnen voldoen. De sector selecteert uit het aanbod van kandidaten vervolgens de meest geschikten. Deze krijgen vaak een (kort) opleidings- en/of reïntegratietraject aangeboden. Aan het eind van zo'n traject bemiddelt een reïntegratiebedrijf de kandidaat naar een concrete vacature in de sector.

Op deze aanpak zijn vele varianten mogelijk. Soms komt er bijvoorbeeld helemaal geen reïntegratiebedrijf aan te pas, soms treedt een kandidaat al meteen in dienst en volgt de scholing daarna. En soms zijn er directe afspraken met werkgevers in plaats van met sectoren. Maar het uitgangspunt blijft steeds: de *vraag* op de arbeidsmarkt.

3. Geschiedenis van vraaggerichte reïntegratie

De rol van CAO-partijen

Jansen (2003)¹ beschrijft dat tijdens de hoogtijdagen van het poldermodel eind jaren negentig, een groot deel van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid aan de onderhandelingstafel van de sociale partners tot stand kwam. De uitvoeringsinstellingen voor de sociale zekerheid (Gak, GUO etc.) werden geadviseerd door Sectorraden en in de cao's werden afspraken gemaakt over doelgroepenbeleid. De O&O-fondsen beheerden grote 'potten' met geld, die werden gebruikt om werknemers te scholen en om vraagknelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Grijpstra (2003)² bevestigt dat medio jaren negentig in veel cao's specifieke maatregelen zijn opgenomen, gericht op werklozen in de regio. Hij geeft aan dat de koppeling van de fondsen van gemeenten en UWV aan de ene kant en de sectoren aan de andere kant al jarenlang gezien werd als het middel om zoveel mogelijk geld te mobiliseren voor trajecten voor werklozen. Dit gebeurde onder verschillende noemers: 'de koppeling tussen regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid', 'middencoördinatie' of zoals nu 'vraaggerichte reïntegratie'.

Door het verdwijnen van Arbeidsvoorziening als aanspreekpunt en ook uit frustratie over de geringere rol van de sociale partners in de sociale zekerheid vergeleken met vroeger, zijn dit soort bepalingen volgens Grijpstra zo langzamerhand steeds meer verdwenen.

Wel heeft volgens Grijpstra de krapte op de arbeidsmarkt van circa vijf jaar geleden geleid tot diverse projecten voor werklozen. Dit waren projecten in vaak goed georganiseerde sectoren als de bouw/installatie, de grafische sectoren, de zorg, het onderwijs, de transport en de metaal. Enkele voorbeelden:

- de fondsen in de groot- en kleinmetaal waren een aantal jaren geleden zeer actief. Er liepen regelmatig succesvolle vormen van samenwerking;
- een andere vorm van samenwerking betrof de niet-uitkeringsgerechtigden. Detailhandel, groothandel en callcenters sloten in 2002 een convenant met het ministerie van SZW voor de instroom van herintredende vrouwen. Overigens heeft de veranderde arbeidsmarkt de resultaten van dit convenant wel negatief beïnvloed, aldus Grijpstra.

De rol van Arbeidsvoorziening

In het verleden had ook Arbeidsvoorziening een belangrijke rol bij de totstandkoming van vraaggerichte reïntegratie. Arbeidsvoorziening en de bedrijfstakken werkten al lange tijd samen op het terrein van scholing van werklozen.

De eerste landelijke maatregel dateert van begin negentiger jaren en kreeg de vorm van een subsidieregeling, de Bijdrageregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing. In 1995 werd deze opgenomen in de Kaderregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing (KBS). Om vervolgens in 1996 over te gaan in de Bijdrageregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing voor Werklozen (BBSW). Deze regeling heeft bestaan tot en met 2001. Met behulp van deze regeling

¹ Camiel Jansen, *De noodzaak van sectoraal arbeidsmarktonderzoek*, FactorArbeid, december 2003.

² Douwe Grijpstra, *O&O-fondsen als financiers van het arbeidsmarktbeleid*, Handboek Arbeidsmarkt: Beleid en Uitvoering, onder redactie van Den Bakker, Combé ea., Band 2, Reed Business Information bv, 's Gravenhage, 2003.

konden werklozen, onder verantwoordelijkheid van sectoren, een opleidingstraject volgen gericht op beschikbare vacatures.

Uit de eindrapportage van de BBSW (CWI, 2004) blijkt dat van alle kandidaten die aan een opleidingstraject begonnen meer dan driekwart deze afmaakte. Van alle kandidaten die aan een opleidingstraject begonnen, vond in de eerste jaren van het bestaan van de BBSW 55% à 60% een baan. In de loop van de jaren daalde dit percentage naar 49% voor de groep die in 2000 begon en 37% voor de groep die 2001 begon.

Het CWI noemt als oorzaak voor deze daling dat de situatie op de arbeidsmarkt in de jaren daarna is verslechterd. Van de groep die in 2001 aan een UWV-reïntegratietraject begon, is gemiddeld 42% duurzaam geplaatst (www.uwv.nl, resultaten contract 2001). Van de groep die in 2002 begon, is 29% duurzaam geplaatst (www.uwv.nl, resultaten contract 2002). Het is de vraag of deze cijfers vergeleken mogen worden met die van UWV. De deelnemers, de regels, de definities en meetmomenten kunnen immers verschillen.

Overigens blijkt uit de cijfers over de BBSW dat door de jaren heen 90% tot 95% van de mensen een baan vond in de sector die ze had opgeleid.

4. De huidige praktijk van vraaggerichte reïntegratie

Nieuwe regels, nieuwe structuren

Inmiddels is het een en ander veranderd. Door de wet SUWI is het accent in het arbeidsmarktbeleid verschoven van sectoren naar overheden op nationaal en regionaal niveau. Arbeidsvoorziening werd CWI, de reïntegratie werd geprivatiseerd. Bovendien fuseerden de uitvoeringsinstellingen voor de sociale zekerheid in een grote nationale organisatie (UWV).

In beide gevallen verdween de (directe) invloed van de sociale partners vrijwel geheel. De O&O-fondsen, die door de cao-partijen werden beheerd, hebben de afgelopen jaren kritiek te verduren gekregen, omdat het O&O-geld erg moeilijk inzetbaar blijkt te zijn voor projecten op regionaal niveau, aldus Jansen (2003). Volgens Grijpstra lijkt het een “hels karwei” om projecten te organiseren, waarbij van beide zijden middelen worden ingebracht en sprake is van een wederzijds belang:

- de gemeenten en UWV krijgen mensen uit de uitkering;
- de sectoren krijgen gekwalificeerde medewerkers voor lastig vervulbare vacatures.

SVWW: 90 vraaggerichte projecten met ruim 8.500 werkzoekenden

De bekendste taken van de RWI zijn het doen van voorstellen over arbeidsmarktbeleid en het vergroten van de transparantie en kwaliteit op de reïntegratiemarkt. Maar daarnaast voert de RWI ook een subsidieregeling uit die gericht is op vraaggerichte reïntegratie van werkzoekenden.

Deze subsidieregeling – de Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers (SVWW) – voert de RWI sinds begin 2002 uit. Met de in 2002 en 2003 beschikbaar gestelde middelen (89 miljoen euro) heeft de RWI 90 projectplannen in uitvoering kunnen laten gaan.

Initiatief vraagzijde arbeidsmarkt

Belangrijk kenmerk van SVWW-projecten is dat het initiatief en de directe verantwoordelijkheid liggen bij de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt. Aanvragers zijn (groepen van) ondernemingen. Zij vormen eenderde van het totaal. Daarnaast zijn er sectororganisaties van werkgevers en werknemers als aanvrager. Deels zijn dit landelijke, deels regionale organisaties. De sectorale organisaties vormen ongeveer tweederde van het totaal aantal aanvragers.

De meeste projecten draaien in de bedrijfstakken Zorg (15), Schoonmaak en beveiliging (9), Bouw (6), Uitzendwezen/detachering (5), Land- en tuinbouw (5) en Detailhandel (5). Bij zes projecten is sprake van medefinanciering door een of meer gemeenten. Vier projecten hebben betrekking op ‘van werk naar werk-trajecten’ ten behoeve van met werkloosheid bedreigde werknemers.

De deelnemers

De aanvragers SVWW hebben in het kader van de 90 projecten ruim 8.500 deelnemers in traject genomen. Dit zijn in bijna alle gevallen scholingstrajecten. De subsidie die de RWI per traject verstrekt, komt voor de tot nu toe afgeronde trajecten uit op zo’n 4.600 euro.

De achtergrond van de deelnemers is divers. Het grootste deel van de deelnemers is tussen de 20 en de 40 jaar oud (58%). Van alle deelnemers is tweederde man.

De SVWW-deelnemers vormen zeker geen gemakkelijke doelgroep:

- Bijna tweederde bestaat uit fase 3 en 4 deelnemers;
- Een aanzienlijk deel van alle deelnemers (37%) is afkomstig uit de bijstand;
- De helft van de deelnemers is al langer dan een jaar werkloos;
- Tweederde van de deelnemers heeft een laag opleidingsniveau (VMBO of lager).

Plaatsingsresultaten

De projecten kennen gemiddeld een doorlooptijd van bijna 3 jaar (instroomperiode, traject, bemiddelingsfase). Binnen zo'n project mag een traject maximaal 1 jaar duren. In de praktijk blijkt een traject aanzienlijk korter te duren (ervaring leert 6 à 9 maanden). Het aantal deelnemers dat daadwerkelijk met een traject SVWW is gestart, ligt op ongeveer 66% van het geplande aantal deelnemers. Vooral de sterke terugval in het aantal vacatures is daar debet aan.

Van alle SVWW-projecten is een klein aantal al afgerond. Daarin zijn in totaal 805 deelnemers gestart. Driekwart van de deelnemers voltooit zijn traject. Van de 805 deelnemers hebben in totaal 441 mensen een baan gevonden. Dat is zo'n 55%. Van de 441 mensen die een baan vinden komt bijna de helft uit fase 3 en 4.

UWV plaatste 42% van zijn cliënten van het contract van 2001, dat inmiddels is afgelopen. UWV plaatste tot nu toe 29 % van het contract 2002. Hoewel het lastig is om deze cijfers zomaar te vergelijken, lijkt de 55% van de SVWW een aardige score.

Projecten vraaggerichte reïntegratie

Ondanks dat het organiseren van vraaggerichte reïntegratieprojecten niet makkelijk is, loont het wel de moeite om het te doen. Daarom heeft de RWI het initiatief genomen tot enkele specifieke pilots waarin vraaggerichte reïntegratie centraal staat:

- In Dordrecht heeft een pilotproject in samenwerking met de gemeente en het A&O-fonds Metalektro plaatsgevonden. Op dit moment wordt in overleg met betrokken partijen een evaluatie opgesteld;
- Er is een samenwerking op komst tussen de gemeenten in de regio Drechtsteden en de houthandel;
- De gemeente Zoetermeer heeft afspraken gemaakt met de bouw. Daarnaast vinden besprekingen plaats met de sectoren afbouw en onderhoud, installatietechniek en elektrotechniek;
- In Deventer is de gemeente druk bezig om initiatieven te ontplooiën met de sectoren klein- en grootmetaal en de procesindustrie;
- De pilots om uitkeringsgerechtigden in te schakelen in de seizoensarbeid.
- Daarnaast is ook de subsidieregeling SVWW van de RWI natuurlijk een voorbeeld van een vraaggerichte benadering.

Naast de RWI-initiatieven zijn er ook zelfstandige initiatieven in de markt ontstaan, zoals:

- Maatwerk van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubelbranche (SSWM);
- Een leer/werkmodel voor jongeren tot 23 jaar van de Stichting ElektroWerk en de gemeente Den Haag;
- Het Saturnusproject dat in Rotterdam van start is gegaan om werkloze jongeren een baan in de schildersbranche te laten verwerven;

- Een vraaggericht reïntegratietraject in Noord-Holland-Noord, waarin vijf gemeenten samenwerken met de sectoren kleinmetaal en installatie- en elektrotechniek.

Ook hoeft vraaggerichte reïntegratie niet altijd alleen maar in projectvorm voor te komen. Gemeenten en UWV zouden voor hun reguliere trajecten vraaggericht kunnen werken.

Meubelbranche timmert aan de weg

De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) in Woerden heeft de aanpak van *Maatwerkt* ontwikkeld.

Kenmerkend voor deze vraaggerichte aanpak is het opleiden van mensen voor een specifieke, bestaande functie in een bedrijf. Functiegericht scholen dus. Op deze wijze krijgen werkgevers personeel dat geschoold is op de taken die zij in het bedrijf gaan uitoefenen.

Het functiegericht scholen wijkt daarbij af van het reguliere opleiden: er wordt alleen geschoold op datgene wat nodig is voor het uitoefenen van de specifieke functie binnen de bedrijfssetting.

Binnen het Maatwerkt-concept worden de volgende stappen doorlopen:

- Het bedrijf meldt een vacature aan bij het deelnemende Regionaal Opleidingen Centrum (ROC).
- Het ROC stelt samen met het bedrijf een functieprofiel op.
- Het ROC werft kandidaten bij UWV, reïntegratiebedrijf of gemeente.
- Het bedrijf en het ROC selecteren uit het aanbod een deelnemer.
- Op het ROC ontvangt de geselecteerde deelnemer een functiegerichte training van 30 dagen.
- De deelnemer krijgt een stageperiode van een maand in het bedrijf.
- Na de stageperiode volgt de deelnemer één week aanvullende functiegerichte scholing.
- Bij goed functioneren doorloopt de deelnemer een leer-/werkplek voor 5 maanden.
- Tijdens deze periode krijgt de deelnemer één dag per week aanvullende scholing bij het ROC.
- Na het succesvol afronden van het leer-/werktraject krijgt de deelnemer een arbeidsovereenkomst van één jaar.
- De werknemer doorloopt een EVC-procedure (Project Praktijk Waardering) van de SSWM. Met de daarbij verkregen vrijstellingen volgt de werknemer een verkorte BBL-opleiding tijdens zijn dienstverband.

In de praktijk wordt een portfolio van de deelnemer bijgehouden waarin onder meer eerder verworven competenties, foto's van werkstukken, reeds gevolgde en nog te volgen trajecten staan vermeld. Dit vormt als het ware het visitekaartje van de werkzoekende.

Momenteel zetten de SSWM, ROC Friese Poort en ROC van Twente zich in om vacatures in Friesland en Twente in beeld te brengen en worden deelnemers door lokale gemeenten voorgeselecteerd. In Friesland heeft deze aanpak al geleid tot vacatures in de jachtbetimmering en keukenfabrieken. In Twente gaat het om vacatures in de meubel-

en keukenfabrieken en de interieurbouw. Als *Maatwerkt* een succes is, dan wil de SSWM het project landelijk invoeren.

De voordelen van de Maatwerkt-aanpak zijn kort samengevat:

- De scholing is flexibel en functiegericht: de deelnemer krijgt precies die scholing die bij de aangeboden baan past.
- De werkgever hoeft zelf niet te werven.
- De werkgever wordt nauw betrokken bij de scholing en begeleiding van de toekomstige werknemer.
- De praktijkopleider van het ROC begeleidt de deelnemer tijdens de functiegerichte training én in het bedrijf.
- De kosten van de praktijkscholing worden betaald door de uitkerende instantie.

5. Succes- en faalfactoren bij vraaggerichte reïntegratie

Vier knelpunten

In de voorbereiding voor het najaarscongres heeft de RWI vier knelpunten geïnventariseerd:

1. Allereerst blijkt het voor werkgevers en sectoren vaak lastig om te voorspellen waar en wanneer er vacatures ontstaan. Daarbij duren de trajecten soms lang en kan de conjunctuur omslaan tijdens de rit. In veel projecten blijken er momenteel veel minder vacatures te zijn dan aan het begin van een project was ingeschat.
2. Het werven van deelnemers is geen sinecure. Soms moeten veel uitkeringsgerechtigden aangeschreven worden om voldoende geschikte kandidaten over te houden. Of moeten mensen op mooie wijze uit de 'bakken' van de gemeente of UWV worden geselecteerd. De bestanden van gemeenten bevatten lang niet altijd de gegevens over de arbeidsmarktpositie van de cliënt. Daarbij zitten veel gemeenten vast aan (contractuele) afspraken met reïntegratiebedrijven voor hun reguliere trajecten. Daardoor is het soms lastig om kandidaten te vinden die nog niet in traject zijn.
3. Een volgend knelpunt is dat de wensen van werkgevers soms verschillen van het aanbod aan kandidaten. Een werkgever wil graag snel zijn vacature ingevuld hebben en zoekt daar een gemotiveerde werknemer voor die meteen aan de slag kan. Kandidaten die lang een uitkering hebben ontvangen (met soms schulden of psychische problemen), hebben een tijdje nodig om te wennen aan het arbeidsritme en hebben soms extra begeleiding nodig. De verwachtingen van de werkgevers over de kandidaten komen dan ook lang niet altijd uit.
4. Ten slotte is het organiseren van een project lastig, waarin de ene partij (sector) bijvoorbeeld landelijk georganiseerd is en de andere partij (gemeenten) regionaal. Ook verschillen vaak de financieringsvoorwaarden van gemeenten en sectoren en kost het tijd om dat allemaal op elkaar af te stemmen.

Bovengenoemde problemen willen uiteraard niet zeggen dat vraaggerichte reïntegratie niet mogelijk is, maar ze mogen niet onderschat worden. Op 3 november zullen verschillende praktijkdeskundigen over hun ervaringen vertellen en aangeven hoe zij hier in de praktijk mee om gaan.

De Raad voor Werk en Inkomen is van plan de in de RWI-pilotprojecten opgedane ervaringen en leerpunten, evenals de kennis die wordt opgedaan via de RWI-betrokkenheid bij andere activiteiten in de sfeer van vraaggerichte reïntegratie (waaronder uiteraard ook het Najaarscongres) concreet handen en voeten te geven. Uiteindelijk doel is een handleiding voor gemeenten en sectoren/O&O-fondsen over de *do's and dont's* van vraaggerichte reïntegratie.

In het eerste half jaar van 2006 organiseert de RWI, op basis van de handleiding een aantal werkconferenties voor gemeenten, sectoren en in die sectoren actief zijnde O&O-fondsen. Centraal op deze werkconferenties zal staan hoe de mogelijkheden van vraaggerichte reïntegratie op een praktische, uitvoeringsgerichte wijze opgepakt kunnen worden.

Van het land: pilots seizoensarbeid

Staatssecretaris Van Hoof (SZW) heeft de Raad voor Werk en Inkomen in 2004 verzocht een voorstel te doen hoe de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouwsector kan worden verbeterd met een verhoogde inzet van werkzoekenden.

Uit ervaringen van het project Seizoensarbeid van CWI en LTO in voorgaande jaren bleek de vraag naar arbeid niet of nauwelijks vervuld te kunnen worden door uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (bijstand, WW), terwijl werkzoekenden uit de categorieën nieuwkomers, nuggers, naast gepensioneerden (zowel ouder als jonger dan 65 jaar) en buitenlandse werknemers (vooral uit Polen) wel worden ingeschakeld. De directe koppeling – zonder voorbereiding en begeleiding van de zijde van bijvoorbeeld gemeenten – van werkzoekenden aan werkgevers heeft in veel gevallen een mislukking tot gevolg gehad.

In zijn advies 'Van het Land' adviseerde de RWI gemeenten te stimuleren detacheringconstructies op te zetten ten behoeve van seizoensarbeid. Werkzoekenden met een uitkering worden gedetacheerd bij een detacheringbedrijf, dat in feite als 'tussenwerkgever' fungeert en zorg draagt voor de begeleiding op de werkplek. Door inzet van loonkostensubsidies kan worden bereikt dat werkgevers de werkzaamheden tegen een marktconforme vergoeding inhuren bij deze detacheringconstructies. Voor de (motivatie van de) uitkeringsgerechtigde is van belang dat sprake is van een langduriger dienstverband met het detacheringbedrijf en daarmee, op iets langere termijn, een verhoogde kans op indiensttreding bij een werkgever in de land- en tuinbouwsector. Met name gedurende periodes waarin geen werkzaamheden kunnen worden verricht, moet men de gelegenheid krijgen zich te scholen.

De RWI werd door middel van een subsidie van het ministerie van SZW in staat gesteld in 3 regio's pilots te starten om met deze constructie ervaring op te doen.

In Den Haag/Westland, Alkmaar/Hoorn en Venlo zijn in de periode van april-september 2005 pilots van start gegaan. Bij de selectie van kandidaten sluiten gemeenten aan op de criteria die eerder door CWI en LTO waren ontwikkeld. In grote lijnen komt het er op neer dat gezocht wordt naar kandidaten, die:

- minimaal 32 uur beschikbaar zijn, maar bij voorkeur 38 uur;
- buitenwerk niet schuwen;
- geen al te grote fysieke klachten hebben;
- flexibel inzetbaar zijn (= soms lange dagen maken, zaterdag en zondag werken);
- vroeg kunnen opstaan (6.00 uur beginnen);
- mobiel zijn (over eigen vervoer beschikken);
- bereid zijn om tot het einde van het contract te blijven.

De inzet van werkzoekenden met een WW en een WWB-uitkering, al dan niet via een detacheringconstructie, wordt in opdracht van de RWI geëvalueerd.

6. Agenda voor het congres

Ondanks dat vraaggerichte reïntegratie het ei van Columbus lijkt om de reïntegratiemarkt beter te laten werken, leren de ervaringen met de verschillende projecten dat het niet zo eenvoudig is. Het duurt lang voordat projecten van de grond komen en de resultaten vallen (net als bij 'gewone' aanbodgerichte reïntegratie) soms tegen bij de verwachtingen. Aan de andere kant stemmen de plaatsingsresultaten van de SVWW weer hoopvol.

Tijd om tijdens het RWI-Najaarscongres 2005 de vraaggerichte reïntegratie dan ook onder de loep te nemen:

- Wat zijn de ervaringen tot nu toe met vraaggerichte reïntegratie? Wat zijn succes-en faalfactoren?
- Voor welke doelgroep(en) is het geschikt en onder welke randvoorwaarden? Is vraaggerichte reïntegratie afstroming van de meest gemotiveerde kandidaten?
- Wat betekent het voor gemeenten en UWV? Zijn reïntegratiebedrijven nog wel nodig? Wat kan/moet de politiek doen om vraaggerichte reïntegratie te laten werken?
- Heeft vraaggerichte reïntegratie de toekomst of is het niet meer dan een aanvulling op de huidige (aanbodgerichte) reïntegratiepraktijk? Is aanbodgerichte reïntegratie een voorschakeltraject voor vraaggerichte reïntegratie?
- Kan er in de huidige reïntegratiepraktijk ook niet vraaggerichter gewerkt worden, want waarom hebben reïntegratiebedrijven bijvoorbeeld zo weinig contact met sectoren?
- Welke rollen zijn er voor CWI, UWV, rib's, gemeenten, werkgevers en werknemers in de toekomst weggelegd op de reïntegratiemarkt?

In de bijlage treft u het programma aan, waarlangs we bovenstaande vragen op de congresmiddag aan de orde willen stellen.

Bijlage

Programma Najaarscongres

13.30	Ontvangst met koffie en thee
14.00	Opening door congresvoorzitter Robin Linschoten
14.05	Speech door Jan van Zijl, voorzitter RWI
14.10	Inleiding door Hans Kamps, voorzitter ABU
14.30	De praktijktribune. Interviews met ervaringsdeskundigen door Robin Linschoten
15.10	Pauze
15.40	Het debat. Ella Vogelaar (Borea), Rens de Groot (CWI), Martin Harms (UWV) en Pierre Heijnen (Gemeente Den Haag)
16.30	Reactie staatssecretaris Henk van Hoof en aansluitend dubbelinterview Henk van Hoof en Jan van Zijl
16.55	Afsluiting
17.00	Borrel

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen