

Internet consultatie ontwerp wijziging van het Besluit SUWI in verband met werkgeversdienstverlening t.b.v. arbeidstoeleiding en matchen van werkzoekenden en werkgevers.

Den Haag 18 oktober 2019

De Landelijke Cliëntenraad geeft hierbij haar reactie op het ontwerp wijziging van het Besluit SUWI in verband met werkgeversdienstverlening t.b.v. arbeidstoeleiding en matchen van werkzoekenden en werkgevers.

Staatssecretaris van Ark vindt het in het kader van het 'Breed Offensief' wenselijk dat werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel wordt versterkt. De LCR onderschrijft het belang van goede werkgeversdienstverlening en een goede match tussen werknemers en vacatures. Wij missen in de voorstellen het perspectief van de werkzoekende. Wij krijgen te veel signalen dat niet alleen werkgevers zoekende zijn naar de toegevoegde waarde van SUWI-dienstverlening, maar evenzeer de werkzoekende. De uitvoering van de sociale zekerheid is gefragmenteerd over verschillende wetten en verschillende organisaties. Wij zijn van mening dat de voorgestelde wijziging van het Besluit SUWI het door de staatsecretaris beoogde doel niet gaat realiseren als we eenzijdig blijven richten op werkgevers dienstverlening zonder aandacht voor werknemers.

Wij willen in deze reactie aandacht vragen voor de volgende onderwerpen:

1. Dienstverlening aan werkzoekende
2. Matchen werkzoekende en werkgever
3. Harmonisatie van instrumenten

Ad 1 Dienstverlening aan werkzoekende

De Landelijke Cliëntenraad moet constateert dat er in het 'Breed Offensief' weinig aandacht is voor de dienstverlening aan cliënten/werkzoekenden. Zij hebben net als de werkgever behoefte aan één aanspreekpunt/servicepunt. Een servicepunt dat hen ondersteunt bij het verkrijgen van inzicht in hun mogelijkheden. Het verkennen van mogelijkheden en competenties die hen inzicht geeft in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dat hen informeert over de voor hen beschikbare instrumenten en de wijze waarop zij daar een beroep op kunnen doen. Zo worden mensen met een beperking die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet nauwelijks gewezen op de beoordeling urenbeperking en wat deze voor hen kan betekenen. Net als de werkgever heeft de werkzoekende behoefte aan een servicepunt, een servicepunt werkzoekende.

Wij zouden dan ook graag zien dat wijziging van besluit SUWI ook voorziet in een servicepunt werkzoekende.

Ad 2 Matchen werkzoekende en werkgever

Wij zien nog steeds een grote uitdaging als het gaat om het matchen van werkzoekende en werkgever. Het beschikbaar stellen van profielen van werkzoekende van UWV en gemeenten

gaat onvoldoende helpen om het matchen te verbeteren. Het matchen van werkzoekenden en werkgevers vergt echt maatwerk dat wil zeggen:

- een individuele benadering van werkgevers;
- inzicht in de vaardigheden van de werkzoekende (zowel praktische- als sociale vaardigheden):
- inzicht in de aard van de beperkingen van de werkzoekenden en wat deze betekenen voor de omgang met leidinggevend en collega's op de werkvloer;
- inzicht in de inrichting van de werkvloer en de cultuur van het bedrijf (zodat kan worden beoordeeld of deze aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de werkzoekende.

In diverse onderzoek lezen wij dat werkgevers aangeven dat zij graag meer informatie hadden gehad zodat zij hadden kunnen inspelen op de begeleidingsbehoefte van de werknemer. Het beschikbaar stellen van profielen voorziet niet in deze informatiebehoefte. Wij zetten daarom grote vraagtekens bij het digitaal matchen van de doelgroep van de banenafpraak. Het mantra dat een sluitende oplossing verwacht kan worden van de ICT van UWV is inmiddels aan herziening toe. Uit een bericht uit het dagblad Trouw van 1 oktober blijkt de zelfregistratie van mensen met een beperking in de zogeheten 'werkverkenner' grote hiaten te kennen. Zo blijkt dat nog geen 8% van de ruim 150.000 mensen direct beschikbaar is voor werk. Meer dan de helft van de werkzoekenden kan niet worden gevonden door werkgevers omdat cruciale informatie niet is ingevuld door UWV. Van 42 procent ontbreekt het opleidingsniveau en bij 40% ontbreekt de sector waar mensen willen werken. Wij denken dat het marktaandeel van de werkgeversservicepunten met slecht ingevulde profielen niet significant zal stijgen ondanks de investeringen. Om het matchen te verbeteren moet het besluit SUWI verregaand worden aangepast.

Ad 3 Harmonisatie van instrumenten

De LCR is een groot voorstander van harmonisatie van instrumenten. Een landelijke etalage met instrumenten en voorzieningen voor werknemer en werkgever ten behoeve van het duurzaam aan het werk blijven van mensen met een beperking. Waarbij er bij wet kwaliteitseisen aan de producten en dienstverlening worden gesteld en een kader wordt geven voor de omvang van de voorziening (denk hierbij onder andere aan het aantal beschikbare uren voor ondersteuning van een jobcoach). De voorstellen zoals deze thans voorliggen voorzien daar niet in. In het beste geval maken alle gemeenten in de arbeidsmarktregio afspraken voor een geharmoniseerd pakket via een modelverordening. Waarbij we dan moeten afwachten welke kwaliteitseisen zij daaraan stellen. Een belangrijk aandachtspunt bij harmonisatie is naast de kwaliteitseisen de omvang en toegang. In onze gesprekken met werkzoekenden horen wij dat de toegankelijkheid van voorzieningen slecht is. Zo moeten mensen met een beperking eerst een baan hebben voordat een jobcoach kan worden aangevraagd. Juist in de periode van assessment en het op maat vinden van een baan en het inwerken heeft een goede jobcoach toegevoegde waarde. Wij horen te vaak dat tegen de tijd dat de beschikking rond is als het inwerken al voorbij is. De voorgestelde wijziging van het besluit SUWI laat de gemeentelijke vrijheid ongemoeid en daarmee zal de gewenste

harmonisatie niet tot stand komen. Daarnaast zien we bij de aanvraag en toekenning van een jobcoach grote verschillen ontstaan tussen gemeentelijk beleid en UWV daar waar maatwerk aan cliënten voor effectieve re-integratie leidend zou moeten zijn.