

Werving van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt

UITKOMSTEN ENQUÊTE

Start

Foundation®

maakt er werk van

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Respons	5
3. Ervaring met werving via gemeenten en UWV	6
4. Waardering en tips	7
4.1 Waardering	7
4.2 Tips	7
Bijlage: informatie uit andere onderzoeken	9
Partnerenquête van De Normaalste Zaak	9
Onderzoek Berenschot naar de Participatiewet	9

Colofon

Start Foundation is een onafhankelijk maatschappelijk investeerder die werk wil creëren voor mensen die onvoldoende in staat zijn om zelfstandig een baan te vinden. Ook willen we drempels wegnemen die daar voor hen liggen. We financieren bestaande initiatieven, en nemen zelf ook regelmatig het initiatief. Zodat banen ook voor onze doelgroepen onder handbereik komen.

Auteur

Peter Brouwer

Peter@startfoundation.nl

Contact:

Start Foundation

Klokgebouw 188

5617 AB Eindhoven

040 246 18 50

info@startfoundation.nl

www.startfoundation.nl

Datum

28 november 2016

1. Inleiding

Start Foundation is een onafhankelijk maatschappelijk investeerder die werk wil creëren voor mensen die onvoldoende in staat zijn om zelfstandig een baan te vinden. Ook willen we drempels wegnemen die daar voor hen liggen.

Omdat het werk uiteindelijk bij werkgevers plaatsvindt, zijn werkgevers ook een belangrijke partner van ons bij het realiseren van onze missie. Het blijkt dat werkgevers die bereid zijn om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, nogal eens tegen praktische belemmeringen aanlopen wanneer zij een beroep doen op UWV of de gemeente.

Start Foundation deed onderzoek naar de ervaringen van werkgevers die bij de werving hulp krijgen van UWV of gemeenten.

2. Respons

In oktober 2016 hebben wij via onze online nieuwsbrief een enquête uitgezet onder onze relaties. Tot 14 november 2016 hadden mensen de gelegenheid om de enquête in te vullen. In totaal hebben 317 personen dit gedaan.

De respondenten zijn verdeeld over de verschillende economische sectoren. Meer dan de helft van de respondenten is afkomstig uit de zakelijke of overige dienstverlening. Met name de overige dienstverlening en de overheid zijn oververtegenwoordigd in de steekproef. De sectoren bouwnijverheid en handel zijn juist ondervertegenwoordigd.

Grotere bedrijven (m.n. 100+) zijn oververtegenwoordigd. Dat is, gegeven het thema, niet verwonderlijk.

Ruim een kwart (27%) van de respondenten heeft geen medewerkers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst. De andere respondenten hebben allen wel één of meerdere medewerkers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst. Bij bijna een kwart (24%) gaat het zelfs om 20 of meer medewerkers.

3. Ervaring met werving via gemeenten en UWV

Van de respondenten heeft 63% ervaring met de werving van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via de gemeente en/of het UWV. Aan deze 200 respondenten is hun mening gevraagd over de dienstverlening door de gemeente en UWV.

Vrijwel al deze respondenten (94%) vinden dat er verbetering mogelijk is in de dienstverlening door de gemeente of het UWV als het gaat om het werven van kandidaten. De gewenste verbeteringen hebben betrekking op diverse aspecten van de dienstverlening. Het vaakst (57% van de respondenten) wordt 'het meedenken met en/of inleven in de context van de klant' genoemd. Direct gevolgd door 'het matchen van kandidaatprofielen met de gevraagde capaciteiten' (55%) en 'de snelheid waarmee kandidaten worden geleverd' (52%). Zie verder de tabel hieronder.

Wat zou volgens respondenten beter kunnen of moeten?

Antwoord	Aantal	Percentage
1. De snelheid waarmee kandidaten worden aangeleverd	103	52%
2. De hoeveelheid beschikbare kandidaten	91	46%
3. Het matchen van de kandidaatprofielen met de gevraagde capaciteiten	110	55%
4. Het meedenken met en/of inleven in de context van de klant	114	57%
5. De bereikbaarheid en/of klantgerichtheid	62	31%
6. De deskundigheid van medewerkers (UWV en gemeente) op dit gebied	78	39%
7. Anders, namelijk:	44	22%

Toelichting:

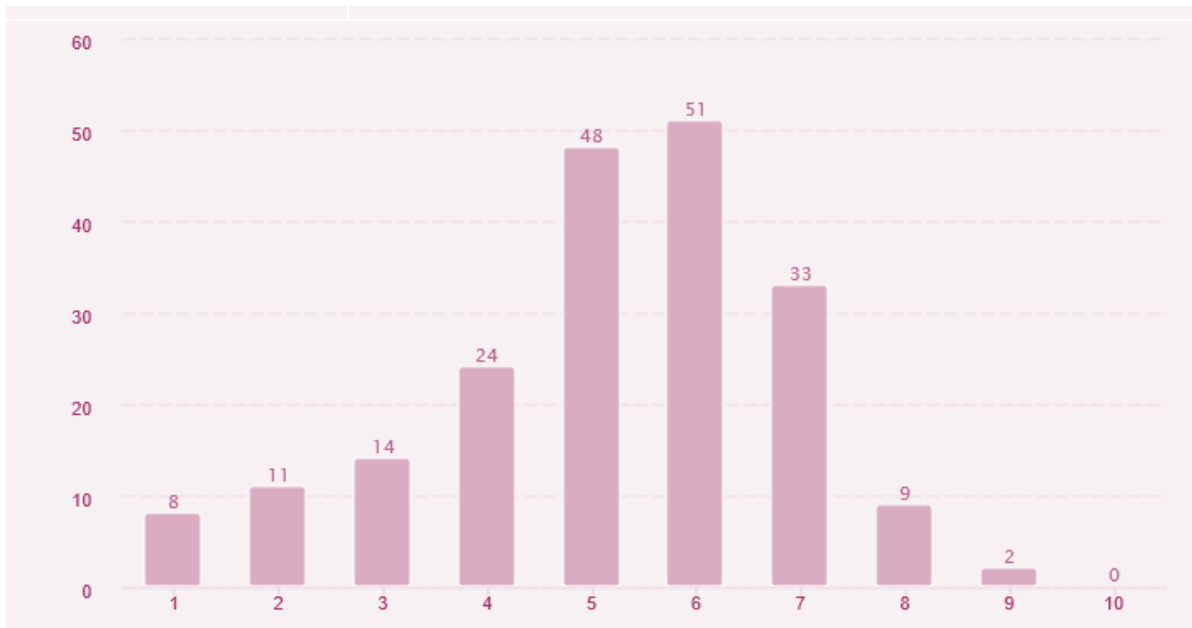
- Het gaat om klantgerichtheid van de medewerkers van UWV/gemeenten naar zowel de werkzoekenden als de werkgevers.
 - o Sommigen vinden daarbij wel dat er wellicht te veel vanuit de werkzoekende en minder vanuit de werkgever wordt geredeneerd.
- Sommige respondenten ervaren geen betrokkenheid van UWV/gemeenten. Ze bellen zelf naar UWV/gemeente en worden dan met een kluitje in het riet gestuurd.
- Werkgevers vragen zich af of UWV/gemeenten hun klanten wel kennen. Die geven soms aan de juiste mensen niet in hun kaartenbak te hebben of leveren kandidaten die niet passen bij de werkgever.
- Ook leeft de indruk dat (snel) plaatsen belangrijker is dan een goede (duurzame) match.
- Er wordt door UWV/gemeenten te veel in barrières of onmogelijkheden gedacht.
- Er zijn ook respondenten met positieve ervaringen; zij geven daarbij aan dat het erg afhankelijk is van de medewerker met wie ze contact hebben. Een goede vaste contactpersoon wordt als succesfactor benoemd.
- Respondenten hebben wel verschillende ervaringen met UWV en gemeenten (en ook tussen verschillende gemeenten).

4. Waardering en tips

4.1 Waardering

Het gemiddeld rapportcijfer dat de respondenten UWV/gemeenten geven voor de wijze waarop ze zijn geholpen bij het werven van kandidaten, is een 5,2.

De rapportcijfers kennen een behoorlijke spreiding. Het vaakst wordt het cijfer 6 gegeven. Meer dan de helft (53%) geeft een onvoldoende (lager dan een 6).



4.2 Tips

We hebben de respondenten ook gevraagd of zij concrete tips voor de gemeente of het UWV hebben om hun dienstverlening te verbeteren:

- Diverse respondenten roepen UWV/gemeenten op om vooral proactiever te denken en te handelen en zich beter in te leven in zowel de kandidaten als werkgevers.
 - o Meer naar buiten gaan en direct in contact treden met werkgevers.
 - o Citaat: "Denk als de werkgever. Niet als kandidaat. Helemaal niet als ambtenaar."
- UWV/gemeenten zouden zich meer als dienstverlener op moeten stellen en vooral vanuit hun kennis over wet- en regelgeving meerwaarde moeten bieden, in termen van wat mogelijk is.
- Zij zouden meer gericht moeten zijn op het oplossen van maatschappelijke knelpunten, en minder op beheersing.
- Beter zicht op de kandidaten en wat zij kunnen en nodig hebben.
- Een vaste contactpersoon.
- Openstaan voor nieuwe initiatieven. Niet te veel laten belemmeren door bestaande regels en procedures.
- Medewerkers van UWV en gemeenten zouden meer ruimte en vrijheid moeten hebben om maatwerk te kunnen leveren.

- Er wordt verwezen naar bestaande platforms/initiatieven waar vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden.
- Enkele respondenten stellen voor om rigoures de bestaande structuren af te breken en die opnieuw vorm te geven.

Bijlage: informatie uit andere onderzoeken

In andere recente onderzoeken is dit thema ook aan de orde geweest.

Partnerenquête van De Normaalste Zaak

In de jaarlijkse partnerenquête van De Normaalste Zaak is gevraagd naar de tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening van instanties. Het gaat dan meestal over het vinden van kandidaten:

- Men is over het algemeen 'neutraal'.
- Vooral tevreden over de inzet van het eigen netwerk.
- Het minst tevreden over de samenwerking met het UWV.

Tevredenheid over samenwerking dienstverleners

	Tevreden	Neutraal	Ontevreden
Gemeente	36%	48%	17%
UWV	20%	50%	29%
Werkgeversservicepunt	35%	47%	18%
SW-bedrijf	39%	48%	14%
Re-integratiebureau	29%	57%	13%
Uitzendbureau	28%	57%	15%
Onbeperkt aan de slag	30%	62%	8%
Eigen netwerk	70%	29%	2%
Anders	27%	70%	3%

Onderzoek Berenschot naar de Participatiewet

Berenschot heeft onderzoek gedaan naar de Participatiewet bij werkgevers en in oktober 2015 gerapporteerd over de ervaringen in 2015. Opvallende onderzoeksresultaten:

- Gemeenten en UWV komen niet voor in de top 3 meest genoemde wervingskanalen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.
- Veel werkgevers zijn weliswaar ervan op de hoogte dat UWV en gemeenten een wervingskanaal zijn voor mensen met een arbeidsbeperking, maar zijn door een negatieve perceptie van de dienstverlening van UWV en gemeenten – al dan niet ingegeven door negatieve ervaringen uit het verleden – niet van plan om daar gebruik van te maken. Als alternatief noemen deze werkgevers re-integratiebedrijven of private intermediairs.
- Wat de samenwerking van werkgevers met UWV en gemeenten betreft bestaat een gemengd beeld: zes op de tien werkgevers hebben een vaste contactpersoon en worden niet separaat door gemeenten en UWV benaderd. Daarnaast zijn werkgevers positief over

het nakomen van afspraken. Het maken van een passende match wordt minder positief beoordeeld.

- Ook geven verschillende werkgevers aan in het verleden wel vacatures doorgezet te hebben naar UWV of gemeenten, maar hierover niet tevreden te zijn. Het levert in de perceptie van deze werkgevers vaak weinig op. Het profiel van sollicitanten die komen, sluit vaak niet aan op de functie-eisen. En volgens deze werkgevers is de dienstverlening van overheidsinstanties vaak te langzaam, terwijl andere wervingskanalen (wervingsbureaus en dergelijke) gericht en sneller zijn.