

FOKKE & SUKKE

ZIJN MOEILIJK PLAATSBaar



Richtlijn Passende Arbeid 2008

“langdurige werklozen vergroten hun kansen op werk”

Doenrade, 4 juni 2010
Annita Bronneberg-Jaspers

FOKKE & SUKKE

ZIJN MOEILIK PLAATSBaar



Richtlijn Passende Arbeid 2008

“langdurige werklozen vergroten hun kansen op werk”

Annita Bronneberg-Jaspers
Studentnummer: 0616443
Doenrade, 4 juni 2010
Hogeschool Zuyd
Faculteit: People, Business and Management
Studierichting: Management, Economie en Recht
Begeleider: dhr. H.A.G. Rombouts

Voorwoord

Momenteel ben ik werkzaam als mentor bij de divisie WERKbedrijf van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voor de regio Zuidoost Limburg.

Uit persoonlijke interesse en in het kader van de huidige functie van mentor wil ik een onderzoek doen naar de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsparticipatie en dan met name naar de passende arbeid, waar UWV een passend werkaanbod gaat doen in samenhang met de huidige economische situatie. Het resultaat hiervan is deze scriptie, welke met veel plezier door mij is vormgegeven en met hulp van mijn directe omgeving uiteindelijk tot stand is gekomen.

Op de eerste plaats bedank ik mijn begeleider de heer H.A.G. Rombouts, die mij van de juiste adviezen heeft voorzien.

Dank ben ik verschuldigd aan de vestigingsmanager dhr. J. Wachelder en de adjunct vestigingsmanager dhr. W. Vrolings van het UWV WERKbedrijf te Heerlen. Zij hebben mij de mogelijkheid geboden om deze scriptie tot stand te laten komen en zodoende mijn persoonlijke ontwikkeling hiermee gestimuleerd.

Eveneens wil ik de collega's van de WERKbedrijven binnen de regio Zuidoost Limburg bedanken voor het beschikbaar stellen van hun tijd en de hartelijke ontvangst binnen hun vestigingen.

Tot slot wil ik mijn echtgenoot Jacques en mijn dochter Roxanne bedanken. Zij hebben de afgelopen jaren veel tijd zonder mij moeten doorbrengen. Zonder hun begrip, steun en geduld zou ik niet in staat zijn geweest om dit alles te kunnen realiseren.

Ik wens u in ieder geval veel leesplezier toe bij mijn uiteindelijk resultaat, de afstudeerscriptie met betrekking tot de studierichting MER aan de Hogeschool Zuyd te Sittard.

Doenrade, 4 juni 2010.

Samenvatting

Naar aanleiding van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die het afgelopen jaar door de kredietcrisis c.q. economische crisis zijn veroorzaakt, werd onderzoek gedaan naar de impact op de arbeidsmarkt in samenhang met de wetswijzigingen om de kansen van langdurig werklozen te vergroten in de regio Zuidoost Limburg.

Onderzoeksvraag en deelvragen

In overleg met het management van het UWV WERKbedrijf werd zodoende als onderzoeksvraag gesteld, of het beoogde doel van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 is bereikt in de huidige tijd van economische crisis in de regio Zuidoost Limburg.

Een aantal deelvragen vloeide hieruit voort. Deze deelvragen werden vooral name gesteld vanuit het oogpunt om eventuele verdere praktische invulling te geven aan het passend werkaanbod en te voorzien in de informatiebehoefte van het management.

Methoden van onderzoek

Er werd gekozen voor een tweetal methoden van onderzoek. Als eerste methode werd vanuit de theoretische zijde gekozen voor deskresearch. Voor het praktijkgerichte onderzoek werd gekozen om de werkcoaches werkzoekende van het WERKbedrijf en de werkgevers een vragenlijst te laten invullen.

Beantwoording onderzoeksvraag

Vanuit de methoden van onderzoek werd uiteindelijk bevonden dat de economische crisis inderdaad invloed heeft gehad op het doel van de Richtlijn passend arbeid 2008, maar dat er ook nog andere redenen zijn waardoor het beoogde doel niet wordt bereikt.

Conclusie(s)

Als voornaamste conclusie geldt dat de economische crisis een behoorlijke impact heeft op de arbeidsmarkt in de regio Zuidoost Limburg. De krapte op de arbeidsmarkt, die begon te ontstaan naar aanleiding van de vergrijzing in diverse sectoren is omgeslagen in een ruime tot zeer ruime arbeidsmarkt. Het aanbod overstijgt de vraag.

Daarnaast is 50% van de WW- uitkeringsgerechtigden 45 jaar en ouder. De kansen op een werkhervatting duurt voor deze doelgroep langer dan de leeftijdscategorie 27-45 jaar.

Een ander knelpunt ligt in het begrip passende arbeid waaraan aantal objectieve en subjectieve elementen zijn verbonden die het moeilijk maken om een passend werkaanbod te doen.

Aanbevelingen

De voornaamste aanbeveling is dat een werkloze met een bredere kijk naar het aangeboden werk op zoek moet gaan. De werkcoach kan de werkloze hierin ondersteunen en faciliteren. Het management kan gebruik maken van het rolportfolio, met name de rollen van verkenner, handhaver, verslaggever en bemiddelaar. En de werkcoach minimaal op het niveau van competente verkenner, handhaver, bemiddelaar en verslaggever te ontwikkelen of te professionaliseren. Door het bereiken van het competente niveau kan een werkcoach tevens intern gecertificeerd worden als professional.

Een tweede aanbeveling is middels de werkvorm mindmappen workshops te geven om zo het kennispeil omtrent de Richtlijn passende arbeid 2008 en de wet STAP te vergroten.

Een derde belangrijke aanbeveling is dat de werkloze al na 6 maanden gebruik moet kunnen maken van de inkomstenaf trekregeling waardoor hij gestimuleerd wordt om al eerder het werk te hervatten.

Het is niet mogelijk om aanbevelingen te doen met betrekking tot de economische crisis of de arbeidsmarkt, daar geen van beide te beïnvloeden is. De arbeidsmarkt heeft tijd nodig om zich te herstellen en zal door de vergrijzing, die in de regio zuidoost Limburg al 10 jaar voor loopt op de rest van het land, de vraag op de arbeidsmarkt toe nemen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding onderzoek	7
1.2 Probleemcontext	8
1.2.1 De Richtlijn passende arbeid	8
1.2.2 Uitleg van het begrip passende arbeid	8
1.2.3 De beperkingen van het begrip passende arbeid	9
1.2.4 De Wetswijziging van de Richtlijn passende arbeid 2008	10
1.2.5 Het Passend Werkaanbod (PAWA)	11
1.2.6 De Inkomstenverrekening	11
1.2.7 Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP)	11
1.3 Probleemstelling	12
1.4 Doel	12
1.5 Onderzoeksvragen	12
1.6 Grenzen en beperkingen	13
1.7 Opbouw verslag	14
2. Onderzoek	14
2.1 Het deskresearch	15
2.2 Het fieldresearch	29
2.2.1 Interne onderzoek	30
2.2.2 Het externe onderzoek	35
3. Conclusies	37
3.1 Algemene conclusies	38
3.2 Antwoord op probleemstelling	39
3.3 De invloed van de Richtlijn passende arbeid 2008 op de arbeidsmarkt	40
3.4 De kennis en uitvoering van het passend werkaanbod	40
3.5 De acceptatie en bereidheid van werkgevers	41
4. Aanbevelingen	42
4.1 Aanbevelingen t.a.v. de probleemstelling	43
4.2 Overige aanbevelingen	44
5. Literatuurlijst	46
6. Slotverklaring	47
7. Afkortingenlijst	48
8. Lijst van bijlagen	49

1. Inleiding

De arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling doorgemaakt, waardoor er een groot aantal vacatures ontstaan. De arbeidsmarkt is in diverse sectoren en of beroepen als krap te classificeren. Daarnaast stijgt het aantal langdurig werklozen. In het jaar 2007 is het percentage van langdurig werklozen met 2% gestegen.

De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is voor de overheid aanleiding geweest om met een aantal wetswijzigingen in te stemmen. De wetswijzigingen bieden nieuwe kansen voor langdurig werklozen door middel van een passend werkaanbod en aan werkgevers, vanwege de financiële voordelen die zij ontvangen bij het in dienst nemen van langdurige en of oudere werklozen. Het UWV moet het passend werkaanbod doen na 1 jaar werkloosheid, waarbij alle werk passend is ongeacht het niveau of het te ontvangen loon van het werk. De overheid wil door de wetswijzigingen ervoor zorgen dat meer mensen participeren op de arbeidsmarkt. Echter eind 2008 kampt Nederland met een kredietcrisis. De kredietcrisis heeft een dusdanige impact op de economie dat deze in een crisis belandt. De economische crisis heeft gezorgd voor een omslag op de arbeidsmarkt. Nu anno 2010 is er sprake van een ruime tot zeer ruime arbeidsmarkt.

Hierdoor ontstaat een probleemstelling: "Is het doel van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 in de huidige economische crisis bereikt in de regio Zuidoost Limburg?"

Het probleem wordt (h)erkend door de vestigingsmanager van het UWV WERKbedrijf te Heerlen. De vestigingsmanager van het WERKbedrijf te Heerlen hoopt middels dit onderzoek een antwoord te vinden op de probleemstelling.

Het verrichten van dit onderzoek met betrekking tot dit specifieke onderwerp ligt in het verlengde van de taken die de mentor STAPPAWA uitvoert. Een van die taken is het adviseren van het management van het UWV WERKbedrijf.

De functie van mentor STAPPAWA is specifiek in het leven geroepen naar aanleiding van de verschillende regelingen en wetswijzigingen die in de loop van het jaar 2009 van kracht zijn geworden. De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP) en de aangescherpte richtlijn passende arbeid 2008 (PAWA) worden door de mentor extra onder de aandacht van de werkcoaches gebracht. De werkcoaches zijn belast met de uitvoering van de richtlijn passende arbeid 2008 en moeten een passend werkaanbod doen. De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie is gekoppeld aan de Richtlijn passende arbeid 2008.

Het onderzoek is gericht op de genoemde probleemstelling met als doel inzicht te krijgen of de wetswijzigingen werkt en voor alle betrokken partijen: het UWV, de werkgevers en de werklozen. Het onderzoek bestaat uit een deskresearch en een fieldresearch.

De conclusies, die voortkomen uit de resultaten van het onderzoek, zullen inzicht geven in de dilemma's, waarmee een werkcoach, werkloze en werkgever worstelt en hoe de huidige arbeidsmarkt er uit ziet. De conclusies vormen de basis voor de aanbevelingen.

De aanbevelingen zullen als input dienen voor het managementteam van UWV WERKbedrijf, zodat zij de benodigde maatregelen kunnen treffen.

1.1 Aanleiding onderzoek

De overheid wil voorkomen dat werklozen langdurig werkloos zijn, omdat een langdurig werkloze een veel kleinere kans heeft om weer een baan te vinden. Een andere reden is dat meer mensen moeten participeren in de arbeidsmarkt om de kosten voor de vergrijzing te kunnen betalen. Door een hogere arbeidsparticipatie kan de overheid de kosten die veroorzaakt worden door de

vergrijzing blijven betalen. De overheid heeft een aantal wetswijzigingen doorgevoerd om de kansen van langdurig werklozen op werk te vergroten.

In de memorie van toelichting¹ wordt de aanleiding en de doelstelling van het wetsvoorstel tot de wijziging van de Richtlijn passende arbeid 2008 beschreven.

De aanleiding voor het wetsvoorstel door de overheid is de positieve ontwikkeling van de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren. De arbeidsmarkt laat een stijging zien op het gebied van de arbeidsparticipatie door de beroepsbevolking en een daling van het volume van de werkloosheidsuitkeringen. Ondanks de positieve ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt stijgen de kansen voor langdurig (langer dan 1 jaar) werklozen met een Werkloosheidsuitkering op een baan niet. In een groot aantal sectoren is op verschillende niveaus zelfs sprake van een krapte, maar het aantal langdurige werklozen daalt niet. Het aantal beschikbare vacatures groeit, maar deze worden niet vervuld door langdurig werklozen. Het aantal langdurig werklozen stijgt zelfs. De arbeidsmarkt zag er in 2007 als volgt uit. Het aantal openstaande vacatures was hoger en het aantal werklozen daalde. De prognose voor 2008 voorspelde dat er een krapte op de arbeidsmarkt in verscheidene sectoren dan wel beroepen zou ontstaan, waarschijnlijk zelfs al op korte termijn.

Uit een artikel van het blad "Werk en Inkomen" geschreven door een medewerker van het kenniscentrum UWV blijkt dat de kansen op een werkherhervatting van langdurige werklozen met een WW-uitkering verder daalt. In de opbloei van de economie komen ook langdurige werklozen weer aan de slag. Dit geldt echter niet voor de meeste kansarme langdurige werklozen. Hierbij gaat het met name om bepaalde groepen kansarme werklozen, zoals laagopgeleiden, ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en vrouwen.

De cijfers van het CBS tonen aan dat het merendeel van de werklozen het werk hervat in de periode van de frictiewerkloosheid. De frictiewerkloosheid is de periode dat vraag en aanbod nodig hebben om elkaar te vinden op de arbeidsmarkt. De periode van frictiewerkloosheid is bepaald op ongeveer van 4 maanden vóór de 1e werkloosheidsdag tot eerste 3 maanden van werkloosheid. Daarna dalen de kansen op een werkherhervatting aanzienlijk en neemt de afstand tot de arbeidsmarkt toe.

Door de invoering van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 legt dit aan de werkcoach van het WERKbedrijf de verplichting op om de langdurige werkloze een passend werkaanbod te doen. Het werkaanbod kan beneden het opleidingsniveau en met een lager loon dan de werkloosheidsuitkering liggen, maar dient passend te zijn gemeten naar de krachten en bekwaamheden van de werkloze. Bij het werkaanbod moet rekening worden gehouden met de beperkingen die het begrip "passende arbeid" kent, omdat de arbeid passend geacht wordt. De werkloze mag het werkaanbod niet weigeren, daar het aangeboden werk als passende arbeid is gekwalificeerd. Het wetsvoorstel is in 2008 ontstaan en is met ingang van 1 juli 2009 geëffectueerd.

De overheid heeft ingestemd met een aantal wetswijzigingen in de Werkloosheidswet om de kansen voor langdurig werklozen te vergroten. De reden voor de instemming van de wetswijzigingen door de overheid was de op handen zijnde fusie van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De fusie tussen het CWI en UWV is met ingang van 1 januari 2009 tot stand gekomen. Het CWI is nu het WERKbedrijf en daarmee maakt het onderdeel uit van het UWV. Het voormalige CWI heeft van oudsher het beheer over de grootste database van alle mogelijke vacatures en de kennis op het gebied van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het UWV keert de werkloosheidsuitkeringen uit en is verantwoordelijk voor de re-integratie van het grootste aantal werklozen met een werkloosheidsuitkering. De samenvoeging van beide bedrijven creëert meer en nieuwe mogelijkheden om aanbod en vraag tot elkaar te brengen.

1 Memorie van toelichting Richtlijn passende arbeid 2008: <http://www.st-ab.nl/1-09269ks03.htm>

Een andere wijziging is de inwerkingtreding van de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie. De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP) omvat een aantal maatregelen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken bepaalde (langdurig of oudere) werklozen in loondienst te nemen. De werkgeversorganisaties hebben voor de wetwijziging bij de overheid aangegeven dat werkgevers bereid zijn om langdurig en of oudere werklozen in loondienst te willen nemen mits er bepaalde voordelen tegenover zullen staan.

1.2 Probleemcontext

Binnen de sociale zekerheid heeft de term passende arbeid binnen de verschillende wetten een andere betekenis. In deze scriptie gaat het om de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 binnen de Werkloosheidswet (WW). In dit hoofdstuk zal het begrip passende arbeid nader worden uitgelegd en de kaders die het begrip passende arbeid omvatten.

De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie omvat een aantal maatregelen die werkgevers moet stimuleren om langdurig werklozen in loondienst te nemen. De diverse maatregelen worden in dit hoofdstuk belicht, waardoor de samenhang met de Richtlijn passende arbeid 2008 duidelijk zal worden.

1.2.1 De Richtlijn passende arbeid

De Richtlijn geeft geen definitie van het begrip passende arbeid, maar geeft hoofdlijnen (objectieve normen) uit de jurisprudentie weer. Deze objectieve normen vullen het begrip passende arbeid verder in. De strekking van die jurisprudentie is dat passende arbeid ruimer moet worden uitgelegd naarmate de duur van werkloosheid toeneemt of de kans op een werkhervatting afneemt. Daarnaast spelen de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de reistijd en het aantal te werken uren een rol bij de beoordeling of de arbeid passend is.

Het begrip passende arbeid vindt zijn oorsprong in de wet, te weten in artikel 24 lid 3 van de WW. Het begrip passende arbeid wordt omschreven en is van belang voor de invulling van de verplichtingen die in artikel 24 lid 1 sub b zijn vastgelegd. De Richtlijn passende arbeid is al diverse malen aangescherpt sinds deze in werking is getreden en de laatste keer is dat in 1996 geweest. In 1996 is ook het Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici² in werking getreden, die een verruiming van het begrip passende arbeid inhoudt voor de genoemde groep werklozen.

Artikel 24 lid 3 van de Werkloosheidswet

Als passende arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Niet als passende arbeid wordt beschouwd arbeid op grond van een dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de Wet Sociale Werkvoorziening.

1.2.2 Uitleg van het begrip passende arbeid

Het begrip passende arbeid³ omvat alle arbeid die de werknemer kan verrichten op basis van zijn krachten en bekwaamheden. Dit levert al enige restricties op. De wetgever bedoelt met op basis van zijn krachten en bekwaamheden het volgende:

1. de aard van de arbeid, gerelateerd aan het vroegere beroep en het niveau van het werk dat is bepaald door opleiding en werkervaring;
2. de beloning voor het werk;

2 Besluit passende arbeid schoolverlaters en academici: <http://www.st-ab.nl/abwor13.htm>

3 Definitie passende arbeid: http://docs.minszw.nl/pdf/27/2008/27_2008_2_19924.pdf

3. de reistijd van en naar het werk;

Ad 1. De aard van de arbeid:

In beginsel heeft de werkloze werknemer een half jaar de tijd om zich te richten op arbeid op hetzelfde niveau als de arbeid waarvoor hij zich door opleiding en of werkervaring heeft gekwalificeerd en waaruit hij werkloos is geworden. De werkloze werknemer is niet verplicht om arbeid dat op een lager opleidingsniveau of in een ander beroep is te aanvaarden. Na een half jaar is de werkloze werknemer wel verplicht om arbeid te aanvaarden dat een niveau lager ligt dan het niveau dat waarvoor hij is opgeleid of werkzaamheden heeft verricht. Concreet betekent dit dat voor de Hbo'er na 6 maanden arbeid op Mbo-niveau passend is. Tevens zal de werkloze werknemer breder moeten zoeken dan zijn vroegere beroep, zoals aanverwante beroepen of beroepen die in het verlengde liggen van zijn competenties.

Ad 2. De beloning voor het werk:

In het begin, de eerste 6 maanden na aanvang van zijn werkloosheid, mag de werkloze werknemer zoeken naar werk dat niet (veel) lager ligt dan het voorheen verdiende loon. Ook nu geldt dat naarmate de duur van werkloosheid voortduurt concessies moeten worden gedaan ten aanzien van het loon. Na 6 maanden ligt de grens dat de arbeid als passend wordt gezien op het loonniveau ter hoogte van de werkloosheidsuitkering.

Ad 3. De reistijd van en naar het werk

De reistijd is een arbeidsvoorwaarde, maar behoort tot de beoordeling van passende arbeid. Ook hier geldt dat de werkloze werknemer het eerste halfjaar de arbeid passend is als de reisduur niet meer dan twee uur per dag bedraagt, tenzij in het oude beroep de gebruikelijke reistijd langer was. Na 6 maanden wordt een reisduur van 3 uur per dag als passende arbeid gezien, mits de reistijd in het oude beroep langer bedroeg.

Bij voortdurende werkloosheid is het feit dat voor het aanvaarden van een baan zou moeten worden verhuisd als dusdanig geen argument om een baan als niet passend te beschouwen.

Resumerend betekent dat voor de werkloze werknemer na 1 jaar werkloosheid alle arbeid passend is, op het gebied van opleidingsniveau en of werkzaamheden met een loon dat beneden het uitkeringsniveau ligt en van de uitkeringsgerechtigde verlangd kan worden om te verhuizen teneinde een baan te aanvaarden.

Vóór de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid duurde het voor een Hbo'er 18 maanden voordat alle arbeid passend was, gezien het opleidingsniveau en arbeidsverleden. De werkloze werknemer kon niet verplicht worden om onder de hoogte van de werkloosheidsuitkering arbeid te aanvaarden. Nu moet de beloning in overeenstemming zijn met de geldende Cao-loon, respectievelijk voor de betreffende werknemer geldende wettelijk minimumloon.

1.2.3 De beperkingen van het begrip passende arbeid

Het begrip passende arbeid omvat de objectieve criteria. Dat betekent niet dat in individuele gevallen onder strikte voorwaarden de subjectief bepaalde factoren buiten beschouwing worden gelaten bij de beoordeling of de aangeboden arbeid passend is. Uit de jurisprudentie blijkt dat individueel bepaalde gronden ertoe kunnen leiden dat in het specifieke geval van de algemene regel kan worden afgeweken. Op grond van de subjectieve redenen wordt het aangeboden werk niet als passend aangemerkt, waardoor de werkloze werknemer het werk mag weigeren.

Het gaat om de volgende subjectieve criteria:

1. lichamelijke aard;
2. geestelijke aard;
3. sociale aard;

Ad 1. Met lichamelijke aard bedoelt de wetgever gezondheidsbezwaren ofwel fysieke beperkingen.

De fysieke beperkingen dienen wel door het UWV zijn vastgesteld om als reden aan te kunnen voeren om passende arbeid te weigeren.

Ad 2. Met geestelijke aard wordt bedoeld gewetensbezwaren. Gewetensbezwaren zijn een ruim begrip. Het kan daarbij gaan om een bepaalde geloofsovertuiging, godsdienst, of vanwege het feit dat men vegetariër is bepaalde werk niet als passend kan worden gezien.

Ad 3. Met sociale aard bedoelt de wetgever omstandigheden binnen het sociale leven. Hierbij gaat het om de zorg van gezinsleden, kinderen of ouders.

Bovendien wordt arbeid in een dienstbetrekking, waarvoor de werkloze uitkeringsgerechtigde geïndiceerd moet zijn om arbeid te verrichten onder aangepaste omstandigheden, niet als passend gezien. Het gaat om arbeid, die onder de Wet Sociale Werkvoorziening valt.

Tevens wordt arbeid die in omvang meer uren omvat dan de uren waarvoor men een WW-uitkering ontvangt niet gezien als passende arbeid.

In het Nederlands recht is de redelijkheid en billijkheid een zwaarwegende factor in de afweging van het algemene belang van de werkhervatting en het beëindigen van de WW-uitkering en het individuele belang van betrokkene. Vaak kan om sociale redenen niet verlangd worden van de uitkeringsgerechtigde dat deze moet verhuizen voor een baan.

1.2.4 De Wetswijziging van de Richtlijn passende arbeid 2008

De Richtlijn passende arbeid 2008⁴ is voor werklozen, die na 1 juli 2008 werkloos zijn geworden, aangepast op een tweetal punten, te weten:

1. Na een jaar werkloosheid is arbeid op ieder niveau passend, ongeacht het niveau van de arbeid waaruit men werkloos is geworden.

2. De arbeid kan als passend worden aangemerkt zelfs al is het loon lager dan de werkloosheidsuitkering na een jaar werkloosheid.

In de Richtlijn passende arbeid 1996⁵ is bepaald dat arbeid passende arbeid is voor de werkloze, die 6 maanden werkloos is op een lager opleidingsniveau of het niveau waarop men werkzaam was. Kortom betekent dat voor een Hbo'er alle werk passend wordt na 18 maanden. In de Richtlijn passende arbeid 2008 is bepaald dat alle werk passend is na 1 jaar van werkloosheid voor iedere werkloze.

Tevens bepaalt de Richtlijn passende arbeid 1996 dat de hoogte van het salaris, als dat loon lager is dan de hoogte van de WW-uitkering, niet als passende arbeid kan worden gezien.

Het Passend Werkaanbod is samen met de invoering van de inkomstenverrekening en de aangescherpte richtlijn passende arbeid bedoeld om de kansen van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De wijziging van de Richtlijn passende arbeid 2008 heeft tevens geleid tot een aanpassing van het Besluit Dagloonregels Werknemersverzekeringen. In het Besluit Dagloonregels zijn de regels opgenomen omtrent het bepalen van de hoogte van het dagloon, zoals de dagloongarantieregeling. De aanpassing betreft de voorwaarden van dagloongarantie. Die regeling voorkomt dat de langdurig werkloze bij een werkhervatting tegen een lager loon financieel benadeeld wordt als hij opnieuw werkloos wordt.

1.2.5 Het Passend Werkaanbod (PAWA)

4 Richtlijn passende arbeid 2008: <http://www.st-ab.nl/wetwwor1rpa08.htm>

5 Richtlijn passende arbeid 1996: <http://www.st-ab.nl/abwor57.htm>

Het Werkbedrijf (lees werkcoach) doet de werkloze, die 52 weken onafgebroken en volledig werkloos is, een werkaanbod. Het werkaanbod zal in beginsel altijd passend zijn, gezien de duur van zijn werkloosheid.

Vanuit de WW zijn de werklozen verplicht passende arbeid te zoeken en om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Het weigeren van een passend werkaanbod of een verwijtbare gedraging die leidt tot het niet verkrijgen van een passende baan, kan een blijvende weigering van de WW-uitkering betekenen. Op grond van artikel 27 lid 2 van de WW kan het UWV de werkloosheidsuitkering blijvend geheel weigeren bij het niet nakomen van een verplichting door de werknemer als bedoeld in artikel 24 lid 1 sub b 2o van Werkloosheidswet over het aantal uren waarover het recht op uitkering zou zijn geëindigd of niet zou zijn ontstaan. De weigering van de WW-uitkering is geregeld in de wet.

Artikel 24 lid 1 sub b 2o van de Werkloosheidswet: het nalaten van aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt.

1.2.6 De Inkomstenverrekening

Om de werkhervatting aantrekkelijker te maken is de inkomstenverrekening ingevoerd. Hierdoor ontvangt de werkloze een aanvulling op zijn loon bij aanvaarding van een baan met een lager inkomen dan de WW-uitkering. De arbeidsuren worden dan niet in mindering gebracht, maar de werkloze mag 30% van het loon behouden en 70% wordt gekort op zijn WW-uitkering. De werkhervatting moet gelegen zijn na 52 weken onafgebroken werkloosheid en men dient als werknemer te hervatten. De WW-uitkering wordt dan omgezet naar een regeling voor loonsuppletie, ook wel de Inkomstenaftrekkeregeling (IKAR) genoemd. Nadeel is dat de loonsuppletieregeling geldt voor de duur van de WW-uitkering en dat de werkloze zijn WW-rechten opsoupeert. Een ander nadeel is dat de looncompensatie werklozen niet stimuleert een beter betaalde baan te zoeken.

1.2.7 Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP)

De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie is een van de maatregelen die de overheid heeft ingevoerd voor de werkgevers, de aanbodzijde. De Wet STAP is per 1 januari 2009 in werking getreden en biedt een aantal subsidiemogelijkheden voor de werkgevers. Het gaat om de volgende mogelijkheden:

1. De loonkostensubsidie⁶. De werkgever kan loonkostensubsidie van het UWV ontvangen indien hij een langdurig werkloze, die jonger dan 50 jaar is, in loondienst neemt voor ten minste één jaar en de werkgever verklaart dat hij na dat jaar de werkloze weer voor minimaal 6 maanden in dienst zal nemen. Een langdurig werkloze moet minimaal 52 weken onafgebroken en volledig werkloos zijn. De werkloze wordt reeds in de negende maand geïndiceerd voor de loonkostensubsidie middels een beschikking. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 8.100, - bij een fulltime dienstverband.
2. De premiekorting⁷. De werkgever kan van de Belastingdienst premiekorting ontvangen als hij een oudere (50+) werkloze in loondienst neemt gedurende drie jaar. De werkgever hoeft aan het eind van het kalenderjaar slechts een doelgroepverklaring te overleggen, die de oudere werkloze telefonisch kan opvragen bij het UWV. De werkgever bespaart per jaar € 6.500, -. Voor de werkgever was het al mogelijk om premiekorting te ontvangen bij het in dienst nemen van een 62-jarige werklozen.

6 Loonkostensubsidie: <http://www.uwv.nl/werkgevers/ontslag-werkloosheid/loonkostensubsidie/index.aspx>

7 Premiekorting: <http://www.uwv.nl/werkgevers/ontslag-werkloosheid/premiekorting/index.aspx>

3. De tijdelijke ouderencompensatieregeling⁸. De werkgever kan voor de tijdelijke compensatieregeling ouderen in aanmerking komen als hij een werkloze in loondienst neemt, die geboren is vóór 1 juli 1954 en 52 weken onafgebroken werkloos is. Bij de compensatieregeling van loonkosten bij langdurig ziekte van oudere werknemers zal UWV de loonbetaling voor haar rekening nemen gedurende de twee jaar van ziekte, zodra de oudere werknemer 13 weken ziek is gemeld. De werkcoach zal een verklaring afgeven, zodra de werkloze in dienst gaat treden bij een werkgever.

1.3 Probleemstelling

In overleg met de vestigingsmanager en adjunct vestigingsmanager van het UWV WERKbedrijf te Heerlen welke verantwoordelijk zijn voor de implementatie van het Passend Werkaanbod binnen de vestiging Heerlen, werd onderstaande concrete probleemstelling geformuleerd:

Probleemstelling:

“Is de beoogde doelstelling van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet in de huidige tijd van de economische crisis bereikt in de regio Zuidoost Limburg?”

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen is belast met de uitvoering van de Werkloosheidswet. De aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 is onderdeel van de Werkloosheidswet. De werkcoach van het UWV WERKbedrijf doet een passend werkaanbod aan de langdurig werklozen.

Het doel van de genoemde wetswijziging is dat de overheid wil voorkomen dat werklozen langdurig werkloos blijven, omdat een langdurig werkloze een veel kleinere kans heeft om weer een baan te vinden. Daarnaast ontstaat er een krapte op de arbeidsmarkt en worden vacatures niet ingevuld. Een andere reden is dat meer mensen moeten participeren op de arbeidsmarkt om de kosten voor de vergrijzing te kunnen betalen.

1.4 Doel

Het doel van het onderzoek is om op basis van het onderzoek de vraag van de probleemstelling “Is de beoogde doelstelling van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet in de huidige tijd van de economische crisis bereikt in de regio Zuidoost Limburg?” te beantwoorden. Het onderzoek zal inzicht geven in de manier waarop de Richtlijn passende arbeid 2008 en de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie werkt voor de werkgevers, werklozen en de werkcoaches. Tevens zal door middel van het onderzoek duidelijk worden wat de redenen zijn dat het beoogde doel van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 wel of niet wordt bereikt.

1.5 Onderzoeksvragen

Het bereiken van het beoogde doel van de Richtlijn passende arbeid 2008 is niet alleen maar afhankelijk van de arbeidsmarkt maar ook van de bereidheid van werkgevers om langdurig werklozen in loondienst te nemen en van de werkcoach die beoordeelt wat passende arbeid is en die vraag en aanbod bij elkaar brengt. Met andere woorden: het achterhalen van het draagvlak voor de Richtlijn zowel binnen als buiten het UWV en het achterhalen wat de invloed van de Richtlijn is op de arbeidsmarkt.

De werkgevers hebben zich voor de indiening van het wetsvoorstel bereid verklaard om langdurig

⁸ Ouderencompensatieregeling:

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13737&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391911&rubriek_id=391817&set_id=148&doctype_id=6&link_id=157415

werklozen in loondienst te nemen mits de werkgevers een tegemoetkoming ontvangen. Het onderzoek zal duidelijk maken in hoeverre de werkgevers bereid zijn om langdurig werklozen in dienst te nemen.

De werkcoaches zullen het passend werkaanbod doen en zij gaan in gesprek met de klant over wat passende arbeid voor die werkloze is of gaan in gesprek met de werkgever om de werkloze te bemiddelen naar een baan. De werkcoach brengt vraag en aanbod bij elkaar. Door middel van het onderzoek zal duidelijk worden of het lukt om de werkloze te bemiddelen naar een betaalde baan. De werkloze Hbo'er wordt een passend werkaanbod gedaan op een lager niveau, waardoor er op de arbeidsmarkt mogelijk sprake kan zijn van verdringing. Middels het onderzoek wordt getracht of er inderdaad sprake is van verdringing.

De onderzoeksvragen zijn geformuleerd naar aanleiding van de behoefte van het management om geïnformeerd te worden met betrekking tot de implementatie van STAPPAWA en de bereidheid van een werkgever. Tevens heeft het management behoefte aan inzicht over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en of er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt met betrekking tot andere groepen werkzoekenden, zoals de werkloze met een uitkering van de gemeente, de Wet Werk en Bijstand of de laaggeschoolde werklozen.

In het kader van het onderzoek van de probleemstelling vloeien de volgende onderzoeksvragen voort. De onderzoeksvragen maken deel uit van de probleemstelling. Zowel het desk- als het fieldresearch zal erop gericht zijn een antwoord te vinden op de onderstaande onderzoeksvragen.

De onderzoeksvragen zijn:

1. De invloed van de Richtlijn passende arbeid 2008 op de arbeidsmarkt met betrekking tot de ontwikkeling en verdringing van de ongeschoolden en laaggeschoolden of WWB-uitkeringsgerechtigden;
2. De stand van zaken op het gebied van kennis en uitvoering van het geïmplementeerde passend werkaanbod door de werkcoaches;
3. De werkgevers accepteren langdurig en of ouder werklozen en zijn bereid deze in loondienst te nemen.

1.6 Grenzen en beperkingen

Een van de taken van het UWV is de uitvoering van de werknemersverzekeringen. De Werkloosheidswet is een werknemersverzekering en de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 is onderdeel van de Werkloosheidswet. Het UWV dient verantwoording af te leggen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het UWV WERKbedrijf heeft belang bij het onderzoek om aan te kunnen geven waarom het gestelde doel wel of niet wordt bereikt. Het belang van de terugdringing van langdurig werklozen is het belang van iedereen. Door een hogere arbeidsparticipatie kan de overheid de kosten die veroorzaakt worden door de vergrijzing blijven betalen. Tevens zullen de door het onderzoek getrokken conclusies leiden tot een aantal aanbevelingen. De aanbevelingen kunnen aanleiding zijn tot wijzigingen van het gevoerde beleid van de Richtlijn passende arbeid 2008. Ondanks de positieve arbeidsmarkt in 2007, waarin het aanbod van vacatures een stijgende lijn vertoont is het percentage van langdurig werklozen toch nog met 2% gestegen.

Het onderzoek beperkt zich tot de regio Zuidoost Limburg vanwege de afbakening van het taakgebied van de mentor STAPPAWA. Een andere reden om het onderzoek te beperken tot de regio Zuidoost Limburg is dat deze regio een aantal specifieke kenmerken heeft die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Andere delen van het land hebben deze kenmerken niet. In de regio Zuidoost Limburg is al jarenlang sprake van een ruime arbeidsmarkt en door de economische crisis is de arbeidsmarkt nu als zeer ruim te omschrijven. De regio heeft een aantal specifieke kenmerken, zoals de grote vergrijzing, meer emigratie, een groot aantal laag opgeleide werknemers, tienermoeders, jongeren zonder startkwalificatie en mensen met beperkingen.

Naast een beperking tot een bepaald gebied, kent het onderzoek nog de beperking om een bepaalde groep niet mee te nemen in het onderzoek. De reden hiervoor luidt als volgt.

Het UWV WERKbedrijf is verplicht om de Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp) na te leven en dient de persoonsgegevens te verwerken op de voorgeschreven wijze. Het UWV WERKbedrijf werkt met een klantvolgsysteem, Sonar, en legt daarin de persoonsgegevens van iedere werkloze vast op basis van zijn of haar burgerservicenummer.

De persoonsgegevens mogen niet gebruikt worden voor een ander doel dan is vastgelegd.

Hierdoor is het niet mogelijk om een fieldresearch uit te voeren onder de werklozen, die een passend werkaanbod moet worden aangeboden door de werkcoach in de regio Zuidoost Limburg. De werklozen zullen om die reden geen vragenlijst ontvangen.

1.7 Opbouw verslag

Naar aanleiding van de geformuleerde probleemstelling is in het eerste hoofdstuk ingegaan op de achtergrond en het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008. Tevens is in hoofdstuk 1 de term passende arbeid uitgelegd en de overige wetswijzigingen, die zijn doorgevoerd om de kansen voor langdurig werklozen te vergroten en samenhangen met de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008, zoals de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie. De probleemstelling, het doel van de probleemstelling, de deelvragen, de grenzen en beperkingen en de opbouw van het verslag komen in datzelfde hoofdstuk aan bod.

In het volgende hoofdstuk Onderzoek worden de methoden van onderzoek toegelicht. Het onderzoek bestaat uit een tweetal onderzoeksmethoden, te weten het deskresearch en het fieldresearch. Het deskresearch bestaat uit het in kaart brengen van zowel de vraag als aanbodzijde van de arbeidsmarkt en uit het inzichtelijk maken van het aantal werklozen dat een passend aanbod dient te krijgen. Het fieldresearch zal plaatsvinden in de vorm van een enquête. Een interne enquête wordt uitgezet bij de werkcoaches van het WERKbedrijf in de regio Zuidoost Limburg en de externe enquête zal bij de diverse werkgevers binnen de regio Zuidoost Limburg worden uitgezet. De resultaten van het onderzoek worden beschreven in hoofdstuk 3.

In hoofdstuk 5 worden de aanbevelingen, die uit de conclusies van hoofdstuk 4 voortvloeien geformuleerd. De gedane aanbevelingen worden de lezer aangeboden als sluitstuk van deze scriptie.

2. Onderzoek

Naar aanleiding van de probleemstelling “Is de doelstelling van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet in de huidige tijd van de economische crisis bereikt in de regio Zuidoost Limburg?” heeft een deskresearch en een fieldresearch plaatsgevonden om het antwoord op die vraag te vinden. In dit hoofdstuk zullen de resultaten van beide onderzoeksmethodes worden beschreven.

2.1 Het deskresearch

Het deskresearch bestaat uit het aanleveren van een aantal vaststaande gegevens over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt over de periode van 2007 tot heden. Binnen het UWV WERKbedrijf is de afdeling arbeidsmarktontwikkeling bezig met het in kaart brengen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De afdeling arbeidsmarktontwikkeling verzamelt alle gegevens van zowel de aanbodzijde alsook de vraagzijde. De medewerkers van de afdeling arbeidsmarktontwikkeling zijn verdeeld over de districten en zij volgen de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt in de regio's.

Het UWV WERKbedrijf levert voor het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) belangrijke informatie aan met betrekking tot de arbeidsmarkt, zowel landelijk als ook regionaal. De informatie is gebaseerd op een aantal geformuleerde definities, welke zijn bepaald door het Centraal Plan Bureau (CPB). Het totale werkloosheidspercentage is bepaald volgens de definitie van werkloos zijn van het CBS: tot de geregistreerde werklozen worden alle bij het UWV WERKbedrijf ingeschreven personen in de leeftijd van 16-64 jaar die niet of minder dan twaalf uur per week werken én beschikbaar zijn voor een baan van twaalf uur per week of werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week of meer gaan werken.

In Statline van het CBS staan de kerncijfers die het CBS heeft verzameld met betrekking tot de provincie Limburg, gepubliceerd. Daaruit blijkt dat het werkloosheidspercentage is gestegen sinds de economische crisis. Het totale werkloosheidspercentage ligt hoger dan het aantal werklozen met een WW-uitkering.

In onderstaande tabel ziet u het werkloosheidspercentage over de periode van 2005 tot en met 2009 van de provincie Limburg:

Jaar	2005	2006	2007	2008	2009
Werkloosheidspercentage	7,5 %	6,4 %	5,7 %	4,8 %	6,2 %

Tabel 1: totale werkloosheidspercentage van Limburg

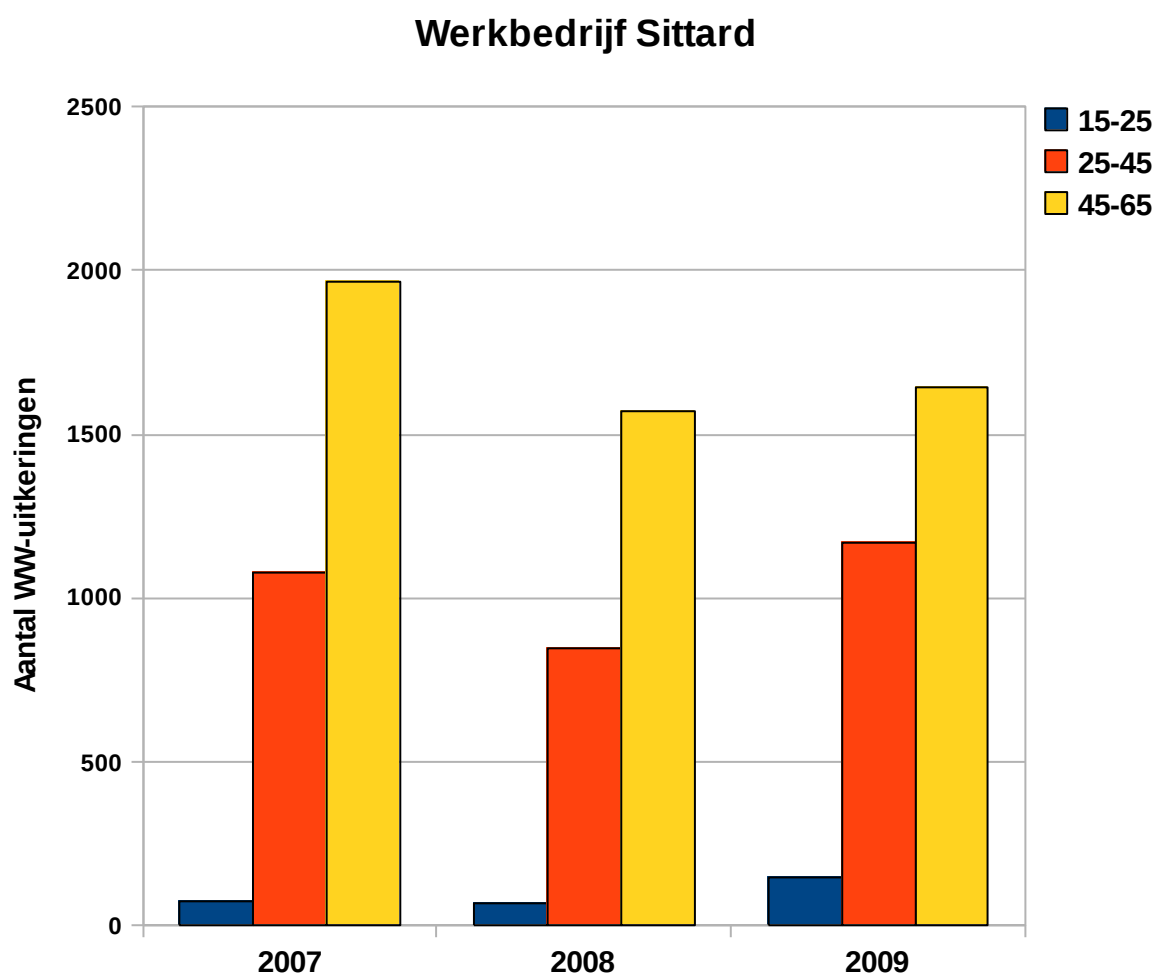
Bij het registreren als werkzoekende wordt onderscheid gemaakt tussen een WW-uitkeringsgerechtigde, WWB-uitkeringsgerechtigde en de Niet Uitkeringsgerechtigde (Nugger). De Nugger is bijvoorbeeld een herintreedster of de man of vrouw, waarvan de partner een inkomen

boven de bijstandsnorm heeft. In dit onderzoek gaat het alleen om de WW-uitkeringsgerechtigden, omdat dit de werklozen zijn die een passend werkaanbod krijgen.

Middels een staafgrafiek is de groei van het aantal werklozen met een WW-uitkering inzichtelijk gemaakt over de periode van 2007 tot en met 2009. Er is een verdeling gemaakt op basis van 3 leeftijdscategorieën, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 45 jaar en van 45 tot 65 jaar.

Iedere grafiek laat het aantal werklozen met een WW-uitkering per WERKbedrijf van de regio Zuidoost Limburg zien. Het aantal werklozen kan per WERKbedrijf verschillen vanwege het verschil in grootte van het werkgebied van ieder WERKbedrijf. Daarnaast kan de toename van de werkloosheidsuitkeringen per WERKbedrijf verschillen door de aard van de bedrijven die in de omgeving van het WERKbedrijf zijn gevestigd.

In grafiek 1 is het volume van de WW-uitkeringen, die binnen het werkgebied van de vestiging van WERKbedrijf Sittard vallen, in beeld gebracht over de periode van kalenderjaar 2007 tot en met 2009.



Figuur 1: WERKbedrijf Sittard

In de grafiek is een onderscheid gemaakt in leeftijdscategorieën, te weten blauw is de leeftijdscategorie 15-25 jaar, oranje is de leeftijdscategorie 25-45 jaar en geel is de leeftijdscategorie 45-65 jaar.

In de onderstaande tabel zijn de aantallen uitgedrukt in cijfers, zodat deze tabel samen met de bovenstaande staafgrafiek een helder beeld creëert omtrent de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt over afgelopen periode:

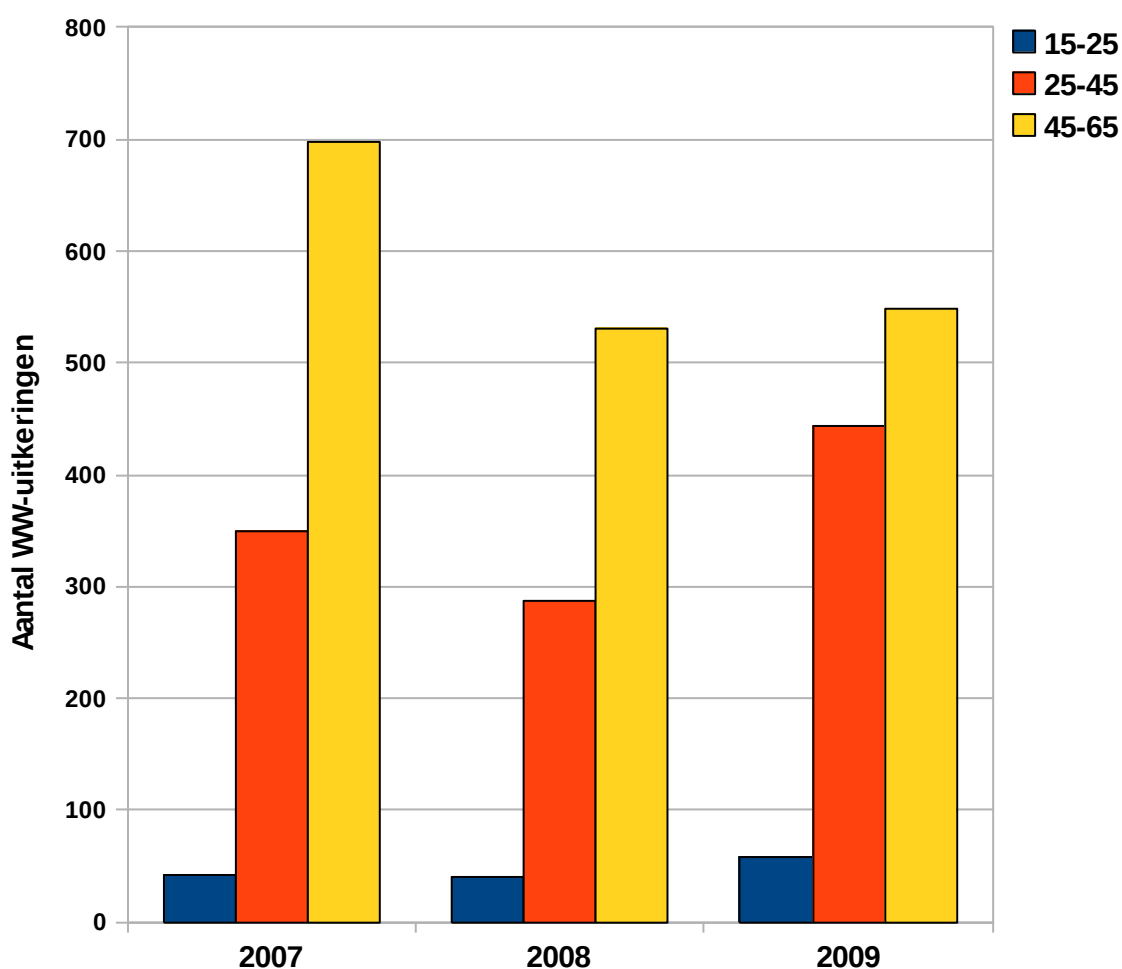
Leeftijdscategorie:	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 65 jaar
Jaar: 2007	75	1078	1968
Jaar: 2008	70	848	1570
Jaar: 2009	145	1168	1643

Tabel 2: aantal WW-uitkeringen WERKbedrijf Sittard

De groei van het aantal verstrekte WW-uitkeringen in 2009 ten opzichte van het jaar 2008 is duidelijk te zien. In Sittard en omstreken liggen veel bedrijven op het gebied van de procesindustrie en door de crisis is met name in de procesindustrie de werkgelegenheid afgenomen. Zelfs bedrijven, zoals Nedcar, de toeleveranciers van Nedcar, DSM en Sabic hebben het nu moeilijk. De tijdelijke werknemers hebben al ontslag gekregen en een aantal bedrijven maakt gebruik van de deeltijd WW.

In grafiek 2 is het volume van de WW-uitkeringen, die binnen het werkgebied van de vestiging van WERKbedrijf Kerkrade vallen, in beeld gebracht over de periode van kalenderjaar 2007 tot en met 2009.

WERKbedrijf Kerkrade



Figuur 2: WERKbedrijf Kerkrade

In de grafiek is een onderscheid gemaakt in leeftijdscategorieën, te weten blauw is de leeftijdscategorie 15-25 jaar, oranje is de leeftijdscategorie 25-45 jaar en geel is de leeftijdscategorie 45-65 jaar.

In de onderstaande tabel zijn de aantallen uitgedrukt in cijfers ter verduidelijking:

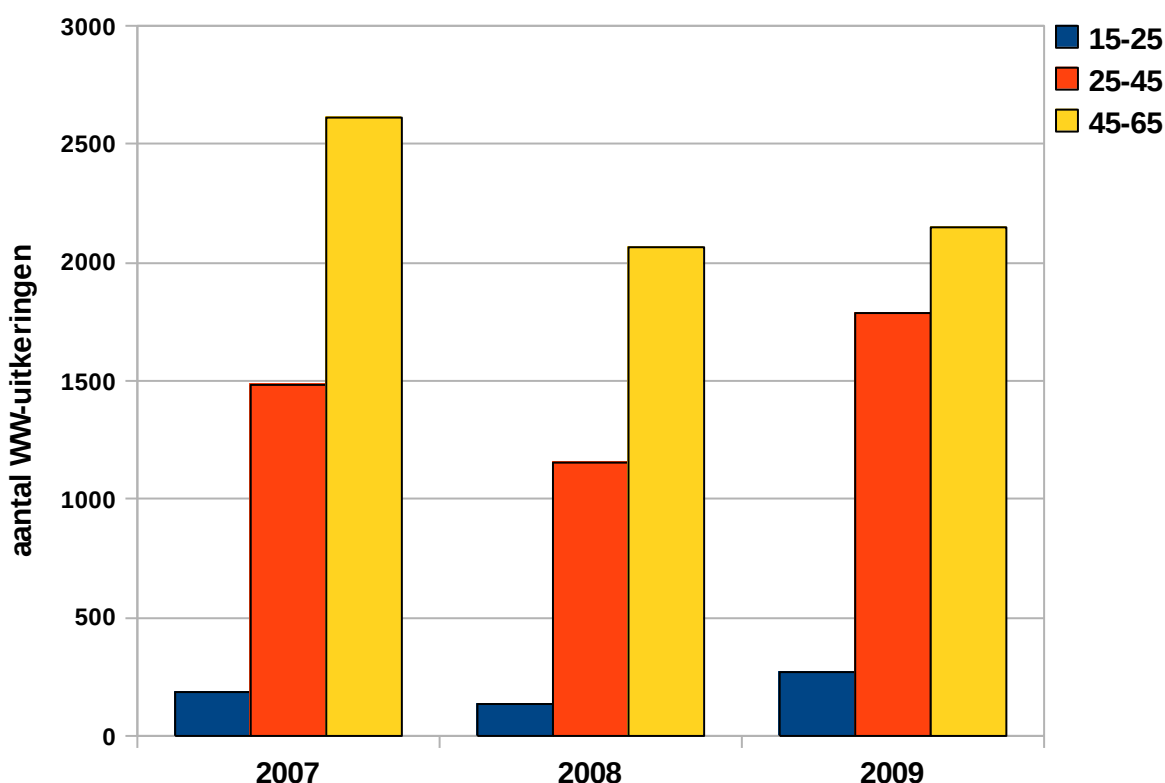
Leeftijdscategorie:	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 65 jaar
Jaar 2007	43	350	698
Jaar 2008	40	288	530
Jaar 2009	58	443	548

Tabel 3 aantal WW-uitkeringen WERKbedrijf Kerkrade

In het werkgebied van het WERKbedrijf Kerkrade liggen nog enkele productiebedrijven, maar door de ligging van Kerkrade werken veel inwoners van Kerkrade in Duitse bedrijven. In Duitsland is de kredietcrisis ook niet ongemerkt voorbij gegaan, zodat de arbeidsmarkt in Duitsland er niet rooskleurig voor staat.

In grafiek 3 is het aantal verstrekte WW-uitkeringen, die binnen het werkgebied van de vestiging van WERKbedrijf Heerlen vallen, in beeld gebracht over de periode van kalenderjaar 2007 tot en met 2009.

WERKbedrijf Heerlen



Figuur 3: WERKbedrijf Heerlen

Binnen het werkveld van het WERKbedrijf Heerlen bevindt zich aan groot aantal omliggende gemeenten zoals Landgraaf, Brunssum, Onderbanken, Nuth, Voerendaal, Simpelveld, Bocholtz en Simpelveld. De vestiging Heerlen is door haar omvang en het gebied waarin zij opereert, een zogenaamde Plusvestiging. Een dergelijke vestiging krijgt hierdoor meer mogelijkheden zoals het inrichten van een mobiliteitscentrum en extra gelden om dit verwezenlijken.

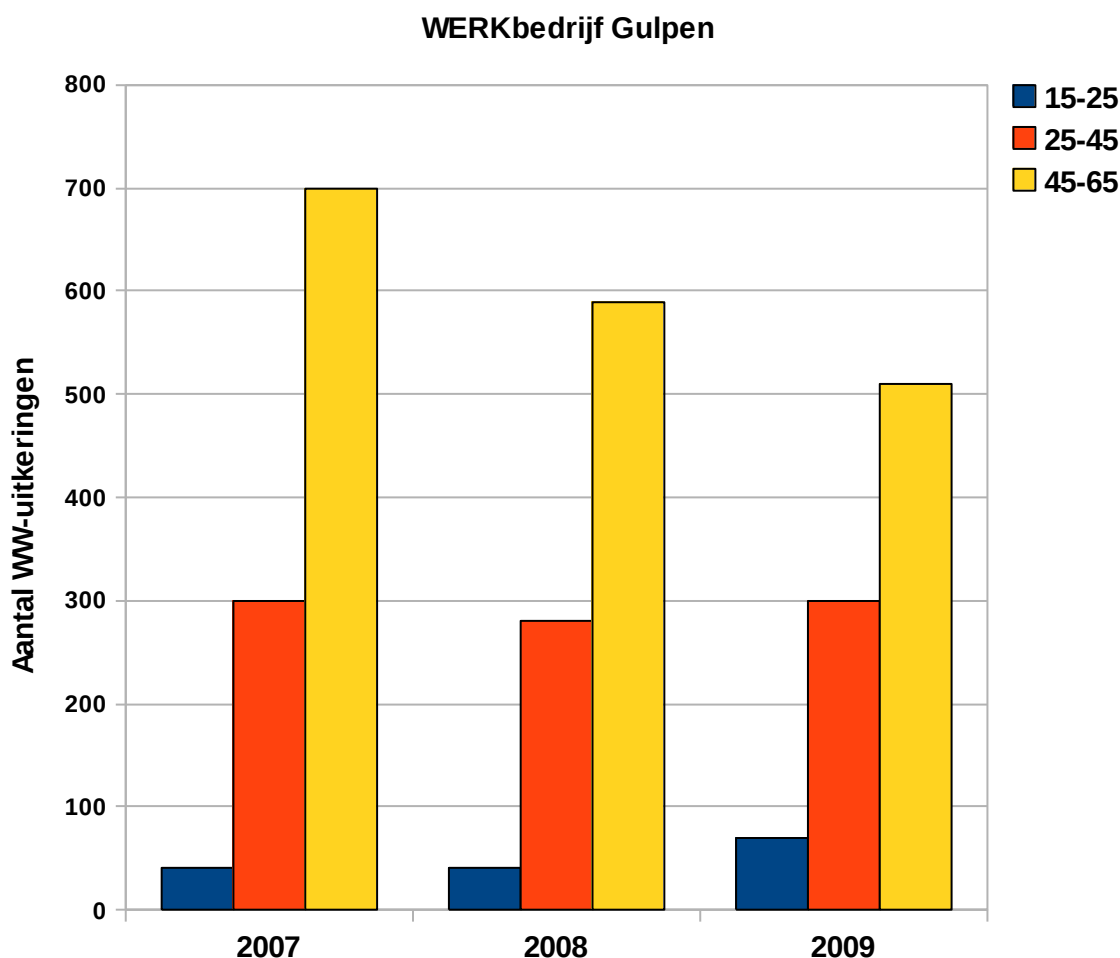
In de onderstaande tabel is het staafdiagram uitgedrukt in cijfers, ter verduidelijking van bovenstaande grafiek:

Leeftijdscategorie:	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 65 jaar
Jaar 2007	185	1485	2613
Jaar 2008	135	1155	2065
Jaar 2009	268	1970	2150

Tabel 4: aantal WW-uitkeringen WERKbedrijf Heerlen

Het aantal verstrekte WW-uitkeringen is vele malen groter dan de die van de overige WERKbedrijven in de regio Zuidoost Limburg. In het werkgebied van het WERKbedrijf Heerlen is geen sprake van procesindustrie, maar van verschillende sectoren die een belangrijke rol spelen op de arbeidsmarkt. De sector zorg groeit gestaag en dat heeft te maken met de groter wordende groep van ouderen. De vergrijzing van Limburg loopt op dit moment al 10 jaar voor op de rest van Nederland. Daarnaast komt de werkgelegenheid uit met name het Midden en Kleinbedrijf (MKB). Deze bedrijven zijn kwetsbaarder dan de grote bedrijven, daar het vaak eenmanszaken betreft.

In grafiek 4 is het volume van de WW-uitkeringen, die binnen het werkgebied van de vestiging van WERKbedrijf Gulpen vallen, in beeld gebracht over de periode van kalenderjaar 2007 tot en met 2009.



Figuur 4: WERKbedrijf Gulpen

In de onderstaande tabel zijn de aantallen uitgedrukt in cijfers, zodat samen met bovenstaande grafiek een helder beeld ontstaat van de ontwikkelingen van de afgelopen periode:

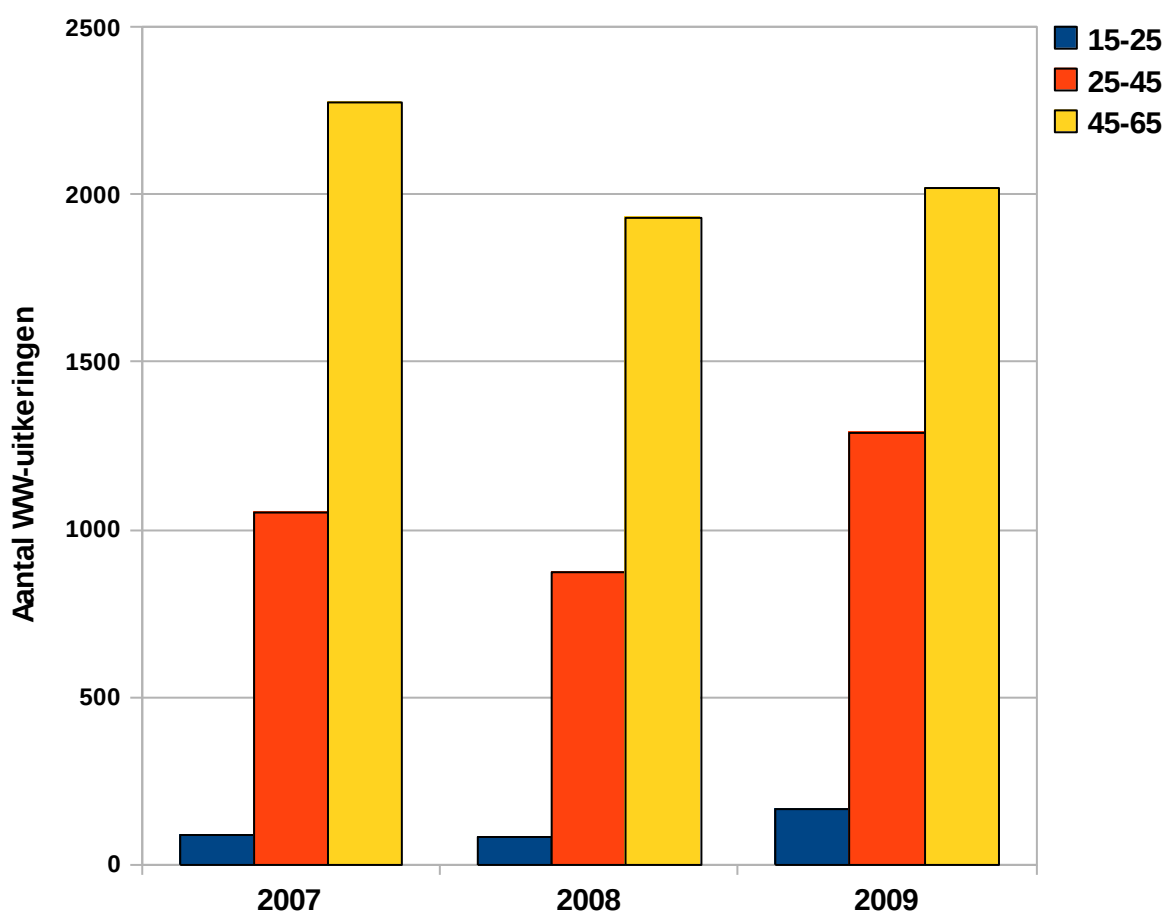
Leeftijdscategorie:	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 65 jaar
Jaar 2007	40	300	700
Jaar 2008	40	280	590
Jaar 2009	70	300	510

Tabel 5: aantal WW-uitkeringen WERKbedrijf Gulpen

In het werkgebied van het WERKbedrijf Gulpen dat midden in het Heuvelland ligt, zijn veel Horecabedrijven gevestigd. Onder het Heuvelland vallen onder andere de gemeenten: Wijlre, Mechelen, Vaals, Vijlen en Margraten. Het speerpunt van het Heuvelland, werkgebied van het WERKbedrijf Gulpen, ligt in de sectoren toerisme, de daarmee samenhangende sector horeca en de detailhandel. Het gevolg is dat de economische crisis moeilijk te meten is, daar men afhankelijk is van het toerisme dat voornamelijk wordt ingevuld door buitenlandse toeristen. De schommelingen in de aantallen van WW-uitkeringen wordt grotendeels door de seizoenen veroorzaakt.

In grafiek 5 is het volume van de WW-uitkeringen, die binnen het werkgebied van de vestiging van WERKbedrijf Maastricht vallen, in beeld gebracht over de periode van kalenderjaar 2007 tot en met 2009.

WERKbedrijf Maastricht



Figuur 5: WERKbedrijf Maastricht

In figuur 5 is een onderscheid gemaakt in leeftijdscategorieën, te weten blauw is de leeftijdscategorie 15-25 jaar, oranje is de leeftijdscategorie 25-45 jaar en geel is de leeftijdscategorie 45-65 jaar.

In de onderstaande tabel wordt de staafgrafiek uitgedrukt in cijfers, zodat een helder beeld ontstaat van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt over de afgelopen periode:

Leeftijdscategorie:	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 65 jaar
Jaar 2007	85	1053	2275
Jaar 2008	83	875	1928
Jaar 2009	163	1290	2018

Tabel 6: aantal WW-uitkeringen WERKbedrijf Maastricht

Het werkgebied van de vestiging Maastricht heeft veel werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening, detailhandel, zorg en welzijn. De zakelijke dienstverlening en ook de detailhandel zijn afgenomen door de economische crisis.

Het aantal verstrekte WW-uitkeringen is duidelijk gestegen in het jaar 2009 ten opzichte van het jaar 2008. In 2007 is het aantal werklozen teruggelopen ten aanzien van de jaren 2005 en 2006. Door de economische crisis van eind 2008 zijn veel bedrijven genoodzaakt om hun personeelsbestand in te krimpen of het gehele personeel te ontslaan. De overheid heeft getracht door de invoering van de deeltijd WW bedrijven te ondersteunen. In een aantal gevallen is dat gelukt en in andere niet. Dit leidde tot een groot aantal ontslagen in 2009, waarbij ook de werknemers met een langdurig dienstverband zijn getroffen. Dit gaat gepaard met een eenzijdig arbeidsverleden en hun hoge leeftijd. Deze werknemers hebben al een afstand tot de arbeidsmarkt ondanks het feit dat zij net werkloos zijn waardoor deze groep werklozen een grotere kans loopt om langdurig werkloos te worden.

Uit de aangeleverde gegevens blijkt dat vooral in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar de werkloosheid de grootste groei laat zien. In Zuidoost Limburg is echter 50% van alle werklozen 45 jaar en ouder. De vergrijzing is in Limburg duidelijk zichtbaar en loopt voor op de rest van het land. De afdeling arbeidsmarktontwikkeling heeft de gegevens van de WW-uitkeringsgerechtigden helaas niet op basis van opleidingsniveau. Een feit is echter dat de groep oudere werknemers veelal een laag opleidingsniveau of geen afgeronde opleiding heeft. De oorzaak daarvan is gelegen in de beperkte opleidingsmogelijkheden uit het verleden. De ongeschoolde en laagopgeleide werknemers hebben minder kansen op de arbeidsmarkt.

Een andere groep werklozen zijn de jongeren, waarbij de huidige leeftijdscategorie van 15 tot 25 jaar is opgeschroefd tot 27 jaar naar aanleiding van de invoering van de Wet Inschakeling Jongeren (WIJ). De wet WIJ wordt uitgevoerd door de gemeente. De jeugdwerkloosheid stijgt gigantisch bij een economische crisis en de oorzaak daarvan ligt vaak erin dat de jongeren op basis van tijdelijke arbeidscontracten werken of zij nog niet zo lang in dienst zijn, waardoor een werkgever het arbeidscontract zonder grote schadevergoeding te betalen of lange opzegtermijn in acht te nemen kan beëindigen.

De groep jonge werklozen heeft slechts een korte tijd recht op WW, waardoor de jongeren geen passend werkaanbod wordt gedaan. De groep jonge werklozen bestaat veelal uit vervroegd schoolverlaters met en/of zonder diploma, waarbij de startkwalificatie van niveau 2 niet is behaald. Hierdoor zijn zij naast het gemis aan werkervaring minder kansrijk op de arbeidsmarkt en kan dit leiden tot langdurige werkloosheid. De groep jongeren verdient wel de benodigde aandacht, maar valt vaak onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

Het UWV WERKbedrijf levert naast de informatie over de werkloosheid ook gegevens aan omtrent openstaande vacatures. De vacatures bevatten informatie over het opleidingsniveau, het beroep

en de sector waaruit de vacature ontstaat. Het UWV WERKbedrijf heeft de grootste database van openstaande vacatures, te weten: www.werk.nl. Iedere werkgever kan kosteloos gebruik maken van de site om vacatures te plaatsen, zoeken van geschikte werknemers, verkrijgen van allerlei informatie of om contact te leggen met de plaatselijke vestiging van het WERKbedrijf.

De volgende grafieken tonen het aantal vacatures, die in de periode van januari 2007 tot april 2010 zijn ontstaan. Het overzicht is onderverdeeld op basis van beroepsniveau en per WERKbedrijf middels een staafgrafiek in kaart gebracht.

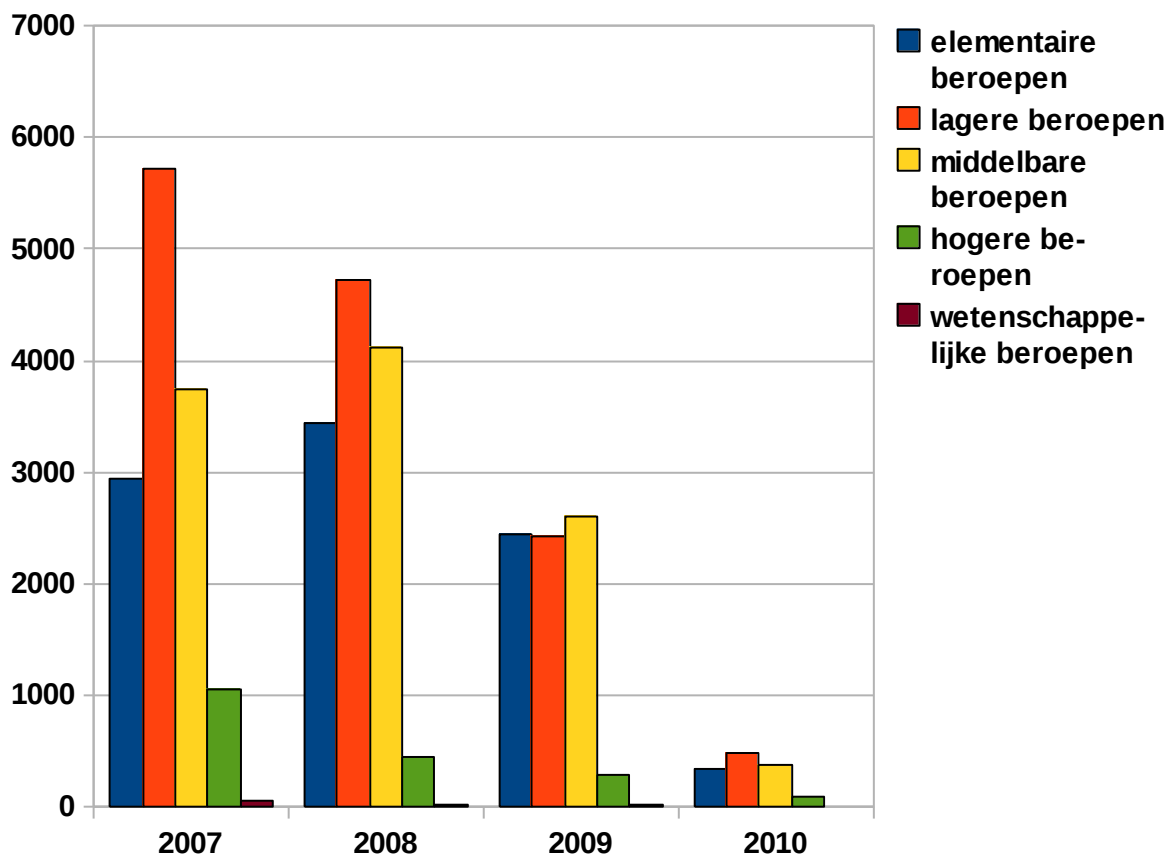
De beroepsniveaus zijn: elementaire beroepen, lagere beroepen, middelbare beroepen, hogere beroepen en wetenschappelijke beroepen.

Alle beroepen zijn ingedeeld in 5 niveaus, welke gerelateerd zijn aan een opleidingsniveau:

1. Elementaire beroepen is het laagste beroepsniveau. Elementaire beroepen zijn beroepen, waarvoor slechts basisonderwijs benodigd is om uit te kunnen oefenen;
2. Lagere beroepen zijn beroepen, waarvoor geen voortgezet onderwijs of onderwijs op basis van Mbo-niveau 1 nodig heeft om uit te kunnen oefenen;
3. Middelbare beroepen zijn beroepen waarvoor minimaal Mbo-niveau 2 nodig is om het beroep naar behoren te kunnen uitoefenen;
4. Hogere beroepen zijn de beroepen, die men kan uitoefenen met een Hbo-opleiding;
5. Wetenschappelijke beroepen zijn de beroepen, waarvoor een Universitaire opleiding vereist is.

In de grafiek is een indeling te zien op basis van de bestaande beroepsniveaus 1 tot 5 over de periode van de jaren 2007 tot en met februari 2010 binnen het WERKbedrijf Sittard.

**Overzicht openstaande vacatures
WERKbedrijf Sittard**



Figuur 6: WERKbedrijf Sittard

Iedere staaf geeft een beroepsniveau aan: blauw zijn de elementaire beroepen, oranje de lagere beroepen, geel de middelbare beroepen, groen de hogere beroepen en bruin de wetenschappelijke beroepen.

Ter verduidelijking van bovenstaande staafgrafiek zijn de aantallen van ontstane vacatures in de onderstaande tabel verwerkt:

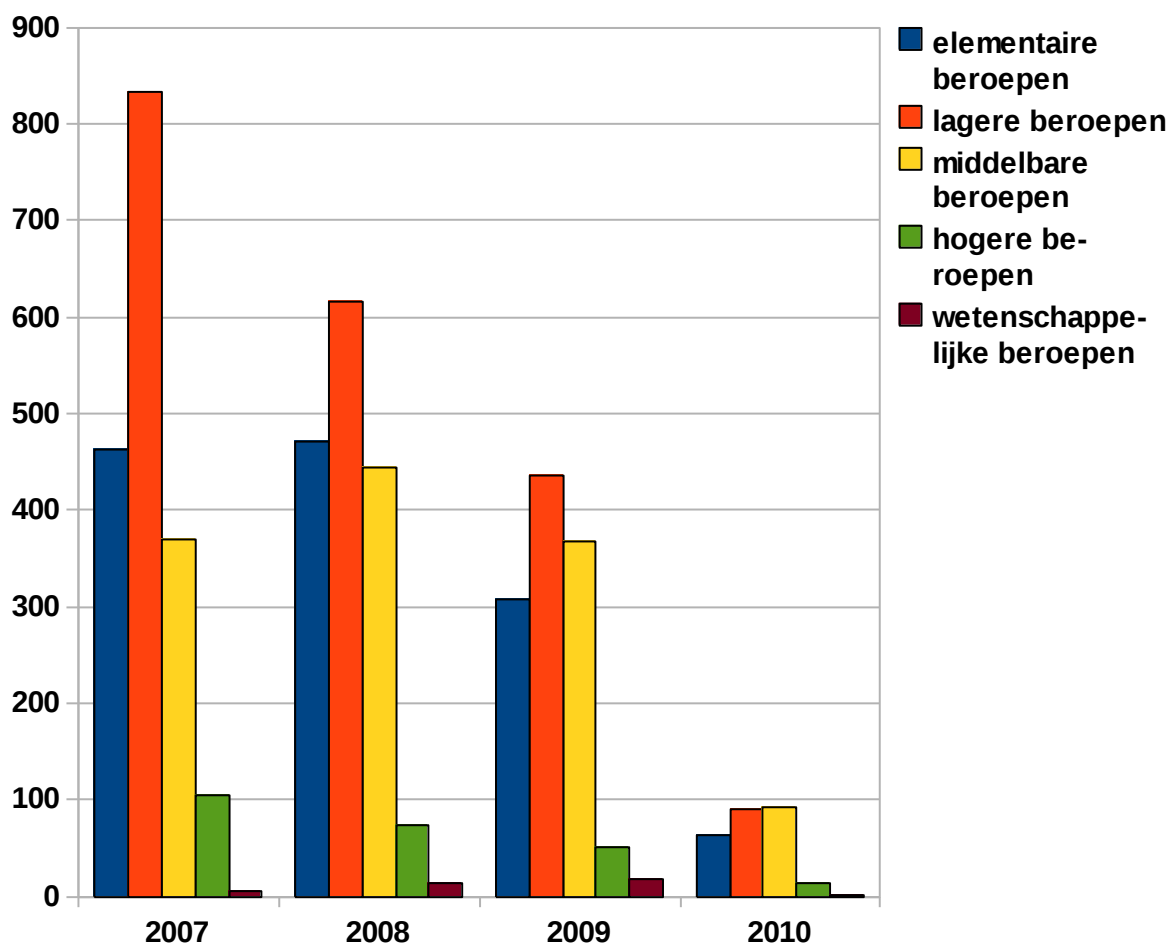
jaar	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
2007	2939	5728	3740	1051	58
2008	3437	4732	4110	446	22
2009	2448	2420	2597	294	15
2010	336	479	374	95	0

Tabel 7: openstaande vacatures WERKbedrijf Sittard

In het werkgebied van het WERKbedrijf Sittard is veel procesindustrie gevestigd, waardoor de vraag naar het aantal elementaire en lager beroepen groter is dan in de overige werkgebieden van de WERKbedrijven. Voor de hele regio Zuidoost Limburg geldt dat in 2009 het aantal vacatures minimaal gehalveerd is ten opzichte van de jaren 2007 en 2008.

In de onderstaande staafgrafiek is een indeling te zien op basis van de bestaande beroepsniveaus 1 tot 5 van de openstaande vacatures van het WERKbedrijf Kerkrade over de periode van de jaren 2007 tot en met februari 2010.

Overzicht openstaande vacatures WERKbedrijf kerkrade



Figuur 7: WERKbedrijf Kerkrade

De ontstane vacatures zijn middels cijfers in de onderstaande tabel verwerkt en schept op deze manier een beter beeld van de grafiek:

jaar	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
2007	462	832	370	105	5
2008	472	616	444	74	13
2009	307	436	368	51	17
2010	63	91	93	14	2

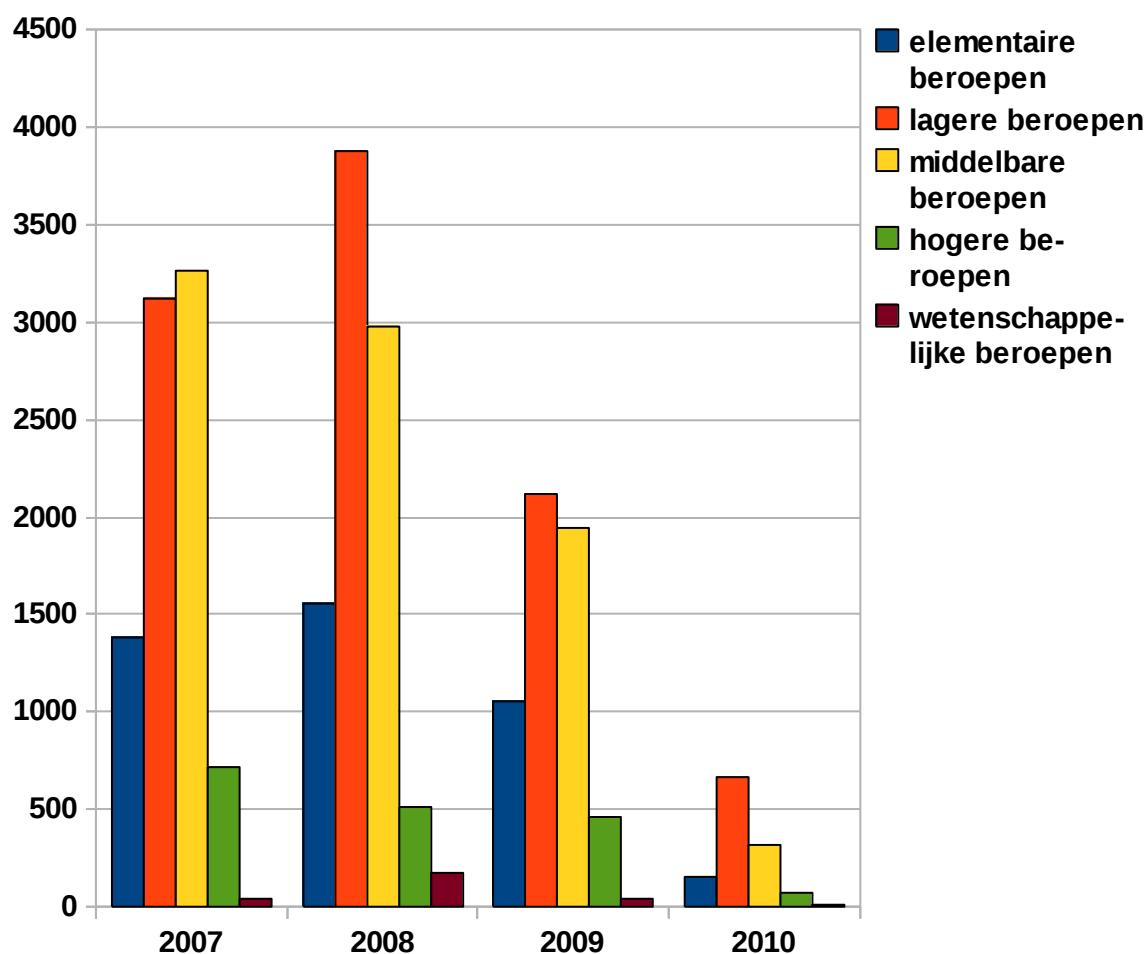
Tabel 8: openstaande vacatures WERKbedrijf Kerkrade

In het werkgebied van het WERKbedrijf Kerkrade bevinden zich meer productiebedrijven, waardoor de vraag naar het aantal elementaire en lager beroepen groter is dan in de overige werkgebieden.

In de staafgrafiek is een indeling te zien op basis van de bestaande beroepsniveaus 1 tot 5 van de openstaande vacatures van het WERKbedrijf Heerlen over de periode van de jaren 2007 tot en

met februari 2010.

Openstaande vacatures WERKbedrijf Heerlen



Figuur 8: WERKbedrijf Heerlen

In de onderstaande tabel zijn de aantallen van de staafgrafiek verwerkt:

jaar	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
2007	1384	3126	3263	712	39
2008	1550	3883	2983	513	175
2009	1053	2117	1939	465	43
2010	155	664	318	66	13

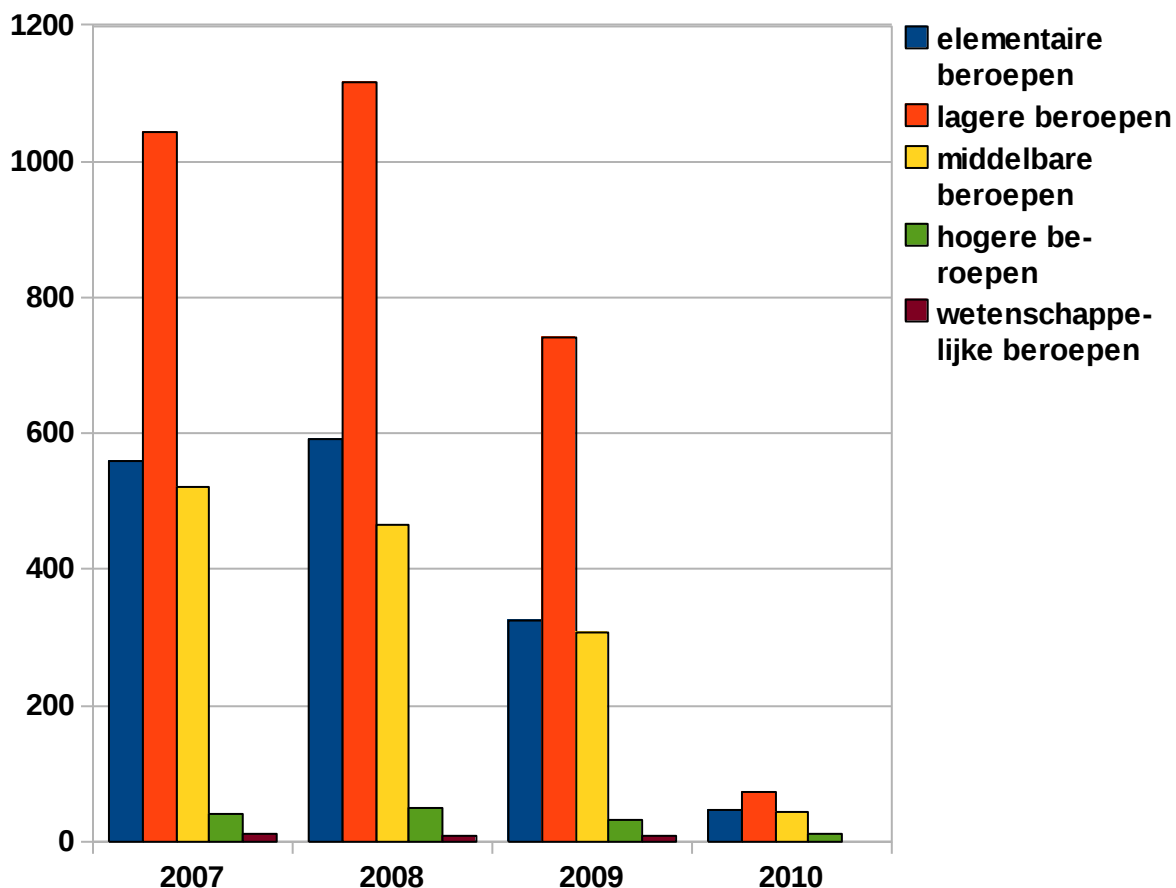
Tabel 9: openstaande vacatures WERKbedrijf Heerlen

In het werkgebied van het WERKbedrijf Heerlen sprake is van verschillende sectoren, waarbij de zakelijke dienstverlening groeit en in die sector is meer vraag naar hogere en wetenschappelijke beroepen.

In de onderstaande staafgrafiek is een indeling te zien op basis van de bestaande beroepsniveaus

1 tot 5 van de openstaande vacatures van het WERKbedrijf Gulpen over de periode van de jaren 2007 tot en met februari 2010.

Overzicht openstaande vacatures WERKbedrijf Gulpen



Figuur 9: WERKbedrijf Gulpen

De onderstaande tabel geeft de aantallen weer van de staafgrafiek:

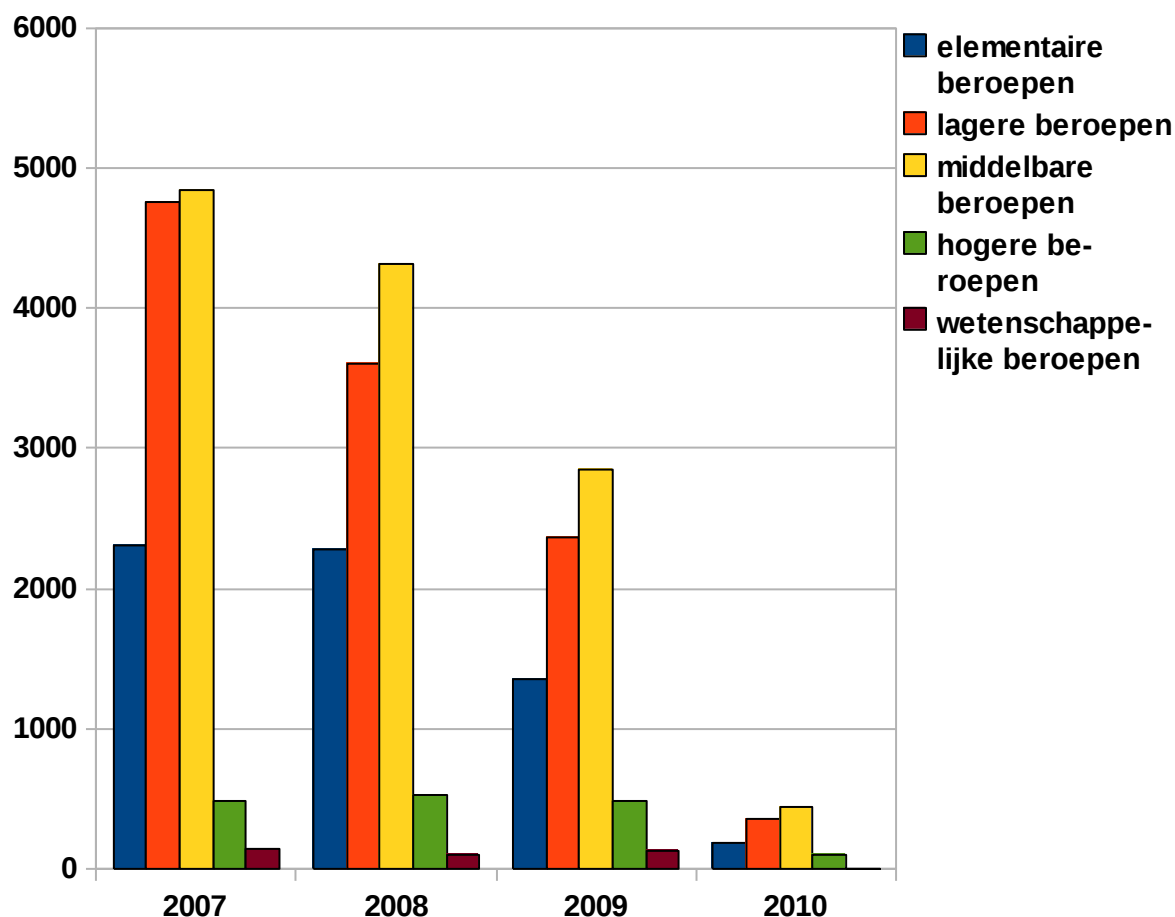
jaar	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
2007	560	1044	521	41	10
2008	592	1115	466	48	8
2009	326	742	307	33	7
2010	46	73	43	10	0

Tabel 10: openstaande vacatures WERKbedrijf Gulpen

In het werkgebied van het WERKbedrijf Kerkrade bevinden zich meer productiebedrijven, terwijl in het werkgebied van het WERKbedrijf Gulpen sprake is van toerisme en horeca. De vraag naar het aantal elementaire en lager beroepen is hierdoor groter in vergelijking met de werkgebieden van de andere WERKbedrijven.

In de staafgrafiek is een indeling te zien op basis van de bestaande beroepsniveaus 1 tot 5 van de openstaande vacatures van het WERKbedrijf Maastricht over de periode van de jaren 2007 tot en met februari 2010.

Overzicht openstaande vacatures WERKbedrijf Maastricht



Figuur 10: WERKbedrijf Maastricht

Ter verduidelijking zijn de aantallen van de bovenstaande staafgrafiek verwerkt in de onderstaande tabel om meer duidelijkheid te creëren:

jaar	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
2007	2303	4757	4844	491	141
2008	2282	3598	4311	537	108
2009	1358	2364	2856	484	132
2010	196	365	448	108	6

Tabel 11: openstaande vacatures WERKbedrijf Maastricht

In het werkgebied van het WERKbedrijf Maastricht is een groot aantal bedrijven dat zich bezig houdt met zakelijke dienstverlening en detailhandel. De vraag naar het aantal hogere en wetenschappelijke beroepen is hierdoor groter in vergelijking met de werkgebieden van de andere WERKbedrijven.

In het overzicht is goed te zien wat de invloed is van de economische crisis op de arbeidsmarkt:

het totale aantal vacatures is gehalveerd. Tevens stijgt verhoudingsgewijs het aantal beroepen op Mbo-niveau meer dan die van Lbo-niveau en lager. Door de ruime arbeidsmarkt kan een werkgever hogere eisen aan de werknemer stellen.

Het aantal openstaande vacatures van hogere en wetenschappelijke beroepen ligt beduidend lager dan het aantal openstaande vacatures van middelbare en lagere beroepen.

Afhankelijk van de aard van de sector bestaan er meer beroepen op Mbo dan op Lbo-niveau.

Naast het aanleveren van een aantal vaststaande gegevens over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt over de periode van 2007 tot heden bestaat het andere gedeelte van het deskresearch uit gegevens over de caseloads van de vestigingen binnen de regio Zuidoost Limburg. Die gegevens komen uit het Management Informatie Portaal (MIP) en de informatie die in MIP wordt verzameld door de registratie in Sonar, het klantvolgsysteem van het WERKbedrijf. In Sonar worden alle klanten met of zonder uitkering ingeschreven als werkloze en worden alle afspraken, die de werkcoach met werklozen maakt, geregistreerd. Uit MIP wordt alle managementinformatie gehaald en die gegevens laten onder andere zien hoeveel werklozen een passend werkaanbod moet worden aangeboden door het UWV binnen de regio Zuidoost Limburg.

De werkloze zal niet altijd een passend werkaanbod door de werkcoach van het UWV WERKbedrijf krijgen aangeboden. De leeftijdscategorie jonger dan 27 jaar zal nimmer een passend werkaanbod worden gedaan, vanwege het feit dat zij geen recht op WW-uitkering hebben langer dan een jaar. Daarnaast is uit eerder onderzoek gebleken dat met name "oudere" werklozen (ouder dan 50 jaar) langer werkloos zijn dan de werklozen jonger dan 50 jaar. In de volgende situaties zal de taak om een passend werkaanbod aan te bieden worden overgenomen of niet van toepassing zijn:

1. Is de werkloze bezig met een re-integratietraject en het traject is toegespitst op het vinden van werk, dan neemt het re-integratiebureau de verplichting over van de werkcoach om de werkloze een passend werkaanbod te doen.

2. Is de werkloze bezig met een eigen onderneming en bezig met een startersperiode voor zelfstandige dan hoeft je hem geen passend werkaanbod aan te bieden. De intentie van de startersperiode is dat de werkloze na de startersperiode zal uitstromen als zelfstandige.

3. Hetzelfde geldt als de werkloze door middel van een proefplaatsing geplaatst is bij een werkgever. Een proefplaatsing houdt in dat de werkloze werkzaamheden verricht bij een werkgever met behoud van uitkering voor de duur van minimaal 1 maand tot maximaal 3 maanden, waarbij de werkgever een intentieverklaring afgeeft om de werkloze na de proefplaatsing minimaal 6 maanden in loondienst te nemen.

Dit zijn niet de enige groepen werklozen die geen passend werkaanbod krijgen van de werkcoach. Voor de volgende groepen werklozen zal de werkcoach een overweging op basis van redelijkheid en billijkheid maken of zij een passend werkaanbod krijgen.

De overheid heeft gemeend om de oudere werkloze (60+) te ontzien, waardoor op beleidsniveau afspraken zijn gemaakt. Het beleid houdt in dat als een werkloze nog slechts een paar jaar moet werken, voordat hij gebruik kan maken van zijn (vervroegd) pensioen. En de werkloze brengt door het aanvaarden van passende arbeid zijn pensioenrechten in gevaar dan wordt het passend werkaanbod niet als passend beschouwd.

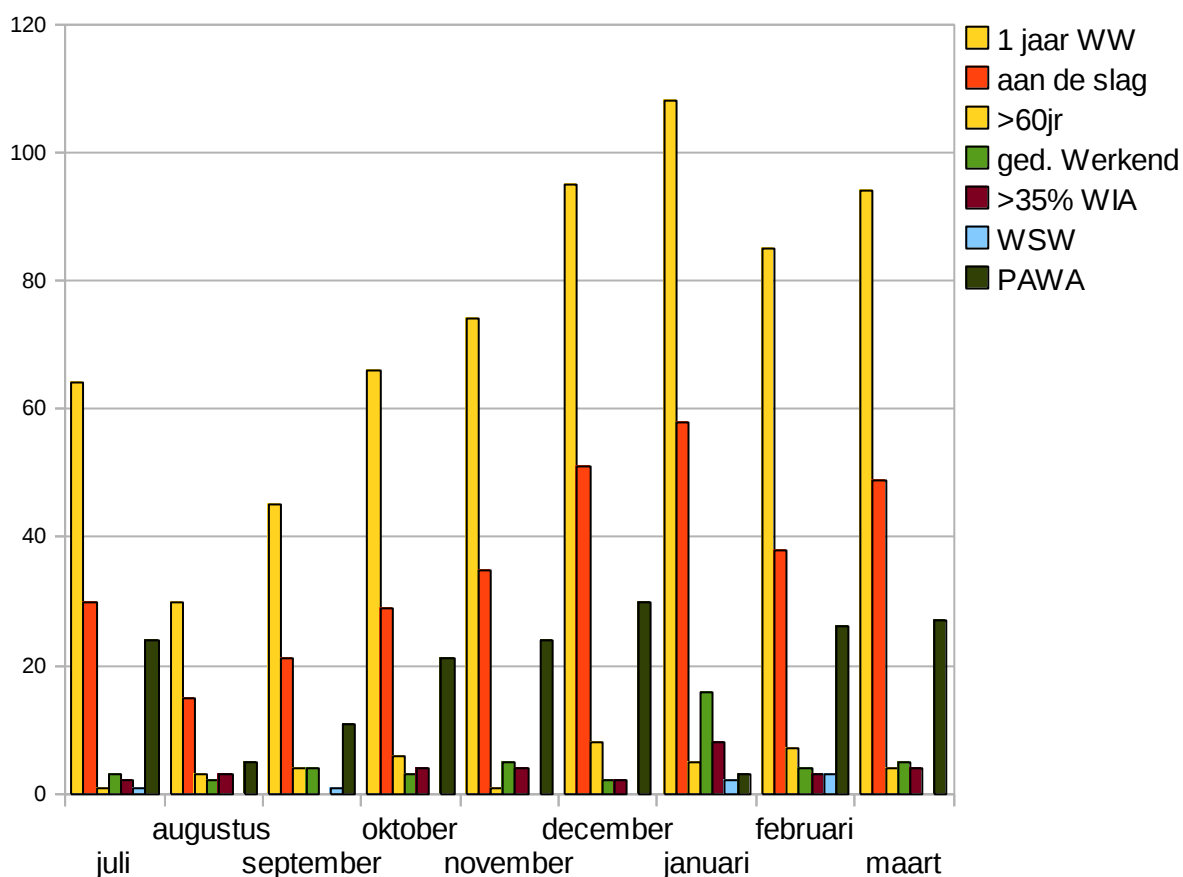
De werkloze, die na 2 jaar van ziekte, minder dan 35 % WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wordt geschat krijgt een reguliere WW-uitkering. Echter in de arbeidsbemiddeling moet er wel rekening worden gehouden met de beperkingen, die een dergelijke werkloze heeft. Het WERKbedrijf kent binnen de functie van werkcoaches werkzoekenden de WIA-werkcoach, die belast is met deze specifieke doelgroep vanwege de beperkingen van de werkloze. Een passend werkaanbod is moeilijk te doen daar deze werklozen vaak hun eigen (vroegere) werk niet meer mogen uitoefenen en er rekening moet worden

gehouden met de beperkingen van de werkloze.

Tot slot kan een werkloze fysieke of psychische beperkingen hebben, waardoor hij niet in staat is om reguliere werkzaamheden in het bedrijfsleven te verrichten. Deze werkloze kan een WSW-indicatie aanvragen bij het WERKbedrijf. De Wet Sociale Werkvoorziening biedt hulp en ondersteuning bij het vinden van een baan, waarbij sommige WSW-geïndiceerden aangewezen zijn op een baan bij een Sociale Werkvoorziening, zoals de Licom of Vixia. Voor deze doelgroep is wettelijk geregeld dat regulier werk geen passende arbeid is, zodat een passend werkaanbod niet aan de orde is.

In het onderstaande overzicht zijn in kaart gebracht alle werklozen, die aan de voorwaarden voldoen van 52 weken onafgebroken en volledig werkloos zijn en die een passend werkaanbod dient te worden aangeboden door de werkcoach van het UWV WERKbedrijf. Het overzicht geeft inzicht in het aantal werklozen die een passend werkaanbod wordt aangeboden door de werkcoach. Het betreft een maandelijks overzicht van de periode van 1 juli 2009 tot en met maart 2010, waarin de gegevens voor de vestiging van het UWV WERKbedrijf Heerlen zijn gespecificeerd.

Overzicht aantal PAWA WERKbedrijf Heerlen



Figuur 11: WERKbedrijf Heerlen

Het totale bestand van werkzoekenden bestond uit 4500 tot maximaal 5500 werkzoekenden gedurende de periode van de maand juli 2009 tot en met de maand maart 2010. Van het totale bestand is het aantal WW-uitkeringsgerechtigden van 2.500 tot nu 4.000 gestegen.

Het staafdiagram laat verschillende groepen werklozen zijn: geel is het aantal werklozen, dat al een jaar werkloos is, oranje zijn de werklozen, die in een van de drie bovenstaande categorieën vallen, licht geel zijn de werklozen ouder dan 60 jaar, groen zijn de werklozen die gedeeltelijk al aan het werk zijn, aubergine zijn de werklozen met beperkingen, lichtblauw zijn de werklozen met een WSW-indicatie en groen de werklozen die een passend werkaanbod krijgen van hun werkcoach.

In de volgende tabel is in cijfers uitgedrukt hoe de verhoudingen liggen van de werkloze die één jaar werkloos is en het passend werkaanbod dat de werkloze moet krijgen:

maand	1 jaar WW	Aan de slag	werkt	60+	WSW	>35% WIA	PAWA
Juli 2009	64	30	3	1	1	2	24
Augustus	30	15	2	3	0	3	5
september	45	21	4	4	1	0	11
oktober	66	29	3	6	0	4	21
november	74	35	5	1	0	4	24
December	95	51	2	8	0	2	30
Januari 2010	108	58	16	5	2	8	3
februari	85	38	4	7	3	3	26
maart	94	49	5	4	0	4	27

Tabel 12: overzicht aantal PAWA WERKbedrijf Heerlen

Uit het overzicht blijkt dat slechts een klein deel van alle werklozen in aanmerking komen voor een passend werkaanbod. Dit bevestigt de resultaten van een eerdere onderzoek van het CBS⁹. Uit die onderzoeken blijkt dat de meeste werklozen weer aan het werk gaan in de periode van de frictiewerkloosheid. De periode frictiewerkloosheid is de periode waarin vraag en aanbod elkaar trachten te vinden. De arbeidsmarkt is zeer complex, omdat de arbeid niet door een willekeurig persoon kan worden verricht. De werkgever heeft tijd nodig om de juiste informatie te krijgen over de toekomstige werknemer. Om de gevraagde arbeid te kunnen verrichten is het van belang te weten dat de aanbieder van arbeid een bepaalde opleiding heeft gehad, werkervaring heeft (van gelijke of dezelfde arbeid) samen met de persoonlijkheid van de kandidaat en het karakteristieke van het aangeboden werk. De harde en zachte criteria zijn bepalend. De periode die nodig is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, wordt de periode van frictiewerkloosheid genoemd. Deze periode start ongeveer 4 maanden voor het ontslag en eindigt na 3 maanden werkloosheid.

Tevens blijkt uit dit gedeelte van het deskresearch dat de werkcoaches voor een groot aantal werklozen een re-integratietraject hebben ingekocht. In elk geval is een re-integratietraject ingezet voordat de WW-uitkeringsgerechtigde langdurig werkloos werd.

De andere vestigingen van het WERKbedrijf binnen de regio Zuidoost Limburg geven een identiek beeld. Dit heeft te maken met de missie van het WERKbedrijf: "Steeds meer mensen aan het werk door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod." Concreet betekent dit iedereen binnen 6 maanden aan het werk of aan de slag is. Met aan de slag wordt bedoeld bezig met fit blijven en houden van de werkloze. De meeste werklozen zijn al gestart met een re-integratietraject bij diverse externe re-integratiebureaus.

2.2 Het fieldresearch

9 Sociaal economische trends: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/CC0363E2-D8DF-4140-9A00-39A9286F4A5C/0/2009k2v4p35.pdf>

Het fieldresearch bestaat uit een tweetal enquêtes, intern en extern. Een enquête heeft plaatsgevonden onder alle werkcoaches van de UWV WERKbedrijven in de regio Zuidoost Limburg. Sommige WERKbedrijven van UWV maken onderscheid in de functie van werkcoach werkgevers en van werkcoach werkzoekende. De taken van de werkcoach werkgevers zijn onder andere het leggen van contacten met de werkgevers, het binnenhalen van vacatures, hulp bij sollicitatieprocedures, zoeken van geschikte sollicitanten en het verstrekken van informatie. De taken van de werkcoach werkzoekende is meer geënt op de vraagzijde.

De werkcoach werkzoekende heeft andere taken, zoals het bemiddelen van werkloze, biedt hulp bij de re-integratie van werklozen, koopt eventueel (bij-)scholing in en maakt afspraken met de werkloze over het solliciteren en de kortste weg naar werk. De werkcoach werkzoekende is gericht op de aanbodzijde. De werkcoach werkzoekende zal het passend werkaanbod, dat bestaat uit minimaal twee vacatures doen aan de WW-uitkeringsgerechtigde in de dertiende maand van zijn werkloosheid.

Het doel van het onderzoek is in de eerste plaats om inzichtelijk te maken of de kansen van langdurig werklozen worden vergroot en in de tweede plaats te toetsen in hoeverre de werkcoaches werkzoekende bekend zijn met de Richtlijn passende arbeid 2008 en de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie. Het onderzoek zal op de derde plaats duidelijkheid verschaffen in hoeverre de werkgevers bereid zijn om langdurig werklozen in loondienst te nemen en wat het effect is van de Richtlijn passende arbeid op de arbeidsmarkt.

2.2.1 Interne onderzoek

De interne enquête is eind maart verstuurd naar alle werkcoaches werkzoekende in de regio Zuidoost Limburg en na een week zijn de werkcoaches door middel van een herinneringsmail geattendeerd op de enquête. Het resultaat van deze actie is dat er in totaliteit 143 vragenlijsten zijn uitgezet naar de 5 vestigingen van het WERKbedrijf en 69 ingevulde vragenlijsten zijn geretourneerd. De totale response bedraagt 48,25 %.

De 5 vestigingen verschillen van elkaar in omvang. De vestigingen Kerkrade en Gulpen worden bemand met een klein aantal werkcoaches, terwijl Heerlen eruit springt als Plusvestiging. Van alle vestigingen is er naar rato deelgenomen aan het onderzoek. Het aantal werkcoaches dat per vestiging heeft gereageerd op de enquêtes komt procentueel gezien op ongeveer 48% per vestiging. Hierdoor kan gesteld worden dat de steekproef representatief is. In tabel 13 is gespecificeerd hoe de verhoudingen per vestiging liggen.

vestigingen	Sittard	Kerkrade	Heerlen	Gulpen	Maastricht
Aantal deelgenomen werkcoaches	13	6	25	6	19
Totaal aantal werkcoaches	26	15	50	12	40

Tabel 13: verdeling respons

De onnauwkeurigheid van de onderzoeksresultaten wordt berekend volgens de formule:

$$n = \frac{P(1-P)}{E^2/Z^2 + P(1-P)/N} \text{ of in dit onderzoek: } 68 = \frac{0,5(1-0,5)}{1,96^2 + 0,5(1-0,5)/143}$$

Berekening van de onbekende E is: 0,08602 of wel 8,6% (afgerond 9%).

Het gevolg hiervan is dat als 68% van de ondervraagden vinden dat betekent dat in werkelijkheid (bij 95% betrouwbaarheid) $68\% - 9\% < \text{uitkomst} < 68\% + 9\%$, de uitkomst van de resultaten van het onderzoek ligt tussen de 59% tot 77%.

De resultaten van het onderzoek zijn gebaseerd op een steekproefuitkomst, waardoor rekening

houdend met de foutkans de uitkomst met een betrouwbaarheid van 95% binnen de toelaatbare marge valt.

Alle resultaten van het interne onderzoek zullen hieronder worden beschreven. De antwoorden op de vragen zijn uitgedrukt in percentages van de ingevulde vragenlijsten.

In de volgende tabel zijn de antwoorden van de werkcoaches te zien, uitgedrukt in percentages, op de vragen 1 en 2: "In welke mate zijn de werkcoaches werkzoekenden op de hoogte van de Richtlijn passende arbeid 2008 en het begrip passende arbeid?":

Vraag/antwoord:	Volledig	Gedeeltelijk	Informatie	Niet op hoogte
Op de hoogte van Richtlijn 2008	45	45	7	3
Gewijzigde passende arbeid	44	50	1,5	4,5

Tabel 14: antwoorden vraag 1 en 2

Het merendeel van de werkcoaches geeft aan volledig of gedeeltelijk op de hoogte te zijn van de Richtlijn passende arbeid 2008 en van het gewijzigde begrip passende arbeid.

De onderstaande tabel toont de antwoorden van de werkcoaches en de frequentie van de gegeven antwoorden is uitgedrukt in percentages op vraag 3: "Op welke wijze zijn de werkcoaches geïnformeerd over de wetswijziging van de Richtlijn passende arbeid 2008?":

Wijze:	Geïnformeerd over de wetswijzigingen
Presentatie PAWA	62
Intranet	29
Mentor Stappawa	50,5
Media	0
Anders	14,5

Tabel 15: antwoorden vraag 3

Bij deze vraag is het mogelijk om meerdere antwoorden te geven, zodat het totaal hoger is dan 100%. De werkcoach kon bij "anders" zelf de wijze aangeven. Het merendeel heeft aangegeven dat zij de informatie halen bij de mentor op de vestiging of bij collega's.

De vragen 4, 5 en 6 zijn algemene kennisvragen.

Op vraag 4: "Wat passende arbeid is in het kader van de Richtlijn passende arbeid 2008?" geeft de werkcoach aan: – 51 % algemeen geaccepteerde arbeid;

– 36 % werk naar de krachten en bekwaamheden;

– 13 % geeft aan dat het werk op het laagste niveau betreft.

Vraag 5: "Op welke werklozen is de Richtlijn passende arbeid 2008 van toepassing?" antwoordt de werkcoach: – 80 % werkloos na 1-7-2008;

– 1,5 % werkloos voor 1-7-2008;

– 14,5 % voor iedere werkloze;

– 4 % weet niet.

Vraag 6 gaat over het aantal vacatures dat de werkcoach bij het passende werkaanbod doet. De antwoorden zijn als volgt:

Minimaal aantal vacatures	1 vacature	2 vacatures	5 vacatures	Weet niet
	20,5	72,5	2,5	4,5

Tabel 16: antwoorden vraag 6

De volgende tabel laat een overzicht zien hoeveel procent van de werklozen wel een passend werkaanbod kregen en hoeveel geen aanbod hebben gehad:

Aantallen:	1- < 5	5- < 10	10 of meer
Passend werkaanbod gekregen	80	10	3
Geen passend werkaanbod gehad	36	16	39

Tabel 17: antwoorden vraag 7 en 8

Vraag 9 is een algemene kennisvraag: "Is de werkcoach verplicht om een passend werkaanbod aan te bieden?" Ook bij deze vraag kan de werkcoach meerdere antwoorden geven, waardoor het totaal aantal boven de 100% komt te liggen.

40,5 % van de werkcoaches geeft aan een passend werkaanbod te moeten doen en 6% geeft aan **altijd** een passend werkaanbod te moeten doen.

Bij geen verplicht passend werkaanbod te moeten doen geeft de werkcoach aan:

- 26% bij het niet vinden van een vacature;
- 46,5 % als de werkloze in een re-integratietraject zit;
- 22 % als de werkloze werkt aan werk (proefplaatsing, startersperiode);
- 32% uitzondering mogelijk voor bepaalde werklozen;
- 27,5 % de werkcoach kan het passend werkaanbod inkopen;
- 6 % weet het of de werkcoach verplicht is een passend werkaanbod te doen.

De wijze waarop een werkcoach een passend werkaanbod kan doen komt bij vraag 10 aan bod en ook hier wordt het resultaat gemeten in procenten. De werkcoach heeft de mogelijkheid meerdere antwoorden te geven, waardoor het totale percentage hoger ligt.

Ik zoek zelf vacatures	43,5
Ik gebruik WBS	61
Geen werkaanbod wegens te weinig vacatures	6
Ik koop het passend werkaanbod in	10
Ik overleg met collega's	53,5
Anders	17,5
Weet niet	4,5

Tabel 18: antwoord vraag 10

De werkcoach heeft bij "anders" aangegeven dat hij door tijdgebrek, andere werkzaamheden en de huidige arbeidsmarkt geen passend werkaanbod doet. Andere wijzen zijn: overleg plegen met de meer ervaren werkcoach of de werkcoach werkgevers of door het gebruik van zijn eigen netwerk een passend werkaanbod te doen.

Middels vraag 11 wordt inzichtelijk in hoeverre de werkcoach werkzoekende de samenwerking opzoekt met de werkcoach werkgever om een passend werkaanbod te doen en er blijkt dat: – 43,5 % altijd samenwerkt met de werkcoach werkgever;

- 45 % soms samenwerkt met de werkcoach werkgever;
- 7,5% niet samenwerkt met de werkcoach werkgever.

In vraag 12 gaat het om de algemene kennis over de inkomstenverrekening (IKAR). De uitvoering van deze regeling ligt bij de afdeling WW, zodat de werkcoach alleen de voorwaarden behoeft te kennen. Op de vraag: "Heeft de werkloze recht op een aanvulling van zijn loon door het UWV bij de aanvaarding van een passend werkaanbod, waarvan het loon lager is dan zijn huidige werkloosheidsuitkering?"

De antwoorden luiden: – 22 % Ja, altijd;

- 70 % Ja, onder bepaalde voorwaarden;
- 4 % Nee, maar ik weet waar die informatie kan vinden;
- 4 % Nee, en ik ben niet op de hoogte.

De tabel laat de procentuele antwoorden zien van de werkcoach op vraag 12: “In welke mate is de werkcoach bekend met de regelingen van de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie?”:

Vraag/ antwoord	Volledig	Gedeeltelijk	Informatie vinden	Niet bekend
Bekend met STAP	19	51	21	9

Tabel 19: antwoord vraag 12

Een groot aantal van de ondervraagde werkcoaches geeft in de vragenlijst aan dat zij met de regelingen van de wet STAP gedeeltelijk bekend zijn.

De vragen 14,15 en 16 zijn kennisvragen. Hierin worden de voorwaarden van iedere afzonderlijke regeling, die uit de Wet STAP zijn ontstaan.

Vraag 14 heeft betrekking op de loonkostensubsidie die een werkgever kan ontvangen en er zijn meerdere antwoorden mogelijk. Hierdoor komt het totale percentage boven 100% uit. In de onderstaande tabel wordt duidelijk dat de meningen verdeeld zijn voor wie de maatregel geldt. De vraag luidt: “Voor welke langdurig werkloze kan de werkgever LKS aanvragen?”

De werkloze, die na 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	38
De werkloze die voor 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	36
De werkloze die ouder dan 50 jaar is	25
De werkloze die jonger dan 50 jaar is	49
Weet niet	10

Tabel 20: antwoord vraag 14

Vraag 15 heeft betrekking op de premiekorting die een werkgever kan ontvangen en er zijn meerdere antwoorden mogelijk. Het totaal van de antwoorden ligt boven de 100%.

De vraag is: “Voor welke langdurig werkloze kan de werkgever premiekorting ontvangen?”

De tabel laat duidelijk zijn dat de werkcoach weet voor wie de regeling bedoeld is.

De werkloze, die na 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	17,5
De werkloze die voor 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	13
De werkloze die ouder dan 50 jaar is	90
De werkloze die jonger dan 50 jaar is	0
Weet niet	7

Tabel 21: antwoord vraag 15

Het merendeel van de werkcoaches dat de enquête heeft ingevuld geeft aan dat de premiekorting inderdaad bedoeld is om de werkgever te stimuleren om de oudere (ouder dan 50 jaar) werkloze in loondienst te nemen.

Vraag 16 heeft betrekking op de tijdelijke ouderencompensatieregeling die een werkgever kan ontvangen, een antwoord mogelijk. De vraag luidt: “Voor wie geldt deze regeling?”

De tabel toont de gegevens in percentages:

De werkloze, die na 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	3
--	---

De werkloze die voor 1-1-2009 een WW-uitkering ontvangt	4,5
De werkloze die geboren is voor 1-7-1954	52
De werkloze die geboren is na 1-7-1954	3
Weet niet	38

Tabel 22: antwoord vraag 16

Naar aanleiding van de gegeven antwoorden wordt duidelijk dat de doelgroep voor wie deze maatregel bedoeld is niet bij een ieder bekend is.

De volgende vragen (17 tot en met 23) zijn omgevormd naar stellingen waarmee de mening van de werkcoach meteen wordt geclassificeerd in 5 niveaus.

De 5 niveaus zijn: niveau 1 is eens; niveau 2 een beetje mee eens, niveau 3 neutraal, niveau 4 een beetje mee oneens en niveau 5 mee oneens met de stelling.

De procentuele antwoorden zijn weergegeven op basis de verschillende niveaus in de onderstaande tabel:

	1	2	3	4	5
Het doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten van kansen van langdurig werklozen.	27,5	39	16	6	12
Economische crisis heeft geen invloed op de het doel van de Richtlijn passend arbeid 2008.	9	1,5	11,5	21,5	56,5
Het doel van de Richtlijn niet bereikt wegens geen aansluiting van aanbod op de vraag.	39	32	14,5	6	7
Werkgever is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen bij gebruikmaking van voordelen STAP.	10	52	13	10	14,5
Werkgever is bereid langdurig werkloze te nemen voor werk onder vroeger niveau werkloze.	8	19	14,5	29	29
Geen sprake van verdringing als Hbo'er werk verricht dat Lbo'er normaliter verricht.	13	4,5	8,5	21,5	52
Door Richtlijn 2008 nemen de kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden verder af.	27,5	27,5	19	19	7

Tabel 23: antwoorden vragen 17 t/m 23

De laatste 3 vragen zijn algemene vragen.

Vraag 24: "Wat is de leeftijd van de werkcoach?"

Het antwoord hierop is dat slechts 3% is jonger dan 25 jaar; 61 % is tussen de 25 jaar en 45 jaar en 36 % is ouder dan 45 jaar.

Vraag 25: "Wie is de werkgever?"

De antwoorden luiden: 4,5 % werkt bij de gemeente en 95,5 % werkt bij UWV.

Vraag 26: "Hoe lang is de werkcoach al werkzaam in het Werkplein/ WERKbedrijf?"

De verhoudingen op het gebied van diensttijd zijn:

- 19 % werkt korter dan 1 jaar in het WERKbedrijf;
- 23 % werkt langer dan 1 jaar maar korter dan 5 jaar in het WERKbedrijf;
- 58 % werkt 5 jaar of langer in het WERKbedrijf.

Tot slot is er in de vragenlijst zelf ruimte voor de werkcoach om suggesties of opmerkingen met betrekking tot de enquête, de verschillende wetswijzigingen of de genoemde maatregelen te maken. Enkele van hen hebben hier gebruik van gemaakt. In totaal zijn er 9 opmerkingen/suggesties naar voren gekomen:

1. Het eerder inzetten van de inkomstenverrekening, bijvoorbeeld inzetten bij 9 maanden werkloosheid in plaats van 12 maanden.
2. Ik heb de indruk dat de subsidieregelingen van ontslagwerklozen ten koste gaan van de subsidieregelingen van de Arbeidsgehandicapten-doelgroep, zoals de doelgroep minder dan 35% WIA.
3. Ik vind dat het onderwerp passend werkaanbod van minimaal 2 vacatures niet duidelijk is. Er wordt dus verondersteld dat de werkcoach niet alleen 2 passende vacatures nodig heeft maar ook 2 werkgevers die bereid zijn om een langdurige werkloze aan te nemen. Gezien de huidige arbeidsmarkt is dat vrijwel ondoenlijk. Tevens zijn de meningen verdeeld over de uitvoering van het passend werkaanbod. Als 2 vacatureverwijzingen en reactie van de werkzoekende hierop voldoende is dan is het wel heel gemakkelijk. Echter de kans dat dit resulteert in positief resultaat ondanks diverse aantrekkelijke regelingen is naar mijn mening zeer klein. Veelal krijgen werkzoekenden niet eens een reactie op een sollicitatie. Ik wil hopen dat een klant welke al meer dan 1 jaar werkloos is al meerder vacatures heeft meegekregen in de afgelopen periode. Regelingen kunnen zeker werken in een betere markt. Alle werk passend na 1 jaar moet zeker gehandhaafd blijven en strenger op gecontroleerd worden aan de hand van sollicitaties. Gedrag van werkzoekende echter passend werkaanbod van minimaal 2 vacatures heeft naar mijn mening weinig toegevoegde waarde.
4. Functie inhoudelijk heb ik weinig tot niet van doen met de doelgroep langdurig werkzoekenden.
5. Ondanks vastlegging bij wet nemen werkgevers dit instrument NIET AAN! Tot op heden hebben in mijn netwerk werkgevers ondanks de publiciteitscampagne hierin nooit naar geïnformeerd. In de afgelopen 2 jaar is slechts 2x een RIB (re-integratiebureau) geweest die hier nader naar vroeg bij plaatsing. Die gevallen zijn beide niet doorgegaan. Werkgevers hebben in mijn overwegend oudere caseload tot nu toe nooit iemand aangenomen met een subsidie. Kortom: de markt laat zich door de overheid niet dwingen. Zeker nu niet doordat er in de ogen van de werkgevers veel betere (lees goedkopere) arbeidskrachten zonder veel belastende arbeidsvoorwaarden op de stoep staan. Hierdoor bestaat het gevaar dat dit instrument zijn succes alleen maar kan gaan behalen als repressie om uitkeringen te weigeren.
6. In tijden van economische crisis is het uitvoeren van STAPPAWA moeilijk uit te voeren.
7. Ik moet mij echt verdiepen in de wetgeving en kan dus sommige zaken niet juist beantwoorden. Ik ben mij bewust geworden dat het tijd wordt om alle regels eens goed na te lezen.
8. Het zou fijn zijn om de Wet PAWA wat minder complex te maken, zodat hij makkelijk praktisch toepasbaar wordt.
9. Formeel is het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid dan wel het vergroten van de kansen van langdurig werklozen. MIJN MENING is echter dat dit op deze manier niet werkt, sterker nog, averechts werkt en zorgt voor onnodig verdringen aan de onderkant van de markt waar toch al de meest kwetsbare groepen mensen zich bevinden. Meest kwetsbare groepen zijn mijns inziens in deze groepen die met laaggeschooldheid aan het plafond van hun kunnen zitten.

Opvallend is dat slechts weinig uitstroomconsulenten van de gemeente hebben deelgenomen aan de enquête. Een reden hiervoor is dat niet op alle WERKbedrijven integraal wordt gewerkt en waar dat wel gebeurt, is het passend werkaanbod nog niet aan de orde geweest (na 52 weken van werkloosheid). Een andere reden is dat het onderwerp Richtlijn passende arbeid 2008 bij de uitstroomconsulenten niet zo bekend is. In de Wet Werk en Bijstand heeft het begrip passende arbeid een andere betekenis, namelijk algemeen geaccepteerde arbeid.

2.2.2 Het externe onderzoek

De tweede enquête heeft plaatsgevonden onder de werkgevers, met wie het UWV WERKbedrijf al

contacten heeft en onder aan groot aantal willekeurige werkgevers.

De werkcoach werkgevers heeft in het kader van het fieldresearch de enquête met een antwoordenvolpde achter gelaten tijdens een bezoek van een werkgever. De willekeurige werkgevers zijn aangeschreven middels een aanbiedingsbrief, de vragenlijst en een bijgevoegde antwoordenvolpde. Het verzoek was aan alle werkgevers om binnen een week de ingevulde enquête te retourneren. Na 7 dagen is er een herinneringsmailing de deur uitgegaan met eenzelfde aanbiedingsbrief, de vragenlijst en de antwoordenvolpde.

Het onderzoek meet in welke mate de werkgevers op de hoogte zijn van alle mogelijke regelingen, die in het leven zijn geroepen om de kansen van langdurig werklozen te vergroten en of de werkgevers ook bereid zijn om langdurig werkloze in loondienst te nemen.

In totaliteit zijn er 700 vragenlijsten verspreid c.q. verstuurd aan diverse werkgevers, die in de regio Zuidoost Limburg gevestigd zijn. De geënquêteerde bedrijven zijn ingedeeld in de volgende sectoren:

1. Techniek/ productie;
2. Gezondheidszorg/ welzijn en persoonlijke verzorging;
3. Handel;
4. Administratie;
5. Horeca en huishouding;
6. Landbouw, natuur en milieu;
7. Onderwijs, cultuur en wetenschappen;
8. Openbaar bestuur en veiligheid;
9. Automatisering en ICT;
10. Opslag en transport;
11. Personeel, organisatie en strategie;
12. Taal, media en communicatie;
13. Toerisme en recreatie.

De bedrijfsgrootte wordt bepaald door het aantal medewerkers, die in een bedrijf werkzaam zijn: kleine bedrijven met minder dan 10 medewerkers, middelgrote bedrijven met minimaal 10 tot 50 medewerkers en grote bedrijven met meer dan 50 medewerkers.

Een ruime vertegenwoordiging uit de diverse branches/sectoren in combinatie met de grootte van de bedrijven werd hierdoor bereikt. Gesteld kan worden dat het hier een selecte en representatieve groep van werkgevers betrof. Deze groep is zodoende als representatief voor dit onderzoek te kwalificeren.

Van de 700 benaderde werkgevers werden ongeveer 14 reacties mondeling en schriftelijk terugontvangen. Van deze reacties werden echter maar tien reacties verkregen, welke rechtstreeks betrekking hadden op de gestelde vragen.

De andere reacties (met name de mondelinge reacties) werden voornamelijk als één geheel gegeven, met als antwoord, dat de wetwijzigingen voor het vergroten van kansen van langdurige werklozen wel bij hen bekend was. Maar dat hun prioriteiten momenteel liggen bij het overleven van de kredietcrisis en dat het werven van nieuwe medewerkers nu nog niet aan de orde is.

De respons te klein om een betrouwbare steekproef te zijn. De antwoorden uit de vragenlijsten kunnen niet alleen als input dienen voor het onderzoek.

In tijden van een economische crisis blijkt bij de werkgevers weinig animo te zijn voor het invullen van een enquête met als onderwerp het vergroten van kansen van langdurig werklozen. De arbeidsmarkt is ruim, er is veel aanbod en weinig vraag.

Echter uit de geretourneerde formulieren en uit gesprekken met de werkcoaches werkgevers, de werkcoaches van het mobiliteitscentrum en de bedrijfsadviseurs is het toch mogelijk om een aantal resultaten de revue te laten passeren.

Met een aantal werkgevers heeft het UWV WERKbedrijf (lees werkcoach) een relatie opgebouwd en zij maken dan ook gebruik van de door het UWV geboden faciliteiten, zoals het laten plaatsen van een vacature, de selectieprocedure, het bemiddelen van boventalligen, de voorlichtingen en het inwinnen van informatie. Het grootste deel van de werkgevers heeft geen contactpersoon, maar maakt vaak incidenteel en ad hoc gebruik van de diensten van het UWV. Het betreft hier de vragen 1 en 2.

De vragen 3, 4, 5 en 6 gaan over in hoeverre de werkgever bekend is met de maatregelen uit de Wet STAP. De meeste werkgevers zijn op de hoogte of te weten waar zij de benodigde informatie kunnen vinden als zij daar behoefte aan hebben. Dat blijkt ook uit de terugontvangen vragenlijsten en de gesprekken met de collega's.

Op vraag 7 en 8 geven de werkgevers het volgende aan: "De werkgevers zijn bereid een langdurig werkloze bij gelijke kwalificaties in loondienst te nemen, waarbij de werkgever de voorkeur geeft aan de jongere langdurig werkloze.

Bij vraag 9 hebben 50% van de werkgevers zich bereid te verklaard om een langdurig werkloze in dienst te nemen mits zij een van de stimuleringsmaatregelen, LKS of premiekorting zullen ontvangen voor de langdurig werkloze.

Ongeveer de helft van de werkgevers is bereid om een werkloze bij gelijke kwalificaties op basis van een proefplaatsing in dienst te nemen. Dit is vraag 10.

Met vraag 11 kunnen de werkgevers kenbaar maken welke van alle genoemde regelingen hun voorkeur heeft. Uit de terugontvangen formulieren en uit de mondelinge reacties blijkt dat de proefplaatsing te zijn en dat wordt bevestigd door de collega's.

De volgende vragen (12 tot en met 17) zijn omgevormd naar stellingen waarmee de mening van de werkgever wordt geclassificeerd in 5 niveaus.

De 5 niveaus zijn: niveau 1 is eens; niveau 2 een beetje mee eens, niveau 3 noch mee eens noch mee oneens, niveau 4 een beetje mee oneens en niveau 5 mee oneens met de stelling.

De antwoorden zijn weergegeven op basis de verschillende niveaus in de onderstaande tabel.

De antwoorden van de stellingen 12 tot en met 17 zijn de resultaten niet zijn verwerkt vanwege het feit dat de response niet voldoende is geweest om een betrouwbare steekproef uitkomst te zijn.

	1	2	3	4	5
Het doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten van kansen van langdurig werklozen.					
Werkgever is bereid langdurig werkloze te nemen voor werk onder vroeger niveau werkloze.					
Geen sprake van verdringing als Hbo'er werk verricht dat Lbo'er normaliter verricht.					
Door Richtlijn 2008 nemen de kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden verder af.					
Economische crisis heeft geen invloed op de het doel van de Richtlijn passend arbeid 2008.					
Het doel van de Richtlijn niet bereikt wegens geen aansluiting van aanbod op de vraag.					

Tabel 23: antwoorden vragen 12 t/m 17

Door middel van de laatste 3 vragen worden de werkgevers geclassificeerd op basis van hun vestiging in een bepaald gebied, de grootte van het bedrijf en onder welke sector het bedrijf valt. Deze gegevens zijn nodig bij het maken van een kruistabel.

3. Conclusies

Uit de onderzoeksresultaten komt een aantal conclusies, die het antwoord zullen vormen op de probleemstelling en de deelvragen. De conclusies worden hier gezamenlijk in één hoofdstuk besproken. Na de algemene conclusies worden de probleemstelling en de deelvragen worden afzonderlijk beantwoord.

3.1 Algemene conclusies

Het is duidelijk te zien wat de invloed van de economische crisis is geweest in de regio Zuidoost Limburg. Het aantal verstrekte WW-uitkeringen is in de loop van 2009 fors toegenomen. De stijging van het aantal WW-uitkeringsgerechtigden heeft de daling, die 2008 laat zien, teniet gedaan. De verwachtingen voor 2010 zijn dat het aantal WW-uitkeringen verder zal toenemen. De stijging van het aantal WW-uitkeringsgerechtigden geldt overigens voor elk WERKbedrijf binnen de regio Zuidoost Limburg.

De stijging is het meest merkbaar in de leeftijdscategorie van 25 jaar tot 45 jaar. In die categorie is het aantal uitkeringsgerechtigde het meeste toe genomen. Echter 50 % van alle WW-uitkeringsgerechtigden zijn boven de 45 jaar. De vooruitzichten op een werkhervatting door een werkloze van 45 jaar en ouder liggen lager dan die van een werkloze jonger dan 45 jaar. Het duurt langer voor een oudere werkloze (45 jaar en ouder) om een baan te vinden dan een werkloze die nog geen 45 jaar is. Dat betekent dat het passend werkaanbod veelal aan de oudere werkloze wordt gedaan.

Voor elk werkgebied van het WERKbedrijf geldt dat er sprake is van een forse daling van de vacatures. De diverse grafieken laten een sterke daling van openstaande vacatures zien bij elke vestiging van het WERKbedrijf. In vergelijking met de gegevens van het jaar 2007 met de gegevens van het jaar 2009 blijkt dat voor de elementaire beroepen het aantal vacatures het minst gedaald en ten aanzien van de hogere en wetenschappelijke beroepen is het aantal vacatures vaak met meer dan de helft gedaald. De vacatures voor de lagere en middelbare beroepen zijn gehalveerd ten opzichte van het jaar 2007.

De marktwerking van de arbeidsmarkt werkt nu niet in het voordeel van de langdurig werkloze. Het aanbod van werklozen is vele malen groter dan de vraag naar werknemers. De vraagzijde, de werkgevers, kan meer of zwaardere eisen stellen aan de sollicitanten en lager salaris aanbieden. De vacatures voor middelbare en hogere beroepen nemen momenteel sneller toe. De vacatures van elementaire beroepen stijgen niet in dezelfde mate. Die vacatures, die een werknemer kan verrichten met alleen lager onderwijs, zijn niet onderworpen aan dezelfde fluctuaties als de andere beroepsniveaus.

Het tweede deskresearch heeft inzicht gegeven dat het aantal werklozen dat een passend werkaanbod van UWV (lees: de werkcoach) krijgt zich beperkt tot een klein aantal werklozen. Dat bevestigt de conclusies uit eerdere onderzoeken van het CBS⁹.

Tevens blijkt uit de deskresearch dat van alle werklozen slechts een klein deel onafgebroken en volledig 52 weken werkloos zijn. Het merendeel is al aan het werk of is gedeeltelijk aan het werk binnen 1 jaar. Aan het werk kan ook betekenen dat de WW-uitkeringsgerechtigde wel werkt of heeft gewerkt, maar dat dit (nog) niet vast is. Denk hierbij aan een baan op uitzendbasis of oproepkracht of tijdelijke contractbasis, waarbij de WW-uitkering is geëindigd en (nog) niet zeker is dat het werk blijft bestaan. Met gedeeltelijk werken wordt bedoeld: de uitkeringsgerechtigde werkt minder uren dan het aantal waarop zijn uitkering is gebaseerd. Het gemiddeld aantal arbeidsuren

9 Sociaal economische trends: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/CC0363E2-D8DF-4140-9A00-39A9286F4A5C/0/2009k2v4p35.pdf>

(GAA) minus de gewerkte uren. Hierdoor heeft de WW-uitkeringsgerechtigde wel nog recht heeft op een aanvullende WW-uitkering.

Het opstarten van een eigen bedrijf vanuit de uitkeringssituatie behoort ook tot de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. De WW-uitkeringsgerechtigde kan gebruik maken van de startersperiode, waarin hij 6 maanden kan trachten zijn bedrijf op te starten met behoud van de WW-uitkering.

Naast de uitvoering van de werknemersverzekeringen heeft het UWV als taak de re-integratie van de werklozen met een WW-uitkering. De divisie WERKbedrijf van het UWV houdt zich bezig met de re-integratie van werkloze werknemers. Het WERKbedrijf heeft een eigen missie en doelstellingen over hoe zij deze taak willen invullen. De missie van het WERKbedrijf is: "Steeds meer mensen aan het werk door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod". Concreet betekent dit: iedere werkzoekende zo snel mogelijk weer aan de slag en iedereen die kan werken direct bereikbaar maken voor werkgevers. Een van de doelstellingen is de werkzoekenden te ondersteunen en te stimuleren om zo snel mogelijk (weer) aan het werk te gaan.

Om dit doel te kunnen bereiken heeft het WERKbedrijf een re-integratiebudget ter beschikking, waarmee eventueel een extern re-integratiebureau kan worden ingeschakeld ter ondersteuning en stimulering van de werkzoekenden om weer aan het werk te gaan. De werkcoach kan een re-integratietraject op maat of voor een specifieke doelgroep inkopen, zodra een werkloze minimaal 6 maanden werkloos is of als de werkloze niet zelfredzaam is en langdurige werkloosheid dreigt. De werkcoach zorgt op deze wijze dat de werkzoekende de benodigde ondersteuning en stimulering krijgt.

Daarnaast neemt de werkcoach af als de werkcoach niet iedere werkloze zelf intensief begeleidt, maar kan het begeleiden van een aantal werklozen uitbesteden aan een re-integratiebureau. De werkcoach kan de noodzakelijke dienstverlening inkopen voor de werkloze. Er blijkt dat met name de moeilijkere te bemiddelen werkloze of de lastige (lees hier: kritische) werkloze op een re-integratietraject worden gezet.

Uit het tweede deskresearch blijkt dat de meeste werklozen al aan de slag zijn, daarmee wordt bedoeld bezig met het vinden van werk middels een re-integratietraject of al aan het werk, hetzij gedeeltelijk of tijdelijk voor een bepaalde periode.

Tevens is duidelijk geworden dat voor een aantal groepen werklozen een passend werkaanbod niet passend is als daarmee hun latere rechten worden verspeeld. Het gaat hierbij om de groep oudere (60+) werklozen die gebruik kunnen maken van vervroegd pensioen mits zij werkzaam blijven in dezelfde sector waarin het recht is opgebouwd. Een andere doelgroep die geen passend werkaanbod krijgt is de werkloze met een WSW-indicatie. Voor deze doelgroep is reguliere arbeid niet passend.

De werkloze, die gekeurd is na 2 jaar ziekte en minder dan 35% WIA wordt bevonden, krijgt wel een passend werkaanbod. De werkcoach heeft veelal voor deze werkloze, die zijn "oude" beroep niet meer kan uitoefenen vanwege zijn beperkingen, een re-integratietraject ingekocht. Als de werkloze niet bezig is met een re-integratietraject dan is het moeilijk om een passend werkaanbod te doen omdat de werkcoach rekening dient te houden met de beperkingen die deze werkloze heeft. Het objectieve criterium naar krachten en bekwaamheden en het subjectieve criteria van gezondheidsbezwaren wegen mee in de beoordeling of de aangeboden arbeid passend is.

3.2 Antwoord op probleemstelling

Vanuit de voorafgaande algemene conclusies kan de probleemstelling voldoende worden beantwoord. Het antwoord op de gestelde en onderzochte probleemstelling luidt:

Nee, de beoogde doelstelling van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 in de regio Zuidoost Limburg wordt niet bereikt in de huidige tijd van de economische crisis.

De oorzaak van het niet behalen van het gestelde doel wordt deels veroorzaakt door de

economische crisis en voor een ander deel ligt de oorzaak in de definitie van begrip passende arbeid. Het uitgangspunt is nog altijd dat passende arbeid werk is waarvoor de werkloze op grond van ervaring of opleiding gekwalificeerd is maar met de opvatting dat de langdurig werkloze zich ruimer moet opstellen ten aanzien van het niveau van de te verrichten werkzaamheden en het loon. De WW-uitkeringsgerechtigde moet zich naarmate hij langer van de uitkering gebruik maakt breder, ruimer gaan kijken naar het aangeboden werk en eventueel additionele werkzaamheden aanvaarden.

De redenen voor het niet behalen van de beoogde doelstelling van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 zijn:

- het begrip passende arbeid, waarbij rekening moet worden gehouden met de objectieve en subjectieve normen;
- de invloed van de economische crisis;

3.3 De invloed van de Richtlijn passende arbeid 2008 op de arbeidsmarkt

Door de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 wordt voor de langdurig werkloze ook arbeid op het laagste niveau passend, mits de werkloze het werk kan verrichten met zijn krachten en bekwaamheden. Het niveau van de beschikbare arbeid is niet langer meer bepalend of het werk passend is. Het hervatten van betaald werk ongeacht het werk- en denkniveau dat de werkloze heeft verworven uit opleiding en eerdere werkervaring verdient de voorkeur boven het zoeken naar werk.

Concreet betekent dit dat de langdurig werkloze met een Hbo-opleiding een baan moet aanvaarden op elk niveau, bijvoorbeeld Lbo-niveau of zelfs een elementair beroep.

De ongeschoolden en laaggeschoolden behoren tot de kwetsbare groep, die het toch moeilijk heeft om een baan te vinden en te behouden. Vaak verdienen de ongeschoolden en laaggeschoolden het minimumloon of iets meer. Deze groep werknemers heeft financieel weinig tot geen armslag, waardoor zij zich onderaan de maatschappelijke ladder bevinden.

Deze werknemers hebben geen startkwalificatie vanwege het gemis van een diploma op- Mbo 2 niveau of het lage opleidingsniveau. Het bezitten van een diploma op het Mbo-niveau 2 geeft deze werkzoekende een goede startkwalificatie.

Door de economische crisis zijn er veel minder vacatures beschikbaar waarop een groot aantal werkzoekenden op reageren. Naast de werkloze met Lbo-niveau is de WWB-uitkeringsgerechtigde verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Algemeen geaccepteerde arbeid wordt bedoeld werk dat algemeen maatschappelijk aanvaard is, waarbij illegale arbeid, prostitutie en werk onder het minimumloon is uitgesloten. De WWB-uitkeringsgerechtigde is hierdoor ook aangewezen op elementaire en laaggeschoolde arbeid, ongeacht het opleidingsniveau of het niveau waarop hij in het verleden zijn werkzaamheden heeft verricht.

Een werkgever zal bij een ruime markt hogere eisen gaan stellen om een functie te kunnen vervullen, waardoor de kansen op een baan voor de laaggeschoolden en ongeschoolden verder zullen afnemen.

Voor de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 werd het aantal gewerkte uren op de WW-uitkering in mindering gebracht. Hierdoor was een baan beneden het uitkeringsniveau niet als passend beschouwd. Een baan op Lbo-niveau levert qua salaris minder op dan een baan op Hbo-niveau, zodat de uitkeringsgerechtigde in veel gevallen recht heeft op een aanvulling op het loon door het UWV. Het wordt door de loonaanvulling voor een langdurig werkloze aantrekkelijk om te gaan werken voor een lager salaris.

Uit het onderzoek blijkt dat het merendeel van zowel de werkcoaches alsmede van de werkgevers het oneens is met de stelling dat er geen sprake is van verdringing als een Hbo'er het werk doet dat normaliter een Lbo'er verricht. Tevens blijkt dat het gros van de werkcoaches en de werkgevers het eens is met de stelling dat de kansen voor de ongeschoolden en laaggeschoolden verder afnemen door de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008.

3.4 De kennis en uitvoering van het passend werkaanbod

De vragenlijst van de werkcoaches bevat een aantal kennisvragen over het passend werkaanbod en de maatregelen van de Wet STAP.

Het merendeel (ongeveer 90%) van de werkcoaches geeft aan dat zij volledig of deels op de hoogte zijn van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008 en het gewijzigde begrip passende arbeid.

Uit de antwoorden van de werkcoaches op de vraag: "Wat is passende arbeid in het kader van de Richtlijn passende arbeid 2008?" geeft meer dan 50% aan dat het algemeen geaccepteerde arbeid is en slechts 35% van de werkcoaches geeft aan dat het arbeid is naar de krachten en bekwaamheden van de werkloze.

De meeste werkcoaches (79%) geven dat het passend werkaanbod voor werklozen is bedoeld die na 1-7-2008 werkloos zijn geworden en uit minimaal 2 vacatures dient te bestaan. Echter bij de vraag of de werkcoach een passend werkaanbod moet doen en in welke situatie, is niet duidelijk of de werkcoach exact weet wanneer wel en wanneer geen passend aanbod wordt gedaan.

Uit het onderzoek blijkt dat iedere werkcoach minimaal 1 tot 5 keer een passend werkaanbod heeft gedaan en dat de werkcoach meermaals geen passend werkaanbod heeft gedaan.

Bij de vraag: "Op welke manier hij een passend werkaanbod doet?" geven de werkcoaches aan van verschillende kanalen gebruik te maken, waaronder het verwijs -systeem van het WERKbedrijf (WBS), zelf vacatures te zoeken en te overleggen met collega's.

Op de vraag of de werkcoaches bekend zijn met de regelingen die samenhangen met het passend werkaanbod, de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie geven de meeste werkcoaches aan dat zij volledig, deels of weten zij de betreffende informatie te vinden. Uit het onderzoek blijkt dat de doelgroep voor wie de loonkostensubsidie kan worden ingezet bij slechts 50% van de werkcoaches bekend is en ongeveer 40% kent de voorwaarden ervan. De doelgroep die voor de premiekorting in aanmerking komt is bij 90% bekend. De enige regeling, die het minst bekend is blijkt de tijdelijke ouderendencompensatieregeling te zijn. De werkloze, die voor deze regeling in aanmerking komt is een kleine groep. De werkloze moet namelijk geboren zijn voor 1 juli 1954 en 52 weken een WW-uitkering hebben ontvangen.

3.5 De acceptatie en bereidheid van werkgevers

De respons van het externe onderzoek is minimaal en daarom niet voldoende betrouwbaar om de resultaten hiervan te benoemen. Gezien dit gegeven kunnen er vanuit het onderzoek geen conclusies worden verbonden aan de resultaten. Het is wel mogelijk om vanuit een andere hoek de benodigde informatie te halen om een aantal conclusies te kunnen trekken.

Het UWV WERKbedrijf heeft regelmatig contact met de werkgevers of werkgeversorganisaties over allerlei zaken. Tenslotte verleent het WERKbedrijf dienstverlening aan de werkgevers in de vorm van het geven van advies en informatie, het plaatsen van vacatures, waarbij zij een aandeel heeft in de werving en selectieprocedure voor het aannemen van nieuw personeel of een rol heeft bij ontslagprocedures, zowel in collectieve als individuele ontslagen. Het is de werkcoach werkgever, de bedrijfsadviseur, de projectmanager van het leerwerkloket en de werkcoach van het mobiliteitscentrum die de contacten onderhouden met de werkgevers en de werkgeversorganisaties.

Naar aanleiding van de mondelinge contracten blijkt dat de werkgevers op dit moment druk bezig zijn met overleven en het onderwerp passend werkaanbod hen niet aanspreekt, maar de stimuleringsregelingen van de Wet STAP wel. Het bestaansrecht van menig bedrijf staat onder druk en de werkgever heeft nu nog geen behoefte om nieuw personeel aan te trekken.

Uit de gesprekken die regelmatig worden gevoerd met de werkcoaches werkgevers, de bedrijfsadviseurs en de werkcoaches van het mobiliteitscentrum blijkt dat het merendeel van de werkgevers volledig of deels op de hoogte zijn van alle maatregelen die voordelen voor de werkgevers opleveren. Daarbij maakt het niet uit of het gaat om de doelgroep langdurig werklozen of de doelgroep arbeidsgehandicapten.

De werkgevers willen werknemers die het aangeboden werk kunnen en willen doen en dat de werknemer de juiste instelling (werkhouding) heeft. Met de juiste instelling bedoelt de werkgever: op tijd op het werk zijn, naar het werk komen, iets harder lopen als het van je verlangd wordt en gemotiveerd te werken. De werkgever geeft aan dat het aanbod (werkloze) niet aansluit op de vraag (baan/werk).

Dat is ook de reden waarom een werkgever de voorkeur geeft aan een proefplaatsing ten opzichte van alle genoemde voordelen. De werkgever geeft de werkloze een kans om te laten zien of deze de juiste werkhouding heeft en in staat is om het aangeboden werk te kunnen doen. In eerste instantie verricht de werkloze het werk met behoud van uitkering en bij gebleken geschiktheid neemt de werkgever de werkloze in loondienst voor minimaal 6 maanden. Om in aanmerking te komen voor de loonkostensubsidie en de premiekorting dient de werkgever de langdurig werkloze meteen in loondienst te nemen voor de duur van minimaal 1 jaar. Bij een jaarcontract is slechts een maand proeftijd mogelijk, waardoor de werkgever een groter risico loopt dat de werkloze niet geschikt blijkt te zijn.

4. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal een aantal aanbevelingen worden geformuleerd voor het managementteam van het UWV WERKbedrijf.

4.1 Aanbevelingen t.a.v. de probleemstelling

Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er een van de oorzaken voor het niet bereiken van het beoogde doel van de aanscherping van de Richtlijn passende arbeid 2008, de economische crisis is, maar niet de enige oorzaak blijkt te zijn.

Een andere oorzaak is gelegen in het feit dat het passend werkaanbod in het verlengde dient te liggen van de krachten en bekwaamheden van de werkloze.

Het herstel van de economie betekent tevens een herstel van de arbeidsmarkt. In bepaalde sectoren zal een krapte ontstaan waardoor werkgevers eerder bereid zullen zijn om een langdurig werkloze in loondienst te nemen.

Op basis van de genoten opleidingen en de eerdere werkervaringen zal de werkcoach samen met de werkloze zoeken naar een passende baan. De Richtlijn passende arbeid 1996 kent dezelfde beperkingen en de baan is niet meer passend zodra het nieuwe loon beneden de WW-uitkering komt. De WW-uitkeringsgerechtigde is vaak zelf niet in staat om breder en ruimer te kijken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar kent wel zijn eigen kwaliteiten.

De WW-uitkeringsgerechtigde kan op basis van zijn competenties/ talenten, die hij heeft verworven door eerdere werkzaamheden of opleidingen en zelfs hobby's op een andere manier naar functies zoeken. Een ruime oriëntatie op vervangende arbeid of arbeid dat in het verlengde ligt van de eerder verrichte arbeid vergroot niet alleen het aanbod op de arbeidsmarkt maar ook hun kansen.

De werkloze kan met behulp van zijn werkcoach inzicht krijgen van zijn competenties en of beroepen die in het verlengde liggen van zijn eerder uitgeoefende beroep of opleiding. De werkcoach heeft een aantal werkinstrumenten ter beschikking. De werkinstrumenten, zoals de competentieatlas of het inzetten van een CTC-test (Competentie Test Centrum) kan de werkcoach inzetten. De werkcoach kan de werkloze zelf de competentieatlas laten invullen of samen met hem invullen. De competentieatlas werkt als volgt: aan de hand van de persoonlijke eigenschappen of kenmerken van de werkloze worden de competenties gekozen. Hierdoor krijgt de werkloze te zien welke competenties hij bezit. Met deze kennis kan hij bij het doorlezen van vacatures zien of hij geschikt is voor de gevraagde functie. Tevens kan de werkloze aangeven in welke sector hij zou willen werken. Door de combinatie van competentie en sector toont de competentieatlas een groot aantal beroepen, waar de werkloze met zijn competenties een kans heeft om in te gaan werken. Het maken van een CTC-test levert buiten de competenties ook nog inzicht in het werk- en denkniveau en de persoonlijkheid van de werkloze. Daarnaast kan het een advies voor om- en of bijscholing opleveren.

Het is aan de werkcoach om het begrip passende arbeid te bespreken vanaf de 1e dag dat de werkcoach met de werkloze de terugkeer naar werk bespreekt. Hierdoor wekt de werkcoach geen valse verwachtingen en schept deze duidelijkheid. Het is aan de werkcoach om de verplichtingen van de WW uit te leggen en het passend werkaanbod is ook een verplichting. Tenslotte is het een onderdeel van de wet, die de werkcoach uitvoert.

Het verrichten van additionele arbeid prevaleert boven het verder blijven zoeken naar werk. Dat betekent dat als de mogelijkheid bestaat dat de werkloze tijdelijk een baan op een ander gebied kan verrichten gedurende zijn WW-uitkering die geboden kans om betaald te verrichten moet accepteren. Door naar aanverwante arbeid te zoeken op basis van In aanverwante sectoren is een krapte aan bepaalde arbeidskracht

Het management heeft een mooi instrument aangereikt gekregen om de werkcoach beter te

kunnen beoordelen en het verder ontwikkelen van zijn functioneren, het rolportfolio. Het rolportfolio bestaat uit in totaal negen rollen, waaraan de benodigde competenties zijn gehangen. Het rolportfolio bestaat uit drie portfolio's: het klantgericht portfolio, het ondernemersportfolio en het middelenportfolio. Het klantgericht portfolio kent de volgende rollen: de verkenner, de coach en de handhaver. Het ondernemersportfolio bestaat uit de rollen: de ondernemer, de bemiddelaar en de regisseur en het middelenportfolio: de verslaggever, de kwaliteitsmanager en de inkoper. De rol van verkenner is een belangrijke, want de verkenner stelt de diagnose en bepaalt wat de kortste weg naar werk is voor de werkloze. De rol van bemiddelaar brengt vraag en aanbod bij elkaar. De handhaver confronteert de uitkeringsgerechtigde als deze zich niet aan de wet en regelgeving houdt en legt de noodzakelijke sancties op. De rollen kunnen op 4 verschillende niveaus worden beoefend, namelijk beginnend, gevorderd, competent en vakbekwaam.

Het management kan de rollen benoemen die de werkcoach minimaal op het niveau van competent dient te hebben of dient te ontwikkelen. Door de nadruk te leggen op het verder ontwikkelen van de rollen van coach en handhaver komt de professie van de werkcoach tot uitdrukking in zijn werk. De werkcoach laat in het eerste gesprek en in een later gesprek de werkloze breder kijken met behulp van de bestaande werkinstrumenten. Hierdoor wordt het aanbod in passende en of additionele arbeid groter, waardoor ook de kansen op werk voor de werkloze groter zal worden. Door het ontwikkelen van de handhaver is de werkcoach beter in staat dat de afspraken die zijn gemaakt met klant worden nagekomen, de wet- en regelgeving wordt nageleefd en hij de uitkeringsgerechtigde op zijn gedrag aanspreekt.

Het is van groot belang dat de werkcoach werkgever de rol van bemiddelaar ontwikkelt tot het niveau van competente werkcoach om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. De bemiddelaar maakt optimaal gebruik van de beschikbare regelruimte om op die manier de werkloze te kunnen bemiddelen bij een werkgever. De werkcoach zal naast het CV van de best passende kandidaat voor de vacature ook op pad gaan met de CV's van langdurig werklozen, die op basis van competenties eventueel op de vacature past. Het vooroordeel dat een werkgever en de werkcoach heeft met betrekking tot de motivatie van langdurig werklozen, kan alleen maar verdwijnen als de werkloze een kans krijgt om weer aan het werk te gaan.

De rol van verslaggever op het niveau van competente verslaggever is dat de werkcoach de afspraken helder rapporteert, zijn beslissingen motiveert, zorgt voor de benodigde registratie en relateert het eigen handelen aan vestigeringsresultaten.

Het ontwikkelen van de rollen van het rolportfolio: de verkenner, de handhaver, de bemiddelaar en de verslaggever tot het niveau van competent kan voor een deel gerealiseerd worden middels opleidingen, zoals de opleiding klantmanager of begeleiding van een mentor. De mentor kan een bijdrage leveren in de verdere ontwikkeling c.q. professionalisering van de werkcoach. De houding en het gedrag van de werkcoach kan veranderen door het coachen door de mentor.

Het hervatten van werkzaamheden voor een lager loon dan de WW-uitkering geeft nu pas recht op een loonsuppletie-regeling als de WW-uitkeringsgerechtigde een jaar werkloos is. Het inkomen wordt dan in mindering gebracht in plaats van de gewerkte uren en hierdoor wordt het weer gaan werken beloond. De werkloze moet eerder gebruik kunnen maken van de inkomstenaf trek-regeling, bijvoorbeeld als de uitkeringsgerechtigde 6 maanden werkloos is.

4.2 Overige aanbevelingen

De invloed van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 is niet te meten in getallen. Het zijn de uitspraken die werkgevers, werkgeversorganisaties, uitstroomconsulenten, inkomensconsulenten, werkcoaches, bedrijfsadviseurs en re-integratiebedrijven doen, maar deze zijn nergens op gestaafd. Daarom wordt de volgende vraag gesteld:

“Was het doel van de Richtlijn passende arbeid 2008 om de kansen van de ongeschoolden en laaggeschoolden te verkleinen?”

Nee, het beoogde doel van de Richtlijn passende arbeid 2008 is om de kansen van de langdurig werklozen te vergroten. Zodra de arbeidsmarkt weer aantrekt stijgen met name de kansen voor de hoogopgeleiden. De vraag overstijgt het aanbod, de marktwerking. Een werkgever zal de functie-eisen bijstellen om toch een geschikte kandidaat te kunnen vinden. Het zal dan ook ongebruikelijk zijn dat een Hbo'er blijft werken onder zijn werk- en denkniveau bij een herstelde arbeidsmarkt. Bovendien is een Hbo'er en of WO'er eerder bereid om een langere reistijd te accepteren voor een baan. Het aantal werkloze hoogopgeleiden en wetenschappelijk opgeleiden is in verhouding laag als niet zeer laag.

De kansen van ongeschoolden en laaggeschoolden zullen toenemen bij een aantrekkende arbeidsmarkt. De krapte die zal ontstaan in een aantal sectoren zal de kansen van de kwetsbare groepen verruimen. Door de krapte zal een werkgever minder hoge eisen stellen bij het werven van personeel en meer bereid zijn om te investeren in zijn personeel.

De kennis van het passend werkaanbod blijkt bij het merendeel van de werkcoaches bekend te zijn. In elk geval voldoende bekend om te weten voor wie de Richtlijn passende arbeid 2008 bedoeld is en wat er moet gebeuren. De uitleg van het begrip passende arbeid verdient nog wat aandacht omdat dit verward wordt met het begrip algemeen geaccepteerde arbeid. Het verschil tussen beide kan bij een geschil of bezwaar ertoe leiden dat het werkaanbod niet als passend wordt gezien. Het advies is om middels een werkvorm de kennis omtrent het begrip passende arbeid te vergroten bij de werkcoaches en de uitstroomconsulenten van de gemeente.

De kennis van de regelingen van de wet STAP blijkt nog onvoldoende te zijn bij de werkcoaches. Slechts de helft weet voor wie de regelingen bedoeld zijn en aan welke voorwaarden moet zijn voldaan om er gebruik van te kunnen maken. Eenzelfde advies als bij het begrip passende arbeid. Het onderwerp moet opnieuw onder de aandacht worden gebracht bij de werkcoaches zodat zij dit kunnen gebruiken bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.

Een werkvorm die een goede bijdrage zou leveren om het kennisaspect van zowel de Richtlijn passende arbeid 2008 en de wet STAP te verbeteren is het mindmappen. Deze werkvorm geeft inzicht in de verbanden en opent ogen. Bovendien kan de mindmap worden opgehangen en dienen als geheugensteun.

Om een gedegen uitvoering te geven aan het passend werkaanbod is de samenwerking noodzakelijk tussen de werkcoaches en de werkgevers. De kennis over de aantrekkelijke regelingen van de wet STAP en de arbeidsmarkt zullen bijdragen in de bemiddeling van de langdurig werkloze. Het advies in deze luidt dan ook een verdere professionalisering van de rol van bemiddelaar. Het niveau van de rol van bemiddelaar zal minstens competent moeten zijn om een substantiële bijdrage te leveren het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. De werkcoach kent zijn eigen caseload en heeft kennis van de arbeidsmarkt. De werkcoach benut de mogelijkheden die uit de inventarisatie met de klant (werkloze of werkgever) komen en signaleert onderliggende behoeften van de klant.

Het advies inzake de acceptatie en de bereidheid van werkgevers om langdurig werklozen in loondienst te nemen kan zijn de werkgevers het tegendeel te laten zien door naast de meest geschikte kandidaat ook een kandidaat aan te leveren die niet aan alle functie eisen voldoet, maar wel goed gemotiveerd is en op basis van zijn competenties de werkzaamheden kan doen. De werkcoach zal bij de betreffende werkgevers eerst goodwill moeten opbouwen om een mindere kandidaat bij die werkgever te kunnen plaatsen. Waarschijnlijk zal de werkgever eerder bereid zijn om een langdurig werkloze aan te nemen als het tekort aan geschikte medewerkers ontbreekt.

5. Literatuurlijst

Boeken

Noordam, F.M. Prof. mr. (2006). *Sociaalzekerheidsrecht*. 8^e druk. Deventer: Kluwer.

Fluit, P.S. mr. (2008). *Sociale Zekerheidswetgeving*. 23^e druk. Deventer: Kluwer.

Internetsites

Wet wijziging Werkloosheidswet in verband met vergroten van kansen op werk langdurig werklozen: de Memorie van Toelichting

Adres: <http://www.st-ab.nl/1-09269ks03.htm>

Datum laatste raadpleging: 14 maart 2010.

Richtlijn passende arbeid 2008

Adres: <http://www.st-ab.nl/wetwwor1rpa08.htm>

Datum laatste raadpleging: 14 maart 2010.

Richtlijn passende arbeid 1996

Adres: <http://www.st-ab.nl/abwor57.htm>

Datum laatste raadpleging: 30 maart 2010.

Definitie passende arbeid 2008

Adres: http://docs.minszw.nl/pdf/27/2008/27_2008_2_19924.pdf

Datum laatste raadpleging: 15 april 2010.

Besluit passende arbeid schoolverlaters en Academici, WW en ZW

Adres: <http://www.st-ab.nl/abwor13.htm>

Datum Laatste raadpleging: 21 maart 2010.

Loonkostensubsidie

Adres: <http://www.uvw.nl/werkgevers/ontslag-werkloosheid/loonkostensubsidie/index.aspx>

Datum laatste raadpleging: 28 maart 2010.

Premiekorting

Adres: <http://www.uvw.nl/werkgevers/ontslag-werkloosheid/premiekorting/index.aspx>

Datum laatste raadpleging: 28 maart 2010.

Compensatieregeling loonkosten langdurige ziekte oudere werknemers

Adres:

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13737&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391911&rubriek_id=391817&set_id=148&doctype_id=6&link_id=157415

Datum laatste raadpleging: 28 maart 2010.

Sociaal economische trends: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/CC0363E2-D8DF-4140-9A00-39A9286F4A5C/0/2009k2v4p35.pdf>

Datum laatste raadpleging: 25 mei 2010.

6. Slotverklaring

In het kader van originaliteit wordt door de Hogeschool Zuyd opgedragen ten behoeve van deze scriptie, een slotverklaring op te nemen in een afzonderlijk hoofdstuk.

Bij dezen vermeld ik dan ook desgevraagd een tweetal zinnen waarin dit wordt vermeld en te voorzien van mijn originele handtekening.

“Hierbij verklaar ik dat ik het voorgaande werkstuk zelfstandig heb vervaardigd”.

“Waar gebruik is gemaakt van geraadpleegde literatuur of andere bronnen is dit zowel in de tekst van de scriptie of in de literatuurlijst duidelijk vermeld”.

Annita Bronneberg-Jaspers

7. Afkortingenlijst

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IKAR	Inkomstenaftekregeling
LKS	Loonkostensubsidie
NUG	Niet Uitkeringsgerechtigde
PAWA	Passend Werkaanbod
RIB	Re- integratiebureau
STAP	Wet Stimulering Arbeidsparticipatie
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WIJ	Wet Inschakeling Jongeren
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

8. Lijst van bijlagen

Bijlage 1	Journaal
Bijlage 2	Enquête werkcoaches (intern)
Bijlage 3	Enquête werkgevers (extern)
Bijlage 4	Rapport frequenties enquête werkcoaches
Bijlage 5	Kruistabel enquête werkcoaches
Bijlage 6	Rapport frequenties enquête werkgevers

Bijlage 1: Journaal

Het journaal voor de scriptie van Annita Bronneberg-Jaspers, studentnummer: 0616443

Datum	Taak	Wie
14-01-10	Probleemstelling voorgelegd aan W. Vrolings	Annita
17-01-10	Probleemstelling voorgelegd aan H. Rombouts	Annita
26-01-10	Opzet scriptie en afspraken gemaakt	Annita en Henk
30-01-10	Start scriptie	Annita
31-01-10	Voorwoord en inleiding	Annita
02-02-10	Hoofdstuk 1	Annita
07-02-10	Hoofdstuk 2	Annita
08-02-10	Enquête werkcoach	Annita
10-02-10	Hoofdstuk 3	Annita
14-02-10	Enquête werkgevers	Annita
16-02-10	Hoofdstuk 3	Annita
18-02-10	Enquêtes besproken	Annita
20-02-10	Enquêtes aangepast	Annita
21-02-10	Hoofdstuk 3 afgemaakt	Annita
22-02-10	Stuk doorgelezen	Annita
23-02-10	Stuk geprint en opmaak bijgesteld	Annita
24-02-10	Enquêtes en 1e 3 hoofdstukken voorgelegd aan Wim	Annita
5-03-10	De voorgelegde stukken terug ontvangen	Annita
8-3-10	Scriptie aangepast	Annita
10-3-10	Enquêtes aangepast	Annita
11-3-10	Alles verstuurd naar Henk	Annita
13-3-10	Stukken terug ontvangen van Henk	Annita
14-3-10	Enquêtes aangepast	Annita
15-3-10	Scriptie aanpassen	Annita
18-3-10	Nieuw hoofdstuk ingevoegd	Annita
21-3-10	Ingevoegd hoofdstuk afgemaakt	Annita
23-3-10	Gemild naar Henk	Annita
24-3-10	Alles besproken met Henk	Annita
26-3-10	Enquêtes aangepast	Annita
27-3-10	Scriptie aangepast	Annita
29-3-10	Laatste hand gelegd aan de enquêtes	Annita
29-3-10	Gegevens opgevraagd afd. arbeidsmarktontwikkeling	Annita
30-3-10	Enquête werkcoaches verstuurd	Annita
2-4-10	Scriptie aangepast	Annita

3-4-10	Deskresearch gestart	Annita
6-4-10	Alles opgestuurd naar Henk	Annita
8-4-10	Antwoord Henk, aanpassing enquête werkgevers	Annita
10-4-10	Overzichten openstaande vacatures	Annita
11-4-10	Overzichten WW-uitkeringen	Annita
12-4-10	Reminder enquête werkcoaches	Annita
14-4-10	Uitleg SPSS door Henk	Annita
16-4-10	SPSS geprepareerd	Annita
17-4-10	Alle ontvangen enquêtes ingevoerd in SPSS	Annita
18-4-10	Scriptie totaal omgegooid	Annita
19-4-10	Scriptie aangevuld met resultaten deskresearch	Annita
21-4-10	Scriptie nagelezen/ enquête werkgevers verstuurd	Annita
23-4-10	Grafieken gemaakt	Annita
25-4-10	Grafieken in de scriptie verwerkt	Annita
27-4-10	Scriptie verder aangepast/ reminder enquête werkgevers	Annita
30-4-10	Laatste ontvangen enquêtes verwerkt	Annita
1-5-10	In SPSS rapporten gemaakt	Annita
2-5-10	Start gemaakt voor de verwerking van fieldresearch	Annita
5-5-10	Fieldresearch verder afgemaakt	Annita
8-5-10	Start hoofdstuk conclusies	Annita
9-5-10	Hoofdstuk conclusies	Annita
13-5-10	Hoofdstuk conclusies klaar	Annita
15-5-10	Aanpassingen n.a.v. feedback Henk	Annita
16-5-10	Hoofdstuk aanbeveling gestart	Annita
18-5-10	Hoofdstuk aanbevelingen klaar	Annita
21-5-10	Aanpassingen n.a.v. Feedback Henk	Annita
22-5-10	Samenvatting	Annita
24-5-10	Samenvatting en lay-out	Annita
26-5-10	Aanpassingen n.a.v. Feedback	Annita
30-5-10	Nalezen op Nederlands	Annita
4-6-10	Aanleveren bij drukker	Annita

Bijlage 2: Enquêteformulier werkcoaches

Enquête over de aangescherpte “Richtlijn Passende Arbeid 2008”

Heerlen, 30 maart 2010.

Beste collega,

Naar aanleiding van een aantal wetswijzigingen, die vorig jaar in werking zijn getreden onderzoek ik welke invloed de wetswijzigingen hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat om de volgende wetswijzigingen: de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie, die met ingang van 1 januari 2009 van kracht is geworden en de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet, die per 1 juli 2009 effectief is geworden.

De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie en de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 zijn bedoeld om werkgevers te stimuleren om langdurig werklozen in dienst te nemen en de kansen van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt te vergroten. De Wet stimulering Arbeidsparticipatie omvat een aantal regelingen, die de werkgever tegemoet komen in de loonkosten bij het in loondienst nemen van een werkloze met een WW-uitkering. De aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 stimuleert langdurig werklozen door hen een passend werkaanbod te doen en een aanvulling op het loon te geven als het loon onder de werkloosheidsuitkering ligt.

Door middel van deze enquête tracht ik inzicht te krijgen in hoeverre het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid wordt bereikt, hoeveel werkzoekenden een passend werkaanbod wordt gedaan door het UWV WERKbedrijf en in hoeverre de werkcoaches bekend zijn met de hierboven genoemde maatregelen.

Het invullen van de bijgeleverde vragenlijst neemt ongeveer 10 minuten in beslag.

De antwoorden van deze enquête worden geheel vertrouwelijk behandeld. De antwoorden zullen alleen voor het onderzoek worden gebruikt. Na verwerking van de resultaten zullen alle enquêteformulieren vernietigd worden.

De resultaten van het onderzoek zullen gebruikt worden om een aantal aanbevelingen te doen aan de managementteams van de UWV WERKbedrijven in de regio Zuidoost Limburg ten aanzien van de werkbaarheid van de Richtlijn passende arbeid 2008 en de inzet van de maatregelen, die de werkgevers zouden moeten stimuleren om langdurig werklozen in loondienst te nemen.

Jouw visie over het doel en de toepasbaarheid van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid is van belang. Een schriftelijke enquête is een geschikt meetinstrument om jouw mening in deze in kaart te brengen.

Ik verzoek je de ingevulde vragenlijst zo spoedig mogelijk doch binnen één week in te leveren.

Je kunt het ingevulde enquêteformulier digitaal versturen naar: annita.bronneberg@uwv.nl of in de postbak van Annita Bronneberg deponeren, die bij de balie in het souterrain van het Werkplein te Heerlen staat.

Hebt u vragen of suggesties neem dan contact op via de mail (annita.bronneberg@uwv.nl) of telefonisch op 06-52353271.

Alvast bedankt voor je tijd en moeite!

Annita Bronneberg

Enquête over de aangescherpte “Richtlijn Passende Arbeid 2008”

De volgende vragen hebben betrekking op de wetswijziging zelf en het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet.

1. In welke mate ben je op de hoogte van het beoogde doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik informatie daarover vind
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

2. In welke mate ben je op de hoogte van het gewijzigde begrip “passende arbeid”?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik informatie daarover vind
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

3. Op welke manier(en) ben je over de wetswijziging geïnformeerd?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Middels een presentatie
- ☐ Via intranet
- ☐ Door de mentor STAPPAWA
- ☐ Middels de media
- ☐ Op aan andere manier, namelijk:

4. Wat is volgens jou passende arbeid in het kader van de Richtlijn passende arbeid 2008?

- ☐ Alle werk op het laagste niveau
- ☐ Werk dat aansluit op de krachten en bekwaamheden van de werkloze
- ☐ Algemeen geaccepteerde arbeid
- ☐ Weet niet

5. Op welke werklozen is naar jouw mening de Richtlijn passende arbeid 2008 van toepassing?

- ☐ De werkloze die na 1 juli 2008 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze die vóór 1 juli 2008 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ Iedere werkloze met een WW-uitkering
- ☐ Weet niet

Hier volgen enkele vragen met betrekking tot het doen van een passend werkaanbod.

6. De langdurige werkloze krijgt een passend werkaanbod in de dertiende maand.

Uit hoeveel vacatures bestaat volgens jou het passend werkaanbod?

- ☐ Een vacature
- ☐ Minimaal 2 vacatures
- ☐ Minimaal 5 vacatures
- ☐ Weet niet

7. Hoe vaak heb je vanaf 1 juli 2009 tot heden een passend werkaanbod gedaan?

- ☐ 1- < 5
- ☐ 5- < 10
- ☐ 10 of meer

8. Hoeveel werkzoekenden kregen vanaf 1 juli 2009 tot heden geen passend werkaanbod?

- ☐ 1- < 5
- ☐ 5- < 10
- ☐ 10 of meer

9. Is de werkcoach naar jouw mening verplicht om een passend werkaanbod aan te bieden?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Ja
- ☐ Ja, altijd

Nee:

- ☐ Als ik geen vacature kan vinden dan geen werkaanbod
- ☐ Als de werkloze bezig is met een re-integratietraject
- ☐ Als de werkloze werkt aan werk
- ☐ Voor bepaalde werklozen is een uitzondering mogelijk
- ☐ Ik kan een passend werkaanbod inkopen
- ☐ Weet niet

10. Hoe doe jij, als werkcoach, een passend werkaanbod aan de werkloze?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Ik zoek vacatures zelf (internet, etc.)
- ☐ Ik gebruik WBS, d.m.v. verwijzingen
- ☐ Ik kan geen werkaanbod doen, want er zijn te weinig vacatures beschikbaar
- ☐ Ik koop het passend werkaanbod in
- ☐ Ik overleg met collega's
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Weet niet

11. Werk je samen met de werkcoach werkgevers om de werkzoekende een passend werkaanbod te doen?

- ☐ Ja, altijd
- ☐ Ja, soms
- ☐ Nee

De langdurige werkloze moet arbeid met een lager loon dan zijn huidige WW-uitkering aanvaarden, de inkomstenaftrekregeling of ook wel de loonsuppletie genoemd.

12. Heeft de werkloze dan recht op een aanvulling van zijn loon door het UWV?

- ☐ Ja, altijd
- ☐ Ja, onder bepaalde voorwaarden
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik die informatie kan vinden
- ☐ Nee, en ik weet niet waar die informatie kan vinden

Met ingang van 1 januari 2009 is er een aantal regelingen in werking getreden om de arbeidsparticipatie te stimuleren, de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie.

13. In welke mate ben jij bekend met deze regelingen?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik die informatie kan vinden
- ☐ Nee, en ik ben niet op de hoogte

De werkgever kan voor de langdurig werkloze loonkostensubsidie ontvangen. De werkgever ontvangt een tegemoetkoming in de loonkosten van het UWV.

14. Voor welke langdurig werkloze kan een werkgever deze volgens jou ontvangen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ De werkloze die na 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze die vóór 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze, die ouder dan 50 jaar is
- ☐ De werkloze, die jonger dan 50 jaar is
- ☐ Weet niet

De werkgever heeft de mogelijkheid om premiekorting te ontvangen indien hij een werkloze in dienst neemt. De werkgever ontvangt een korting op de premie afdracht van de Belastingdienst.

15. Voor welke werkloze kan een werkgever volgens jou premiekorting krijgen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ De werkloze die na 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze die vóór 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze, die ouder dan 50 jaar is
- ☐ De werkloze, die jonger dan 50 jaar is
- ☐ Weet niet

De werkgever kan gebruik maken van de tijdelijke ouderencompensatieregeling. De werkgever ontvangt ziekengeld van het UWV voor de oudere werknemer na 13 weken ziekte.

16. Voor wie geldt deze regeling naar jouw mening?

- ☐ De werkloze die na 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze die vóór 1 januari 2009 een WW-uitkering ontvangt
- ☐ De werkloze, die geboren is vóór 1 juli 1954
- ☐ De werkloze, die geboren is na 1 juli 1954
- ☐ Weet niet

Middels een aantal stellingen word je nu de gelegenheid geboden om je persoonlijke mening kenbaar te maken.

17. Het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 is het vergroten van de kansen van langdurig werklozen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

Een van de doelen van de genoemde wetswijziging is dat de overheid wil voorkomen dat werklozen langdurig werkloos zijn, omdat een langdurig werkloze minder kans maakt op een baan.

18. De economische crisis heeft geen invloed op het doel van de Richtlijn passende arbeid.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

19. Het doel van de Richtlijn passende arbeid 2008 zal niet worden bereikt omdat het aanbod (werkloze) niet aansluit op de vraag (vacature).

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

20. Een werkgever is bereid om een langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken van een de hierboven genoemde voordelen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

21. Een werkgever is bereid om een langdurig werkloze in loondienst te nemen voor werk dat onder zijn opleidingsniveau en of vroegere werkzaamheden ligt.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

22. Indien een Hbo'er het werk verricht dat een Lbo'er normaliter verricht dan is geen sprake van verdringing.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

23. Het effect van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 op de arbeidsmarkt is dat de kansen voor ongeschoolde en laaggeschoolde werknemers verder afneemt.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

Hierna volgen nog een aantal algemene vragen.

24. Wat is je leeftijd?

- ☐ Jonger dan 25 jaar
- ☐ 25 – 45 jaar
- ☐ 45 jaar en ouder

25. Wie is je werkgever?

- ☐ De gemeente
- ☐ Het UWV

26. Hoe lang ben je al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf?

- ☐ < 1 jaar
- ☐ 1 jaar -< 5 jaar
- ☐ > 5 jaar of langer

Hiermee is het einde van de enquête bereikt en bedank ik voor de gegeven respons.

Heb je nog suggesties of opmerkingen met betrekking tot de enquête, de verschillende wetswijzigingen of de genoemde maatregelen dan kan dit hier:

Je kunt de vragenlijst binnen 1 week mailen naar annita.bronneberg@uwv.nl of deponeren in de postbak van Annita Bronneberg, welke bij de balie in het souterrain staat.

Bijlage 3: Enquêteformulier werkgevers

Enquête over de aangescherpte “Richtlijn Passende Arbeid 2008”

Heerlen, 21 april 2010.

Geachte heer/mevrouw,

Naar aanleiding van een aantal wetswijzigingen die vorig jaar in werking zijn getreden onderzoek ik welke invloed de wetswijzigingen hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat om de volgende wetswijzigingen: de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie, die met ingang van 1 januari 2009 van kracht is geworden en de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 van de Werkloosheidswet, die per 1 juli 2009 effectief is geworden.

De Wet Stimulering Arbeidsparticipatie en de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 zijn bedoeld om werkgevers te stimuleren om langdurig werklozen in dienst te nemen en de kansen van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt te vergroten. De Wet stimulering Arbeidsparticipatie omvat een aantal regelingen, die de werkgever tegemoet komen in de loonkosten bij het in loondienst nemen van een werkloze met een WW-uitkering.

Door middel van een schriftelijke enquête wordt gemeten hoe groot de bereidheid van werkgevers is om langdurig werklozen in loondienst te nemen en hoeveel werkgevers gebruik willen maken van aangeboden subsidies.

Het invullen van de bijgeleverde vragenlijst neemt ongeveer 10 minuten in beslag.

Uw antwoorden worden geheel vertrouwelijk behandeld. De antwoorden zullen alleen voor het onderzoek worden gebruikt. Na verwerking van de resultaten zullen alle enquêteformulieren vernietigd worden.

De resultaten van het onderzoek worden gebruikt om te bekijken of de genomen maatregelen werkgevers stimuleren om langdurig werklozen in loondienst te nemen. Daarnaast zullen de resultaten gebruikt worden om aanbevelingen te doen aan de managementteams van de UWV WERKbedrijven.

Ik verzoek u de ingevulde vragenlijst zo spoedig mogelijk doch binnen één week in te leveren. U kunt het enquêteformulier invullen en mailen naar annita.bronneberg@uwv.nl of opsturen naar UWV WERKbedrijf, t.a.v. mevr. A. Bronneberg, Postbus 4600, 6401 HK Heerlen of meegeven aan uw contactpersoon van het UWV WERKbedrijf.

Hebt u vragen of suggesties neem dan contact op met mij via de mail (annita.bronneberg@uwv.nl) of telefonisch op 06-52353271.

Alvast bedankt voor uw tijd en moeite!

Annita Bronneberg

Enquête over de aangescherpte “Richtlijn Passende Arbeid 2008”

1. Heeft u een contactpersoon bij het UWV WERKbedrijf?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

2. Op welke manier gaat u op zoek bent naar een nieuwe medewerker?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Via een advertentie in de krant
- ☐ Via een advertentie op het internet/ eigen website
- ☐ Via een bord/ raamadvertentie
- ☐ Via inschakeling van het UWV WERKbedrijf
- ☐ Via een vacature te plaatsen op werk.nl
- ☐ Via inschakeling van een uitzendbureau
- ☐ Anders, namelijk

De volgende vragen hebben betrekking op de maatregelen, die van kracht zijn geworden om werkgevers te stimuleren om langdurig werklozen in dienst te nemen (Wet Stimulering Arbeidsparticipatie).

3. Met ingang van 1 januari 2009 is een aantal regelingen in werking getreden om de arbeidsparticipatie te stimuleren. In welke mate u bekend met deze regelingen?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik die informatie kan vinden
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

4. De werkgever kan loonkostensubsidie ontvangen. In welke mate bent u bekend voor wie u loonkostensubsidie kunt ontvangen?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik die informatie kan vinden
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

5. De werkgever heeft de mogelijkheid om premiekorting te ontvangen indien hij een werkloze in dienst neemt. In welke mate bent u bekend met de regeling premiekorting?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik informatie daarover kan vinden
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

6. De werkgever kan gebruik maken van de compensatieregeling van loonkosten bij langdurige ziekte van oudere werknemers. In welke mate bent u bekend voor wie deze regeling geldt?

- ☐ Ja, ik ben volledig op de hoogte
- ☐ Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte
- ☐ Nee, maar ik weet waar ik die informatie kan vinden
- ☐ Nee, ik ben niet op de hoogte

Middels een aantal stellingen wordt u in de gelegenheid gesteld om uw persoonlijke mening kenbaar te maken.

Een werkgever kan voor een loonkostensubsidie in aanmerking komen indien hij een langdurig werkloze (minimaal 1 jaar werkloos jonger dan 50 jaar voor de duur van een jaar in loondienst neemt. De loonkostensubsidie is een tegemoetkoming van maximaal € 8.100, -.

7. U bent bereid een langdurig werkloze bij gelijke kwalificaties in loondienst nemen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

De werkgever kan voor een premiekorting in aanmerking komen als hij een werkloze ouder dan 50 jaar in loondienst neemt. Hij kan een bedrag van maximaal € 6.500, - per jaar gedurende maximaal 3 jaar aftrekken van de te betalen premies.

8. U bent bereid om een oudere werkloze (ouder dan 50 jaar) bij gelijke kwalificaties in loondienst te nemen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

9. U bent bereid een langdurig werkloze in dienst te nemen indien u loonkostensubsidie of premiekorting zou ontvangen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

De werkgever kan een werkloze op basis van een proefplaatsing gedurende maximaal 3 maanden laten werken. Het werken op basis van een proefplaatsing houdt in dat de werkloze met behoud van uitkering mag werken bij een werkgever, die in een intentieverklaring aangeeft dat hij de werkloze na de proefplaatsing voor minimaal 6 maanden in dienst neemt.

10. U bent bereid een werkloze bij gelijke kwalificaties op basis van een proefplaatsing in dienst te nemen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

Een werkgever kan gebruik maken van een aantal regelingen als hij een werkloze in dienst neemt.

11. Welke van de genoemde regeling(en) heeft uw voorkeur?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Een proefplaatsing
- ☐ De loonkostensubsidie
- ☐ De premiekorting
- ☐ Geen van de genoemde mogelijkheden
- ☐ Anders, namelijk

Een van de doelen van de genoemde wetswijziging is dat de overheid wil voorkomen dat werklozen langdurig werkloos zijn, omdat een langdurig werkloze minder kans maakt op een baan.

12. Het doel van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid is om de kansen van langdurig werklozen te vergroten. U bent van mening dat dit doel bereikt kan worden.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

13. U bent bereid om een langdurig werkloze in dienst te nemen die onder zijn/haar opleidingsniveau en of vroegere werkzaamheden gaat werken.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

14. Indien een Hbo'er het werk verricht dat een Lbo'er normaliter verricht dan is geen sprake van verdringing.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

15. Het effect van de aangescherpte Richtlijn passende arbeid 2008 op de arbeidsmarkt is dat de kansen voor ongeschoolde en laaggeschoolde werknemers verder afnemen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

16. De economische crisis heeft volgens u geen invloed op het doel van de Richtlijn passende arbeid.

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

17. Het doel van de Richtlijn passende arbeid 2008 zal niet worden bereikt omdat het aanbod (werkloze) niet aansluit op de vraag (vacature).

- ☐ Mee eens
- ☐ Een beetje mee eens
- ☐ Noch mee eens noch mee oneens
- ☐ Een beetje oneens
- ☐ Mee oneens

De laatste vragen zijn algemene vragen.

18. In welke plaats is uw bedrijf gevestigd?

- ☐ Parkstad (Heerlen, Landgraaf, Nuth e.o.)
- ☐ Maastricht
- ☐ Sittard
- ☐ Heuvelland
- ☐ Anders, namelijk:

19. Hoe groot is uw bedrijf?

- ☐ Klein (minder dan 10 medewerkers)
- ☐ Middelgroot (minimaal 10 tot 50 medewerkers)
- ☐ Groot (50 en meer medewerkers)

20. Onder welke sector valt uw bedrijf?

- ☐ Techniek/ productie
- ☐ Gezondheidszorg/ welzijn en persoonlijke verzorging
- ☐ Handel
- ☐ Administratie
- ☐ Horeca en huishouding
- ☐ Landbouw, natuur en milieu
- ☐ Onderwijs, cultuur en wetenschappen
- ☐ Openbaar bestuur en veiligheid
- ☐ Automatisering en ICT
- ☐ Opslag en transport
- ☐ Personeel, organisatie en strategie
- ☐ Taal, media en communicatie
- ☐ Toerisme en recreatie
- ☐ Anders, namelijk

U hebt het einde van de enquête bereikt en bedank ik u voor de gegeven respons.

Heeft u nog suggesties of opmerkingen met betrekking tot de vragenlijst, de verschillende wetswijzigingen of de genoemde maatregelen dan kan dit hier:

Gelieve de vragenlijst binnen 1 week te mailen naar annita.bronneberg@uwv.nl of op te sturen naar UWV WERKbedrijf, t.a.v. mevr. A. Bronneberg, Postbus 4600, 6401 HK Heerlen of deze mee te geven aan uw contactpersoon van het WERKbedrijf.

Bijlage 4: rapport frequenties enquêtes werkcoaches

op de hoogte vn richtlijn 2008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja, ik ben volledig op de hoogte	31	44,9	44,9	44,9
ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	31	44,9	44,9	89,9
nee, maar ik weet waar ik informatie daarover vind	5	7,2	7,2	97,1
Nee, ik ben niet op de hoogte	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

op de hoogte vn gewijzigde begrip passende arbeid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja, ik ben volledig op de hoogte	30	43,5	44,1	44,1
ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	34	49,3	50,0	94,1
nee, maar ik weet waar ik informatie daarover vind	1	1,4	1,5	95,6
Nee, ik ben niet op de hoogte	3	4,3	4,4	100,0
Total	68	98,6	100,0	
Missing System	1	1,4		
Total	69	100,0		

geinformeerd over wetswijziging via intranet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	20	29,0	100,0	100,0
Missing System	49	71,0		
Total	69	100,0		

geinformeerd over wetswijziging via mentor STAPPAWA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	35	50,7	100,0	100,0
Missing System	34	49,3		
Total	69	100,0		

geinformeerd over wetswijziging via presentatie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	43	62,3	100,0	100,0
Missing System	26	37,7		
Total	69	100,0		

geinformeerd over wetswijziging via media

	Frequency	Percent
Missing System	69	100,0
Total		

geinformeerd over wetswijziging anders

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	10	14,5	100,0	100,0
Missing System	59	85,5		
Total	69	100,0		

geinformeerd over wetswijziging, namelijk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	87,0	87,0	87,0
door collega's	2	2,9	2,9	89,9
hand outs	1	1,4	1,4	91,3
Mentoren en Vakinhoud. overleg	1	1,4	1,4	92,8
navragen bij mentor	1	1,4	1,4	94,2
niet geïnformeerd	2	2,9	2,9	97,1
nieuwsbrief	1	1,4	1,4	98,6
zelf uitgezocht	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

wat is passende arbeid in kader vn Richtlijn passende arbeid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	13,0	13,0	13,0
alle werk op laagste niveau	25	36,2	36,2	49,3
werk dat aansluit op krachten en bekwaamheden	35	50,7	50,7	100,0
algemeen geaccepteerde arbeid	69	100,0	100,0	
Total	69	100,0	100,0	

op welke werklozen van toepassing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	79,7	79,7	79,7
werkloos na 1 juli 2008	1	1,4	1,4	81,2
werkloos vóór 1 juli 2008	10	14,5	14,5	95,7
iedere werkloze	3	4,3	4,3	100,0
weet niet	69	100,0	100,0	
Total	69	100,0	100,0	

hoeveel vacatures is passend werkaanbod

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	20,3	20,6	20,6
een vacature	50	72,5	73,5	94,1
minimaal 2 vacatures	3	4,3	4,4	98,5
weet niet	1	1,4	1,5	100,0
5	68	98,6	100,0	
Total	69	100,0		
Missing	1	1,4		
System				
Total	69	100,0		

hoe vaak passend werkaanbod gedaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1,4	1,5	1,5
0	55	79,7	84,6	86,2
1-<5	7	10,1	10,8	96,9
5-<10	2	2,9	3,1	100,0
10 of meer	65	94,2	100,0	
Total	69	100,0		
Missing	4	5,8		
System				
Total	69	100,0		

hoe vaak geen passend werkaanbod

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1,4	1,6	1,6
0	25	36,2	39,1	40,6
1-<5	11	15,9	17,2	57,8
5-<10	27	39,1	42,2	100,0
10 of meer				

Total	64	92,8	100,0
Missing System	5	7,2	
Total	69	100,0	

weco is verplicht een passend werkaanbod aan te bieden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	28	40,6	100,0	100,0
Missing System	41	59,4		
Total	69	100,0		

weco is altijd verplicht een passend werkaanbod aan te bieden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	4	5,8	100,0	100,0
Missing System	65	94,2		
Total	69	100,0		

weco is niet verplicht pawa aan te bieden als weco geen vacature vindt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	18	26,1	100,0	100,0
Missing System	51	73,9		
Total	69	100,0		

weco is niet verplicht pawa aan te bieden als werkloze bezig is met RIB-traject

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	32	46,4	100,0	100,0
Missing System	37	53,6		
Total	69	100,0		

weco is niet verplicht pawa aan te bieden als werkloze werkt aan werk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	15	21,7	100,0	100,0
Missing System	54	78,3		
Total	69	100,0		

weco kan bepaalde werklozen uitzonderen van pawa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	22	31,9	100,0	100,0
Missing System	47	68,1		
Total	69	100,0		

weco kan pawa inkopen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	19	27,5	100,0	100,0
Missing System	50	72,5		
Total	69	100,0		

weco weet niet of hij verplicht is pawa aan te bieden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	4	5,8	100,0	100,0
Missing System	65	94,2		
Total	69	100,0		

weco zoekt zelf vacatures om pawa aan te kunnen bieden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	30	43,5	100,0	100,0
Missing	System	39	56,5		
Total		69	100,0		

weco gebruikt WBS om pawa aan te kunnen bieden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	42	60,9	100,0	100,0
Missing	System	27	39,1		
Total		69	100,0		

weco kan geen pawa aanbieden wegens te weinig beschikbare vacatures

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	4	5,8	100,0	100,0
Missing	System	65	94,2		
Total		69	100,0		

weco koopt pawa in

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	7	10,1	100,0	100,0
Missing	System	62	89,9		
Total		69	100,0		

weco overlegt met collega's

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	37	53,6	100,0	100,0
Missing	System	32	46,4		
Total		69	100,0		

weco biedt pawa anders aan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	12	17,4	100,0	100,0
Missing	System	57	82,6		
Total		69	100,0		

weco biedt pawa anders aan, namelijk:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	85,5	85,5	85,5
andere werkzaamheden	2	2,9	2,9	88,4
gebr. eigen netwerk	2	2,9	2,9	91,3
geen pawa wegens tijdgebrek	1	1,4	1,4	92,8
m.b.v. Wg Weco	2	2,9	2,9	95,7
moeilijke arbeidsmarkt	1	1,4	1,4	97,1
niet in mijn caseload	1	1,4	1,4	98,6
vraag ervaren weco	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

weco weet hoe pawa aan te bieden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	3	4,3	100,0	100,0
Missing	System	66	95,7		
Total		69	100,0		

werkt weco wz samen met weco wg

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja, altijd	30	43,5	45,5	45,5
	Ja, soms	31	44,9	47,0	92,4
	Nee	5	7,2	7,6	100,0
	Total	66	95,7	100,0	
Missing	System	3	4,3		
Total		69	100,0		

heeft werkloze recht op aanvulling van het loon

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja, altijd	15	21,7	21,7	21,7
	Ja, onder bepaalde voorwaarden	48	69,6	69,6	91,3
	Nee, maar ik weet waar info te vinden is	3	4,3	4,3	95,7
	Nee, en ik weet niet waar info te vinden is	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

in welke mate is weco bekend met STAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja, ik ben volledig op de hoogte	13	18,8	18,8	18,8
	ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	35	50,7	50,7	69,6
	nee, maar ik weet waar ik informatie daarover vind	14	20,3	20,3	89,9
	Nee, ik ben niet op de hoogte	6	8,7	8,7	98,6
	5	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Wg ontvangt LKS voor WW-er, die na 1-1-2009 werkloos is geworden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	26	37,7	100,0	100,0
Missing	System	43	62,3		
Total		69	100,0		

Wg ontvangt LKS voor WW-er, die voor 1-1-2009 werkloos is geworden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	25	36,2	100,0	100,0
Missing	System	44	63,8		
Total		69	100,0		

Wg ontvangt LKS voor WW-er, die ouder is dan 50 jaar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	17	24,6	100,0	100,0
Missing	System	52	75,4		
Total		69	100,0		

Wg ontvangt LKS voor WW-er, die jonger is dan 50 jaar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	34	49,3	100,0	100,0
Missing	System	35	50,7		
Total		69	100,0		

Weco weet niet voor wie Wg LKS kan ontvangen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	7	10,1	100,0	100,0
Missing System	62	89,9		
Total	69	100,0		

Wg ontvangt premiekorting voor WW-er, die na 1-1-2009 werkloos is geworden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	12	17,4	100,0	100,0
Missing System	57	82,6		
Total	69	100,0		

Wg ontvangt premiekorting voor WW-er, die voor 1-1-2009 werkloos is geworden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	9	13,0	100,0	100,0
Missing System	60	87,0		
Total	69	100,0		

Wg ontvangt premiekorting voor WW-er, die ouder is dan 50 jaar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	62	89,9	100,0	100,0
Missing System	7	10,1		
Total	69	100,0		

Wg ontvangt premiekorting voor WW-er, die jonger is dan 50 jaar

	Frequency	Percent
Missing System	69	100,0

Weco weet niet voor Wg premiekorting kan ontvangen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	5	7,2	100,0	100,0
Missing System	64	92,8		
Total	69	100,0		

Voor wie kan Wg gebruik maken van tijdelijke ouderencompensatieregeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Werkloze, die na 1-1-2009 WW-uitkering ontvangt	2	2,9	2,9	2,9
Werkloze, die voor 1-1-2009 WW-uitkering ontvangt	3	4,3	4,3	7,2
Werkloze, die voor 1-7-1954 is geboren	36	52,2	52,2	59,4
Werkloze, die na 1-7-1954 is geboren	2	2,9	2,9	62,3
Weet niet	26	37,7	37,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten v.d.kansen van langdurig werklozen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee eens	19	27,5	27,5	27,5
een beetje mee eens	27	39,1	39,1	66,7
Neutraal	11	15,9	15,9	82,6

	een beetje oneens	4	5,8	5,8	88,4
	mee oneens	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

De economische crisis heeft invloed op doel vn Richtlijn passende arbeid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	6	8,7	8,7	8,7
	een beetje mee eens	1	1,4	1,4	10,1
	Neutraal	8	11,6	11,6	21,7
	een beetje oneens	15	21,7	21,7	43,5
	mee oneens	39	56,5	56,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Doel vn Richtlijn wordt niet bereikt wegens aansluiting van vraag en aanbod

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	27	39,1	39,7	39,7
	een beetje mee eens	22	31,9	32,4	72,1
	Neutraal	10	14,5	14,7	86,8
	een beetje oneens	4	5,8	5,9	92,6
	mee oneens	5	7,2	7,4	100,0
	Total	68	98,6	100,0	
Missing	System	1	1,4		
Total		69	100,0		

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken vn voordelen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	7	10,1	10,1	10,1
	een beetje mee eens	36	52,2	52,2	62,3
	Neutraal	9	13,0	13,0	75,4
	een beetje oneens	7	10,1	10,1	85,5
	mee oneens	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen voor wek onder opleidingsniveau of vroegere werk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	6	8,7	8,7	8,7
	een beetje mee eens	13	18,8	18,8	27,5
	Neutraal	10	14,5	14,5	42,0
	een beetje oneens	20	29,0	29,0	71,0
	mee oneens	20	29,0	29,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Een Hbo'er verricht werk dat normaliter Lbo'er verricht dan is er geen sprake van verdringing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	9	13,0	13,0	13,0
	een beetje mee eens	3	4,3	4,3	17,4
	Neutraal	6	8,7	8,7	26,1
	een beetje oneens	15	21,7	21,7	47,8
	mee oneens	36	52,2	52,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Effect vd aangescherpte Richtlijn is verdere afname vn kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee eens	19	27,5	27,5	27,5
een beetje mee eens	19	27,5	27,5	55,1
Neutraal	13	18,8	18,8	73,9
een beetje oneens	13	18,8	18,8	92,8
mee oneens	5	7,2	7,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Wat is leeftijd vn weco

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid jonger dan 25 jaar	2	2,9	2,9	2,9
25-45 jaar	42	60,9	60,9	63,8
45 jaar en ouder	25	36,2	36,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Wg is:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid De gemeente	3	4,3	4,3	4,3
Het UWV	66	95,7	95,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1jaar	13	18,8	18,8	18,8
1-<5 jaar	16	23,2	23,2	42,0
>5 jaar of langer	40	58,0	58,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Bijlage 5: Kruistabel over de duur van het werkzaamheden in het Werkplein of het WERKbedrijf en de leeftijd van de werkcoach in verhouding met de antwoorden op de stellingen van vragen 17 t/m 23.

Doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten v.d.kansen van langdurig werklozen * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
Doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten v.d.kansen van langdurig werklozen	mee oneens	1	3	4	8
	een beetje oneens	2	1	1	4
	Neutraal	1	3	7	11
	een beetje mee eens	4	7	16	27
	Mee eens	5	2	12	19
Total		13	16	40	69

Doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten v.d.kansen van langdurig werklozen * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Doel van aangescherpte Richtlijn is het vergroten v.d.kansen van langdurig werklozen	mee oneens	0	3	5	8
	een beetje oneens	0	4	0	4
	Neutraal	1	4	6	11
	een beetje mee eens	0	21	6	27
	Mee eens	1	10	8	19
Total		2	42	25	69

De economische crisis heeft invloed op doel vn Richtlijn passende arbeid * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
De economische crisis heeft invloed op doel vn Richtlijn passende arbeid	mee oneens	0	24	15	39
	een beetje oneens	1	12	2	15
	Neutraal	0	3	5	8
	een beetje mee eens	0	1	0	1
	Mee eens	1	2	3	6
Total		2	42	25	69

De economische crisis heeft invloed op doel vn Richtlijn passende arbeid * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
De economische crisis heeft invloed op doel vn Richtlijn passende arbeid	mee oneens	4	9	26	39
	een beetje oneens	5	1	9	15
	Neutraal	2	3	3	8
	een beetje mee eens	1	0	0	1
	Mee eens	1	3	2	6

Total	13	16	40	69
-------	----	----	----	----

Doel vn Richtlijn wordt niet bereikt wegens aansluiting van vraag en aanbod * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Doel vn Richtlijn wordt niet bereikt wegens aansluiting van vraag en aanbod	mee oneens	0	2	3	5
	een beetje oneens	1	2	1	4
	Neutraal	1	6	3	10
	een beetje mee eens	0	18	4	22
	Mee eens	0	13	14	27
Total		2	41	25	68

Doel vn Richtlijn wordt niet bereikt wegens aansluiting van vraag en aanbod * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
Doel vn Richtlijn wordt niet bereikt wegens aansluiting van vraag en aanbod	mee oneens	1	2	2	5
	een beetje oneens	1	2	1	4
	Neutraal	6	3	1	10
	een beetje mee eens	3	7	12	22
	Mee eens	1	2	24	27
Total		12	16	40	68

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken vn voordelen * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken vn voordelen	mee oneens	0	7	3	10
	een beetje oneens	0	6	1	7
	Neutraal	0	2	7	9
	een beetje mee eens	2	22	12	36
	Mee eens	0	5	2	7
Total		2	42	25	69

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken vn voordelen * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits hij gebruik kan maken vn voordelen	mee oneens	0	2	8	10
	een beetje oneens	2	1	4	7
	Neutraal	1	3	5	9
	een beetje mee eens	10	6	20	36

	Mee eens	0	4	3	7
Total		13	16	40	69

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen voor wek onder opleidingsniveau of vroegere werk * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen voor wek onder opleidingsniveau of vroegere werk	mee oneens	0	11	9	20
	een beetje oneens	0	16	4	20
	Neutraal	2	6	2	10
	een beetje mee eens	0	7	6	13
	Mee eens	0	2	4	6
Total		2	42	25	69

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen voor wek onder opleidingsniveau of vroegere werk * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen voor wek onder opleidingsniveau of vroegere werk	mee oneens	3	3	14	20
	een beetje oneens	4	5	11	20
	Neutraal	3	4	3	10
	een beetje mee eens	3	3	7	13
	Mee eens	0	1	5	6
Total		13	16	40	69

Een Hbo'er verricht werk dat normaliter Lbo'er verricht dan is er geen sprake van verdringing * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Een Hbo'er verricht werk dat normaliter Lbo'er verricht dan is er geen sprake van verdringing	mee oneens	0	20	16	36
	een beetje oneens	0	12	3	15
	Neutraal	2	4	0	6
	een beetje mee eens	0	2	1	3
	Mee eens	0	4	5	9
Total		2	42	25	69

Een Hbo'er verricht werk dat normaliter Lbo'er verricht dan is er geen sprake van verdringing * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	

Een Hbo'er verricht werk dat normaliter Lbo'er verricht dan is er geen sprake van verdringing	mee oneens	4	7	25	36
	een beetje oneens	4	6	5	15
	Neutraal	3	2	1	6
	een beetje mee eens	1	0	2	3
	Mee eens	1	1	7	9
Total		13	16	40	69

Effect vd aangescherpte Richtlijn is verdere afname vn kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden * Wat is leeftijd vn weco Crosstabulation

Count

		Wat is leeftijd vn weco			Total
		jonger dan 25 jaar	25-45 jaar	45 jaar en ouder	
Effect vd aangescherpte Richtlijn is verdere afname vn kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden	mee oneens	1	1	3	5
	een beetje oneens	0	10	3	13
	Neutraal	1	8	4	13
	een beetje mee eens	0	15	4	19
	Mee eens	0	8	11	19
Total		2	42	25	69

Effect vd aangescherpte Richtlijn is verdere afname vn kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden * Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf Crosstabulation

Count

		Hoe lang al werkzaam in het Werkplein of het WERKbedrijf			Total
		<1jaar	1-<5 jaar	>5 jaar of langer	
Effect vd aangescherpte Richtlijn is verdere afname vn kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden	mee oneens	1	2	2	5
	een beetje oneens	2	5	6	13
	Neutraal	3	3	7	13
	een beetje mee eens	4	4	11	19
	Mee eens	3	2	14	19
Total		13	16	40	69

Bijlage 6: rapport frequenties enquête werkgevers.

Wg heeft contactpersoon bij WERKbedrijf

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	7	58,3	58,3	58,3
Nee	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Op zoek naar nieuwe medewerker via advertentie krant

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	5	41,7	100,0	100,0
Missing System	7	58,3		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via advertentie internet/website

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	6	50,0	100,0	100,0
Missing System	6	50,0		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via bord/ raamadvertentie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	3	25,0	100,0	100,0
Missing System	9	75,0		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via inschakeling UWV WERKbedrijf

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	5	41,7	100,0	100,0
Missing System	7	58,3		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via vacatureplaatsing werk.nl

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	2	16,7	100,0	100,0
Missing System	10	83,3		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via inschakeling uitzendbureau

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	4	33,3	100,0	100,0
Missing System	8	66,7		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via anders

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	3	25,0	100,0	100,0
Missing System	9	75,0		
Total	12	100,0		

Op zoek naar nieuwe medewerker via:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	83,3	83,3	83,3
via eigen netwerk	1	8,3	8,3	91,7

zelf zoeken	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

In welke mate is Wg bekend met STAP?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja, ik ben volledig op de hoogte	1	8,3	8,3	8,3
Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	6	50,0	50,0	58,3
Nee, maar ik weet waar info kan vinden	3	25,0	25,0	83,3
Nee, ik ben niet op de hoogte	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

In welke mate is Wg bekend met LKS?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja, ik ben volledig op de hoogte	3	25,0	25,0	25,0
Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	4	33,3	33,3	58,3
Nee, maar ik weet waar info kan vinden	2	16,7	16,7	75,0
Nee, ik ben niet op de hoogte	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

In welke mate is Wg bekend met premiekorting?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja, ik ben volledig op de hoogte	2	16,7	16,7	16,7
Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	6	50,0	50,0	66,7
Nee, maar ik weet waar info kan vinden	2	16,7	16,7	83,3
Nee, ik ben niet op de hoogte	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

In welke mate is Wg bekend met de tijdelijke ouderenencompensatieregeling?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja, ik ben volledig op de hoogte	2	16,7	16,7	16,7
Ja, ik ben gedeeltelijk op de hoogte	4	33,3	33,3	50,0
Nee, maar ik weet waar info kan vinden	2	16,7	16,7	66,7
Nee, ik ben niet op de hoogte	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen bij gelijke kwalificaties

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee eens	3	25,0	27,3	27,3

	noch mee eens noch mee oneens	5	41,7	45,5	72,7
	een beetje mee oneens	1	8,3	9,1	81,8
	mee oneens	2	16,7	18,2	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Wg is bereid oudere werkloze in dienst te nemen bij gelijke kwalificaties

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	2	16,7	18,2	18,2
	een beetje mee eens	3	25,0	27,3	45,5
	noch mee eens noch mee oneens	5	41,7	45,5	90,9
	mee oneens	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Wg is bereid langdurig werkloze in dienst te nemen mits Wg LKS of premiekorting krijgt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	3	25,0	27,3	27,3
	noch mee eens noch mee oneens	5	41,7	45,5	72,7
	een beetje mee oneens	2	16,7	18,2	90,9
	mee oneens	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Wg is bereid werkloze in dienst te nemen bij gelijke kwalificaties op basis vn proefplaatsing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	6	50,0	54,5	54,5
	een beetje mee eens	1	8,3	9,1	63,6
	noch mee eens noch mee oneens	3	25,0	27,3	90,9
	mee oneens	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Wg geeft voorkeur aan proefplaatsing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	7	58,3	87,5	87,5
	3	1	8,3	12,5	100,0
	Total	8	66,7	100,0	
Missing	System	4	33,3		
Total		12	100,0		

Wg geeft voorkeur aan LKS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	3	25,0	100,0	100,0
Missing	System	9	75,0		
Total		12	100,0		

Wg geeft voorkeur aan premiekorting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing	System	11	91,7		

Total	12	100,0	
-------	----	-------	--

Wg geeft voorkeur aan geen van de genoemde mogelijkheden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

Wg geeft voorkeur aan anders

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	2	16,7	100,0	100,0
Missing System	10	83,3		
Total	12	100,0		

Wg geeft voorkeur aan:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	91,7	91,7	91,7
kosten van niet willende/zieke WW-er voor UWV	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Wg deelt mening dat het doel vd Richtlijn passende arbeid kan worden bereikt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee eens	1	8,3	9,1	9,1
een beetje mee eens	4	33,3	36,4	45,5
noch mee eens noch mee oneens	3	25,0	27,3	72,7
mee oneens	3	25,0	27,3	100,0
Total	11	91,7	100,0	
Missing System	1	8,3		
Total	12	100,0		

WG neemt langdurig werkloze in dienst te nemen die onder opleidingsniveau of vroegere werk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid een beetje mee eens	4	33,3	36,4	36,4
noch mee eens noch mee oneens	4	33,3	36,4	72,7
een beetje mee oneens	1	8,3	9,1	81,8
mee oneens	2	16,7	18,2	100,0
Total	11	91,7	100,0	
Missing System	1	8,3		
Total	12	100,0		

Geen sprake van verdringing als Hbo'er werk verricht dat normaliter Lbo'er verricht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mee eens	2	16,7	18,2	18,2
een beetje mee eens	1	8,3	9,1	27,3
noch mee eens noch mee oneens	2	16,7	18,2	45,5
een beetje mee oneens	2	16,7	18,2	63,6
mee oneens	4	33,3	36,4	100,0
Total	11	91,7	100,0	
Missing System	1	8,3		
Total	12	100,0		

Effect van Richtlijn is afname van kansen voor ongeschoolden en laaggeschoolden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	2	16,7	18,2	18,2
	een beetje mee eens	1	8,3	9,1	27,3
	noch mee eens noch mee oneens	7	58,3	63,6	90,9
	mee oneens	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Economische crisis heeft geen invloed op het doel vd Richtlijn passende arbeid 2008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	noch mee eens noch mee oneens	6	50,0	54,5	54,5
	een beetje mee oneens	2	16,7	18,2	72,7
	mee oneens	3	25,0	27,3	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Het doel vd Richtlijn passende arbeid wordt niet bereikt door aansluiting van aanbod en vraag

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mee eens	1	8,3	9,1	9,1
	een beetje mee eens	4	33,3	36,4	45,5
	noch mee eens noch mee oneens	6	50,0	54,5	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Missing	System	1	8,3		
Total		12	100,0		

Bedrijf is gevestigd in Parkstad(Heerlen, Landgraaf, Nuth e.o.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	8	66,7	100,0	100,0
Missing	System	4	33,3		
Total		12	100,0		

Bedrijf is gevestigd in Maastricht

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	2	16,7	100,0	100,0
Missing	System	10	83,3		
Total		12	100,0		

Bedrijf is gevestigd in Sittard

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	3	25,0	100,0	100,0
Missing	System	9	75,0		
Total		12	100,0		

Bedrijf is gevestigd in Heuvelland

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	2	16,7	100,0	100,0
Missing	System	10	83,3		
Total		12	100,0		

Bedrijf is gevestigd in anders

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

Bedrijf is gevestigd in:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	100,0	100,0	100,0

Hoe groot is uw werkbedrijf?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Klein (minder dan 10 medewerkers)	3	25,0	25,0	25,0
Middelgroot (minimaal 10 tot 50 medewerkers)	4	33,3	33,3	58,3
Groot (50 en meer medewerkers)	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

het bedrijf valt onder de sector:Techniek/productie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	2	16,7	100,0	100,0
Missing System	10	83,3		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector:Gezondheidszorg/ welzijn en persoonlijke verzorging

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector:Handel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	5	41,7	100,0	100,0
Missing System	7	58,3		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector:Administratie

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

het bedrijf valt onder de sector:Horeca en huishouding

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

het bedrijf valt onder de sector:Landbouw, natuur en milieu

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

**het bedrijf valt onder de sector:Onderwijs.
cultuur en wetenschappen**

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

**het bedrijf valt onder de sector:Openbaar
bestuur en veiligheid**

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

**het bedrijf valt onder de
sector:Automatisering en ICT**

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

het bedrijf valt onder de sector:Opslag en transport

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector:Personeel, organisatie en strategie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

**het bedrijf valt onder de sector: Taal, media
en communicatie**

	Frequency	Percent
Missing System	12	100,0

het bedrijf valt onder de sector: Toerisme en recreatie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector: anders

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja	1	8,3	100,0	100,0
Missing System	11	91,7		
Total	12	100,0		

het bedrijf valt onder de sector:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	91,7	91,7	91,7
uitvaart	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	