Werkgeversbenadering van UWV op het aannemen van ouderen

Reactie UWV op rapport van SEOR

Onderzoeksbureau SEOR heeft in opdracht van UWV onderzoek gedaan naar onze werkgeversbenadering gericht op het aannemen van ouderen. Bekend is dat ouderen die hun baan verliezen veelal moeilijk aan de slag komen, hoewel zij van grote betekenis kunnen zijn voor werkgevers. In onze werkgeversdienstverlening ligt onze missie besloten: steeds meer mensen aan het werk door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. De onderzoeksresultaten bieden kansen om onze dienstverlening verder te optimaliseren.

Het onderzoek 'Werkgeversbenaderingen van UWV gericht op het aannemen van ouderen' beschrijft de werkgeversbenadering van UWV en daarbij specifiek het aan het werk helpen van ouderen. Centrale vraag is wat succesvolle werkgeversbenaderingen zijn. SEOR heeft een aantal adviezen geformuleerd om de effectiviteit van onze aanpak te vergroten. Veel van de bevindingen en suggesties opgenomen in het rapport zijn meegenomen in onze (nieuwe) werkgeversbenadering van UWV WERKbedrijf. Deze bestaat uit de inrichting van dertig regionale werkgeversservicepunten, één landelijk werkgeversservicepunt en een uitgewerkte werkgeversdienstenportfolio en werkgeversbenadering. Het jaar 2012 gebruiken we om de werkgeversdienstverlening in de nieuwe setting samen met gemeenten en andere arbeidsmarktpartners goed neer te zetten.

Relatie UWV met werkgevers: focus op kansrijke (preferente) werkgevers

UWV blijft investeren in relatiebeheer en persoonlijke contacten met werkgevers, specifiek voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij richten we ons op het maken van afspraken met bestaande en nieuwe relaties met werkgevers die open staan voor het aannemen van deze groep werkzoekenden, waaronder ouderen. Belangrijke groep preferente werkgevers voor UWV zijn de kleinere en middelgrote bedrijven, waar de kans om ouderen te plaatsen relatief groot is. Onze uitdaging ligt in het vergroten van het aantal potentiële preferente werkgevers. Het steeds beter zicht krijgen op de kenmerken van werkgevers helpt adviseurs werkgeversdiensten bij het herkennen van deze potentiële preferente werkgevers. We gaan werken volgens een methodische werkgeversaanpak.

Werkgeversbenaderingen via efficiënte routes

In de huidige praktijk en de voorgestane opzet van werkgeversdienstverlening wordt aan het werken via efficiënte routes veel aandacht gegeven, met name ook voor de groep ouderen. Het gaat dan om projecten/arrangementen met werkgevers en

UWV
April 2012
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

uwv werken aan perspectief

sectoren/branches, het organiseren van banenmarkten, netwerkbijeenkomsten en speeddates met werkgevers / uitzendbureaus en werkzoekenden. De speeddate aanpak met uitzendbureaus ontwikkelen we verder door om deze voor ouderen effectiever te maken. Met een aantal sectoren heeft UWV afspraken gemaakt over het bieden van banen voor ouderen. Daarnaast gaan we vanuit het landelijk WerkgeversServicepunt gericht inzetten op het 'verzilveren' van CAO-afspraken die bedrijven en sociale partners maken over het bieden van baanmogelijkheden voor ouderen en werkzoekenden met arbeidsbeperkingen.

Beter zicht op aanbod en versterk het proces van 'matching'

We onderschrijven de noodzaak van het goed zicht hebben op het aanbod van geschikte kandidaten en het aanbod van vacatures. Belangrijk daarbij is ook het goed kennen van de regionale arbeidsmarkt. De regionale samenwerking van UWV met andere partijen op de arbeidsmarkt gaat uit van het gezamenlijk opstellen van marktbewerkingsplannen. De adviseurs werkgeversdienstverlening nemen in hun benadering van bedrijven de inzichten en activiteiten die hierin zijn vastgelegd als uitgangspunt. Een belangrijke verandering die per 2012 is doorgevoerd, is dat de adviseur werkgeversdiensten verantwoordelijk is gemaakt voor het leveren van kandidaten. Het is essentieel dat deze adviseurs goed zicht hebben op de vraag van werkgever en het aantal potentiele kandidaten.

Versterken van aanbod en verruiming instrumentarium

Bekend is dat veel ouderen ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een baan. Specifiek voor de doelgroep 55+ organiseert UWV netwerkbijeenkomsten. Resultaten laten zien dat ruim 30% van de deelnemers aan deze bijeenkomsten betaald werk vindt dan wel als zelfstandige aan de slag komt.

Voorop staat dat instrumenten selectief en effectief worden ingezet. Voor WW-klanten geldt dat er vanaf 2012 geen re-integratiebudget meer is, wel bestaat nog de mogelijkheid om proefplaatsing als instrument in te zetten en scholing (gefinancierd door werkgever/ sector) met behoud van uitkering. Daarnaast bestaat de mogelijkheid van premiekorting voor de werkgever wanneer deze een 50 plusser aanneemt die vanuit een uitkering weer aan het werk gaat.

Versterk accountvaardigheden van adviseurs

Het advies om de accountvaardigheden van de adviseurs werkgeversdiensten te versterken is meegenomen in het professionaliseringsprogramma voor medewerkers van UWV WERKbedrijf. Ondermeer is daarin aandacht voor het verkopend adviseren, het samenstellen van arrangementen en het effectief inzetten van social media. Ter ondersteuning van de adviseurs zijn argumentenkaarten ontwikkeld om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, behorend tot de doelgroep 55+ en de doelgroep arbeidsgehandicapten te promoten bij werkgevers.

Maatschappelijk bewustzijn vergroten over positie oudere werkzoekenden

Belangrijk is om samen met de overheid, sociale partners en brancheorganisaties activiteiten te (blijven) ondernemen om het maatschappelijk bewustzijn van de positie van oudere werknemers en werkzoekenden te vergroten. UWV draagt daar graag aan bij. Vorig jaar november heeft UWV de actiemaand ouderen gehouden. Insteek van dergelijke activiteiten is primair om oudere werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen. Dit wordt ondersteund met een 50-pluscampagne bestaande uit commercials op radiostations, banners op internet. We zullen telkens bezien of inzet van dergelijke campagnes bijdraagt aan het doel om meer mensen en specifiek ouderen, aan het werk te helpen.
Met de Stichting van de Arbeid zijn we in gesprek om in het kader van hun beleidsagenda 2020 te kijken wat we samen voor de ouderen kunnen betekenen.

Tot slot

Zodra de nieuwe werkgeversdienstverlening op de werkgeversservicepunten is uitgekristalliseerd, zullen we vervolgonderzoek laten doen. Het verbeteren van de dienstverlening en het zoeken naar de meest effectieve benaderingen is een continu proces en verdient dus steeds weer aandacht.

Amsterdam, 2 april 2012