



Regeldruk ondernemers vermindert door vraaggerichte dienstverlening BLOG

Recente blogs

Door dr.mr. Oden PAT, Petra

Geschreven door **dr.mr. Oden PAT, Petra** op 30 mei 2017

Werkgevers, werknemers en het kabinet hebben in 2013 de afspraak gemaakt dat er extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Uit die afspraken is de Participatiewet voortgekomen en in 2015 de Quotumwet met de dreiging van een boete voor werkgevers als zij onvoldoende werkplekken creëren. Ondernemers zijn in 2015 direct aan de slag gegaan om die extra banen te scheppen. Het blijkt echter niet gemakkelijk om die banen vervuld te krijgen door mensen met een arbeidsbeperking, die aan de strenge eisen voldoen van de wetgeving.

Voordracht kandidaten op banen bij MKB verloopt niet goed

Tijdens ons onderzoek in het kader van het RAAK-MKB project Sociaal in het bestek kwam ook al naar voren dat de voordracht van kandidaten in het kader van social return voorwaarden in aanbestedingen niet goed verliep. In het verlengde van de aanbesteding moesten ondernemers voldoen aan de voorwaarde om werk te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kandidaten zouden moeten worden voorgedragen door gemeenten en UWV. Het bleek echter dat kandidaten pas voorgedragen werden als het project al was afgelopen en/of de kandidaten bleken niet geschikt voor het werk dat gedaan moest worden. Ook tijdens de afsluitende inspiratiesessie in 2015 van het vervolgproject Arbeidspools door ondernemers bleek dat ondernemers hier nog steeds tegenaan liepen.

RAAK-MKB project MKB@Work: samen, zelfregie en regelluw

Dat was voor het lectoraat Juridische aspecten van de arbeidsmarkt de aanleiding om het RAAK-MKB project MKB@Work op te zetten. Uit de 20 interviews die wij hadden gehouden ten behoeve van de subsidieaanvraag bleek dat ondernemers er behoefte aan hebben om zelf meer sturing te geven aan de werving, selectie en begeleiding van kandidaten, bijvoorbeeld door zelf in de systemen te kijken met de gegevens van kandidaten. Ook gaven ze aan dat ze last hadden van de regels die samenhangen met de verplichtingen uit de Participatiewet en de Quotumwet. MKB'ers wilden een structurele samenwerking met gemeenten, met meer zelfregie en een regelluwe aanpak.

Eerste resultaten MKB@Work

Op 1 september 2016 konden wij van start met het project MKB@Work. Uit de interviews die wij tot nu hebben gevoerd met ondernemers blijkt dat zij werkplekken creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, omdat ze hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en niet vanuit de verplichtingen uit de Quotumwet. Ook blijkt dat ondernemers het een verrijking voor hun bedrijf vinden om mensen met een beperking in dienst te nemen. Het brengt meer kleur in je organisatie. Ze geven aan er betere leidinggevenden door te worden, omdat mensen met een arbeidsbeperking flexibiliteit vragen.

Ondernemers zijn dus bereid werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voorwaarde is wel dat de kandidaat gemotiveerd is. En ze verwachten van de gemeenten een **tegenprestatie**: ze willen een geschikte kandidaat. Ondernemers bekijken het ook zakelijk, het moet uit kunnen. Tot slot vinden ondernemers het belangrijk dat zij ontzorgd worden.

Ondernemers ervaren geen regeldruk bij Participatiewet

We hebben in de interviews ook gevraagd naar de regeldruk die ondernemers ervaren

30 jun Aan de slag met social return? Tips
Inschrijvers en opdrachtgevers worstelen nog weleens met social return...

30 jun Van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk
Een inclusieve arbeidsmarkt is nog belangrijker geworden sinds de...

19 okt Participeren in een bedrijveninvesteringzone
Participeren in een bedrijveninvesteringzone
Arbeid geeft betekenis aan...

8 okt Snijvlak beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding
Sinds 14 juli 2016 is het VN-Verdrag Handicap van kracht in Nederland....

naar bloglijst

[Services](#) [Onderwijs](#) [Onderzoek](#) [Organisatie](#) [Contact](#)



aandacht blijkt veel belangrijker dan digitale tools.

Werkgeversdienstverlening

Bij die dienstverlening blijkt het goed te werken als werkgevers met hun vacature terecht kunnen bij één loket en niet merken dat ze met de gemeente of UWV van doen hebben. De vraag van ondernemers moet leidend zijn. Ook is het van belang om vooraf te communiceren over de consequenties die samenhangen met de plaatsing van de kandidaat. Het komt nog te vaak voor dat ondernemers achteraf geconfronteerd worden met kosten van bijvoorbeeld een uitzendbureau, terwijl ze niet weten dat dat bureau de kandidaat levert. Het is van belang dat er over en weer aan verwachtingsmanagement wordt gedaan. Er moet goed gecommuniceerd worden over de tijdsduur, de aansluiting van de kandidaat op de behoefte van de ondernemer en wat het de ondernemer oplevert. Ook is het van belang dat de jobcoaching hierin wordt meegenomen: de begeleiding van de kandidaat richting het werk en wanneer deze op de werkplek is geplaatst.

Uit interviews met gemeenten en UWV, die als good practices naar voren kwamen, blijkt dat zij maatwerk bieden. Dit betekent dat de vacature met de werkgever goed wordt besproken. Wat is de behoefte van de werkgever, wat zijn de mogelijkheden vanuit de gemeente en UWV en welke klant met welke competenties past bij de werkplek en het bedrijf. Dit kan soms wat tijd kosten, maar werkgevers begrijpen het vaak wel als het een paar weken duurt; dit wordt bevestigd in de interviews die wij hadden met ondernemers.

Verder geven gemeenten en UWV aan dat een goede interne samenwerking tussen accountmanager, werkcoach en jobcoach van belang is bij de werkgeversdienstverlening. Dit heeft invloed op de snelheid waarmee kandidaten geselecteerd kunnen worden, de aansluiting van vraag en aanbod, waarbij het kennen van de klant een belangrijke voorwaarde is. Dit betekent dat het belangrijk is dat de gemeente en UWV de bedrijven kennen, de vacatures en de wensen van ondernemers met betrekking tot de kandidaten. Uit ons onderzoek blijkt dat een geïntegreerde aanpak van belang is, waarbij gewerkt wordt met één contactpersoon voor de ondernemer die hen meeneemt in het proces van het vinden van de geschikte kandidaat en hen van de informatie voorziet die nodig is. Voor de werkgeversdienstverlening is het ten slotte belangrijk dat gemeenten en UWV dichtbij de ondernemers staan, de taal spreken, gevoel hebben voor urgentie en de snelheid die het bedrijfsleven vraagt.

Wetgeving

De kwaliteit van de dienstverlening is allesbepalend voor ondernemers om te kunnen voldoen aan de verplichtingen vanuit social return en de Quotumwet. Dat vraagt iets van gemeenten en UWV, terwijl vooral zij te maken hebben met die enorme hoeveelheid regels. Daar zijn in december 2016 nog snel verschillende nieuwe wetten bijgekomen. Veel van deze wetswijzigingen in het kader van de Participatiewet en de Quotumwet hebben juist als doel om het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger te maken. Verschillende wijzigingen hebben daar ook aan bijgedragen. Door de invoering van de praktijkroute bijvoorbeeld. Hierdoor is er niet meer een verschil tussen de doelgroep voor de Quotumwet en de doelgroep voor de loonkostensubsidie. Uit onderzoek van Panteia (2016) naar de invoering van de praktijkroute bleek ook al dat er in de praktijk weinig verschillen zijn tussen deze beide groepen. Ook de nieuwe Wet vereenvoudiging en de Wet Harmonisatie hebben gezorgd voor meer eenduidigheid, bijvoorbeeld door de uniforme no-risk polis. Maar er komt veel regelgeving kijken bij werven van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld de Wet tegemoetkomingen loondomein, waarmee voor het lage-inkomensvoordeel weer een nieuwe doelgroep wordt gecreëerd, en de premiekorting, of mobiliteitsbonus, wordt nu weer vervangen door het loonkostenvoordeel. Ook blijven er verschillen bestaan tussen de instrumenten van het UWV en die van gemeente. Denk bijvoorbeeld aan de loonkostensubsidie voor de



regelgeving al een stuk eenvoudiger maken. Ondernemers maken namelijk geen verschil. Zij willen iemand met de juiste competenties.

Wordt vervolgd

Op basis van de eerste resultaten van het project, zoals hierboven beschreven, zijn wij nu bezig met het ontwikkelen van spelregels die erop gericht zijn de samenwerking tussen MKB en gemeenten te verbeteren. We organiseren focusgroepen waarin we de conceptspelregels voorleggen aan ondernemers en aan gemeenten en andere partners. De spelregels zullen erop gericht zijn de plaatsing van doelgroepen op de banen bij ondernemers sneller te laten verlopen, zodat ondernemers zich kunnen concentreren op de bedrijfsvoering en niet op de randverschijnselen die komen kijken bij de plaatsing van de juiste kandidaat op de juiste plek.

Bronnen:

M. Linssen & M. Sax, Praktijkroute banenafspraken. Meer mensen sneller en gemakkelijker aan het werk? Panteia, Zoetermeer 2016

E.J.M. Vergeer, Regeldruk vanuit een ander perspectief, Onderzoek naar de beleving van deregulering bij ondernemers (dissertatie), Universiteit Leiden 2017) en S. Gestel, S. Oomens en E. Buwalda-Groeneweg, Werktop, onderzoeksrapport in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tilburg University 2014.

Klik [hier](#) voor meer informatie over het RAAK-MKB project MKB@Work

delen:    

 Laatst gewijzigd op 15 juni 2017

STUDEREN

Studiekeuze
Opleidingen
Masters
Minoren

PROFESSIONALS

Informatie voor bedrijven
HanzePro opleidingen

ONDERZOEK

Praktijkgericht onderzoek
Lectoraten

SPEERPUNTEN

Energie
Healthy Ageing
Ondernemerschap

HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

Bestuur en governance
Schools
Kenniscentra
Locaties en openingstijden
Werken bij de Hanzehogeschool
Vacatures
Alumni