

Extra scholingsmogelijkheden voor WGA'ers

Verslag van een verkennend vooronderzoek



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Inleiding	7
1.1. Aanleiding en achtergrond	7
1.2. Onderzoeksopzet	7
1.3. Leeswijzer	7
2. Kaders rond re-integratiedienstverlening en scholing van WGA'ers	8
2.1. De dienstverlening aan WGA'ers op weg naar werk	8
2.2. Beleidsregels Scholing	10
2.3. Het Inkoopkader Scholing	11
2.4. Lopende relevante acties om (meer) scholing in te zetten	11
3. Wie zijn de WGA'ers en wie volgt scholing?	13
3.1. Aantal WGA'ers met arbeidsvermogen dat wel/geen scholing heeft gevolgd	13
3.2. Geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	14
3.3. Belemmeringen	15
4. Huidige praktijk scholing WGA'ers	17
4.1. Aantal scholingstrajecten	17
4.2. Om wat voor soort scholing gaat het?	18
4.3. Voor welke beroepen worden WGA'ers opgeleid?	20
4.4. Wie neemt het initiatief tot scholing?	21
4.5. Succesvolle afronding en het vinden van werk	22
5. Extra scholingsmogelijkheden bezien vanuit het perspectief van de klant	24
5.1. Kansen van scholing voor WGA'ers	25
5.2. Welwillendheid tot deelname aan scholing	25
5.3. Randvoorwaarden van scholing voor WGA'ers	26
5.4. De mogelijkheden van een leer-werkcombinatie als scholingsvorm	29
5.5. Aandacht voor basisvaardigheden	30
6. Extra scholingsmogelijkheden vanuit het perspectief van de UWV-professionals	31
6.1. Nuttige toevoegingen aan scholingsaanbod volgens staf-AD'en	31
6.2. Leer-werkcombinaties	32
6.3. Scholing van basisvaardigheden	38
7. Extra scholingsmogelijkheden bezien vanuit het perspectief van (externe) partijen	41
7.1. Re-integratiebedrijven	41
7.2. Werkgeversservicepunten	56
7.3. Leerwerkloketten	59
7.4. Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	62
7.5. Werkgevers	63
8. Synthese	66
Bijlage 1 Rollen en taken van de verschillende actoren	70
Bijlage 2 Tips die we hebben ontvangen	72
Lijst van afkortingen	73
Begrippenlijst	74
Literatuurlijst	76
Colofon	78

Voorwoord

Mensen zijn op hun best als ze met werk kunnen deelnemen aan de maatschappij. De maatschappij functioneert het best als zoveel mogelijk mensen er met werk aan deelnemen. Ieder mens wil meedoen: ergens bij horen en iets bijdragen. Dat geldt ook voor mensen die door een arbeidsbeperking hun werk niet meer kunnen uitoefenen. Zij moeten zich oriënteren op andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

De maatschappij wordt steeds ingewikkelder en de arbeidsmarkt verandert snel. Oude beroepen verdwijnen en er komen nieuwe voor in de plaats. Dit zorgt voor een mismatch: naar sommige vaardigheden wordt niet meer gevraagd en er ontstaat behoefte aan andere, nieuwe vaardigheden.

Gezien de veranderende arbeidsmarkt is het meer dan ooit belangrijk dat werkzoekenden flexibel zijn en kunnen wisselen van beroep of branche. En in veel beroepen moeten ze goed overweg kunnen met bijvoorbeeld taal, rekenen en/of computers (basisvaardigheden). De focus in de maatschappij ligt dan ook steeds meer op 'een leven lang ontwikkelen'. Het volgen van scholing, bijvoorbeeld om- of bijscholing of een leer-werkcombinatie, kan de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Voor WGA'ers, die in veel gevallen hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen, kan scholing een belangrijk instrument zijn richting een ander beroep.

UWV WERKbedrijf ondersteunt WGA'ers bij de zoektocht terug naar de arbeidsmarkt. Het kabinet wil de dienstverlening aan WGA'ers intensiveren en verbeteren. Een onderdeel hiervan is om vaker en effectiever scholing in te zetten bij de re-integratie van de WGA-doelgroep. Het doel is het vergroten van het aantal (duurzame) werkhervattingen.

Daarom is UWV in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gestart met een verkennend onderzoek voor extra scholingsaanbod WGA. Dit onderzoek maakt onderdeel uit van het kennisprogramma 'Onbeperkt aan het werk'. UWV is een lerende organisatie en wil de dienstverlening aan werkzoekenden graag zo goed mogelijk laten aansluiten bij de voortdurend veranderende omgeving en arbeidsmarkt. De inzichten uit dit kennisprogramma dragen bij aan deze ambitie.

Dit verkennende onderzoek is een vervolg op de publicaties 'Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing', 'Wat kopen we in voor wie' en 'Scholing van UWV-klanten met een arbeidsbeperking'. Het brengt in beeld in hoeverre verschillende betrokken partijen meerwaarde zien in extra scholingsmogelijkheden voor WGA'ers, hoe ze aankijken tegen de huidige situatie en aan welke voorwaarden eventuele extra scholingsmogelijkheden moeten voldoen.

Verschillende disciplines vanuit UWV hebben actief samengewerkt aan dit onderzoek. Tevens zijn veel partners en belanghebbende partijen bevroegd. Alle bij dit onderzoek betrokken partijen onderschrijven dat een combinatie van leren en werken met begeleiding voor de WGA-doelgroep succesvol kan zijn bij de terugkeer naar werk.

Uit het onderzoek blijkt dat scholing in het algemeen, en leer-werkcombinaties in het bijzonder, momenteel beperkt worden ingezet om WGA'ers weer naar werk te begeleiden. Bovendien is het aanbod aan leer-werkcombinaties beperkt en de WGA-doelgroep is vaak niet het eerste waar werkgevers aan denken. Dit terwijl verandering van beroep voor veel WGA'ers noodzakelijk is om weer aan het werk te komen en een leer-werkcombinatie daaraan kan bijdragen. Uit de verkenning blijkt ook dat beperkte basisvaardigheden voor de WGA-doelgroep vaak een belemmering vormen om weer aan het werk te komen.

Het is nodig dat UWV-professionals meer kennis en handvatten krijgen om scholing en/of leer-werkcombinaties in te kunnen zetten. En dat op regionaal niveau beproefd wordt wat er aanvullend nodig is om daadwerkelijk leer-werkcombinaties in te kunnen zetten en zo de WGA-doelgroep meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Vanwege de huidige situatie op de arbeidsmarkt en de omvang van de opgave waar UWV zich voor geplaatst ziet, verwacht UWV eind 2021 versterkt in te kunnen zetten op leer-werkcombinaties. Omdat de verwachting is dat de komende maanden nog meer mensen hun baan zullen verliezen wegens de coronacrisis en scholing het verschil kan maken bij het vinden van een nieuwe baan, komt er in het nieuwe jaar meer focus op het verbeteren van kennis rondom scholing en leer-werkcombinaties bij de UWV-professionals. Ook breidt UWV het trainingsaanbod de komende periode uit met trainingen gericht op basisvaardigheden, zoals taaltrainingen.

Samenvatting

Wie zijn WGA'ers en wie volgt scholing?

In de periode 2015–2018 zijn ongeveer 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen ingestroomd bij WERKbedrijf. Zij zijn lager opgeleid en ouder dan de gemiddelde werkzame persoon in Nederland. Een kwart van de WGA 35-80 en ruim een derde van de WGA 80-100 heeft geen startkwalificatie. Ze hebben een opleidingsniveau basisonderwijs, vmbo of mbo-1. 4% van de WGA'ers die in de periode 2015–2018 instroomde, volgde in de jaren 2015–2019 scholing. Bij de WGA 35-80 ligt het aandeel hoger (5,6%) dan bij de WGA 80-100 (2,6%). De mensen die scholing volgden, hebben iets minder vaak aandachts- of concentratieproblemen, een urenbeperking of gevoeligheid voor stress dan de mensen die geen scholing volgden. Desondanks lijken er geen grote verschillen te zijn in de aard van de belemmeringen tussen de groepen die wel en geen scholing hebben gevolgd.

Huidige praktijk scholing WGA'ers

In de periode 2012–2018 is de inzet van scholing voor WGA'ers vanuit UWV geleidelijk toegenomen van zo'n vijfhonderd tot ruim achthonderd scholingstrajecten per jaar. De scholing die WGA'ers volgen betreft meestal omscholing, waarbij WGA'ers worden opgeleid voor een ander beroep dan dat ze voorheen uitoefenden. WGA'ers zijn de afgelopen jaren vooral geschoold richting de transport & logistiek, zorg & welzijn en naar bedrijf-economische & administratieve beroepen.

Het gros van de door UWV gefinancierde scholing voor WGA'ers betreft korte beroepsgerichte trainingen die niet langer dan één of enkele weken duren. Een deel, voornamelijk opleidingen in de zorg of ICT, duurt een half jaar tot een jaar. Slechts in enkele gevallen duurt scholing langer dan een jaar. Zo'n 5% van de ingekochte scholingstrajecten is een leer-werkcombinatie; in totaal zo'n veertig per jaar. Reguliere mbo-opleidingen maken 10% uit van het totaal. Brancheopleidingen zijn slechts een zeer kleine minderheid van de door UWV gefinancierde scholing.

Bij ongeveer de helft van de WGA'ers die scholing volgde, is de scholing het sluitstuk van een langdurig re-integratietraject met andere vormen van ingekochte re-integratiedienstverlening. In de overige gevallen werd het initiatief vooral genomen door de WGA-klant zelf.

Extra scholingsmogelijkheden vanuit het perspectief van de klant

Uit internationale wetenschappelijke literatuur blijkt dat scholing, vooral in een contextgerichte leeromgeving waar men het geleerde direct in de praktijk kan toepassen, kansen biedt voor mensen met een arbeidsbeperking om een (nieuwe) plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Dit pleit voor scholingstrajecten die deels plaatsvinden op de werkplek. Uit de enquête die is gehouden onder 297 WGA'ers blijkt dat 60% zelf aangeeft te kunnen en willen deelnemen aan scholing als dat de kans op werk vergroot. Momenteel neemt slechts 6% van hen deel aan scholing. Zeer waarschijnlijk zijn er dus WGA'ers die nu niet deelnemen aan scholing, maar dat wel kunnen en willen. Bijna de helft, vooral jongere WGA'ers, zouden willen deelnemen aan een leer-werkcombinatie.

Deelnemers denken meer kans op betaald werk te hebben als ze de Nederlandse taal beter beheersen (bijna een kwart) en betere digitale vaardigheden zouden hebben (meer dan de helft). Daarmee wordt het belang van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) door WGA'ers onderkend. De meeste (85%) zouden het fijn vinden als UWV scholing op basisvaardigheden aanbiedt of faciliteert (in samenwerking met andere organisaties).

Er zijn grofweg vier basale randvoorwaarden om volwassenen te motiveren voor scholing: veiligheid & zekerheid (zoals zekerheid over behoud uitkering of toekomstig inkomen, reiskostenvergoeding, kinderopvang), competentie, verbondenheid en autonomie. Voor twee derde van dertig geïnterviewde WGA-klanten is aan deze basisvoorwaarden voldaan. De rest heeft de indruk dat ze niet de juiste competenties hebben, dat ze het niet zélf kunnen, of dat UWV geen passende begeleiding kan bieden (en daardoor ervaren ze te weinig veiligheid en zekerheid om aan scholing deel te nemen).

Als UWV erin slaagt om deze WGA'ers goed te ondersteunen, dan zouden velen in de toekomst met een scholingstraject kunnen starten. Dat blijkt uit de enquête die we hebben gehouden onder ons klantpanel. De praktijk is echter weerbarstig. Tussen kunnen en daadwerkelijk starten zitten vele mogelijke barrières. Randvoorwaarden voor WGA'ers om deel te nemen aan scholing zijn:

1. De klant moet denken in termen van mogelijkheden en niet van belemmeringen.
2. De klant moet schoolbaar zijn.
3. De klant moet fysiek en mentaal voldoende belastbaar zijn.
4. De klant moet gemotiveerd zijn.
5. De scholingsvorm moet flexibel zijn.
6. De financiële vergoeding moet helder zijn en geen onzekerheden met zich meebrengen.
7. De klant moet proactief ondersteund worden.
8. Aansluitend aan de scholing moet de klant een passend loopbaanperspectief hebben.

Extra scholingsmogelijkheden vanuit het perspectief van de UWV-professionals

We hebben dertig UWV-stafarbeidsdeskundigen ondervraagd met een online vragenlijst. Zij zien veel meerwaarde in scholing voor WGA'ers. Twee derde vindt (meer inzet van) leer-werkcombinaties een waardevol middel, eveneens twee derde ziet meerwaarde in scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) en 60% ziet meerwaarde in (vaker) coaching aanbieden bij scholing.

De belangrijkste reden waarom volgens stafarbeidsdeskundigen zo weinig leer-werkcombinaties worden gevolgd door WGA'ers, ligt bij de voorkeur van werkgevers voor Wajongers. Dit hangt samen met beleid, zoals het Doelgroepregister, de Banenafpraak en financiële regelingen. Verder geeft bijna de helft aan dat professionals niet bekend zijn met de mogelijkheid om leer-werkcombinaties in te zetten.

De belangrijkste voorwaarde voor het succesvol stimuleren van leer-werkcombinaties voor WGA'ers is volgens de stafarbeidsdeskundigen dat werkgevers bereid moeten zijn om dit soort trajecten in te gaan met WGA'ers en niet alleen met Wajongers of WW'ers. Ook moeten er trajecten beschikbaar komen voor mensen met een urenbeperking. Veel stafarbeidsdeskundigen zien als voorwaarde dat arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening (AD/AID) beter in staat moet zijn om WGA'ers te motiveren en te coachen richting werk. Er zijn duidelijke kaders en procedures nodig, nu leeft onduidelijkheid over de mogelijkheden. Ook helpt een beter inzicht in het klantenbestand.

Stafarbeidsdeskundigen zien voor re-integratiebedrijven vooral een coachende rol weggelegd bij leer-werkcombinaties. Slechts een kleine minderheid ziet een centrale rol voor deze bedrijven, als actieve trekker en/of eindverantwoordelijke. Voor de WSP's zien ze vooral een signaalfunctie voor mogelijkheden op de arbeidsmarkt waar leer-werkcombinaties op gericht zouden kunnen worden. Tevens vinden de stafarbeidsdeskundigen het van belang dat de Werkgeversservicepunten (WSP's) meer aandacht krijgen voor de WGA'ers en dat de WSP's beter afstemmen met de werkzoekendendienstverlening.

Voor de Leerwerkloketten (LWL) zien de stafarbeidsdeskundigen vooral een adviserende rol weggelegd als we meer gaan inzetten op scholing/leer-werkcombinaties voor WGA'ers. Daarbij doelen ze zowel op het adviseren van klanten als van UWV-professionals. Voorwaarde is volgens de stafarbeidsdeskundigen wel dat de LWL zichtbaarder worden dan ze nu zijn.

Gevraagd naar de WGA-klanten die in aanmerking kunnen komen voor een leer-werkcombinatie, geven alle respondenten heel duidelijk aan dat het maatwerk is. Alle WGA-klanten kunnen hiervoor in aanmerking komen. Wel worden voorwaarden genoemd: motivatie, werkfit zijn en de scholing aankunnen. De verbinding tussen scholingsinstituut, WSP, AD/AID en de WGA'er is essentieel.

Scholing voor basisvaardigheden is nu geen onderdeel van de dienstverlening die UWV inkoop voor WGA'ers. Sommigen zien daarvoor echter toch mogelijkheden, via maatwerk binnen re-integratietrajecten modulaire inkoop, Werkfit maken of Naar werk (13%), via doorverwijzing naar gemeenten (7%), wijkteams of vrijwilligersorganisaties (7%). Vrijwel alle stafarbeidsdeskundigen zijn van mening dat inkoop van scholing op basisvaardigheden een taak van UWV zou moeten zijn. Er zijn wel randvoorwaarden om dat succesvol te kunnen: inzetten als onderdeel van een breder pakket aan scholing/re-integratiedienstverlening, medewerkers moeten beter een tekort aan basisvaardigheden herkennen en basisvaardigheden zouden beroepsgericht aangeleerd moeten worden.

Extra scholingsmogelijkheden gezien vanuit het perspectief van (externe) partijen

Re-integratiebedrijven

De meeste ondervraagde re-integratiebedrijven vinden dat scholing de kans op werk sterk vergroot. Scholing is volgens hen net zo geschikt, of misschien zelfs wel geschikter, voor WGA'ers als voor andere klantgroepen. Ze benadrukken wel dat het belastbaarheidsvraagstuk de scholing van WGA'ers compliceert. Daarom moet goed met de arbeidsdeskundige overlegd worden of een klant een scholingstraject aankan.

87% van de re-integratiebedrijven geeft aan dat zij meer scholing aan zouden willen bieden aan WGA'ers. Bij de re-integratiebedrijven zien we terug wat we ook bij de stafarbeidsdeskundigen hoorden. Namelijk dat het voor veel UWV-professionals niet helder lijkt hoe ze met de scholing om moeten gaan, waardoor er een grote variatie tussen UWV-professionals bestaat in reactie op een scholingsverzoek. Vanuit het adagium van 'het is niet de kortste weg naar werk' of 'het mag geen carrièrescholing zijn', wordt scholing door UWV-professionals vaak niet goedgekeurd. Re-integratiebedrijven geven aan dat het voor hen een tijdrovende klus is om de weg te vinden naar de UWV-professional die wel kennis heeft van scholing, met wie ze een scholingsverzoek kunnen regelen. Re-integratiebedrijven noemen minder vaak belemmerende factoren vanuit de klanten zelf of vanuit het scholingsaanbod als reden waarom scholing voor WGA'ers vaak niet van de grond komt.

Re-integratiebedrijven hebben grote behoefte aan meer eenduidigheid over wanneer scholing wel of niet mag (73%) en het tijdiger inzetten van re-integratietrajecten door UWV (73%). Ook is er veel behoefte aan meer initiatief vanuit de UWV-professionals om de vraag te stellen of scholing zou kunnen helpen voor een klant (67%) en zou men graag zien dat UWV ervoor zorgt dat klanten zich kunnen richten op hun re-integratie en zich geen zorgen hoeven te maken over financiën, reiskosten en dergelijke (67%).

Als cruciale factor voor het slagen van leer-werkcombinaties zien alle re-integratiebedrijven goede coaching (door het re-integratiebedrijf). Ook van groot belang zijn gemotiveerde deelnemers, een erkend certificaat/diploma bij afronding,

goede samenwerking tussen UWV en re-integratiebedrijf en het vooraf betrekken van werkgevers bij het ontwerp van het traject.

Volgens de re-integratiebedrijven is beperkte taalvaardigheid bij een kwart van de WGA'ers een belemmering voor re-integratie. Bij 11% geldt dit voor beperkte rekenvaardigheid en bij 33% voor beperkte digitale vaardigheid. Een kwart van de re-integratiebedrijven biedt taaltraining aan en 60% digitale vaardigheidstraining. Dit gebeurt meestal via doorverwijzing naar gemeenten, bibliotheken, buurthuizen, vrijwilligersprojecten of gratis online trainingen. Rekentrainingen worden niet aangeboden.

Werkgeversservicepunten

Volgens de adviseurs werkgeversdienstverlening is scholing heel belangrijk voor WGA'ers, omdat veel van hen van beroep wisselen. De ervaringen met WGA'ers en scholing wisselen sterk per regio. In sommige regio's realiseren de Werkgeversservicepunten (WSP's) veel plaatsingen naar werk voor WGA'ers, in andere nauwelijks. In sommige regio's speelt scholing voor WGA'ers in de plaatsing via het WSP geen enkele rol, maar er is ook een regio die aangeeft dat 30% van de WGA-plaatsingen in zijn regio plaatsvindt na scholing.

Verskillende factoren beïnvloeden de aandacht van het WSP voor WGA'ers en scholing:

- Sommige regio's werken met targets per doelgroep, andere regio's doen dat niet.
- Als de samenwerking tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening goed is, blijken meer plaatsingen voor WGA'ers mogelijk en vindt makkelijker het gesprek over scholing plaats.
- Het inzetten van scholing is volgens de adviseurs werkgeversdienstverlening een ondergeschoven kindje bij de werkzoekendendienstverlening. Het gesprek over scholing wordt niet automatisch gevoerd.

WGA'ers zijn voor de WSP's een moeilijke doelgroep, vanwege:

- het belasting-belastbaarheidsvraagstuk;
- gebrek aan motivatie en financiële prikkel (als er nog geen sprake is van overgang naar de vervoluitkering);
- niet goed weten, ondanks dat ze Werkfit dienstverlening hebben ontvangen, wat ze willen en kunnen, en wat hun competenties zijn. Dit omdat ze vaak in een ander werkveld gaan werken dan waar ze vandaan komen;
- de focus van de overheid en UWV die bij de Wajong en de Participatiewet ligt (en de Banenafpraak). Door het beleid zijn die groepen aantrekkelijker voor werkgevers en is er minder aandacht voor WGA'ers.

Alle WSP-adviseurs die we spraken, hebben ervaring met leer-werkcombinaties die ook voor WGA'ers gebruikt konden worden. Het WSP organiseert dan vaak zelf een leer-werktraject en betreft andere partijen hierbij. Het opzetten van zo'n traject gebeurt zowel regionaal als landelijk. Samenwerking tussen WSP, LWL en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) omtrent scholing en in het bijzonder leer-werkcombinaties is in elke regio anders. Een kritische succesfactor bij het opzetten van leer-werkcombinaties is volgens de adviseurs werkgeversdienstverlening om alle partijen (WSP, LWL, scholingsinstituten, werkgevers, en soms SBB) vanaf de aanvang te betrekken. WSP's zien hierin voor zichzelf een coördinerende rol, hetzij landelijk, hetzij regionaal. Zij kunnen in kaart brengen waar de markt om vraagt. Vervolgens kunnen zij met werkgevers in gesprek en alle andere relevante partijen betrekken.

Leerwerkloketten

Ondanks dat de adviseurs van de Leerwerkloketten (LWL) scholing een kansrijk middel vinden om WGA'ers aan werk te helpen, hebben ze in de praktijk weinig te maken met WGA'ers. Dit komt onder meer doordat:

- ze werken met mensen die zichzelf melden en weinig WGA'ers melden zichzelf bij het LWL;
- WGA'ers vaak meer begeleiding nodig hebben dan het LWL kan bieden;
- er wel enige ervaring is met WGA'ers in leer-werkcombinaties, maar die ervaring wisselt sterk tussen regio's. De bestaande ervaringen leren dat er vaak meer mogelijk is voor een klant dan de AD inschat, mits de klant echt gemotiveerd is.

De LWL-adviseurs vinden het een goed idee als WGA'ers proeven en snuffelen aan mogelijke functies en beroepen, waar ze vervolgens laagdrempelig naartoe (op)geleid kunnen worden. Juist omdat ze vaak niet meer kunnen wat ze voorheen deden en zich moeten oriënteren op alternatieven.

Het opzetten van leer-werkcombinaties wordt ervaren als intensief: het kan wel twee jaar duren en alle partijen moeten betrokken blijven. De ervaring leert dat de groep met een arbeidsbeperking veel coaching/begeleiding nodig heeft. De LWL's hebben vooral een doorverwijsfunctie en sluiten aan bij bestaande initiatieven (zoals de pilots praktijkleren van SBB). De adviseurs zouden het goed vinden als UWV beter bij het SBB-initiatief zou aanhaken. Maar dan moet UWV wel beter kunnen aantonen of een werkzoekende ook echt geschikt is om op die plek te starten.

Scholing van basisvaardigheden wordt veel door het LWL ingezet, vooral taaltraining. Dit organiseert het LWL niet zelf, maar ze verwijzen door naar ROC's. Taal is voor het LWL een belangrijk onderdeel en ze zijn specifiek gericht op het herkennen van laaggeletterdheid. Vaak wordt een taaltraining niet los gegeven, maar geïntegreerd in een totaalprogramma.

LWL's zouden een rol kunnen spelen bij het scholingsexperiment, maar niet als leidende partij. Randvoorwaarde is dat de AD/AID de klanten goed in beeld brengt en kijkt naar de mogelijkheden en de belastbaarheid. Dat deze de klant mobiliseert en motiveert, vaststelt of iemand over scholing nadenkt en schoolbaar is en pas daarna doorverwijst naar het LWL voor een beroepskeuzetest en scholingsadvies. Een driegesprek tussen LWL-adviseur, AD/AID en klant zou daarbij handig zijn.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Volgens Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) kan praktijkleren juist voor de WGA-doelgroep een belangrijke route zijn. Hun oude diploma is vaak niet meer bruikbaar, omdat terugkeer naar het 'oude beroep' niet mogelijk is. Iemand moet een nieuw vak en nieuwe vaardigheden leren. Een groot deel van deze groep is echter niet meer in staat tot theoretisch leren. Praktijkleren kan dan een oplossing bieden.

Voor werkzoekenden die meer maatwerk nodig hebben en daardoor niet passen in het traditionele beroepsbegeleidende leerweg (BBL)-opleidingsaanbod is er een zogeheten derde leerweg. Daarin worden maatwerkopleidingen in de BBL aangeboden: scholing op onderdelen van een mbo-opleiding waarvoor iemand een mbo-certificaat krijgt, of een maatwerkpraktijkleerroute in het mbo met als resultaat een praktijkverklaring. Dit moet gefinancierd worden door de werkgever, de klant of door UWV (het sociaal domein).

De maatwerkpraktijkleerroute wordt momenteel vormgegeven in 24 regionale en 3 landelijke pilots praktijkleren. UWV heeft in alle regio's de mogelijkheid om daarbij aan te sluiten, maar dat wordt nog weinig gedaan. De reden hiervoor is bij de populatie arbeidsbeperkten (AG) – naar het oordeel van SBB – dat UWV-medewerkers vaak niet gericht zijn op schoolbaarheid en scholing. Als er kandidaten worden aangeleverd, dan is dat voornamelijk Wajong, maar heel weinig WGA. SBB merkt dat het vooral voor UWV en gemeenten lastig is om kandidaten goed in beeld te brengen. SW-bedrijven opereren daar makkelijker in. Zij hebben volgens SBB meer zicht op leervermogen en inzetbaarheid van kandidaten.

SBB zou graag zien dat UWV in alle 24 regio's samen met SBB zou bedenken hoe (meer) kandidaten vanuit UWV kunnen meedoen in de opleidingen. Niet alleen voor mensen die geen startkwalificatie hebben/niet kunnen halen, maar juist ook voor andere die wat anders moeten gaan doen omdat ze hun vak niet meer kunnen uitoefenen.

Werkgeversorganisaties

WGA'ers zijn voor veel werkgevers een onbekende groep. Iemand aannemen vanuit de WGA is voor werkgevers ingewikkelder dan een werknemer in dienst houden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. Als ze mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, ligt de focus van werkgevers vanwege het overheidsbeleid niet op WGA'ers, maar op mensen die onder de Banenafpraak vallen.

Werkgeversorganisaties vinden scholing voor WGA'ers vooral nuttig als die wordt ingezet richting beroepen waar werkgevers zitten te springen om mensen. Hoe groter de schaarste, hoe meer werkgevers open staan voor potentiële werknemers vanuit de WGA-doelgroep. Zeker als die met hun ervaring een waardevolle toevoeging kunnen zijn voor het bedrijf. Hier zou scholing van WGA'ers zich volgens de werkgeversadviseurs op moeten richten.

Werkgeversorganisaties zien leer-werkcombinaties als voordehandliggende vorm om WGA'ers te scholen voor een nieuw beroep. De kans van slagen van dit type scholing hangt af van meerdere factoren, zoals richten op kansberoepen, financiering door UWV (niet door werkgevers of O&O-fondsen), betaling van werknemers naar productiviteit en het moment waarop die leer-werkcombinaties worden aangeboden (niet op moment dat er veel concurrentie is van andere werkzoekenden die aantrekkelijker zijn voor werkgevers).

Werkgeversorganisaties zien het ontbreken van basisvaardigheden als een maatschappelijk probleem dat breder is dan WGA'ers. Ze zijn van mening dat het goed zou zijn als UWV zelf scholing kan inkopen voor UWV-klanten met een gebrek aan basisvaardigheden en daarbij niet afhankelijk is van andere partijen. Ze zouden het een goed idee vinden om de basisvaardigheden werkgerelateerd aan te laten leren, mits het niet de taak van de werkgever is om deze mensen basisvaardigheden bij te brengen.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding en achtergrond

Het huidige kabinet wil de dienstverlening voor WGA-gerechtigden intensiveren en verbeteren. In het programmaplan Doorontwikkeling WGA-dienstverlening is beschreven hoe het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) daar samen met UWV toe wil komen. Een van de initiatieven is om scholing als ondersteunende dienstverlening (op weg) naar werk (beter) aan te laten sluiten op de kenmerken van de WGA-populatie om zo de kans op werk te vergroten. Met het scholingsexperiment WGA wordt onderzocht op welke manier(en) dit kan. Dit rapport doet verslag van een vooronderzoek naar de mogelijkheden om meer scholing in te zetten voor WGA'ers. Het vooropgestelde idee is hierbij geweest om vooral de mogelijkheden en meerwaarde te onderzoeken van de combinatie van leren en werken¹ – een scholingsvorm die in het huidige dienstverleningspakket van UWV onderbelicht is, maar wel vaak wordt aangestipt als geschikte vorm voor doelgroepen zoals WGA'ers. Op grond van de bevindingen in dit rapport wordt in het najaar van 2020 besloten in welke vorm een scholingsexperiment WGA verder wordt ontwikkeld.

1.2. Onderzoekopzet

Dit vooronderzoek is uitgevoerd volgens een multimethodebenadering:

- We hebben data-analyses op UWV-databestanden uitgevoerd om een helder beeld te krijgen van de WGA'ers en de inzet van scholing onder deze groep.
- WGA'ers zijn gevraagd naar hun ervaringen en wensen op het gebied van scholing via een combinatie van telefonische interviews met dertig klanten en een online vragenlijst onder driehonderd deelnemers van het WIA-klantpanel.
- UWV-professionals zijn bevroegd via een online vragenlijst onder stafarbeidsdeskundigen.
- Re-integratiebedrijven zijn bevroegd via een combinatie van telefonische interviews en een online vragenlijst onder leden van de brancheverenigingen OVAL en Noloc;
- Werkgeversservicepunten zijn bevroegd via twee groepsinterviews (via MS Teams) met in totaal zes senior adviseurs werkgeversdienstverlening.
- Leerwerkloketten zijn bevroegd via een groepsinterview (via MS Teams) met drie adviseurs Leerwerkloketten.
- SBB is bevroegd via een telefonisch interview met de teamleider regionaal advies onderwijs arbeidsmarkt.
- De werkgeversorganisaties zijn bevroegd via een groepsinterview met twee vertegenwoordigers van AWWN en VNO-NCW.

Om het perspectief van de WGA'er in beeld te krijgen is onder driehonderd deelnemers van het WIA-klantpanel een online vragenlijst uitgezet. In deze vragenlijst is gevraagd naar mogelijke randvoorwaarden en drempels voor scholing, leer-werkcombinaties en scholingstrajecten met betrekking tot basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden). Ten tweede is met interviews afgenomen bij dertig WGA'ers in kaart gebracht welke randvoorwaarden (vanuit UWV) ervoor kunnen zorgen dat de scholing, en in het bijzonder leer-werkcombinaties, passend en succesvol zijn. Voor deze onderzoeksfase is de Kritische Incidenten Techniek gebruikt (Flanagan, 1954). Centraal bij deze methode staat de individuele ervaring van de deelnemer aan het onderzoek. Via open vragen wordt de deelnemer uitgenodigd om concrete ervaringen te bespreken, die men als overwegend positief of negatief heeft beleefd. De gegevens die op deze wijze zijn verzameld, geven een gedetailleerd en diepgaand beeld van bevorderende en hinderende factoren voor scholing van WGA'ers (Butterfield et al., 2005; Grove & Fisk, 1997). De brede groep WGA'ers is dus ondervraagd. Het betrof zowel WGA'ers die wel als geen scholing hebben gevolgd en die volgens de betrokken professional van UWV baat kunnen hebben bij scholing.

De interviews met re-integratiebedrijven, SBB, Werkgeversservicepunt en Leerwerkloketten zijn voorbereid door het opstellen van gespreksleidraden, in samenwerking met het UWV-kernteam Scholingsexperiment WGA. De digitale vragenlijsten zijn eveneens in samenwerking met dit kernteam opgesteld. Ze zijn ingeprogrammeerd door IPSOS (re-integratiebedrijven en stafarbeidsdeskundigen), respectievelijk MWM2 (WIA-klantpanel).

1.3. Leeswijzer

Om een zo helder mogelijk beeld te schetsen van de huidige situatie rondom de scholing van WGA'ers, de gewenste situatie en de randvoorwaarden die daaraan zijn verbonden, is dit rapport als volgt ingedeeld. Eerst brengt hoofdstuk 2 de kaders omtrent de inzet van re-integratiedienstverlening en scholing van WGA'ers in beeld. Vervolgens laat hoofdstuk 3 zien wie de WGA'ers met arbeidsvermogen zijn en wie van hen in de afgelopen jaren heeft deelgenomen aan scholing. Hoofdstuk 4 zoomt daarna in op de kenmerken van de scholing die WGA'ers de afgelopen jaren volgden. De daaropvolgende hoofdstukken doen verslag van het onderzoek naar de visie van klanten (hoofdstuk 5), UWV-professionals (hoofdstuk 6) en externe partijen zoals re-integratiebedrijven, Werkgeversservicepunten, Leerwerkloketten en SBB (hoofdstuk 7). Hoofdstuk 8 bevat een synthese van alle bevindingen.

¹ In het nieuwe Inkoopkader Scholing zal hiervoor de term leerbaan gebruikt worden.

2. Kaders rond re-integratiedienstverlening en scholing van WGA'ers

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de kaders rond re-integratiedienstverlening in het algemeen, en scholing in het bijzonder, voor werkzoekenden met een AG-uitkering. WGA'ers behoren tot deze groep werkzoekenden en vallen onder de kaders die voor deze groep in zijn geheel gelden. Paragraaf 2.1 vat samen welke dienstverlening UWV kan bieden op weg naar werk en welke plaats scholing daarbinnen heeft. Paragraaf 2.2 introduceert de Beleidsregels Scholing, waarin UWV uitwerking geeft aan de wettelijke bepaling om de noodzaak van scholing (op weg) naar werk vast te stellen. Paragraaf 2.3 introduceert het Inkoopkader Scholing op basis waarvan UWV overeenkomsten met leveranciers afsluit. Tot slot geeft paragraaf 2.4 een overzicht van lopende initiatieven binnen en buiten UWV om meer scholing in te gaan zetten, en waar ook WGA'ers gebruik van zouden kunnen gaan maken.

2.1. De dienstverlening aan WGA'ers op weg naar werk

UWV biedt eigen dienstverlening aan WGA'ers op weg naar werk en financiert daarnaast werkvoorzieningen, re-integratiedienstverlening en scholing die worden ingekocht bij externe partijen. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de vormen van eigen en uitbestedbare dienstverlening. Zoals blijkt uit deze tabel kunnen WGA'ers qua eigen UWV-dienstverlening zowel gebruik maken van basisdienstverlening² als AG-dienstverlening. Voor de financiering van werkvoorzieningen, scholing en de (verplichte) uitbesteding van re-integratiedienstverlening ontvangt UWV jaarlijks van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid budget. Dit budget is specifiek geormerkt voor de ondersteuning van werkzoekenden met een ziekte of arbeidsbeperking bij het vinden en behouden van werk (het zogenaamde re-integratiebudget AG). UWV koopt ten laste van dit budget re-integratieactiviteiten in voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.³ Deze activiteiten worden ingekocht bij re-integratiebedrijven onder het Inkoopkader Re-integratiediensten. Deze dienstverlening is bijvoorbeeld bedoeld om de klant weerbaarder te maken (o.a. leren omgaan met zijn arbeidsbeperking, grenzen stellen), weer arbeidsritme op te laten bouwen (werknemersvaardigheden aanleren) en samen met de klant hem (weer) te motiveren in/voor een passend beroep (arbeidsmarktorientatie). Voor klanten met een heel grote afstand tot arbeidsmarkt, is er dienstverlening beschikbaar om hen te activeren om re-integratieactiviteiten te gaan volgen (participatie-interventie en maatschappelijke deelname). Verder financiert UWV uit dit re-integratiebudget AG werkvoorzieningen voor mensen met een structureel functionele beperking. Voorbeelden van werkvoorzieningen zijn een jobcoach, schrijf- of gebarentolk, orthopedische werkschoenen of een aangepaste auto. Inzet van een dergelijke voorziening kan al tijdens de re-integratieondersteuning naar werk. De voorziening geldt als compensatie voor de structureel functionele beperking op het werk.

Scholing voor ZW- en AG-uitkeringsgerechtigden wordt ook betaald uit het re-integratiebudget AG.⁴ Net als de andere typen dienstverlening moet deze scholing erop gericht zijn om de werkzoekende naar werk te begeleiden; betaald werk is altijd het beoogde einddoel. Afhankelijk van de individuele situatie van de werkzoekende maken UWV-professionals een keuze uit het totale beschikbare dienstverleningsaanbod, waaronder scholing. Zij beoordelen samen met de klant wat de meest passende en efficiënte route (op weg) naar werk is. Individueel maatwerk is hierbij leidend. Qua scholing heeft UWV geen wettelijke taak in het aanleren van basisvaardigheden - het aanleren van de Nederlandse taal of digitale vaardigheden - als algemene vaardigheid. Mocht dit noodzakelijk blijken, dan verwijst UWV de klant door naar de betreffende instanties (w.o. bibliotheken). Alleen als een klant over onvoldoende taalvaardigheid en/of digitale vaardigheid heeft voor de beoogde beroepsrichting, dan zal UWV de klant ondersteunen om deze vaardigheden aan te leren als onderdeel van de scholing. Dit is altijd gericht op de beoogde functie; zoals het aanleren van technische begrippen.

Van alle in te zetten middelen komt de focus in recente jaren steeds meer op scholing te liggen. Het ministerie van SZW liet in de kamerbrief van 27 september 2018 weten dat het kabinet start met een meerjarig actiegericht programma. Dit programma stelt mensen in staat om de eigen regie in handen te nemen als het gaat om een leven lang ontwikkelen. UWV onderkent het belang van een leven lang ontwikkelen en wil hieraan bijdragen door meer op scholing in te zetten om zo klanten te begeleiden naar (duurzaam) werk. Al die aandacht voor scholing betekent nog niet automatisch dat een klant direct te scholen is in zijn beoogde beroepsrichting. Voordat UWV scholing inzet, moet worden aangetoond dat de klant in staat is om de scholing te volgen, deze met een certificaat of diploma af te ronden en het beroep uit te oefenen waartoe de scholing opleidt. De Beleidsregels Scholing⁵ beschrijven de uitgangspunten hiervoor (zie paragraaf 2.2). Omdat WGA'ers al vrij lang (ten minste twee jaar) uit het arbeidsproces zijn en terugkeer naar het eigen werk - door de opgedane beperkingen - veelal niet mogelijk is, beschikken zij vaak niet meer over actuele werknemers- of persoonlijke vaardigheden (bijvoorbeeld arbeidsritme of stressbestendigheid). Ze moeten leren

² UWV kan elke werkzoekende dienstverlening bieden vanuit zijn publieke arbeidsbemiddelingstaak. Ook de WGA-populatie kan van deze dienstverlening gebruikmaken.

³ Deze re-integratieactiviteiten kunnen alleen worden ingekocht indien er geen andere wettelijke (en daarmee voorliggende) financieringsbron is. Is die er wel, dan verwijst UWV de werkzoekende naar de betreffende instantie. Voorbeelden hiervan zijn de ondersteuning door een gemeente bij schuldenproblematiek, het aanleren van de Nederlandse taal als onderdeel van de inburgeringsplicht, instrumenten die behoren tot de Zorgverzekeringswet (zoals fysiotherapie) of de Wet maatschappelijke ondersteuning (aanpassing van de woning in verband met een fysieke beperking).

⁴ UWV beschikt over een apart scholingsbudget voor WW'ers.

⁵ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037955/2016-05-18>

omgaan met hun arbeidsbeperking in relatie tot werk en zich heroriënteren op de arbeidsmarkt. In dergelijke situaties moet eerst aan de versterking van zijn werknemers- en/of persoonlijke vaardigheden worden gewerkt, voordat deze WGA'ers in aanmerking komen voor scholing.

Tabel 2.1 Overzicht beschikbare dienstverlening

Basisdienstverlening UWV	<ul style="list-style-type: none">• Inschrijving werkzoekende• Aanbod geschikte vacatures• Voordracht geschikte vacatures waarbij voor de WGA-populatie rekening gehouden wordt met de eventuele ervaren belemmeringen• Gebruik Werkmap• Plaatsen cv op werk.nl• Online testen, online trainingen en webinars• Sollicitatietips• Informatie over arbeidsmarktkansen/kansrijke beroepen• Informatie over eigen bedrijf starten• Hulpmiddelen: beroepenkaart/beroepenvinder• Werkgeversdienstverlening (w.o. convenanten met werkgevers)
AG-dienstverlening UWV	<ul style="list-style-type: none">• Digitaal contact met een adviseur via Werkmap en e-coaching• Minimaal één keer per jaar een persoonlijk gesprek met een adviseur/ arbeidsdeskundige t.b.v. verstrekken informatie en advies en individuele coaching• Groepsgewijze dienstverlening op de vestiging: informatiebijeenkomsten en workshops• Bemiddeling naar werk, ook grensoverschrijdend• Competentietesten• Adviesgesprekken over arbeidsmarktgerichte scholing• Herkennen en doorverwijzen laaggeletterden en minder digivaardigen naar aanbieders van cursussen vaardigheden• Jobcarving/Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsmarkt
Inkoop re-integratie UWV⁶	<ul style="list-style-type: none">• Inkoopkader Re-integratiediensten waaronder:<ol style="list-style-type: none">1. Modulaire⁷ re-integratiediensten – participatie-interventie, bevorderen maatschappelijke deelname, begeleiding tijdens scholing)2. Werkfit maken – verhogen van persoonlijke effectiviteit, aanleren van werknemersvaardigheden en heroriëntatie op de arbeidsmarkt3. Naar werk – sollicitatievaardigheden, opstellen van cv en matches op vacatures, begeleiding zelfstandig ondernemerschap4. Praktijkassessment• Inkoopkader Innovatieve re-integratiedienstverlening w.o. innovatie van re-integratiedienstverlening, leer-werktrajecten, EVC• Inkoopkader Scholing⁸ w.o. het inzetten van scholing
Voorzieningen⁹	<ul style="list-style-type: none">• Persoonlijke ondersteuning door een jobcoach tijdens een dienstbetrekking• Overige werkvoorzieningen zoals tolk- en vervoersvoorziening• Subsidie werkgever t.b.v. de inzet van een interne jobcoach• Subsidie werkgever t.b.v. aanpassing van werkplek/bedrijfsproces/bedrijfspan• Voorzieningen t.b.v. (startende) zelfstandigen w.o. verlenen van een starterskrediet, tolk- en vervoersvoorziening
Inkomensvoordelen werkgever	<ul style="list-style-type: none">• Lage-inkomensvoordeel (LIV)• Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)
Subsidie werkgever en/of werknemer	<ul style="list-style-type: none">• Proefplaatsing – werknemer werkt met behoud van uitkering• Loonkostenvoordeel werkgever

⁶ Zie hiervoor het Inkoopkader Re-integratiediensten 2020, het Inkoopkader Innovatieve re-integratiedienstverlening en het Inkoopkader Scholing op <https://www.uwv.nl/zakelijk/leveranciers/re-integratiedienstverlening/index.aspx>.

⁷ De diensten kunnen op elk moment in de begeleiding onafhankelijk van elkaar worden ingezet.

⁸ Dit Inkoopkader zal per 1 januari 2021 geactualiseerd worden. Dan worden alle scholingsdiensten w.o. scholingen, leerwerktrajecten en EVC onder één inkoopkader gebracht.

⁹ Zie hiervoor Beleidsregel Protocol Voorzieningen, Beleidsregel Protocol Jobcoach en Beleidsregel Protocol Interne Jobcoaching.

2.2. Beleidsregels Scholing

Als scholing onderdeel is van de re-integratieactiviteiten (op weg) naar werk, dan beoordeelt UWV de noodzaak van de scholing. Deze beoordeling is nodig om te toetsen of UWV de scholing kan faciliteren. Dat er sprake moet zijn van een noodzakelijke scholing is opgenomen in de wetsartikelen van de WIA, Wajong, Ziektewet en WW. Door UWV is het begrip 'noodzaak' uitgewerkt in de Beleidsregels Scholing (ook wel het Protocol Scholing genoemd). Deze Beleidsregels Scholing past UWV toe voor alle UWV-klanten die scholing willen gaan volgen. Als de noodzaak van de beoogde scholing vaststaat, faciliteert UWV de klant bij het volgen van deze scholing en financiert UWV in principe de opleidingskosten. De klant wordt vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen gedurende de opleidingsperiode (zoals solliciteren naar passend werk) en als daar budget voor is, financiert UWV de opleidingskosten. Stelt UWV vast dat de scholing niet noodzakelijk is, dan faciliteert UWV de beoogde scholing niet. Dit betekent niet dat UWV daarmee een verbod uitspreekt dat de klant de scholing zou mogen volgen. De klant dient zich dan echter wel aan zijn re-integratieverplichtingen te houden en de scholing zelf te bekostigen. Het is dan aan de klant zelf of hij toch start met de scholing.

De Beleidsregels Scholing zijn zodanig opgesteld, dat de klant gemotiveerd en in staat is zich te focussen op het succesvol doorlopen van de scholing gericht op het bemiddelingsberoep. Door het volgen en afronden van de scholing vergroot hij zijn kans op werkhervatting. Om deze beoordeling te kunnen doen, vindt er een toetsing plaats op de volgende drie indicatoren:

- a. Is de beoogde scholing arbeidsmarktrelevant?
- b. Overschrijdt de opleidingsduur de maximum gestelde wettelijke opleidingsduur niet?
- c. Is de werkzoekende schoolbaar?

UWV acht scholing alleen noodzakelijk in relatie tot het vinden van werk als aan *alle* drie de indicatoren is voldaan.

Ad a.

De scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn. Onder arbeidsmarktrelevant wordt verstaan, dat de scholing opleidt naar een beroep/functie of in een beroepsrichting waarbij er een reële en realistische kans bestaat dat de klant na afronding van de scholing aan het werk kan. Het kan om de vervulling van een reeds bestaande vacature gaan, maar ook om een toekomstige vacature. In het kader van zelfstandig ondernemerschap moet het plausibel te zijn dat de klant zijn kansen vergroot om zich - met behulp van het geleerde tijdens de scholing - een inkomen te verwerven. De arbeidsmarktrelevantie van de scholing toets UWV op de volgende manier. Er is sprake van:

- een baanintentie of baangarantie. Dit is de concreetste aanwijzing dat de klant aan het werk kan gaan. In deze situatie heeft een (toekomstige) werkgever het voornemen om de werkzoekende een dienstbetrekking aan te bieden;
- een door UWV vastgesteld kansberoep. Dit is een beroep waarbij er vraag naar werknemers is. UWV houdt hiervan een landelijke lijst bij. Daarnaast valt op basis van regionale arbeidsmarktinformatie te beoordelen of er sprake is van een kansberoep voor die betreffende regio;
- dat de klant zelf inzichtelijk maakt dat hij door het volgen van de scholing een reële kans op werk maakt waarmee hij in zijn levensonderhoud kan voorzien. UWV toetst zijn onderbouwing op plausibiliteit.

Ad b.

De duur van de scholing overschrijdt de maximale wettelijke periode niet. Als uitgangspunt hanteert UWV een maximale scholingsduur van één jaar. Deze duur is zo gekozen, om de toets op de arbeidsmarktrelevantie van de scholing te kunnen borgen. Door de bank genomen zijn de trends die zich op de arbeidsmarkt afspelen tot maximaal één jaar nog wel te overzien. Het wordt lastiger om trends tot twee jaar en verder in te schatten. Dit is de voornaamste reden om scholing met een duur tot één jaar als uitgangspunt te nemen en niet in de basis aan te sluiten bij de wettelijke maximale scholingsduur van twee jaar. Dit is het generieke beleid. Duurt een scholing niettemin twee jaar, dan kan een klant in individuele gevallen deze scholing toch volgen als de scholing aantoonbaar de baankansen vergroot. Hierdoor kan een klant bijvoorbeeld een leer-werkcombinatie volgen. Denk bijvoorbeeld aan opleidingen in de zorg of het onderwijs.

Ad c.

De klant moet schoolbaar zijn. De globale toets of een klant schoolbaar is, bestaat uit een drietal aspecten. Deze toets geeft een antwoord op de vraag of de klant – als individu – in staat wordt geacht de scholing met succes te kunnen volgen en afsluiten. De aspecten waarop UWV toetst zijn:

- De klant beschikt over de vereiste cognitieve vaardigheden. Dit houdt in dat hij o.a. voldoet aan de formele instroomeisen van het opleidingsinstituut.
- De beoogde scholing én de beroepsrichting waarvoor de scholing opleidt, sluit aan bij de belasting en belastbaarheid van de klant. UWV toetst of de klant fysiek en mentaal in staat is om de scholing te kunnen gaan volgen. Mogelijk zijn er nog aanpassingen nodig (parttime scholing in plaats van fulltime) of extra begeleiding tijdens de scholing.
- De persoonlijke omstandigheden van de klant. Zijn er rondom de persoon van de klant zelf nog belemmeringen dan wel in zijn leefsituatie die eerst nog de aandacht vragen? Denk bijvoorbeeld aan het ontbreken van actuele werknemersvaardigheden, dat er sprake is van een andere daginvulling omdat hij bijvoorbeeld zorgtaken op zich genomen heeft, of wellicht spelen er aspecten met betrekking tot wonen en zijn financiële situatie. Als deze aspecten (te) veel aandacht vragen van de klant, dan is het de vraag of hij zijn focus wel voldoende op de scholing kan richten.

Er is alleen sprake van een noodzakelijke scholing als de klant voldoet aan alle drie de indicatoren. Als aan één of meerdere indicatoren niet is voldaan, dan faciliteert UWV de scholing (nog) niet. Meer specifiek voor de indicator schoolbaar, geldt dat UWV klanten voor wie het beschikt over Re-integratiebudget AG, kan ondersteunen om hen schoolbaar te maken. UWV kan re-integratieactiviteiten uit het Inkoopkader Re-integratiediensten voor de klant inzetten. Gaat het om activiteiten die door andere instanties worden uitgevoerd, dan verwijst UWV de klant naar hen door. Zie ook onder 2.1. Op basis van de Beleidsregel Scholing zet UWV pas scholing in op het moment dat de klant in staat wordt geacht deze met succes te kunnen afronden.

In 2020 is het rapport van Artédud verschenen waarin de uitkomsten van het onderzoek naar inzet van post-initiële scholing door de UWV-professionals is opgenomen. Het rapport met de titel Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing (De Greef & Heimens Visser, 2020) bevat informatie over onder welke voorwaarden inzet van scholing bij volwassenen succesvol is en hoe UWV scholing inzet. De onderzoekers concludeerden dat de UWV-professionals nog onvoldoende gebruikmaken van de wettelijke en beleidsmatige mogelijkheden die de Beleidsregels Scholing bieden.

2.3. Het Inkoopkader Scholing

UWV koopt onder het Inkoopkader Scholing 2011 scholingen in. Scholingen zijn gedefinieerd als 'het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, functie of beroep in dienstbetrekking dan wel als zelfstandig ondernemer, waarbij het verwerven van de kennis en/of vaardigheden plaatsvindt onder begeleiding van daartoe aangestelde docenten volgens een vooraf vastgesteld programma en opgedane kennis en/of vaardigheden worden getoetst'. UWV maakt in dit Inkoopkader Scholing slechts onderscheid in scholingen met een duur tot twee maanden en scholingen met een duur van maximaal één jaar. Er geldt geen nader onderscheid in typen scholingsactiviteiten.

Tot 1 januari 2021 bestaat de mogelijkheid om onder het Inkoopkader Innovatieve dienstverlening leer-werktrajecten in te kopen. Het gaat hier om de combinatie leren en werken. Het kan om volgtijdelijk leren en werken gaan, maar ook om het parallel leren en werken. Bij volgtijdelijk leren en werken volgt de klant eerst activiteiten zoals opgenomen in de re-integratiedienst Werkfit maken. Als hij werkfit is, dan start hij met de scholing. Bij parallel leren en werken gaan deze activiteiten meer hand in hand.

De idee is om uiterlijk per 1 januari 2021 over een geactualiseerd Inkoopkader Scholingsdiensten te beschikken. Het huidige Inkoopkader Scholing 2011 is namelijk aan vernieuwing toe.

Per 1 januari 2021 koopt UWV de volgende scholingsdiensten in:

- Opleidingen die opleiden tot een beroep of functie (bijvoorbeeld metselaar, ICT-specialist, boekhouder);
- Functiegerichte vaardigheidstrainingen; deze zijn gericht op het aanleren van een of een beperkt aantal aspecten die behoren tot een beroep of functie (bijvoorbeeld een cursus Excel, die toepasbaar is in meerdere beroepen);
- Leerbanen; het gaat hier uitsluitend nog om parallel leren en werken. Denk aan opleidingen die behoren tot de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), beroepsopleidende leerweg (BOL) en praktijkleren;
- Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC).

2.4. Lopende relevante acties om (meer) scholing in te zetten

Leven lang ontwikkelen staat volop in de politieke en maatschappelijke belangstelling. Zowel binnen als buiten UWV worden daarom initiatieven ondernomen om leven lang ontwikkelen van de grond te krijgen en werkenden en werkzoekenden te stimuleren om te investeren in hun eigen ontwikkeling met behulp van scholing. Hieronder geven we een opsomming van een aantal lopende initiatieven om meer scholing in te zetten.

Nederland leert door

Met ingang van 1 augustus 2020 hebben alle werkenden en werkzoekenden in Nederland de mogelijkheid om kosteloos een ontwikkeladvies aan te vragen bij een gekwalificeerde loopbaanadviseur. Dit ontwikkeladvies biedt de burger inzicht in zijn kansen op de arbeidsmarkt en zijn mogelijkheden voor om- en bijscholing. Het ontwikkeladvies wordt bekostigd uit het budget NL leert door, dat onderdeel is van het tweede noodpakket voor werkgevers (de NOW 2.0). Werkgevers zijn verplicht hun werknemers te stimuleren om zich te scholen. Om hen hierbij te ondersteunen is het budget Nederland leert door beschikbaar gesteld. Naast het ontwikkeladvies zal ook de mogelijkheid beschikbaar komen om online scholingen te gaan volgen. De online scholingen zullen uiterlijk in het vierde kwartaal van 2020 beschikbaar komen. In totaal is een bedrag van € 50 miljoen vrijgemaakt voor ontwikkeladviezen en de online scholingen. NL leert door moet werkenden, werkzoekenden en werkgevers bewust maken van het belang van leren en ontwikkelen.

STAP-regeling

In opdracht van het ministerie van SZW werkt UWV aan de implementatie van de STAP-regeling (Stimulans arbeidsmarktpositie). Deze treedt op 1 januari 2021 in werking. Het STAP-budget komt in de plaats van de huidige fiscale aftrekregeling studiekosten. De regeling is bedoeld voor alle burgers tussen de 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd die een binding hebben met de arbeidsmarkt. Zij kunnen de subsidie online aanvragen. Scholingen die voor subsidie in aanmerking komen zijn opgenomen in een zogenaamd Scholingsregister. Het ministerie van SZW vult dit register in overleg met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), en bepaalt zo welke scholingen voor subsidie in aanmerking komen. Burgers kunnen maximaal € 1.000 per jaar subsidie ontvangen. De bedoeling is dat de burger de subsidie besteedt aan een scholing waardoor hij beter inzetbaar is en blijft op de arbeidsmarkt. UWV heeft in dit kader laten weten dat het een arbeidsmarktrelevant scholingsadvies wil uitbrengen om de burger bij zijn scholingskeuze te ondersteunen. In eerste instantie wordt een digitaal advies ontwikkeld. Dit digitaal advies geeft slechts een globale richting aan. Om individueel maatwerk te kunnen leveren is kennis van de klant met betrekking tot zijn mogelijkheden, motivatie en capaciteiten, de regionale arbeidsmarkt en de gevraagde beroepsvaardigheden nodig. UWV heeft de intentie om dit arbeidsmarktrelevant scholingsadvies eerst aan de eigen uitkeringsgerechtigden aan te bieden en in latere instanties aan alle burgers.

Samenwerkingsovereenkomst SBB

Eind november 2019 heeft UWV WERKbedrijf een samenwerkingsovereenkomst gesloten met SBB. SBB staat voor Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Zij zijn de organisatie in Nederland die over het middelbaar onderwijs (mbo) gaan. De directies van SBB en UWV hebben de ambitie uitgesproken dat SBB en UWV in 2020 samen als een belangrijk publiek 'kennispunt' voor arbeidsmarktinformatie worden gezien en samen een regionale infrastructuur voor een leven lang ontwikkelen (LLO) ontwikkelen. SBB heeft tot doel dat studenten de beste praktijkopleiding krijgen met uitzicht op een baan en dat bedrijven nu en in de toekomst beschikken over de vakmensen die ze nodig hebben. De volgende initiatieven lopen:

- Pilots praktijkleren met een praktijkverklaring van het mbo. UWV doet sinds 2019 in een aantal regio's mee aan de pilots praktijkleren met een praktijkverklaring van het mbo. De doelgroep voor deze pilots bestaat uit werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (inclusief entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Op basis van de vraag van de werkgever, de mogelijkheden van de deelnemer en van het leerbedrijf worden vaardigheden aangeleerd in een leerbedrijf. Deze vaardigheden worden met een praktijkverklaring van het mbo erkend. De deelname van UWV aan deze pilots is nog beperkt.
- SBB heeft op verzoek van het ministerie van OCW een Actieplan stages en leerbanen opgesteld. Dit plan is op 21 april 2020 gepubliceerd.¹⁰ Het actieplan bevat actiepunten voor SBB en *calls-to-action* voor partners. SBB wil graag het actieplan verbinden aan o.a. de initiatieven Perspectief op Werk/NLwerkdood.nl en Leerwerkloketten.
- SBB lanceert de website leerbanen.nl. UWV neemt deel aan de klankbordgroep waarin gebruikers van de site meepraten over doorontwikkeling. Onderdeel van de site is een meldpunt voor niet-gevonden leerbanen. Een soort 'tekortsignaalfunctie'.

¹⁰ Zie <https://www.s-bb.nl/actieplan-stages-en-leerbanen>.

3. Wie zijn de WGA'ers en wie volgt scholing?

Dit hoofdstuk brengt de kenmerken in kaart van de WGA'ers met arbeidsvermogen die in de jaren 2015–2018 zijn ingestroomd bij WERKbedrijf: de omvang van de groep, de kenmerken qua geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en aard van de belemmering. De groepen WGA 35-80 en 80-100 worden vergeleken met elkaar en met het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking. Ook bekijken we welk deel van deze groepen al dan niet scholing volgde en wie er scholing volgde.

Onderzoeksmethode

Om de WGA'ers met arbeidsvermogen in beeld te kunnen brengen, hebben we bestandsanalyses uitgevoerd. We onderzochten de kenmerken van WGA'ers die van 2015 t/m 2018 zijn overgedragen van SMZ aan WERKbedrijf (i.e. de instroom van WGA'ers bij WERKbedrijf in deze periode). De sociaal-medische beperkingen van deze groep WGA'ers zijn gedestilleerd uit het CBBS-databestand met gegevens uit de claimbeoordelingen¹¹. Gegevens over geslacht en leeftijd komen uit het NPN-databestand. Het opleidingsniveau is achterhaald door het CBBS-databestand aan het werkzoekendenbestand te koppelen. Via koppeling van deze bestanden aan een bestand¹² met informatie over ingekochte scholing hebben we achterhaald hoe de groep WGA'ers (met arbeidsvermogen) die scholing krijgt, verschilt van de totale groep WGA'ers met arbeidsvermogen.

Bevindingen

De cijfers laten zien dat er in de periode 2015–2018 ongeveer 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen zijn ingestroomd bij WERKbedrijf. Deze WGA'ers zijn lager opgeleid en ouder dan de gemiddelde werkzame persoon in Nederland. Een kwart van de WGA 35-80 en ruim een derde van de WGA 80-100 heeft geen startkwalificatie (d.w.z. een opleidingsniveau niet hoger dan basisonderwijs, vmbo of mbo-1).

4% van de WGA'ers die in de periode van 2015 t/m 2018 instroomde bij WERKbedrijf volgde in de jaren 2015 t/m 2018 door UWV gefinancierde scholing¹³. Mannelijke WGA'ers nemen vaker deel aan scholing dan vrouwelijke WGA'ers. Middelbaar opgeleiden volgen vaker scholing dan zowel laag- als hoogopgeleide WGA'ers. Bij de WGA 80-100 neemt de leeftijdscategorie 25-44 vaker dan de andere leeftijdsgroepen deel aan scholing; bij de WGA 35-80 is het vooral de groep van 35-55 jaar die scholing volgt. Er lijken geen heel grote verschillen qua belemmeringen tussen de groepen die wel en geen scholing hebben gevolgd. De mensen die scholing volgden hebben alleen iets minder vaak aandachts- of concentratieproblemen, een urenbeperking of gevoeligheid voor stress dan de mensen die geen scholing volgden.

3.1. Aantal WGA'ers met arbeidsvermogen dat wel/geen scholing heeft gevolgd

Van alle 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen die tussen 2015–2018 zijn overgedragen aan WERKbedrijf hebben er ruim 2.800 in de afgelopen jaren scholing gevolgd. Dit is 4% van het totale aantal WGA'ers met arbeidsvermogen. Bij de WGA 35-80 ligt het aandeel dat scholing volgde met 6,0%¹⁴ hoger dan bij de WGA 80-100 (2,6%)¹⁵, zie figuur 3.1.

¹¹ Alleen de eerste claimbeslissing is meegenomen in de analyse. Als klanten meerdere claimbeslissingen hebben gehad (waardoor de beperkingen kunnen veranderen) dan vallen de gegevens uit de nieuwere claimbeoordelingen er buiten.

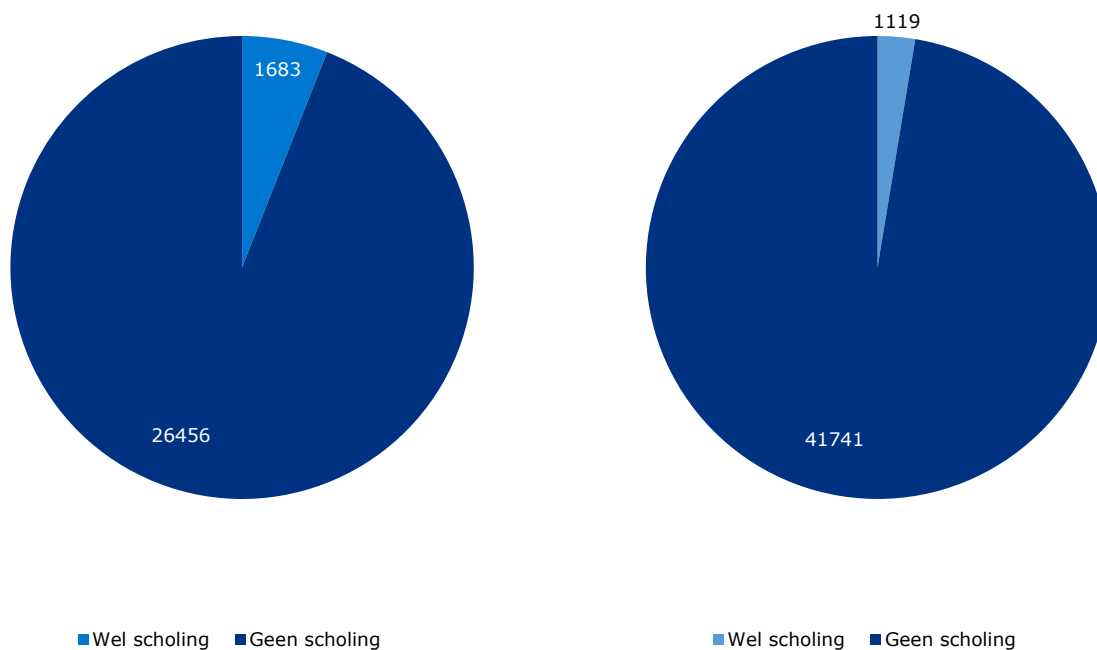
¹² Dit bestand is afkomstig uit MIP (Mijn InformatiePortaal).

¹³ Een klein deel van de mensen die in 2018 bij WERKbedrijf instroomden hebben vermoedelijk in 2019 scholing gevolgd. Die vallen hier buiten beschouwing.

¹⁴ Dit is $1.683 / (1.683 + 26.456)$.

¹⁵ Dit is $1.119 / (1.119 + 41.741)$.

Figuur 3.1 Aantal WGA'ers dat wel/geen scholing heeft gevolgd van WGA 35-80 (links) en 80-100 (rechts)



Bron: CBBS, selectie op WGA'ers met indicatie dienstverlening, gekoppeld aan MIP-bestand voor informatie over het volgen van scholing.

3.2. Geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

In de totale groep WGA 35-80 met arbeidsvermogen zitten meer mannen dan vrouwen, terwijl in de WGA 80-100 met arbeidsvermogen meer vrouwen dan mannen zitten (zie tabel 3.1). Mannelijke WGA'ers volgen vaker scholing dan vrouwelijke WGA'ers: in de groep die scholing volgt zijn mannen bij zowel de WGA35-80 als 80-100 oververtegenwoordigd in vergelijking tot hun aandeel in het aandeel WGA'ers met arbeidsvermogen.

De leeftijdsverschillen tussen WGA 35-80 en 80-100 (met arbeidsvermogen) zijn klein. In vergelijking met de werkzame beroepsbevolking zijn mensen met een WGA-uitkering relatief ouder. De leeftijdsverschillen tussen de groep die scholing volgt en de groep die dat niet doet zijn substantieel bij klanten met een WGA 80-100. De groep die geen scholing volgt is in 41% van de gevallen ouder dan 55 jaar, tegenover 19% van de 55-plussers die wel scholing volgde. Bij de WGA 35-80 is het vooral de groepen van 35-55 jaar die scholing volgt. Dit verschilt niet veel van de groep WGA 35-80 die geen scholing volgde.

Een kwart van de WGA 35-80 en ruim een derde van de WGA 80-100 heeft geen startkwalificatie (d.w.z. opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo-1), zie tabel 3.1. Het aandeel middelbaar opgeleiden (mbo 2 t/m 4/mbo-algemeen/havo/vwo) is in beide groepen ongeveer 40%. Ruim een op de vijf WGA'ers 35-80 is hoogopgeleid (hbo of hoger); bij de WGA 80-100 is dit een op de acht. Beide groepen zijn lager opgeleid dan de gemiddelde werkzame beroepsbevolking, waar 20% laagopgeleid, 40% middelbaar opgeleid en 39% hoogopgeleid is.

Middelbaar opgeleiden volgen vaker scholing via UWV dan de andere opleidingsniveaus. Dat blijkt uit het feit dat in tabel 3.1 het aandeel middelbaar opgeleiden onder de groepen die scholing volgden hoger ligt dan onder de groepen die geen scholing volgden. Bij de WGA 80-100 volgen vooral weinig laagopgeleiden scholing.¹⁶ Bij de WGA 35-80 zijn het juist de hoogopgeleiden die relatief weinig deelnemen aan scholing.

¹⁶ 36% van de WGA'ers 80-100 zonder scholing is laagopgeleid en slechts 28% van de WGA'ers 80-100 met scholing is laagopgeleid. Zij volgen dus relatief weinig scholing. Terwijl middelbaaropgeleiden 38% uitmaken van de WGA 80-100 zonder scholing en 53% van de WGA 80-100 met scholing. Middelbaaropgeleide WGA'ers 80-100 volgen dus juist relatief vaak scholing.

Tabel 3.1 Kenmerken van WGA'ers met arbeidsvermogen, die wel/geen scholing hebben gevolgd (peilmoment januari 2020)

	WGA 35-80		WGA 80-100		Werkzame beroepsbevolking
	Scholing	Geen scholing	Scholing	Geen scholing	
Geslacht					
Man	66%	54%	58%	42%	53%
Vrouw	34%	46%	42%	58%	47%
Leeftijd					
18-24 jaar	0%	0%	0%	0%	15%
25-34 jaar	7%	7%	16%	10%	21%
35-44 jaar	21%	19%	35%	22%	19%
45-54 jaar	32%	25%	30%	27%	23%
55+	40%	49%	19%	41%	21%
Opleidingsniveau					
Basisonderwijs/vmbo/mbo-1	25%	26%	28%	36%	20%
Mbo-2 t/m 4/mbo-algemeen/havo/vwo	51%	39%	53%	38%	40%
Hbo/universiteit	20%	23%	13%	12%	39%
Onbekend	4%	12%	6%	14%	1%
Totaal	1.683	26.456	1.119	41.741	8.953.000

Bron: Geslacht en leeftijd uit NPN, selectie op WGA'ers met indicatie dienstverlening. Opleidingsniveau uit werkzoekendenbestand. Het aandeel in de werkzame beroepsbevolking is gebaseerd op CBS-cijfers van Statline.

3.3. Belemmeringen

Problemen op het gebied van cognitief functioneren komen vaker voor in de WGA 80-100 dan in de WGA 35-80, terwijl fysieke beperkingen, energetische beperkingen en gevoeligheid voor stress juist vaker voorkomen bij de WGA 35-80. Er lijken geen heel grote verschillen qua belemmeringen tussen de groepen die wel en geen scholing hebben gevolgd. De mensen die scholing volgden hebben alleen iets minder vaak aandachts- of concentratieproblemen, een urenbeperking of gevoeligheid voor stress dan de mensen die geen scholing volgden. Zie het complete overzicht in tabel 3.2.

Tabel 3.2 Aandeel van de WGA-klienten die wel/geen scholing hebben gevolgd met bepaalde belemmeringen

	WGA 35-80		WGA 80-100	
	Scholing	Geen scholing	Scholing	Geen scholing
Cognitief functioneren				
Moeite met lezen, schrijven of spreken	1%	1%	2%	2%
Aandachts- of concentratieproblemen, last van geheugen/laag handelingstempo/verhoogd persoonlijk risico/geen eigen vervoer	29%	42%	38%	52%
Fysieke beperkingen				
Beperkingen aan de benen (staan, (trap)lopen, klimmen, buigen, knielen)	64%	64%	42%	58%
Beperkingen aan de armen (reiken, tillen, duwen, boven schouderhoogte actief zijn)	71%	71%	48%	63%
Beperkt hand/vingergebruik (repetitieve handvingerbewegingen, grijpkracht, toetsenbord en muis, tastzin)	23%	23%	22%	32%
Beperkingen in de rug (zitten, zitten tijdens werk, afwisseling van houding)	29%	27%	21%	28%
Beperkingen in de nek (hoofdbewegingen kunnen maken, hoofd in bepaalde stand houden)	6%	7%	4%	8%
Beperkingen met rugbeweging (torderen, buigen, reiken, getordeerd of gebogen actief zijn)	32%	31%	25%	37%
Energetische beperkingen				
Urenbeperking	51%	58%	38%	51%
Sociaal-emotionele beperkingen				
Gevoeligheid voor stress	67%	72%	53%	62%
Moeite met communiceren en/of samenwerken	19%	19%	25%	24%
Aangewezen op een voorspelbare werksituatie	8%	9%	14%	15%
Begeleiding (werken onder intensieve begeleiding, voorgestructureerd werk, vaste bekende werkwijzen)	19%	21%	22%	25%
Gedragsmatige beperkingen				
Omgaan met conflicten	49%	54%	44%	50%
Totaal	1.683	26.456	1.119	41.741

Bron: Dossieranalyse Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020).

4. Huidige praktijk scholing WGA'ers

Dit hoofdstuk brengt in beeld wat we weten over de scholing die WGA'ers in de afgelopen jaren hebben gevolgd. We kijken naar het aantal gevolgde scholingstrajecten, om wat voor soort scholing het gaat, voor welke beroepen WGA'ers worden opgeleid en wie het initiatief voor de scholing heeft genomen.

Onderzoeksmethode

De cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op het onderzoek van Van Raaij en De Graaf-Zijl (2020). Sommige van deze cijfers zijn gebaseerd op bestandsanalyse¹⁷ andere op dossieranalyse. Voor de bestandsanalyses gebruikten Van Raaij en De Graaf-Zijl een bestand met informatie over alle klanten met een arbeidsongeschiktheids- of Ziektewet-uitkering die van 2012 tot 2018 scholing hebben gevolgd via UWV. De steekproef voor het dossieronderzoek (driehonderd klanten) was aselekt getrokken uit het totale analysebestand, met informatie over alle klanten die van 2012 tot en met 2018 scholing hebben gevolgd via UWV.

Bevindingen

- In de periode 2012–2018 is de inzet van scholing voor WGA'ers vanuit UWV geleidelijk toegenomen van zo'n vijfhonderd scholingstrajecten tot ruim achthonderd scholingstrajecten per jaar. WGA'ers zijn de afgelopen jaren vooral geschoold richting een beroep in de transport & logistiek, zorg & welzijn en naar bedrijf-economische & administratieve beroepen.
- De scholing die WGA'ers volgen betreft meestal omscholing: ze worden opgeleid voor ander beroep dan dat ze voorheen uitoefenden, omdat ze door hun arbeidsbeperkingen hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen. Daarnaast volgt een kleiner deel bijscholing om zijn oude beroep weer uit te kunnen oefenen. Opscholing, gericht op een hoger kwalificatieniveau, komt nauwelijks voor. Een aanzienlijk deel van de scholing, vooral scholing richting transport & logistiek, duurt niet langer dan enkele weken. Eveneens een substantieel deel van de scholing duurt een half jaar tot een jaar. Dit zijn vaak opleidingen richting zorg of ICT. In slechts enkele gevallen duurt de scholing langer dan een jaar en is het doel om de klant een volledige mbo- of hbo-opleiding te laten volgen.
- Het gros van de door UWV-gefinancierd scholing voor WGA'ers betreft korte beroepsgerichte trainingen. Slechts 3- 6% van de scholingstrajecten van WGA'ers betreft een leer-werkcombinatie; in totaal zijn dat er zo'n veertig per jaar. Reguliere mbo-opleidingen maken 10% uit van het totaal. Brancheopleidingen zijn slechts een zeer kleine minderheid van de door UWV gefinancierde scholing.
- Bij ongeveer de helft van de WGA'ers die scholing volgde, is de scholing het sluitstuk van een langdurig traject gericht op het vinden van werk. Zij volgden voor de scholing al andere vormen van re-integratiedienstverlening (Werkfit maken en/of Naar werk). Een dergelijk traject is meestal in onderling overleg tussen UWV-professional, klant en re-integratiebedrijf uitgestippeld. Uit de dossieranalyse blijkt dat in 60-80% van de gevallen het initiatief voor de scholing zelf werd genomen door de WGA-klant.

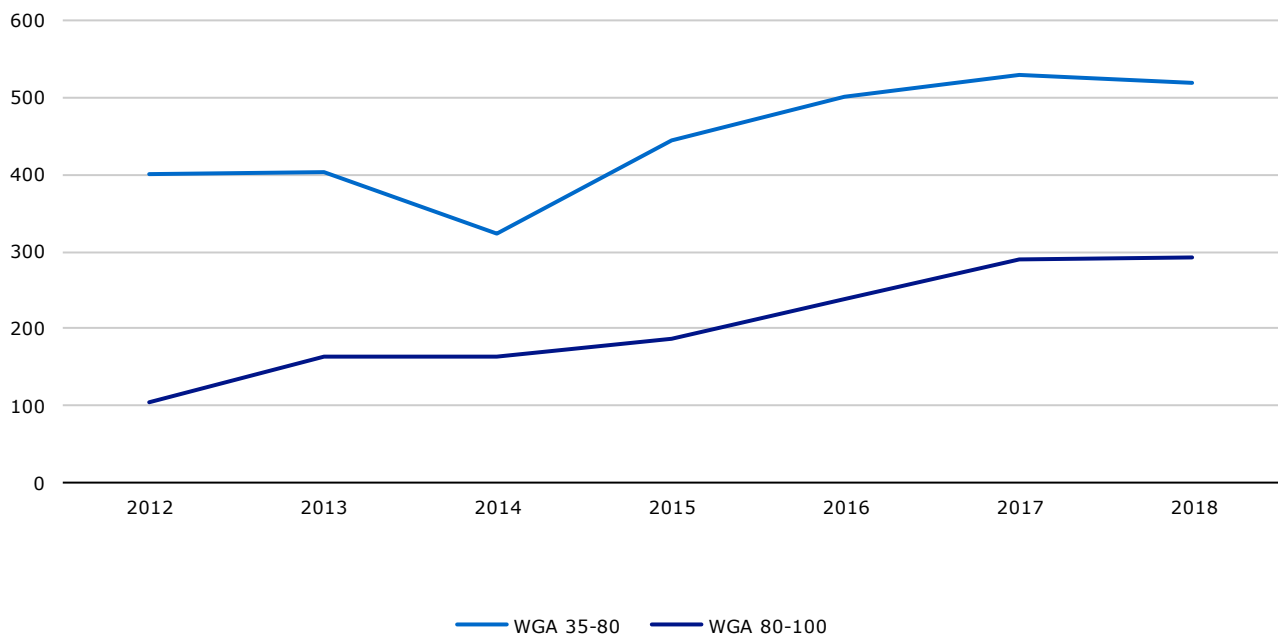
4.1. Aantal scholingstrajecten

In de periode 2012–2018 is de inzet van scholing voor WGA'ers vanuit UWV geleidelijk toegenomen van zo'n vijfhonderd scholingstrajecten tot ruim achthonderd scholingstrajecten per jaar. Zoals beschreven in hoofdstuk 3, betreft dit ongeveer 4% van het totale aantal WGA'ers met arbeidsvermogen. De waargenomen toename kan worden toegeschreven aan allerlei initiatieven van UWV WERKbedrijf om scholing meer onder de aandacht te brengen, of aan het aantrekken van de arbeidsmarkt. De precieze oorzaak is echter niet bekend. Opvallend genoeg blijkt uit het onderzoek van Van Raaij en De Graaf-Zijl (2020) dat in de Ziektewet het aantal ingekochte scholingstrajecten in dezelfde periode juist is afgenomen.

Het aantal scholingstrajecten van WGA'ers vormt ongeveer 9% van het totale aantal ingekochte re-integratieactiviteiten (Werkfit maken, Naar werk en scholing) voor deze groep. Het betreft ongeveer een kwart van alle scholing die door UWV wordt ingekocht voor mensen met een arbeidsbeperking (Wajong, WGA en Ziektewet).

¹⁷ Dit bestand is afkomstig uit MIP (Mijn InformatiePortaal).

Figuur 4.1 Aantal WGA'ers dat een scholingstraject is gestart via UWV in de jaren 2012–2018



Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. bestandsanalyses.

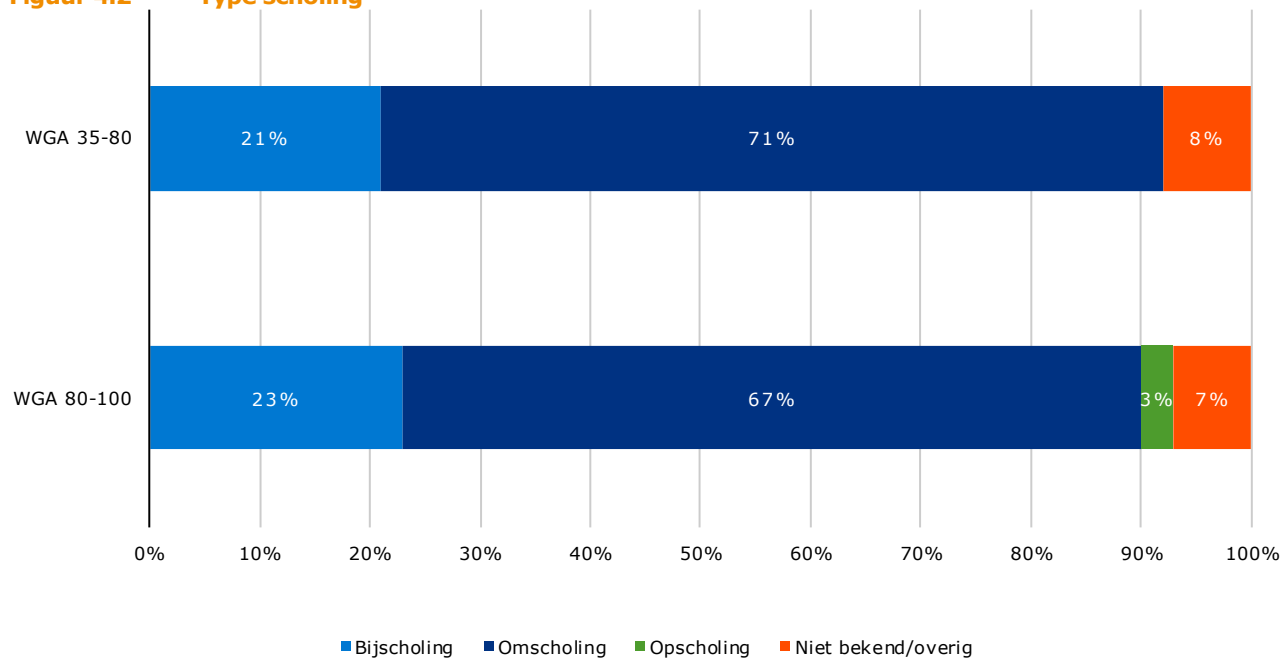
4.2. Om wat voor soort scholing gaat het?

Bij scholing voor volwassenen wordt vaak onderscheid gemaakt tussen *opscholing* (gericht op kwalificatie van een hoger onderwijsniveau), *omscholing* (gericht op kwalificatie van hetzelfde onderwijsniveau, maar in een ander vakgebied), *bijscholing* (cursus van een dag tot enkele weken) en informeel leren (werkend ervaring opdoen)¹⁸. Deze paragraaf brengt in beeld hoe deze vormen van scholing zijn vertegenwoordigd in de scholing die UWV inkoopt voor zijn klanten met een arbeidsbeperking. Daarbij onderscheiden we opscholing, omscholing en bijscholing. Informeel leren op de werkplek loopt niet via UWV, maar via werkgevers.

Bij klanten met een WGA-uitkering is er in de meeste gevallen sprake van *omscholing* (zie figuur 4.2). Dit betekent dat zij worden opgeleid voor ander beroep dan wat zij voorheen uitoefenden. Dit gebeurt bij WGA'ers vaak omdat zij door hun arbeidsbeperkingen hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen. Dit zijn bijvoorbeeld klanten die werkten in de bouw, maar door fysieke klachten genoodzaakt zijn zich om te scholen naar een ander beroep. Ook sociaal-emotionele belemmeringen spelen vaak een rol bij klanten die zich laten omscholen, met name de gevoeligheid voor stress en het niet flexibel kunnen inspelen op veranderingen. Een op de vier à vijf WGA'ers die scholing volgen, volgt *bijscholing*. Bijscholing houdt in dat een aanvullende opleiding wordt gevolgd om vakbekwaamheid en kennisniveau voor het beroep waarin men al werkte op peil te houden. Dit betreft klanten die terug willen keren in hun oude beroep, maar van wie de papieren, diploma's of certificaten niet meer up-to-date zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om een verlopen code 95 (basiskwalificatie) om weer als vrachtwagenchauffeur aan het werk te kunnen. Fysieke belemmeringen spelen bij deze groep een minder belangrijke rol dan bij de klanten die zich laten omscholen en daardoor kunnen ze vaker dan de rest terugkeren naar hun oude beroep. Sociaal-emotionele belemmeringen spelen bij deze groep even vaak als bij de groep die omscholing volgde. Dit geldt ook voor een urenbeperking.

¹⁸ Zie bijvoorbeeld Centraal Planbureau (2016).

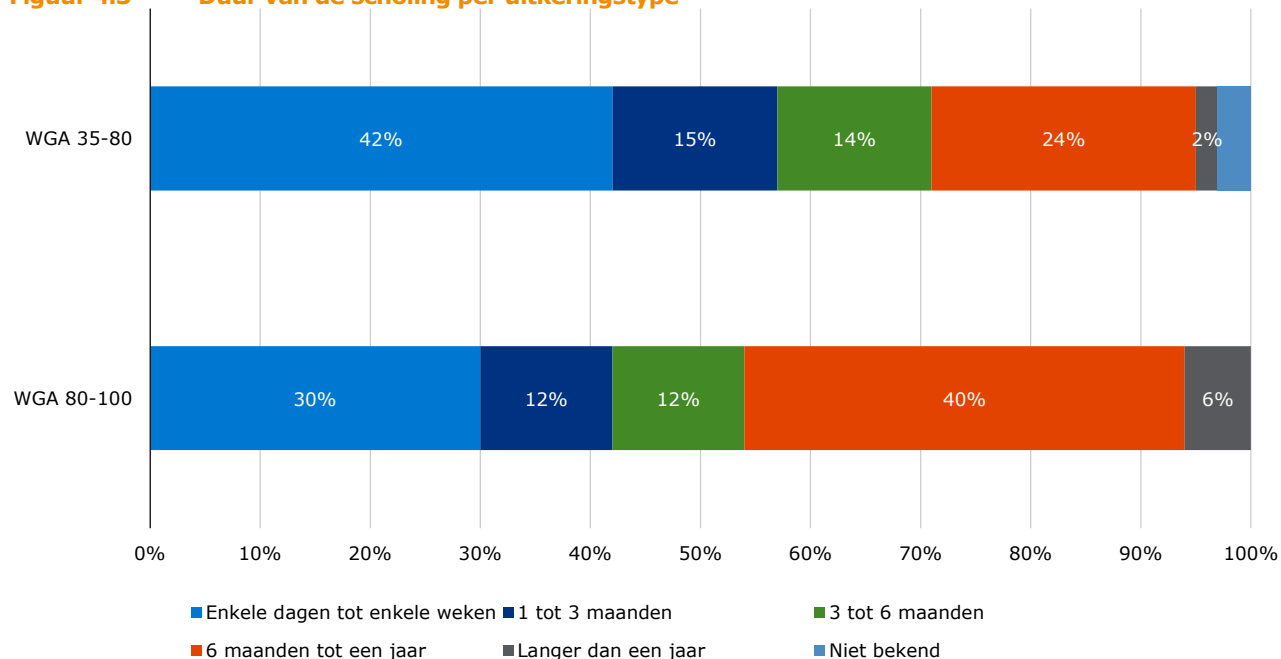
Figuur 4.2 Type scholing



Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

Qua lengte van de opleiding is er min of meer een tweedeling zichtbaar: een aanzienlijk deel is kortdurend (niet langer dan enkele weken) en een aanzienlijk deel duurt een half jaar tot een jaar (zie figuur 4.3). In bijna vier van de tien gevallen duurt de scholing niet langer dan enkele weken. Vooral richting transport & logistiek zijn de meeste scholingstrajecten van korte duur. Dergelijke kortdurende scholing betreft vaak een heftruckcertificaat, taxipas of VCA-certificaat¹⁹. Drie van de tien scholingstrajecten duren zes maanden tot een jaar. Dit zijn bijvoorbeeld ICT-gerelateerde opleidingen, opleidingen tot beveiliging of ervaringsdeskundige²⁰ in de zorg. Vooral WGA 80-100 klanten volgen relatief vaak dergelijke opleidingen. In slechts enkele gevallen duurt de scholing langer dan een jaar. In dergelijke gevallen is het doel om de klant een volledige mbo- of hbo-opleiding te laten volgen.

Figuur 4.3 Duur van de scholing per uitkeringstype



Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

¹⁹ VCA staat voor Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers en is noodzakelijk voor mensen die in de bouw aan de slag willen.

²⁰ Een ervaringsdeskundige is iemand die vanuit de eigen herstellervaring anderen hulp biedt die door iets vergelijkbaars heengaan. Bijvoorbeeld een ex-verslaafde die handvatten biedt aan hulpbehoevenden binnen de verslavingszorg. Tijdens een dergelijke opleiding tot ervaringsdeskundige leren zij die handvatten op een professionele manier in te zetten.

Slechts 3-6% van de scholingstrajecten van WGA'ers betreft een leer-werkcombinatie; in totaal zijn dat er zo'n veertig per jaar (zie tabel 4.1). Dergelijke trajecten worden vaker ingezet voor Wajongers: bij die groep is 14% van alle door UWV ingekochte scholing een leer-werkcombinatie (Van Raaij & De Graaf-Zijl, 2020). De Greef & Heimens Visser (2020) adviseren om vaker leer-werkcombinaties in te zetten voor de brede doelgroep van UWV, omdat dit beter aansluit bij hun manier van leren dan leren vanuit de schoolbanken. Reguliere mbo-opleidingen maken 10% uit van het totaal²¹. Brancheopleidingen zijn slechts een zeer kleine minderheid van de door UWV gefinancierde scholing²².

Tabel 4.1 Soort scholing

	WGA 35-80		WGA 80-100	
	Aantal per jaar	Aandeel	Aantal per jaar	Aandeel
Reguliere mbo-opleiding	30	6%	25	9%
Brancheopleiding	3	1%	0	0%
Leer-werkcombinatie	30	6%	10	3%
Overig (veelal korte beroepsgerichte training)	460	87%	265	88%

Bron: Dossieranalyse in Van Raaij & de Graaf-Zijl (2020). Absolute aantallen zijn daardoor een schatting, gebaseerd op het percentage in de steekproef * het aantal WGA'ers.

4.3. Voor welke beroepen worden WGA'ers opgeleid?

WGA'ers zijn de afgelopen jaren vooral geschoold richting een beroep in de transport & logistiek, zorg & welzijn en naar bedrijf-economische & administratieve beroepen, zo blijkt uit tabel 4.2. Transport & logistiek en zorg & welzijn zijn richtingen waarin veel kansberoepen te vinden zijn.

In tegenstelling tot Wajong-kanten worden WGA'ers niet vaak opgeleid tot een baan in de techniek (Van Raaij & De Graaf-Zijl, 2020). Meer dan de helft van de WGA'ers uit de categorie 35-80 wordt opgeleid tot een baan in de transport & logistiek. Bij de klanten met de WGA 80-100 uitkering is het aandeel dat wordt opgeleid in die richting 28% en wordt daarnaast ook vaker dan bij de WGA 35-80 opgeleid richting een beroep in de zorg.

Tabel 4.2 Beroepsklassen voor en na scholing, per uitkeringstype

Beroepsklasse	WGA 35-80		WGA 80-100	
	voor	na	voor	na
Geen/niet bekend	7%	2%	5%	1%
Agrarisch	2%	0%	0%	1%
Bedrijfseconomisch & administratief	13%	14%	17%	13%
Commercieel	5%	0%	4%	1%
Creatief en taalkundig	2%	2%	2%	3%
Dienstverlenend	7%	4%	9%	5%
ICT-beroepen	2%	3%	0%	4%
Managers	1%	0%	2%	1%
Openbaar bestuur, veiligheid & juridisch	3%	4%	3%	6%
Pedagogisch	4%	1%	3%	0%
Technisch	25%	4%	25%	6%
Transport & logistiek	19%	51%	16%	28%
Zorg & welzijn	7%	10%	14%	29%
Overig	2%	4%	0%	2%

Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

Tabel 4.3 toont in meer detail de meest voorkomende opleidingen, waaraan vrij goed zichtbaar is voor welke beroepen mensen worden opgeleid. Het behalen van een groot rijbewijs om vrachtwagenchauffeur te kunnen worden en opleidingen tot taxichauffeur zijn de populaire opleidingen in de transport & logistiek. Zoals eerder ook al bleek, zijn zorgopleidingen populair bij WGA'ers uit de categorie 80-100. Onder zorgopleidingen komt de opleiding tot ervaringsdeskundige het meeste voor, maar ook opleidingen tot tandartsassistent, apothekersassistent of verpleegkundige worden gevolgd of een opleiding in het verstrekken van allerlei therapievormen. ICT-opleidingen en opleiding tot heftruckchauffeurs worden niet vaak gevolgd door WGA'ers, maar zijn wel heel populair onder Wajongers (Van Raaij & De Graaf-Zijl, 2020).

²¹ De Greef & Heimens Visser (2020) adviseren UWV om meer contacten te leggen met lokale ROC's; op sommige locaties zijn deze banden goed, maar dat geldt niet overal.

²² Brancheopleidingen die niet door UWV, maar door de branche of werkgever zelf worden gefinancierd, zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Tabel 4.3 Meest voorkomende opleidingen per uitkeringstype

	WGA 35-80	WGA 80-100
Heftruckcertificaat	3%	2%
Groot rijbewijs (waaronder code 95)	18%	9%
Taxipas	29%	13%
VCA-certificaat (bouw)	1%	7%
Opleiding tot beveiligers	3%	4%
Lasopleiding	0%	2%
Opleiding tot administratief medewerker	7%	5%
Zorgopleidingen	10%	29%
ICT-opleidingen	3%	4%
Overig	26%	25%

Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

4.4. Wie neemt het initiatief tot scholing?

In 60-80% van de gevallen werd het initiatief voor de scholing genomen door de WGA-klant zelf (figuur 4.4), zo bleek uit de dossieranalyse van Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020). Vooral bij de WGA 80-100 klanten is dit aandeel groot. Bij ongeveer een op de tien gevallen werd het initiatief genomen door een werkgever,²³ bij 4-5% door de UWV-professional en in een enkel geval lag het initiatief bij een re-integratiebedrijf. Voor de resterende gevallen konden ze niet achterhalen wie het initiatief tot scholing heeft genomen. Wel is het zo dat ongeveer de helft van de mensen die scholing volgde voor die tijd al andere vormen van re-integratiedienstverlening kreeg (Werkfit maken en/of Naar werk), zo blijkt uit de bestandsanalyse. Bij hen is de scholing dus het sluitstuk van een langdurig traject gericht op het vinden van werk²⁴. Een dergelijk traject zal vaak in onderling overleg tussen UWV-professional, klant en re-integratiebedrijf zijn uitgestippeld. In dergelijke gevallen is het dus lastig om vast te stellen wie nou precies het initiatief tot de scholing heeft genomen.

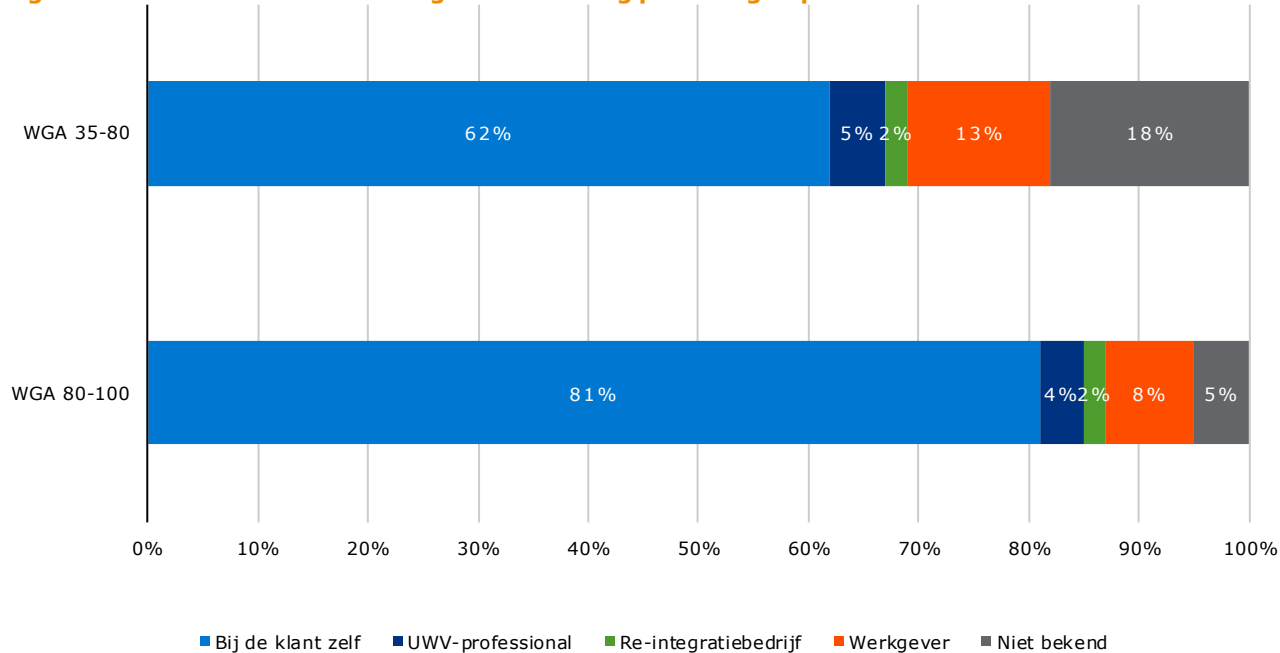
Het onderzoek van De Greef & Heimens Visser (2020) heeft laten zien dat UWV-medewerkers (te) weinig aan scholing denken als instrument om klanten naar werk te begeleiden. De cijfers in figuur 4.4 bevestigen dat beeld: in slechts een klein deel van de onderzochte casussen in de studie van Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) werd het initiatief tot scholing genomen door de UWV-professional. Door het uitvoeren van de basale dienstverlening waar beperkte tijd aanwezig is per klant, ligt de focus meer op het inzetten van dienstverlening Werkfit maken en Naar werk, waarbij zoals eerder gemeld scholing eventueel het sluitstuk kan zijn van dat langdurige traject²⁵.

²³ In dergelijke gevallen zijn klanten dan al in dienst, maar beschikken nog niet over de juiste papieren om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren.

²⁴ Aangezien 4% van de WGA'ers met arbeidsvermogen scholing volgt (zie hoofdstuk 3), kunnen we stellen dat 2% van de WGA'ers met arbeidsvermogen een langdurig re-integratietraject volgt waarin scholing het sluitstuk is van de re-integratiedienstverlening.

²⁵ Scholing in combinatie met Werkfitdienstverlening mag pas ingezet worden twee maanden voorafgaand aan het aflopen van het Werkfit maken-traject. Het beleid hierachter is dat een klant pas in staat is om scholing te volgen als hij werkfit/schoolbaar is. Bovendien ligt de focus van veel klanten, vanwege de lange poortwachtersperiode en de claimbeoordeling om toegang te krijgen tot de WIA, niet primair op de mogelijkheden van werk maar op hun beperkingen. Het kader methodische re-integratie vermeldt op basis van onderzoek drie gedragstypen: in 'wachstand', in 'tussenfase' en in 'actiestand'. Door de initiële focus op de beperkingen is het voor zowel klant als UWV-professional vaak lastig om (meteen) mogelijkheden te zien en een plan te maken om richting werk te gaan. Veel klanten zitten in de 'wachstand'. Degenen die graag willen werken, stippen juist vaak zelf de mogelijkheid tot scholing aan.

Figuur 4.4 Initiatief tot het volgen van scholing per klantgroep

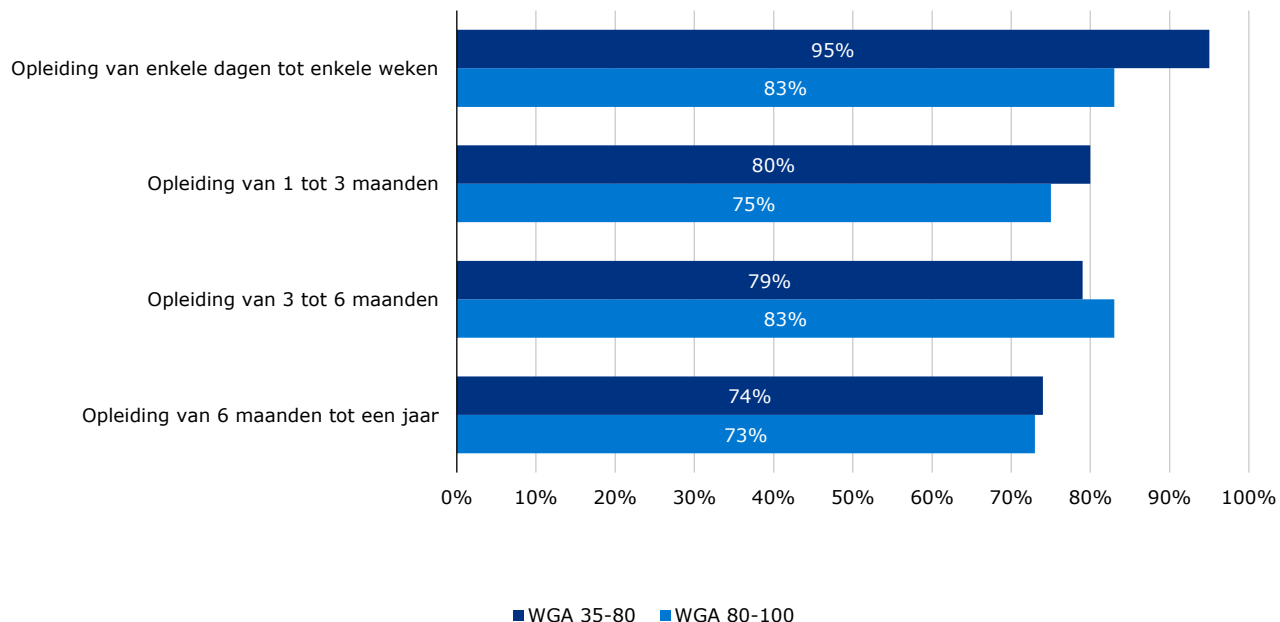


Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

4.5. Succesvolle afronding en het vinden van werk

79% van de WGA'ers uit de categorie 35-80 en 76% uit de categorie 80-100 ronden de scholing succesvol af (d.w.z. dat het diploma/certificaat is behaald). Hoe korter de opleiding, hoe groter de kans dat deelnemers de scholing afronden met een diploma/certificaat (zie figuur 4.5). Klanten met een WGA 35-80 ronden opleidingen van enkele dagen tot enkele weken zelfs in 95% succesvol af, tegenover 83% van klanten met een WGA 80-100.

Figuur 4.5 Kans op behalen certificaat/diploma naar lengte van de scholing

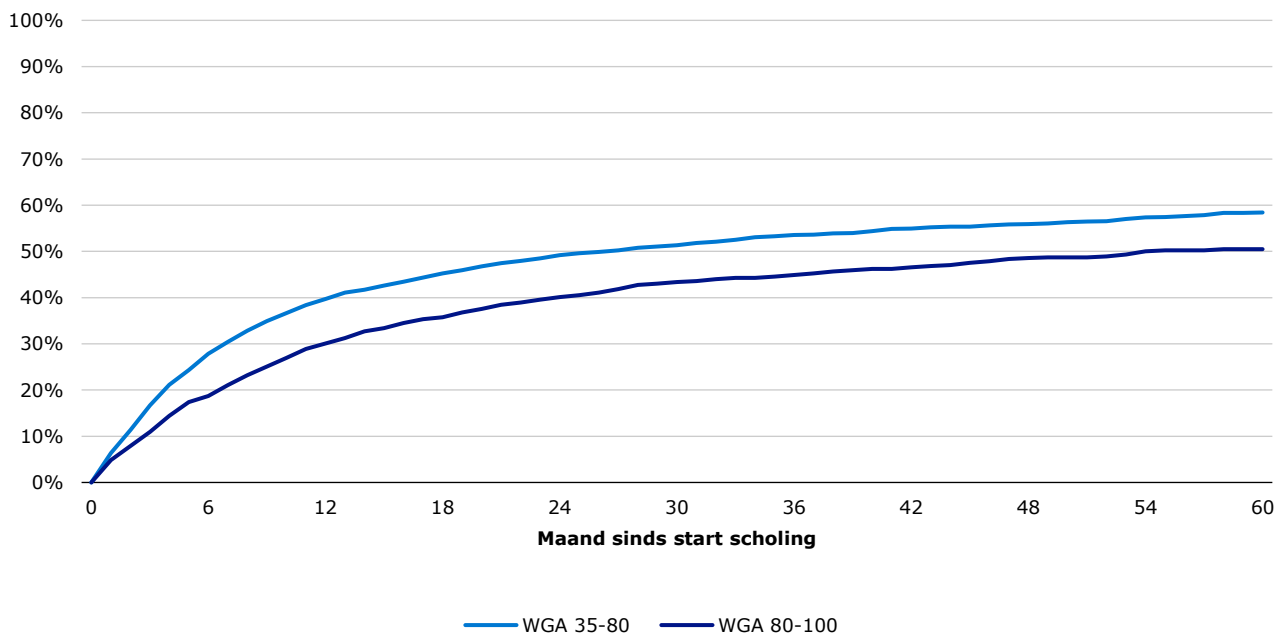


Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. dossieranalyses.

Toelichting: Opleiding van enkele dagen tot enkele weken (WGA 35-80 N=42, WGA 80-100 N=30), opleiding van een tot drie maanden (WGA 35-80 N=15, WGA 80-100 N=12), opleiding van drie tot zes maanden (WGA 35-80 N=14, WGA 80-100 N=12), opleiding van zes maanden tot een jaar (WGA 35-80 N=23, WGA 80-100 N=40).

40% van de WGA 80-100 en 50% van de WGA 35-80 vond werk (in loondienst) binnen twee jaar na de start van de scholing. Figuur 4.6 toont het aandeel dat op enig moment na de start van scholing werk heeft gevonden. Dit aandeel neemt toe in de loop van de maanden/jaren na de start van de scholing, omdat we in deze figuur niet meenemen of iemand de baan nog steeds heeft; de focus ligt in deze figuur puur op het vinden van werk.

Figuur 4.6 Percentage werk gevonden na start scholing



Bron: Van Raaij & De Graaf-Zijl (2020) o.b.v. polisadministratie.

5. Extra scholingsmogelijkheden bezien vanuit het perspectief van de klant

Dit hoofdstuk brengt de mogelijkheden en noodzakelijke randvoorwaarden voor scholing van WGA'ers in beeld, bezien vanuit het perspectief van de klant zelf. Om scholing succesvol te kunnen laten zijn, zal het immers passend moeten zijn voor de deelnemers. Daarom hebben we uitgebreid onderzoek gedaan onder WGA'ers.

Onderzoeksmethode

Om inzicht te krijgen in de kansen en voorwaarden omtrent scholing voor WGA'ers hebben we inzichten uit de internationale wetenschappelijke literatuur op een rij gezet. Hierbij is literatuur gebruikt die focust op leren voor volwassenen met beperkingen. Daarnaast is gekeken naar literatuur die de impact, succesfactoren en randvoorwaarden van leer-werkcombinaties of aanverwante scholingstrajecten in kaart brengt.

Om specifiek in te kunnen zoomen op de situatie onder WGA'ers, hebben we een digitale vragenlijst uitgezet onder leden van het WIA-klantpanel met arbeidsvermogen. Deze is ingevuld door 297 klanten. Qua representativiteit van de respondenten van het WIA-klantpanel geldt dat de respondenten vaker behoren tot de oudere leeftijdscategorieën en vaker hoogopgeleid zijn in vergelijking met de totale groep WGA'ers met arbeidsvermogen (die in hoofdstuk 3 in beeld is gebracht). Daarnaast nemen de vrouwen in het klantpanel vaker deel aan scholing dan gemiddeld in de totale WGA-groep met arbeidsvermogen en mannen juist minder. Met deze nuancering moet men dus rekening houden bij de interpretatie van de gegevens uit het onderzoek onder de leden van het WIA-klantpanel.

Daarnaast is een uitgebreid kwalitatief onderzoek gedaan onder dertig WGA'ers om specifiek in kaart te brengen wat hun wensen voor scholing zijn en hoe ze denken over het concept leer-werkcombinatie en scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden). Hierbij is nauwkeurig in beeld gebracht welke randvoorwaarden UWV zou moeten realiseren om scholing voor deze groep mogelijk te maken. De geïnterviewde deelnemers zijn niet aselekt gekozen, maar geselecteerd door de professionals met de verwachting dat de betreffende deelnemer iets zou kunnen aangeven over het thema scholing. In deze interviews stond niet het oordeel over de dienstverlening centraal, maar de houding ten opzichte van scholing en specifiek de leer-werkcombinaties en scholing van basisvaardigheden (inclusief de mogelijkheden en beperkingen die men voor de totale groep WGA'ers zag). De resultaten hebben een grote mate van betrouwbaarheid, omdat we constateerden dat er na een aantal interviews steeds vaker antwoorden werden gegeven die we in eerdere interviews ook al hadden gehoord.

Bevindingen

- Uit internationale wetenschappelijke literatuur blijkt dat scholing, vooral in een contextgerichte leeromgeving waar men het geleerde direct in de praktijk kan toepassen, kansen biedt voor mensen met een arbeidsbeperking om een (nieuwe) plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Dit pleit voor scholingstrajecten die deels plaatsvinden op de werkplek.
- Uit de enquête die is gehouden onder 297 WGA'ers blijkt dat 60% zelf aangeeft te kunnen en willen deelnemen aan scholing als dat de kans op werk vergroot. Momenteel neemt slechts 6% van hen deel aan scholing. Zeer waarschijnlijk zijn er dus WGA'ers die nu niet deelnemen aan scholing, maar dat wel kunnen en willen. Bijna de helft, vooral jongere WGA'ers, zouden willen deelnemen aan een leer-werkcombinatie.
- Deelnemers denken meer kans op betaald werk te hebben als ze de Nederlandse taal beter beheersen (bijna een kwart) en betere digitale vaardigheden zouden hebben (meer dan de helft). Daarmee wordt het belang van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) door WGA'ers onderkend. De meesten (85%) zouden het fijn vinden als UWV scholing van basisvaardigheden aanbiedt of faciliteert (in samenwerking met andere organisaties).
- Er zijn grofweg vier basale randvoorwaarden om volwassenen te motiveren voor scholing: veiligheid & zekerheid (zoals zekerheid over behoud uitkering of toekomstig inkomen, reiskostenvergoeding, kinderopvang), competentie, verbondenheid en autonomie. Voor twee derde van de dertig geïnterviewde WGA-klanten is aan deze basisvoorwaarden voldaan. De rest heeft de indruk dat ze niet de juiste competenties hebben, dat ze het niet zélf kunnen, of dat UWV geen passende begeleiding kan bieden (en daardoor ervaren ze te weinig veiligheid en zekerheid om aan scholing deel te nemen).
- Als UWV erin slaagt om deze WGA'ers goed te ondersteunen, dan zouden velen in de toekomst met een scholingstraject kunnen starten. Dat blijkt uit de enquête die we hebben gehouden onder ons klantpanel. De praktijk is echter weerbarstig. Tussen kunnen en daadwerkelijk starten zitten vele mogelijke barrières. De randvoorwaarden voor WGA'ers om deel te nemen aan scholing zijn:
 - De klant moet denken in termen van mogelijkheden en niet van belemmeringen.
 - De klant moet schoolbaar zijn.
 - De klant moet fysiek en mentaal voldoende belastbaar zijn.
 - De klant moet gemotiveerd zijn.
 - De scholingsvorm moet flexibel zijn.
 - De financiële vergoeding moet helder zijn en geen onzekerheden met zich meebrengen.
 - De klant moet proactief ondersteund worden.
 - Aansluitend aan de scholing moet de klant een passend loopbaanperspectief hebben.

5.1. Kansen van scholing voor WGA'ers

5.1.1. Inzichten uit de wetenschappelijke literatuur over de meerwaarde van (vormen van) scholing

Deelname aan scholing door (zieke) werklozen vergroot de herintredingskans (De Koning et al., 2005). Trajecten om bijstandsgerechtigden, WAO'ers, WW'ers en zieke werknemers aan het werk te helpen hebben daardoor een maatschappelijk rendement van 164% van de kosten (Kok et al., 2006). Twee voorbeelden uit het buitenland tonen ook aan dat met name scholing voor zieke werklozen (waartoe ook WGA'ers behoren) meerwaarde voor de deelnemers kan hebben. Uit een experiment van een Duits regionaal arbeidsmarkt bureau met één-op-ééncoaching voor zieke werklozen blijkt dat met name de tijd nemen voor één-op-ééncoaching voor meer tevredenheid onder de deelnemers en een hogere mate van succesvolle re-integratie naar werk kan zorgen (De Greef & Heimens Visser, 2020). Ook in Oostenrijk blijkt dat bijna 80% van de deelnemers aan scholing (die na een ongeval of ziekte moesten re-integreren) weer aan de slag ging op de arbeidsmarkt. Ook nam het gevoel van eigenwaarde bij deelnemers toe en konden ze beter met hun ziekte omgaan (De Greef & Heimens Visser, 2020).

Ondanks dat er weinig onderzoek is gedaan naar de specifieke groep WGA'ers, tonen de bestaande onderzoeken aan dat met name het contextgerichte leren van belang is bij mensen met een beperking. Betrokkenen leren het best in een setting waarin zij het geleerde direct (in de context) kunnen toepassen. Onderzoek van Taylor et al. (2004) naar een scholingstraject voor jongeren met beperkingen toont bijvoorbeeld aan dat de betrokkenheid van ouders, de gerichtheid op de zorgen van lokale werkgevers, een sympathieke behandeling van kwesties op de werkplek en effectief partnerschap het leersucces kunnen bevorderen. De overzichtsstudie van Hock (2012) laat zien dat naast voortdurende en intensieve expliciete instructie onder andere een contextrijke leeromgeving van belang is.

Dit zou pleiten voor leertrajecten die deels plaatsvinden op de werkplek. Dan is namelijk sprake van een contextrijke leeromgeving optima forma. Uit de reviewstudie van Nieuwenhuis et al. (2017) blijkt dat het werkplekleren afhankelijk is van de context waarin het plaatsvindt. Maatwerk lijkt belangrijk, waarbij volgens Nieuwenhuis et al. (2017, p. 3/4) vier kernelementen van belang zijn:

1. Sociale en structurele kenmerken van de werkplek
2. Leerpraktijken
3. Studentgerelateerde kenmerken
4. Beoordeling

Met name de connectie tussen de werkplek en de school is volgens Onstenk & Blokhuis (2007) van belang. Wat men op school leert moet praktijkgericht zijn en deelnemers zouden in feite op school het vermogen moeten aanleren om met nieuwe werksituaties om te gaan door wat ze onder andere op school geleerd hebben. Enige nuancering is echter op zijn plaats. Onderzoek van Zenasni (2015) toont namelijk aan dat naarmate men langer geen baan heeft, de kans op een verbetering in emotionele competenties (met andere woorden dat men beter met de eigen gevoelens en die van anderen kan omgaan) na deelname aan training op dit gebied afneemt. Deze competenties zijn juist van belang in samenwerkingsrelaties op de werkplek. Hoelang men niet deelneemt aan de arbeidsmarkt/buiten het arbeidsproces staat, kan dus van invloed zijn op de scholingsresultaten.

5.1.2. Mening van WGA-klienten over de meerwaarde van (vormen van) scholing

De meeste ondervraagde WGA'ers geven aan dat scholing een meerwaarde kan zijn. Zo wordt duidelijk dat slechts 8% van de WGA-klienten uit het klantpanel geen behoefte heeft om nieuwe dingen te leren. Daarnaast geeft slechts 14% aan dat ze denken geen betere baan te krijgen door iets nieuws te leren. Dit beeld komt overeen met de geïnterviewde groep WGA'ers, waarvan een meerderheid een positieve houding heeft tegenover scholing. Voor een aantal blijkt dit nieuwe kansen te bieden, zoals voor deze WGA'er: *'En toen dacht ik van nou dat is dan ideaal voor mij en waarom niet? Ik bedoel, ik moet me omscholen vanwege de klachten die ik heb. Dus dat is, dat was voor mij niet zo'n probleem om te zeggen van: "Ik wil me wel laten omscholen." En ik moet zeggen dat me dat eigenlijk heel erg goed bevallen is. (...) Omdat je de kans geboden wordt om iets nieuws te gaan proberen, nadat je een ontslag hebt gekregen bij je werkgever.'* (R9²⁶).

5.2. Welwillendheid tot deelname aan scholing

Een groot deel (60%) van de WGA-klienten uit het klantpanel geeft in de digitale enquête aan deel te willen nemen aan scholing om aan een baan te komen. Dit is substantieel meer dan de 6% van hen die momenteel deelneemt aan scholing. Uit de analyses blijkt dat significant meer jongvolwassenen dan oudere volwassenen willen deelnemen aan scholing²⁷. Ook onder de geïnterviewde groep WGA'ers blijkt (zoals eerder genoemd) de meerderheid een positieve houding te hebben tegenover scholing en wil men graag deelnemen aan scholing of neemt men al deel aan scholing²⁸. Sommige WGA'ers hechten zelfs meer waarde aan scholing dan het snel vinden van een baan: *'Ik vind het nog belangrijker dan werken, want (...) je kan bij ieder bedrijf productiewerk gaan leveren zonder diploma. Dat is allemaal leuk en aardig. Tien jaar later ben je versleten en op en dan heb je helemaal niks. En daarna kun je ook helemaal niks*

²⁶ R staat voor 'Respondent'.

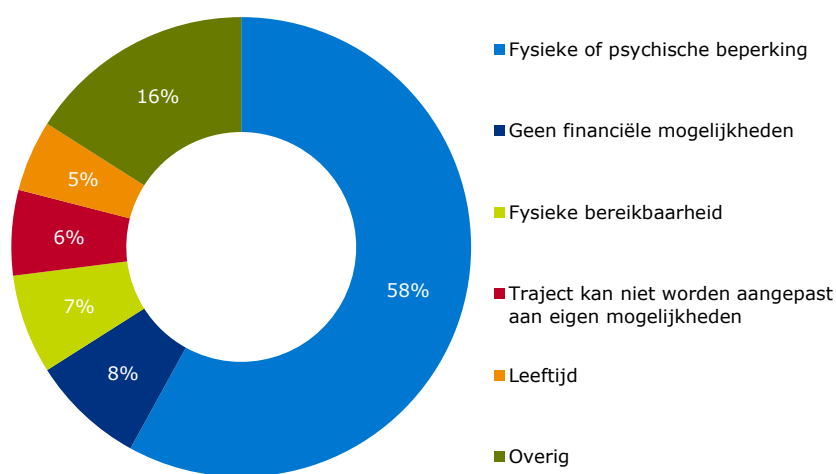
²⁷ Dit beeld stemt overeen met het beeld binnen de totale beroepsbevolking: de bereidheid om scholing te volgen neemt af met de leeftijd.

²⁸ Hierbij moet men wel rekening houden met het feit dat het geen representatieve groep WGA'ers betreft voor deze vraag.

meer. Kijk, ik heb het geluk dat ik de opleiding nou nog kan doen. Ik ben 44. Ik ben klaar met mijn opleiding als ik 45/46 ben en dan heb ik in ieder geval een diploma.' (R3).

Er nemen momenteel vrij weinig WGA-kanten van het klantpanel deel aan scholing, maar een grote groep deelnemers lijkt op grond van de uitkomsten van de digitale enquête onder het klantpanel wel bereid om deel te nemen aan scholing. Gezien de grote gevarieerde groep respondenten lijkt dit een valide constatering. Dat klanten desondanks niet deelnemen aan scholing, ligt volgens hen vooral aan hun gezondheid, financiën, fysieke bereikbaarheid, de scholingsvorm en hun leeftijd. Deze zaken vormen de ervaren belemmeringen om daadwerkelijk aan scholing mee te doen (zie figuur 5.1). In de meeste gevallen (58% van de reacties) geeft men aan dat het niet mogelijk is vanwege fysieke of psychische beperkingen. Niet alleen fysieke, maar ook psychische klachten of concentratieproblemen worden als een barrière ervaren. Tevens geeft een deel aan dat de financiële mogelijkheden er niet zijn (8%) of dat de fysieke bereikbaarheid voor de scholing een probleem is (7%). Ook blijkt dat in een aantal gevallen het scholingstraject niet aangepast kan worden aan de eigen mogelijkheden (6%) of heeft men het gevoel te oud te zijn (5%). Daarnaast zijn er nog meerdere individuele redenen genoemd, die echter door minder deelnemers worden ervaren. Wellicht is er daarnaast sprake van onbekendheid met scholing gezien het feit dat slechts een kleine groep aan scholing deelneemt.

Figuur 5.1 Belemmeringen voor scholingsdeelname volgens de WGA'ers zelf (in % van totaal aantal reacties)



Bron: Digitale enquête klantpanel (N=236 reacties van 144 klanten, sommigen hebben meerdere antwoorden en sommigen hebben geen antwoord gegeven).

5.3. Randvoorwaarden van scholing voor WGA'ers

Er zijn verschillende redenen waarom volwassenen niet vanzelfsprekend de stap naar scholing zetten. Een aantal van hen voelt zich daar niet tot aangetrokken, ziet daar geen mogelijkheden toe of durft simpelweg de stap niet te zetten door negatieve ervaringen vanuit het verleden of schaamte (Buisman, 2017). Randvoorwaarden om meer scholing aan WGA-kanten te realiseren zijn dan ook:

1. De klant moet denken in termen van mogelijkheden en niet van belemmeringen.
2. De klant moet schoolbaar zijn.
3. De klant moet fysiek en mentaal voldoende belastbaar zijn.
4. De klant moet gemotiveerd zijn.
5. De scholingsvorm moet flexibel zijn.
6. De financiële vergoeding moet helder zijn en geen onzekerheden met zich meebrengen.
7. De klant moet proactief ondersteund worden.
8. Aansluitend aan de scholing moet de klant een passend loopbaanperspectief hebben.

Hieronder gaan we uitgebreider in op deze acht randvoorwaarden.

Denken in mogelijkheden

De focus van veel klanten ligt op hun belemmeringen en niet op hun mogelijkheden. Tot en met het moment van de claimbeoordeling is men immers vooral bezig met het aangeven wat men niet meer kan: dat is immers bepalend voor hun mate van arbeidsongeschiktheid en dus voor de vraag of men een WGA-uitkering ontvangt. Na die tijd moeten klanten omschakelen in hun denken en wordt van hen gevraagd om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en een eventueel nieuw beroep. Eén van de belangrijkste redenen waarom uitkeringsgerechtigden niet vaak overgaan tot

scholing is dat ze in de zogenaamde wachtstand staan (zie Audhoe, 2016). Ze zijn meer gefocust op het behouden van hun uitkering dan op het vinden van nieuw werk. Solinger & Ezerman (2015) laten zien dat dit het geval is voor bijstandsgerechtigden, Audhoe voor vangnetters in de Ziektewet, maar dit geldt naar verwachting evenzeer voor WGA'ers.

Schoolbaarheid

Om schoolbaar te zijn, moeten klanten een voldoende mate van zelfwerkzaamheid hebben en dingen op eigen kracht kunnen doen (Buisman, 2017). Om te bepalen in hoeverre de zelfwerkzaamheid een belemmering is voor WGA'ers om aan scholing deel te nemen, hebben we in de digitale enquête onder het klantpanel enkele vragen hierover opgenomen. Hiervoor hebben we in samenspraak met Marieke Buisman van het Kohnstamm Instituut en Mien Segers van Maastricht University op basis van literatuuronderzoek twee schalen ontwikkeld voor 'zelfverzekerde doelgerichtheid' en 'betrouwbaar doorzettingsvermogen'. De eerste schaal brengt in kaart of men ervan overtuigd is dat men kan deelnemen aan scholing en daar een gericht doel mee wil behalen (zoals het verkrijgen van een baan of het begrijpen van dingen). De tweede schaal toont aan of deelnemers zich schamen om te laten zien dat ze iets niet kunnen en daadwerkelijk doorzetten.

Klanten die meewerkten aan de digitale enquête score niet zo hoog op de zelfwerkzaamheidsschaal van 'zelfverzekerde doelgerichtheid': ze zijn niet zo zelfverzekerd en doelgericht bij het starten van scholing (gezien de gemiddelde score van 6.0 op een schaal van 10; 42% scoort onvoldoende). Op de zelfredzaamheidsschaal 'betrouwbaar doorzettingsvermogen' scoren ze een stuk beter: ze schamen zich niet zo snel en willen doorzetten om te leren (gezien de gemiddelde score van 7.7 op een schaal van 10; 21% scoort onvoldoende). Jongvolwassenen en klanten met een hoger opleidingsniveau scoren significant hoger op de schaal van 'zelfverzekerde doelgerichtheid'. De jongvolwassenen scoren echter significant lager op de schaal van 'betrouwbaar doorzettingsvermogen'. Ze lijken zich eerder te schamen en minder doorzettingsvermogen te hebben dan oudere WGA'ers.

Belastbaarheid

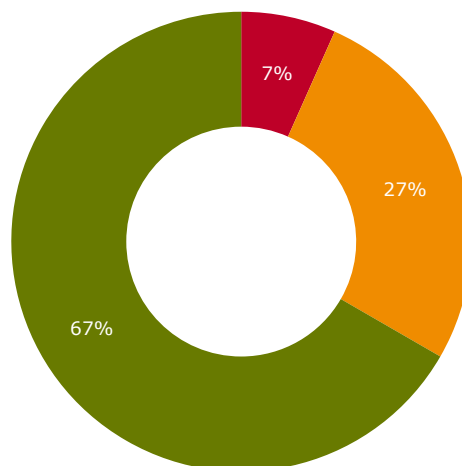
Zoals al bleek in figuur 5.1 is de beperkte psychische en/of fysieke belastbaarheid de meest genoemde reden waarom klanten die wel deel zouden willen nemen aan scholing, dat in de praktijk niet doen. Een belangrijke kanttekening daarbij is wel dat dit de door de klant zelf ervaren belastbaarheid is, op dit specifieke moment. De belastbaarheid kan toenemen, en soms is de belastbaarheid in de praktijk groter dan de klant zelf denkt. Re-integratiebedrijven hebben ook de ervaring dat een klant meer kan dan gedacht (zie paragraaf 7.1).

Motivatie

Er zijn grofweg vier basale voorwaarden waaraan voldaan moet worden om mensen te motiveren tot deelname aan scholing: veiligheid & zekerheid, competentie, verbondenheid en autonomie. Deze vier basisvoorwaarden heeft de Inspectie van het Onderwijs (2019) geformuleerd op basis van een literatuuronderzoek naar factoren die de motivatie onder leerlingen van het voortgezet onderwijs kunnen bevorderen. Deze vier basisvoorwaarden zijn gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2000a; 2000b) aangevuld met onderzoeken naar het bieden van veiligheid en zekerheid (OECD, 2016). Deze basale voorwaarden zullen ook gelden voor volwassenen.

Voor twee derde van de geïnterviewde WGA-klanten is aan alle vier deze basisvoorwaarden voldaan (zie figuur 5.2). Zij hebben van zichzelf de indruk dat ze het kunnen en voldoende competent zijn. Ook hebben zij de indruk dat ze het ook zélf kunnen en is er dus sprake van autonomie. Ten derde biedt de ondersteuning van UWV voldoende veiligheid en zekerheid. Bij een derde van de geïnterviewde WGA'ers is niet aan alle basisvoorwaarden voldaan. Een aantal van hen heeft de indruk dat ze niet de juiste competenties hebben of het niet zélf kunnen, maar een aantal juist ook wel. Bij deze groep leeft echter vooral de indruk dat UWV geen passende begeleiding kan bieden. Als hieraan wel voldaan wordt, dan zouden naar alle waarschijnlijkheid acht van de tien deelnemers toch kunnen deelnemen aan scholing. De invloed van het element verbondenheid is tijdens de interviews van het kwalitatieve onderzoek niet ter sprake gekomen.

Figuur 5.2 WGA'ers met scholingskansen volgens de WGA'ers zelf o.b.v. interviews



- Deelnemers zonder juiste competenties, die het niet zelf kunnen regelen en waarbij UWV niet de passende ondersteuning biedt
- Deelnemers met juiste competenties, die het zelf kunnen regelen en waarbij UWV niet de passende ondersteuning biedt
- Deelnemers met juiste competenties, die het zelf kunnen regelen en waarbij UWV de passende ondersteuning biedt

Bron: Interviews (N=30).

Flexibele scholingsvorm

Vrijwel alle ondervraagde WGA'ers (28 van de 30 WGA'ers) kunnen aangeven in welke vorm de scholing zou moeten plaatsvinden, maar de invulling die ze daaraan geven verschilt onderling nogal. Dit betekent dat de scholingsvorm flexibel moet zijn en moet aansluiten bij wat mogelijk en wenselijk is voor de WGA'er. Maatwerk dus. Dit sluit aan bij de reacties van de deelnemers aan het klantpanel, waarbij 'flexibele trajecten' op de tweede plaats van meest benoemde reacties staat (namelijk in 18% van de gevallen).

Een deel van de ondervraagde WGA'ers noemt een combinatie van leren en werken als ideale scholingssituatie, zoals deze WGA'er: *'Nou, dat ik één volledige dag naar school ga en dan vier dagen ga werken. Of drie om twee, ook goed.'* (R11). Sommigen geven ook aan vooral in de praktijk aan de slag te willen gaan: *'(...) Maar als ik het goed heb gezien, zoals ik het op televisie heb gezien, heb je een leerling en een gezelschap. Hè, dus dat wil zeggen de klussen en daar loop je dan eigenlijk stage mee en die begeleidt jou door heel dat project heen.'* (R17). Anderen geven juist aan dat face-to-facebegeleiding (klassikaal) wenselijk is: *'(...) Dus voor mij is het belangrijk dat ik wel klassikaal lessen kan gaan volgen, omdat ik dan direct interactie heb met degene die lesgeeft. Dat ik direct vragen kan stellen als ik iets niet snap. Dus dat is voor mij een voorwaarde. Dat het klassikaal is.'* (R1). Weer anderen vinden juist eigen regie tijdens het leren van belang (bijvoorbeeld via e-learning): *'Ik had drie theorie-examens en drie praktijkexamens. En ik heb dat via e-learning gedaan. Dat vind ik wel prettig. (...) Je kunt het zelf doen, zoals je wilt.'* (R24).

Financiële vergoeding

De financiën blijken een belangrijk struikelblok te kunnen zijn. Hieraan zitten twee aspecten: het financieren van de opleiding (inclusief bijkomende kosten zoals reiskosten en kinderopvang) en het inkomen dat een klant ontvangt tijdens de scholing. Als de opleiding niet vergoed wordt, dan zeggen 24 van de 30 geïnterviewde WGA'ers niet aan de opleiding te kunnen deelnemen. Ook de respondenten op de digitale enquête onder het klantpanel gaven aan dat de financiële vergoeding van de scholing een belangrijke randvoorwaarde is die UWV zou moeten regelen. Deze randvoorwaarde werd door de deelnemers van het klantpanel zelfs het vaakst benoemd (23% van de reacties). Wat betreft de vergoeding tijdens de uitkering hebben veel klanten vragen/onzekerheden, wat bijvoorbeeld blijkt uit het gesprek met deze klant: *'Ja, ik zit te denken, als ze bijvoorbeeld jou een deel (...) betalen waar je de rekeningen van kan betalen. Of moet je het dan doen met je studiefinanciering, zeg maar? Dat is net (...) zo stageachtig. Ja, dan maken mensen zich weer meer druk (...) Die mensen moeten ook nog ander werk nog erbij vinden om zeg maar rond mee te komen. Maar als ze (...) rond kunnen komen, als ze zo'n bedrag zouden kunnen geven, want uiteindelijk doe je toch het werk. En ja, je zou in de week zeg maar vier dagen werken en een dag leren.'* (R27).

Men geeft aan dat het ook positief zou werken voor het motiveren van een werkgever als een WGA'er kan werken met behoud van uitkering. Zo ook volgens deze WGA'er: *'Iemand die de kwalificaties heeft, zal wel iets meer kosten. Maar daar heeft hij meer zekerheid bij. Dus op het moment dat het UWV kan ondersteunen met zoeken naar zulke plekken en (...) de mogelijkheden tot behoud van uitkering en dan daar werken. Dat maakt het volgens mij aantrekkelijker voor een werkgever, omdat die al de onzekerheid van die kosten niet meer heeft. Dus ik denk eigenlijk op het gebied van zoeken en op het gebied van financiële ondersteuning, dat dat twee belangrijke aspecten zijn.'* (R8).

Proactieve ondersteuning

Een proactieve ondersteuning door de UWV-professional (i.e. meedenken over en aandragen van scholingsmogelijkheden, het gesprek voeren over scholingsmogelijkheden, het bemiddelen of in gang zetten van scholingstrajecten en het ondersteunen tijdens het scholingstraject) is volgens het merendeel van de geïnterviewden (24 van de 30 WGA'ers) van groot belang. Uit 12% van de reacties van de deelnemers van het klantpanel wordt ook duidelijk dat informeren over de mogelijkheden van scholing belangrijk wordt gevonden, evenals goede ondersteuning, zoals het nakomen van afspraken, het bieden van een luisterend oor en het in kaart brengen van interesses, mogelijkheden en ervaringen (12%). Meedenken met de klant, op betrokken wijze informatie geven, tijdig een luisterend oor en coaching bieden. Dat alles vergroot de toegankelijkheid van scholing, zoals blijkt uit de reactie van deze WGA'er: *'Het is de begeleiding. Vanaf het moment dat ik mijn re-integratie kreeg, ging het goed. En vanaf het moment van aanvraag van scholing dachten zij met mij mee van hè, misschien kunnen we dit doen, kunnen we dat doen. Er zijn wat dingen misgelopen bij mij, niet bij UWV, maar bij het opleidingsinstituut en zij hebben meegedacht en meegeholpen. En dat is wel fijn.'* (R28).

De crux zit hem dan in het feit dat de professional proactief meedenkt met de klant en kijkt wat passend is: *'Ja, daar zou je een actieve rol in kunnen hebben. Van ja, dit is passend, dit kan passend zijn voor jou in (...) de arbeidsmarkt en dit zijn (...) de mogelijke leer-werktrajecten die er zijn.'* (R21).

Passend loopbaanperspectief

Ten slotte geven 23 van de 30 WGA'ers aan dat er goed gekeken moet worden naar het perspectief van de WGA'ers. Hierbij is het volgens hen belangrijk dat men beide kanten van de medaille bekijkt, zowel wat wel als niet kan. Allereerst is het belangrijk dat er naar interesses en behoeften van de individuele WGA'er wordt gekeken. Het blijft maatwerk en moet passend zijn bij de competenties van de WGA'er, maar ook bij zijn of haar affiniteiten. Ook als er in sommige sectoren een baangarantie is, dan moet de WGA'er er wel affiniteit mee hebben. Anders is de kans op een succesvol traject veel kleiner. Men moet dus naar de potentie van de WGA'ers kijken: *'Ja, sowieso wat mij een goede lijkt, is om meer focus te leggen op de potentie van mensen, hè. Beetje het kunnen. Wat kan je wel en niet zozeer, want het is best wel confronterend als je dan bij zo'n verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige bent geweest. Die kent zijn hele lijst over waar jouw kwetsbaarheden liggen in relatie tot het werkveld en wat je vooral moet mijden.'* (R5).

Maar aan de andere kant moet er volgens de WGA'ers ook rekening worden gehouden met de eventuele fysieke en psychische beperkingen. Men zit in de arbeidsongeschiktheid vanwege het feit dat de gezondheidssituatie niet optimaal is. Dus daar moet men dan ook rekening mee houden, wil scholing succesvol kunnen zijn: *'Even denken, moeten ze dan iets regelen voor mij? In zoverre dat het adviesbureau wat met mij samenwerkt weet (...), dat ik bepaalde druk en stress niet aankan. Ik ben best wel beperkt in wat ik op dit moment aan belastbaarheid heb.'* (R1).

Aanvullend wordt duidelijk dat kijkend naar het loopbaanperspectief de bemiddeling naar scholing, werkgever, stage of een betaalde baan van belang is en door de professional van UWV zou kunnen worden gerealiseerd. Dit wordt ook duidelijk uit 8% van de reacties van de deelnemers van het UWV-klantpanel. Ook een baangarantie na een opleiding zou wenselijk zijn. Men zou bijvoorbeeld kunnen investeren in de werkgever: *'Nou, het ligt niet zozeer alleen aan de kant van het UWV, hoor. Die gaat daarin middelen. (...) Misschien een stukje, nóg meer, overtuigingskracht erin zetten of het ook financieel interessant maken ook voor die werkgever.'* (R11).

5.4. De mogelijkheden van een leer-werkcombinatie als scholingsvorm

Een leer-werkomgeving kan een passende vorm van scholing zijn voor WGA'ers (De Greef & Heimens Visser, 2020). Dit kan vorm krijgen via een leer-werkcombinatie: scholing waarin leren en werken gecombineerd wordt en men het vak in feite leert door naast lessen op een opleidingsinstituut een aantal dagen in de week te werken in het beroep waar men voor leert. Naast theorie is dus expliciete aandacht voor de praktijk en gaat men aan de slag in de authentieke beroepspraktijk (Brouwer, 2015). In landen als Bulgarije, Duitsland, Finland en Slovenië lijkt een intensieve samenwerking met werkgevers (wat mogelijk is in een leer-werkcombinatie) haar vruchten af te werpen (De Greef & Heimens Visser, 2020). Maar ook in Nederland zijn er al voorbeelden bekend, zoals de Nederlandse Ambachtsacademie en scholingstrajecten van UWV zelf.

Onder de klanten van het WIA-klantpanel wil 47% graag meedoen aan een leer-werkcombinatie. Men geeft hier verschillende redenen voor. De belangrijkste vijf redenen waarom men wil deelnemen zijn weergegeven in tabel 5.1. Met name de mogelijke toeleiding naar een baan en de combinatie van het opdoen en toepassen van kennis en praktijk is volgens de meeste klanten van belang. Uit de analyses blijkt daarnaast dat significant meer (jong)volwassenen dan oudere volwassenen willen deelnemen aan een leer-werkcombinatie.

Tabel 5.1 Vijf belangrijkste redenen voor deelname aan leer-werkcombinatie volgens klanten van het WIA-klantpanel

Reden	% van totaal aantal genoemde redenen
Toeleiding naar een betaalde baan	22%
Combinatie van opdoen van nieuwe kennis en ervaring met mogelijkheid tot toepassen van het geleerde	21%
Mogelijkheid tot het leren van iets nieuws	9%
Toepassen van het geleerde in de daadwerkelijke baan geeft zelfvertrouwen	7%
Zinvolle dagbesteding	7%

Bron: Digitale enquête klantpanel (N=82)²⁹.

Er zijn echter ook redenen waarom men niet wil of kan deelnemen aan een leer-werkcombinatie. In tabel 5.2 wordt duidelijk dat vooral de beperkingen in gezondheid (zowel psychisch als fysiek) en soms de leeftijd redenen zijn waarom men niet wil of denkt te kunnen deelnemen aan een leer-werkcombinatie.

Tabel 5.2 Vier belangrijkste redenen om niet deel te nemen aan leer-werkcombinatie volgens klanten van het WIA-klantpanel

Reden	% van totaal aantal genoemde redenen
Gezondheidsbeperkingen (fysiek en psychisch)	71%
Leeftijd	11%
Niet passend bij inhoudelijke interesse of niveau	4%
Men werkt al als zelfstandige of wil niet voor een werkgever werken	2%

Bron: Digitale enquête klantpanel (N=92)³⁰.

Geïnterviewde WGA'ers zijn enthousiast over het concept leer-werkcombinatie. Het merendeel van de geïnterviewde WGA'ers kent het concept en zou er graag aan deelnemen, zoals deze WGA'er aangeeft: *'De combinatie van werken en (...) een opleiding volgen. (...) Nou, dat zou top zijn, omdat ik dan meteen, dan krijg je eigenlijk een soort vervanging van het klassikale. Ik kan direct vragen stellen. En ik krijg direct praktijkvoorbeelden. Theorie is heel leuk, maar ik vind praktijk altijd veel belangrijker.'* (R1). Een aantal geeft ook aan dat ze na deelname aan een leer-werkcombinatie weer een baan denken te kunnen vinden. Dit is ook de wens volgens deze WGA'er: *'Ik wil niets liever, en dat klinkt heel stom, maar ik wil geen uitkering. Ik wil gewoon mijn geld verdienen, maar dan moet ik wel eerst mijn diploma halen of zo'n leer-werktraject (...).'* (R3).

5.5. Aandacht voor basisvaardigheden

Het belang van scholing voor basisvaardigheden wordt door de meerderheid van de ondervraagde WGA'ers onderstreept. Ook geeft een meerderheid aan dat ze het fijn zouden vinden als UWV dat aan zou bieden. Naast expliciete scholing voor arbeid komt in het onderzoek van De Greef & Heimens Visser (2020) naar voren dat er volgens de UWV-professionals ook meer aandacht mag zijn voor basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden). Dit wordt ondersteund met het literatuuronderzoek en good practices uit België, Frankrijk, Servië, Hongarije en Oostenrijk. Ook een recent advies van de Stichting van de Arbeid wijst hierop: *'Met deze maatregelen worden zieke werknemers (in de eerste twee ziektejaren of in de WGA) die laaggeletterd zijn, gestimuleerd om een cursus basisvaardigheden te volgen die hun taalvaardigheid verbetert. Ook wordt voorgesteld om mensen die beschikken over onvoldoende digitale vaardigheden te stimuleren om een cursus te volgen.'*

Bijna een kwart van de deelnemers aan het UWV-klantpanel geeft aan dat ze meer kans op een betaalde baan zouden hebben als ze de Nederlandse taal beter zouden beheersen. Meer dan de helft van de deelnemers zegt hetzelfde over digitale vaardigheden. Een meerderheid (85%) geeft aan dat het goed zou zijn als UWV zowel scholing voor taal als scholing voor digitale vaardigheden zou aanbieden of in ieder geval zou faciliteren (via andere organisaties). De meerderheid van de geïnterviewde WGA'ers zou het een goed idee vinden als UWV scholing in deze basisvaardigheden zou faciliteren. Deze vaardigheden zijn door omstandigheden niet optimaal of zijn afgenomen door ziekte, zoals deze WGA'er onderstreept: *'Omdat als je, ik geef een voorbeeld, als je in een depressie zit en je afsluit van andere mensen dan ga je ook niet meer in gesprek. Dus je woordenschat en je woordenkennis wordt heel klein. Het kan misschien één jaar zijn, twee jaar zijn, maar sommige mensen zitten er zes jaar in.'* (R28). Een aantal nuanceert dit door aan te geven dat het scholen van basisvaardigheden in dienst moet staan van het werk of de functie die men voor ogen heeft. *'Maar ik denk dan wel, (...) als je bijvoorbeeld iemand (...) hebt die die vaardigheden niet heeft en die kan daardoor niet aan werk komen dan, ja. Of die wordt daardoor lager ingeschat, waardoor die niet zou kunnen werken. En door die vaardigheden kan je beter mee in het bedrijfsleven, dan denk ik dat dat heel goed zou zijn voor die mensen.'* (R18).

²⁹ Dit aantal is niet gelijk aan het totale aantal respondenten uit het klantpanel, omdat sommigen geen antwoord hebben gegeven op deze vraag.

³⁰ Idem.

6. Extra scholingsmogelijkheden vanuit het perspectief van de UWV-professionals

Dit hoofdstuk laat zien hoe de stafarbeidsdeskundigen (staf-AD'en) aankijken tegen het bieden van extra scholingsmogelijkheden voor WGA'ers en wat er in hun ogen voor nodig is om dit succesvol te doen.

Onderzoeksmethode

Om te achterhalen in hoeverre UWV-professionals meerwaarde zien in het bieden van extra scholingsmogelijkheden voor WGA'ers, hebben we een digitale vragenlijst uitgezet onder de stafarbeidsdeskundigen van UWV WERKbedrijf. De reden om te focussen op de stafarbeidsdeskundigen is gelegen in hun overstijgende functie: zij hebben zicht op wat er leeft en speelt bij de AD/AID'en op hun vestiging. Bovendien zijn de AD/AID al op dit onderwerp bevraagd in het onderzoek van de Greef & Heimens Visser (2020). Onze doelstelling was om eerst te kijken of de antwoorden van de stafarbeidsdeskundigen in lijn waren met de reacties van de AD/AID'en tijdens dat onderzoek. Alle 37 stafarbeidsdeskundigen hebben een vragenlijst ontvangen en uiteindelijk hebben 30 van hen de vragenlijst ingevuld. De antwoorden lagen in lijn met de bevindingen in het rapport van De Greef & Heimens Visser. Daarom is besloten om niet, in aanvulling op de enquête onder de stafarbeidsdeskundigen ook nog de AD/AID'en te bevragen.

Bevindingen

- De stafarbeidsdeskundigen zien veel meerwaarde in scholing voor WGA'ers. Twee derde vindt (meer inzet van) leer-werkcombinaties voor deze doelgroep een waardevol middel, eveneens twee derde ziet meerwaarde in scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) en 60% ziet meerwaarde in (vaker) coaching aanbieden bij scholing.
- De belangrijkste reden waarom volgens stafarbeidsdeskundigen zo weinig leer-werkcombinaties worden gevolgd door WGA'ers ligt bij de voorkeur van werkgevers voor Wajongers. Deze voorkeur hangt samen met beleid, zoals het Doelgroepregister, de Banenafpraak en de mogelijkheid om gebruik te maken van financiële regelingen. Verder geeft bijna de helft van de stafarbeidsdeskundigen aan dat professionals volgens hen niet bekend zijn met de mogelijkheid om leer-werkcombinaties in te zetten.
- De belangrijkste randvoorwaarde voor het succesvol stimuleren van leer-werkcombinaties voor WGA'ers is volgens de stafarbeidsdeskundigen dan ook dat werkgevers bereid moeten zijn om dergelijke trajecten ook in te zetten voor WGA'ers en niet alleen voor Wajongers. Ook is belangrijk dat ze beschikbaar komen voor mensen met een urenbeperking. Tevens zien veel stafarbeidsdeskundigen als voorwaarde dat AD/AID'en beter dan nu in staat moeten zijn om WGA'ers te motiveren en te coachen richting werk. En de AD/AID'en hebben helderder kaders en procedures nodig. Nu leeft onduidelijkheid over de mogelijkheden die er zijn. Ook zou een beter inzicht in het klantenbestand (via een klant-in-beeldinstrument) helpen.
- Stafarbeidsdeskundigen zien voor re-integratiebedrijven vooral een coachende rol weggelegd bij leer-werkcombinaties. Slechts een kleine minderheid ziet een centrale rol voor deze bedrijven, als actieve trekker en/of eindverantwoordelijke.
- Voor de WSP's zien de stafarbeidsdeskundigen vooral een signaalfunctie voor mogelijkheden op de arbeidsmarkt waar leer-werkcombinaties op gericht zouden kunnen worden. Tevens vinden de stafarbeidsdeskundigen het van belang dat de WSP's meer aandacht krijgen voor de WGA'ers en dat de WSP's beter afstemmen met de werkzoekendienstverlening.
- Voor de Leerwerkklonken zien de stafarbeidsdeskundigen vooral een adviserende rol weggelegd als we meer gaan inzetten op scholing/ leer-werkcombinaties voor WGA'ers. Zowel adviseren van klanten als van UWV-professionals.
- Wie volgens de stafarbeidsdeskundigen de trekkende rol zou moeten hebben bij het opzetten van leer-werkcombinaties wordt niet duidelijk.
- Scholing voor basisvaardigheden (taal, rekenen of digitale vaardigheden) is geen onderdeel van de dienstverlening die UWV momenteel kan inkopen voor klanten met een arbeidsbeperking. 63% van de stafarbeidsdeskundigen antwoordt dan ook ontkennend op de vraag of er op dit moment in hun ogen scholing van basisvaardigheden ingezet kan worden voor WGA'ers. De rest ziet daarvoor toch wel mogelijkheden, via maatwerk binnen re-integratietrajecten modulaire inkoop, Werkfit maken of Naar werk (13%), via doorverwijzing naar gemeenten (7%), wijkteams of vrijwilligersorganisaties (7%). Vrijwel alle stafarbeidsdeskundigen zijn van mening dat inkoop van scholing op basisvaardigheden een taak van UWV zou moeten zijn. Ze zien wel randvoorwaarden om dat succesvol te kunnen, zoals inzetten als onderdeel van een bredere pakket aan scholing/re-integratiedienstverlening, dat medewerkers beter in staat moeten zijn om tekort aan basisvaardigheden te herkennen en dat de basisvaardigheden beroepsgericht aangeleerd zouden moeten worden.

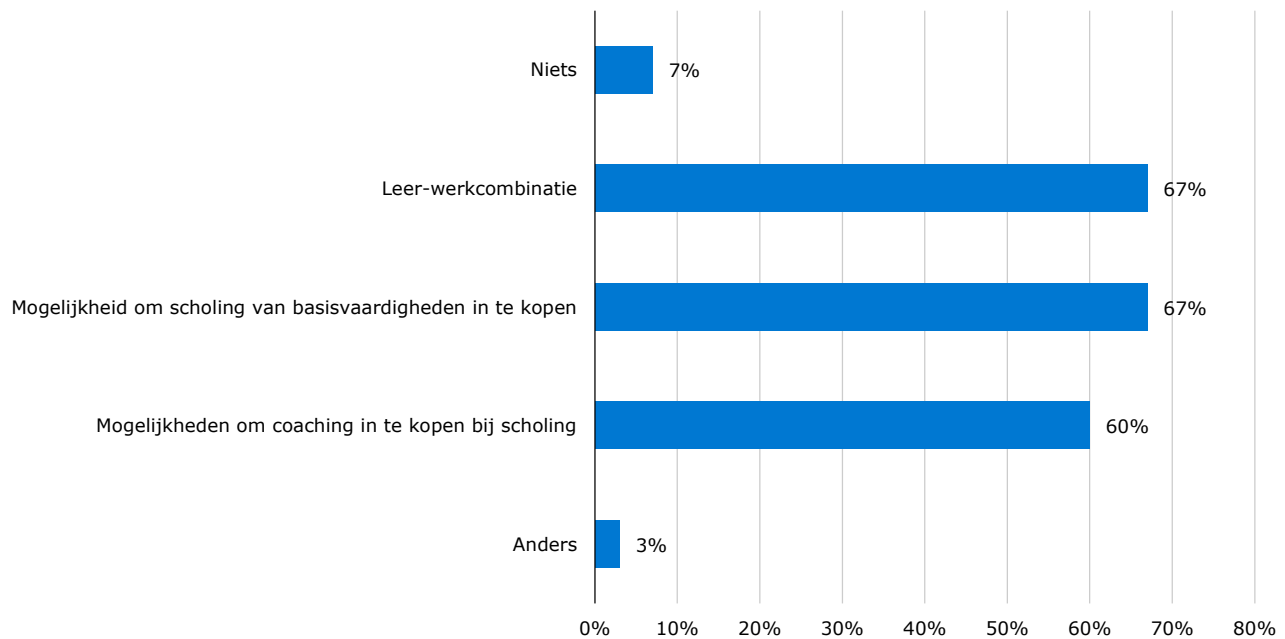
6.1. Nuttige toevoegingen aan scholingsaanbod volgens staf-AD'en

Eerder onderzoek heeft laten zien dat de inzet van leer-werkcombinaties, inzet van scholing voor basisvaardigheden en het bieden van coaching bij scholing mogelijke manieren kunnen zijn voor UWV om meer uitkeringsgerechtigden via scholing aan werk te helpen (De Greef & Heimens Visser 2020). Daarom hebben we de stafarbeidsdeskundigen specifiek naar deze middelen gevraagd. Twee derde van de respondenten vindt leer-werkcombinaties een waardevol middel, eveneens twee derde ziet de meerwaarde van de mogelijkheid om scholing van basisvaardigheden in te kopen en 60% ziet dat bij de mogelijkheid om coaching in te kopen bij scholing. Eén respondent ziet nog een andere mogelijke

toevoeging, namelijk een cursus 'omdenken en loslaten' voordat klanten een keuze rondom scholing maken, met als doel om los te komen van de vooropleiding en werkervaring in het verleden, eventuele teleurstelling in scholing uit het verleden, zodat ze met een open mind kunnen kiezen.

Leer-werkcombinaties en coaching bij scholing zijn op dit moment al beschikbaar als re-integratiemiddelen. De stafarbeidsdeskundigen herkennen dit en hun antwoord impliceert dan ook dat méér inzet van deze middelen een waardevolle toevoeging zou zijn. In hun toelichting schrijven ze bijvoorbeeld: *'Wij hebben best een redelijk aanbod. Coaching inkopen bij scholing is inmiddels mogelijk via de modulaire diensten. Maar we kunnen geen coaching inkopen bij een noodzakelijke scholing die niet door UWV is ingekocht. Dus dat zou een mooie toevoeging zijn op het huidige pakket.'* Een ander schrijft: *'Het zou mooi zijn als we i.s.m. het bedrijfsleven werk-leertrajecten kunnen aanbieden in kansberoepen. Dit doen we al wel middels het WSP maar m.i. zou dit nog veel meer en beter kunnen.'*

Figuur 6.1 Wat zou in jouw ogen een waardevolle toevoeging zijn aan het huidige scholingsaanbod van UWV?



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.2. Leer-werkcombinaties

6.2.1. Huidige inzet van leer-werkcombinaties

UWV heeft momenteel al de mogelijkheid om leer-werkcombinaties in te zetten. Daar wordt echter zelden gebruik van gemaakt. Eerder onderzoek heeft laten zien dat nog geen 5% van de scholingstrajecten van WGA'ers een leer-werkcombinatie betrof (Van Raaij & De Graaf-Zijl, 2020). Op jaarbasis zijn dat ongeveer veertig gevallen. Daarnaast is er de mogelijkheid om via WSP, LWL of SBB leer-werkcombinaties te volgen. Ook hiervan lijken nauwelijks WGA'ers gebruik te maken (zie hoofdstuk 7).

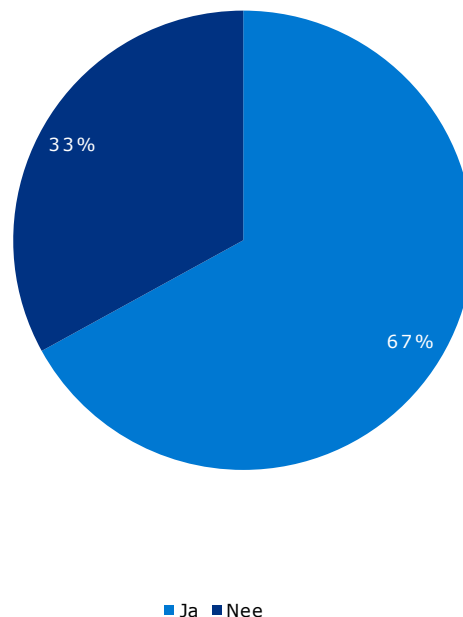
Box 6.1. Het begrip leer-werkcombinatie

Een leer-werkcombinatie is een breed begrip, waar meerdere vormen onder kunnen vallen:

- Binnen het middelbaar beroepsonderwijs is een leer-werkcombinatie de zogenoemde beroepsgerichte leerweg (BBL). Hierbij kiest iemand voor een opleiding die bestaat uit een combinatie van werken en leren. Bij de meeste BBL-opleidingen houdt dit in dat iemand één dag in de week naar school gaat. Daarnaast zijn mensen dan minimaal 610 klokuren per schooljaar werkzaam (betaald of onbetaald) bij een leerbedrijf. Bij dit soort leer-werkcombinaties is geen re-integratiebedrijf betrokken.
- Bij de leerbanen die vanuit UWV worden ingekocht bij re-integratiebedrijven stelt een re-integratiebedrijf een projectplan op, waarin wordt beschreven in welke sector en voor welke functie het re-integratiebedrijf een leer-werkcombinatie gaat aanbieden, welke afspraken het re-integratiebedrijf heeft gemaakt met werkgevers, of de beoogde opleiding leidt tot een erkend diploma/certificaat en aan welke eisen een klant moet voldoen om mee te mogen doen aan het aangeboden traject. De werkzoekende wordt gedurende de volledige duur van het re-integratietraject leerbaan intensief begeleid door het (re-integratie)bedrijf dat de plaatsing op de leerbaan verzorgt. Bij het afronden van een leerbaan behaalt de klant een branche-erkend certificaat of een diploma. De scholing wordt rechtstreeks ingekocht bij de opleider, zoals bij een ROC.
- Verder zijn er ook nog leer-werkcombinaties die worden opgezet en gefinancierd door werkgevers.

We hebben de stafarbeidsdeskundigen gevraagd of er op hun vestiging gebruik wordt gemaakt van leer-werkcombinaties die vanuit UWV worden ingezet voor WGA'ers (zie figuur 6.2). Twee derde geeft aan dat dit het geval is. Veelzeggend is deze toelichting: *'Ik kan dit niet onderbouwen met cijfers, maar voor mijn gevoel is dit aantal minimaal. Zou m.i. meer uit te halen zijn als er betere afstemming tussen WSP en AD/AID zou zijn en als we onze klanten beter in beeld zouden hebben.'*

Figuur 6.2 Wordt er voor zover jij weet op jouw vestiging gebruikgemaakt van de mogelijkheid om leer-werkcombinaties in te zetten voor de WGA-groep(en)?



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.2.2. Oorzaak beperkte inzet leer-werkcombinaties voor WGA'ers volgens staf-AD'en

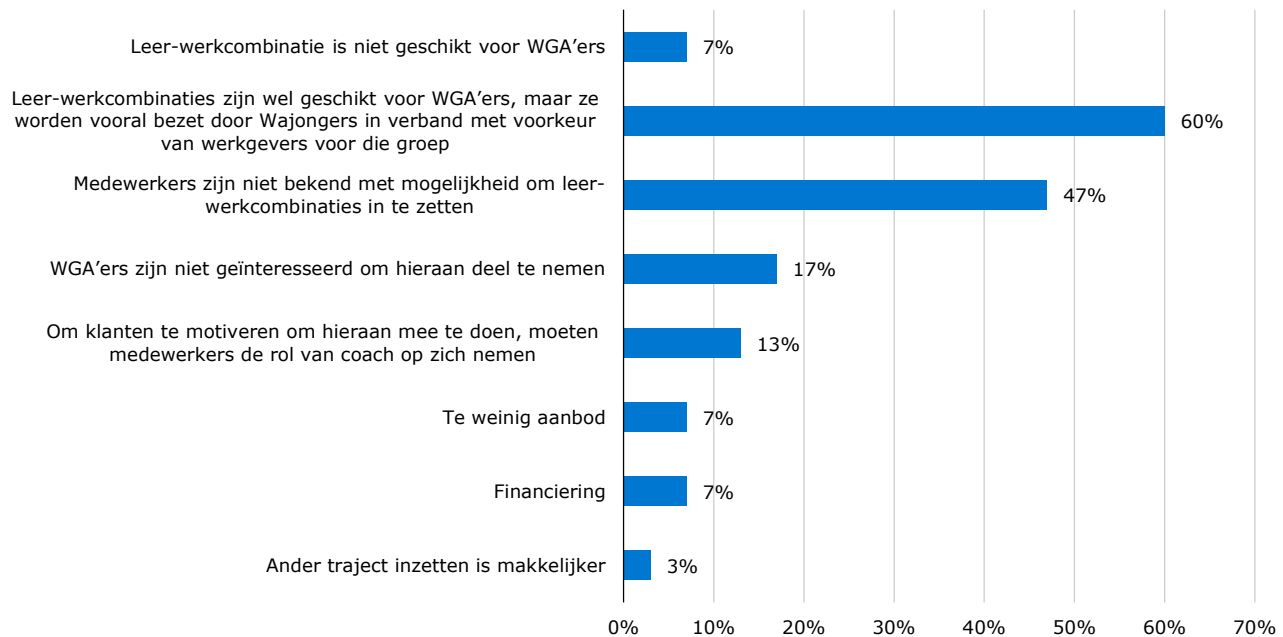
Maar weinig stafarbeidsdeskundigen geven aan dat een leer-werkcombinatie ongeschikt is voor de WGA-doelgroep. Sterker nog, men vindt deze vorm van scholing juist uitermate geschikt voor WGA'ers. *'Er zijn te weinig leer-werkcombinaties aanwezig, terwijl een praktijkcomponent juist belangrijk is om de belastbaarheid van de deelnemer in kaart te krijgen.'* *'Een leer-werkcombinatie is juist interessant bij omscholing naar een ander vakgebied. Dan kan iemand theorie en praktijk combineren en op die manier een nieuw vak leren.'*

De belangrijkste reden voor de geringe inzet van leer-werkcombinaties voor WGA'ers is volgens de stafarbeidsdeskundigen dat de trajecten in de praktijk vaak bezet zijn door Wajongers, omdat daar de voorkeur van werkgevers naar uitgaat. De voorkeur hangt samen met beleid, zoals het Doelgroepregister, de Banenafpraak en de mogelijkheid om gebruik te maken van financiële regelingen. Uit eerder onderzoek blijkt inderdaad dat leer-werkcombinaties iets gebruikelijker zijn onder Wajongers: 14% van alle gevolgde scholingstrajecten door Wajongers is een leer-werkcombinatie (Van Raaij & De Graaf-Zijl, 2020). Op jaarbasis zijn dat ruim 150 gevallen.

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat veel UWV-professionals volgens hen niet bekend zijn met de mogelijkheid om leer-werkcombinaties in te zetten. *'De leer-werkcombinaties zijn nog te onbekend. Ook moet je dan goed de vraag op de arbeidsmarkt kennen om hierin goed te kunnen adviseren. Je zult klanten ook moeten coachen om deze leer-werkcombinaties aan te gaan.'* Dit geldt echter niet overal. Een van de stafarbeidsdeskundigen schrijft expliciet: *'Ik hoor de medewerkers daarover spreken. Dus het is bekend.'*

Dat de verschillende oorzaken op elkaar inwerken, blijkt duidelijk uit de volgende toelichting van een van de stafarbeidsdeskundigen: *'Aan de kant van de UWV-medewerkers is nog onvoldoende kennis en ervaring met het herkennen en inzetten van scholingsmogelijkheden. Het ontbreken van voldoende aanbod draagt bij aan deze vicieuze cirkel.'*

Figuur 6.3 UWV kan op dit moment leer-werkcombinaties inzetten, maar doet dit maar heel zelden voor WGA'ers. Hoe komt dat volgens jou? (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.2.3. Randvoorwaarden voor stimuleren inzet van leer-werkcombinaties voor WGA'ers volgens stafarbeidsdeskundigen

De belangrijkste randvoorwaarde voor het succesvol stimuleren van leer-werkcombinaties onder deze groep is volgens de respondenten dat werkgevers bereid moeten zijn om dergelijke trajecten ook in te zetten voor WGA'ers en niet alleen voor Wajongers. Daarnaast geven veel respondenten aan dat er meer leer-werkcombinaties aangeboden moeten worden en dat deze ook geschikt moeten zijn voor mensen die beperkt zijn in het aantal uren dat ze kunnen werken. Deze voorwaarden worden door meer dan de helft van de stafarbeidsdeskundigen genoemd.

Iets minder dan de helft ziet ook een belangrijke randvoorwaarde aan de kant van de UWV-professionals: zij zouden beter dan nu WGA'ers moeten motiveren en coachen richting werk (waarbij scholing een noodzakelijke tussenstap kan zijn) en zouden beter scholingsbehoeften moeten leren herkennen. *'Niet elke medewerker beheerst de kunst om klanten te "verleiden". Ze volgen vooral de wens van de klant of vinden het makkelijker om een re-integratiedienst WF of NW in te kopen, zodat een externe partij het werk uit handen neemt. Ze kopen WF in vanwege de belemmerende factoren. En wanneer WF succesvol is afgerond komt er vaak automatisch een inkoop van NW. Ze denken niet aan scholing, ook niet aan leer-werkcombinaties.'* Dat die coaching/motivering soms wel erg lastig is, blijkt uit de volgende toelichting van een van de stafarbeidsdeskundigen: *'Ons bestand bestaat voor driekwart uit 80-100 WGA; deze mensen zijn lastiger te motiveren en vinden deze uitkomst (financieel) wel prima, zeker nu er nauwelijks herbo's worden opgepakt die tot lagere a.o.-klasse kunnen leiden.'*

Een ander deel van de respondenten ziet de oplossing juist bij het neerleggen bij een externe partij:

- alleen als het onderdeel wordt van bredere dienstverlening Werkfit maken of Naar werk, waarbij het re-integratiebureau de coaching verzorgt en zorgt dat iemand werkfit is voordat hij aan de scholing begint (30%);
- alleen als het gehele leer-werkpakket kan worden ingekocht bij een partij (23%).

Een derde van de stafarbeidsdeskundigen ziet als randvoorwaarden dat leer-werkcombinaties alleen ingezet moeten worden voor mensen die al werkfit zijn (30%), dat de eis omtrent baangarantie of scholing naar krapteberoepen versoepeld zou moeten worden (23%), dat UWV het loon betaalt tijdens de leer-werkperiode (13%), dat er een interne UWV-scholingscoach, of juist een externe scholingscoach onderdeel is van het leer-werkpakket (beide 10%) en dat er een realistisch baanperspectief moet zijn. Deze bevinding geeft aanleiding om te concluderen dat kennis over de mogelijkheden van scholing binnen UWV verbeterd moeten worden. De beleidsregels bieden meer ruimte dan kennelijk wordt ervaren. Dit was ook een belangrijke conclusie van het rapport van De Greef & Heimens Visser (2020).

Tabel 6.1 Onder welke randvoorwaarden zou het stimuleren van de inzet van leer-werkcombinaties onder WGA'ers succesvol kunnen zijn? (meerdere antwoorden mogelijk)

N.v.t. leer-werkcombinatie is niet geschikt voor WGA'ers	3%
Alleen als werkgevers bereid zijn om leer-werkcombinaties ook voor WGA'ers in te zetten, en niet alleen voor Wajongers	70%
Alleen als er meer aanbod van leer-werkcombinaties wordt gerealiseerd	60%
Alleen als er ook leer-werkcombinaties komen voor beperkt aantal uren (in verband met urenbeperking van veel WGA'ers)	53%
Alleen als medewerkers beter leren motiveren/coachen richting werk (waarbij scholing voor velen een noodzakelijke tussenstap kan zijn)	43%
Alleen als medewerkers beter scholingsbehoefte leren herkennen	40%
Alleen als het onderdeel wordt van bredere dienstverlening Werkfit maken of Naar werk, waarbij het re-integratiebureau de coaching verzorgt en zorgt dat iemand werkfit is voordat hij aan de scholing begint	30%
Alleen als het wordt ingezet voor klanten die al werkfit zijn	30%
Alleen als de eis omtrent baangarantie/scholing richting krapteberoep wordt versoepeld	23%
Alleen als het gehele leer-werkpakket kan worden ingekocht bij een partij	23%
Alleen als UWV het loon betaalt tijdens de leer-werkperiode	13%
Alleen wanneer een interne UWV-scholingscoach onderdeel is van het leer-werkpakket	10%
Alleen wanneer een externe scholingscoach onderdeel is van het leer-werkpakket	10%
Alleen als er een realistisch baanperspectief is	10%

Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.2.4. Mogelijke rol van verschillende (deels externe) partijen volgens staf-AD'en

Voor de praktische vormgeving van leer-werkcombinaties is samenwerking nodig met verschillende (deels externe) partijen. Sommige, zoals werkgevers, zijn daarbij noodzakelijk. Andere, zoals re-integratiebedrijven, scholingsinstellingen, Werkgeversservicepunten (WSP) en/of Leerwerkloketten, zijn een keuze. De rol van al deze partijen kan variëren, afhankelijk van de vorm waarin de leer-werkcombinatie wordt aangeboden en wie de organiserende partij is die de betrokkenheid van de andere partijen regelt.

Re-integratiebedrijven

De centrale rol die re-integratiebedrijven (RIB) binnen UWV spelen bij sommige leer-werkcombinaties (zie paragraaf 7.1) wordt door de stafarbeidsdeskundigen niet vaak genoemd als meest voor de hand liggend. Een verklaring hiervoor is dat leer-werkcombinaties ook zonder tussenkomst van een RIB gevolgd kunnen worden, bijvoorbeeld een BBL bij een ROC, of een leer-werkcombinatie die opgezet wordt door een Werkgeversservicepunt, een Leerwerkloket of een individuele werkgever. Omdat er weinig klanten deelnemen aan een leer-werkcombinatie vanuit UWV. Slechts 7% geeft aan dat re-integratiebedrijven actief betrokken zouden moeten worden bij (het samenstellen van) leer-werkcombinaties (zie tabel 6.2). Nog eens 7% zou re-integratiebedrijven de eindverantwoordelijkheid willen geven voor het resultaat van de leer-werkcombinatie, i.e. plaatsing in betaald werk. Vaker zien de stafarbeidsdeskundigen meerwaarde in een coachende/begeleidende rol van re-integratiebedrijven.

Een kwart van de stafarbeidsdeskundigen vindt dat re-integratiebedrijven beter dan nu op de hoogte moeten zijn van bestaande leer-werkcombinaties en daar klanten naartoe moeten leiden. Ze bedoelen hiermee dat re-integratiebedrijven op de hoogte moeten zijn van leer-werkcombinaties die door andere re-integratiebedrijven worden aangeboden en klanten daarnaar door zouden moeten verwijzen. Dit houdt verband met de observatie dat de samenwerking tussen re-integratiebureaus ertoe kan leiden dat klanten worden doorgeleid naar een leer-werkcombinatie bij een ander re-integratiebedrijf (of andere externe partij). Een op de vijf geeft aan dat de samenwerking tussen re-integratiebedrijven, scholingsinstellingen en werkgevers bevorderd zou moeten worden bij de inzet van leer-werkcombinaties. In de leer-werkcombinaties die nu worden ingezet, wordt die samenwerking door het betrokken re-integratiebedrijf geregeld.

Tabel 6.2 Welke rol zouden re-integratiebedrijven volgens jou moeten spelen als we de inzet van leer-werkcombinaties onder de WGA'ers willen stimuleren? (antwoorden op open vraag, waarbij de antwoorden achteraf geclusterd zijn)

Een coachende/begeleidende rol van het RIB	32%
De re-integratiebedrijven dienen bekend te zijn met leer-werkcombinaties en klanten hier naartoe leiden	26%
Samenwerking tussen RIB, scholingsinstituten (ROC) en werkgevers bevorderen	19%
Onderlinge samenwerking tussen RIB's bevorderen	10%
Re-integratiebedrijven betrekken bij (samenstellen van) leer-werkcombinaties	7%
Re-integratiebedrijven verantwoordelijk maken voor het resultaat van de leer-werkcombinatie, dus scholing als onderdeel van de totale re-integratie	7%

Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

Werkgeversservicepunten

Wat betreft de rol van het Werkgeversservicepunt (WSP) geeft 40% van de respondenten aan dat het WSP, zoals ook op dit moment al gebruikelijk is, continu de behoefte moet peilen op de arbeidsmarkt. Dit is belangrijke input om te bepalen welke werkgevers voor welke beroepen mogelijk samen een leer-werkcombinatie zouden kunnen invullen. Daarnaast geeft 29% aan dat het WSP voor leer-werkcombinaties vaker afstemming zou moeten zoeken met de werkzoekendendienstverlening om samen te bepalen welke vacatures of leer-werkcombinaties passend zouden kunnen zijn (of gezocht zouden kunnen worden) voor welke WGA'ers. Overleg tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening is nu op veel kantoren niet de praktijk. Verder is het volgens een op de vijf respondenten belangrijk dat het WSP meer aandacht krijgt voor de WGA-doelgroep; de focus en sturing van het WSP ligt momenteel volgens hen voor de AG-populatie meer op de Wajong³¹. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met de hardere doelstellingen die liggen bij de plaatsingen bij de Wajong en de voorkeur van werkgevers door de Banenafpraak. Ten slotte noemt een op de tien dat het WSP de mogelijkheid om (al dan niet samen met andere werkgevers) een leer-werkcombinatie op te zetten meer zou moeten promoten onder werkgevers.

Tabel 6.3 Welke rol zou het Werkgeversservicepunt (WSP) volgens jou moeten spelen als we de inzet van leer-werkcombinaties onder de WGA'ers willen stimuleren? (antwoorden op open vraag, waarbij de antwoorden achteraf geclusterd zijn).

WSP moet continu de vraag op de arbeidsmarkt peilen en zo werkgevers identificeren waar via een leer-werkcombinatie mensen geplaatst zouden kunnen worden	39%
WSP moet afstemmen met de werkzoekendendienstverlening en hen informeren over de vraag vanuit werkgevers	29%
WSP zou meer specifieke aandacht voor de WGA-doelgroep (maatwerk) mogen hebben	21%
Meer bekendheid en promotie vanuit WSP voor de leer-werkcombinatie	11%

Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

Leerwerkloketten

De Leerwerkloketten (LWL) zouden volgens de stafarbeidsdeskundigen meer zichtbaar moeten zijn om een rol te kunnen (gaan) vervullen bij het stimuleren van scholing voor WGA'ers. Dit noemt 39% van de respondenten (zie tabel 6.3). Ook geeft 30% aan dat de LWL als kenniscentrum/adviserende rol voor zowel de professional (AD/AID) als voor klanten zouden moeten functioneren. Daarnaast geeft 17% aan dat de LWL meer samenwerking moeten zoeken met re-integratiebedrijven, scholingsinstituten en werkgevers en die meer met elkaar zou moeten verbinden. 9% vindt hierbij ook de samenwerking met het WSP van belang. Ook wordt aangegeven (4%) dat het LWL (meer) focus op de ervaren/oudere klant zou moeten hebben.

³¹ Zie paragraaf 7.2.1 voor meer informatie hierover.

Tabel 6.4 Welke rol zouden Leerwerkloketten volgens jou moeten spelen als we de inzet van leer-werkcombinaties onder de WGA'ers willen stimuleren? (antwoorden op open vraag, waarbij de antwoorden achteraf geclusterd zijn).

Meer bekendheid; zichtbaardere rol van de Leerwerkloketten	39%
De Leerwerkloketten zouden als kenniscentrum/vraagbaak/adviesfunctie voor klanten en AD/AID dienen te fungeren	30%
Samenwerking van de Leerwerkloketten met RIB, scholingsinstellingen (ROC) en werkgevers	17%
Leerwerkloketten met WSP optrekken hierin	9%
Focus van Leerwerkloketten ook op ervaren/oudere klant	4%

Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

Scholingsinstellingen

Zoals ook al werd geconstateerd in het rapport van ArtéduC (De Greef & Heimens Visser, 2020) hebben niet alle vestigingen op dit moment een goede samenwerking met scholingsinstellingen in de regio. Een kwart van de respondenten geeft aan dat deze samenwerking op hun vestiging goed is en een op de vijf geeft aan dat dit niet het geval is. Ruim de helft geeft aan niet te weten of er op hun vestiging goede samenwerkingsverbanden zijn met scholingsinstellingen. Gevraagd naar de benutting van positieve ervaringen op dit vlak, geven de respondenten aan dat de verbinding tussen scholingsinstituut, WSP, AD/AID enerzijds en de WGA'er anderzijds essentieel is.

Werkgevers

De relatie van UWV met het bedrijfsleven lijkt op veel vestigingen beter dan die met scholingsinstellingen, ook al wisselt deze ook tussen vestigingen. 63% van de respondenten geeft aan dat er op hun vestiging een goede samenwerking is met (groepen) bedrijven. Een derde geeft aan niet te weten of dit het geval is. Slechts 3% (één respondent) geeft aan dat dit op zijn vestiging niet het geval is. Op de vraag hoe een goede samenwerking met bedrijven benut kan worden voor de inzet van leer-werkcombinaties voor WGA'ers antwoorden respondenten als volgt:

- Inzicht in de (regionale) arbeidsmarkt; onderzoeken waar de vraag (behoefte en belang) van de werkgevers ligt.
- Specifieke aandacht voor de WGA-doelgroep bij werkgevers vragen.
- Belangrijke rol voor het WSP; vraag en aanbod bij elkaar brengen.
- WSP, Leerwerkloket en de AD/AID meer met elkaar verbinden c.q. laten samenwerken.

Klanten

Gevraagd naar de klanten binnen de WGA die het beste in aanmerking zouden kunnen komen voor een leer-werkcombinatie, geven alle respondenten (100%) heel duidelijk aan dat het maatwerk is. Er zijn in hun ogen geen algemene richtlijnen te geven hiervoor. Alle WGA-klanten zouden hiervoor in aanmerking moeten kunnen komen. Wel noemen nagenoeg alle respondenten voorwaarden, zoals:

- gemotiveerd zijn;
- werkfit zijn;
- de scholing aankunnen.

Als aan deze voorwaarden wordt voldaan dan zijn andere kenmerken zoals leeftijd en wel of geen startkwalificatie niet doorslaggevend. Als het maar leidt naar passend en duurzaam werk.

UWV-professionals

Op de vraag wat de AD/AID'en op hun vestiging nodig hebben om leer-werkcombinaties in te kunnen zetten, springt de onbekendheid met leer-werkcombinaties en het gebrek aan inzicht in de huidige mogelijkheden om deze in te zetten eruit. De stafarbeidsdeskundigen vragen daarmee om heldere kaders en procedures (zie tabel 6.5). Daarnaast geeft een op de vijf respondenten aan dat de AD/AID'en kennis moeten hebben van de arbeidsmarkt. Een op de tien geeft aan dat hiervoor de samenwerking met WSP en/of Leerwerkloketten benut zou moeten worden. Tevens is volgens een op de vijf beter inzicht in het klantenbestand (Klant in beeld) vereist en geeft 8% aan dat er meer aandacht moet komen voor coachingsvaardigheden rondom scholing/leer-werkcombinaties van de professional. Dit laatste kwam ook in het onderzoek De Greef & Heimens Visser (2020) naar voren en is een bekend pijnpunt binnen UWV.

Tabel 6.5 Wat hebben de AD/AID op jouw vestiging nodig om zo'n leer-werkcombinatie in te kunnen zetten? (antwoorden op open vraag, waarbij de antwoorden achteraf geclusterd zijn).

Bekendheid/inzicht in leer-werkcombinaties (heldere kaders/procedures)	39%
Kennis van de arbeidsmarkt (aanbod)	21%
Inzicht in klantenbestand (klant in beeld)	21%
Goede samenwerking met WSP/Leerwerkloket	11%
Meer aandacht voor coachingsvaardigheden rondom scholing/leer-werkcombinatie van de AD/AID	8%

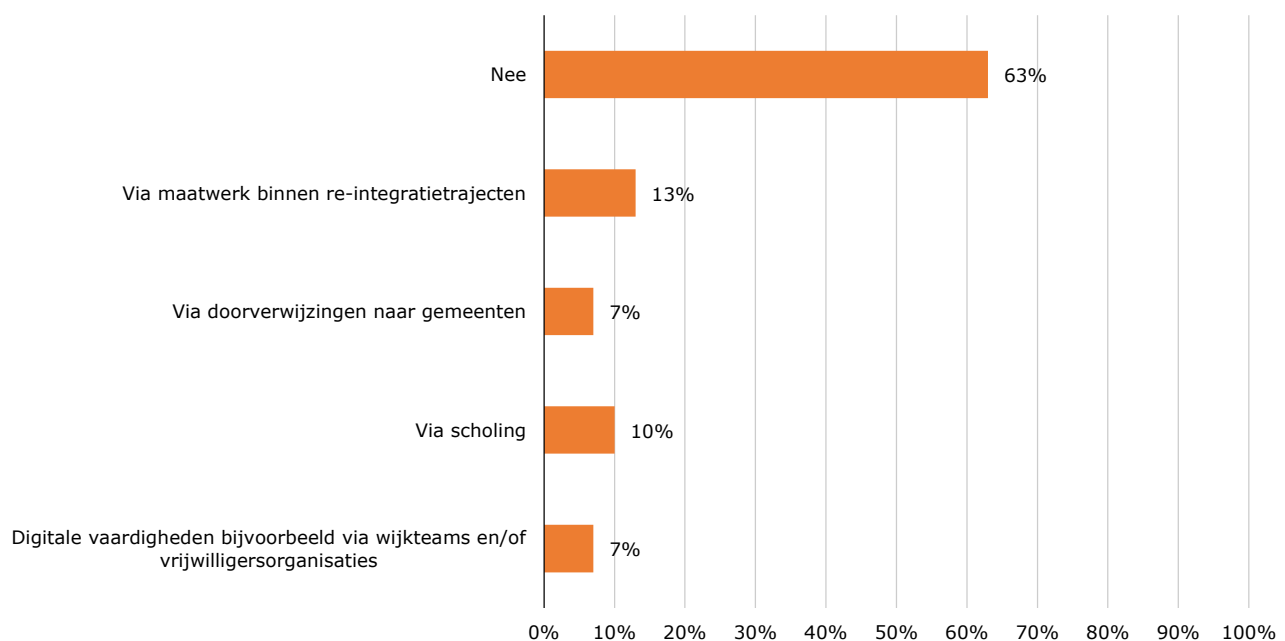
Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.3. Scholing van basisvaardigheden

6.3.1. Huidige inzet van scholing van basisvaardigheden

Scholing voor basisvaardigheden (taal, rekenen of digitale vaardigheden) is geen onderdeel van de dienstverlening die UWV momenteel kan inkopen voor klanten met een arbeidsbeperking. 63% van de stafarbeidsdeskundigen antwoordt dan ook ontkennend op de vraag of er op dit moment in hun ogen scholing van basisvaardigheden ingezet kan worden voor WGA'ers. De rest ziet daarvoor toch wel mogelijkheden, via maatwerk binnen re-integratietrajecten modulaire inkoop, Werkfit maken of Naar werk (13%), via doorverwijzing naar gemeenten (7%), wijkteams of vrijwilligersorganisaties (7%) (zie figuur 6.4). Daarnaast ziet 10% van de respondenten op dit moment al mogelijkheden om scholing voor basisvaardigheden in te zetten via inkoop van scholing.

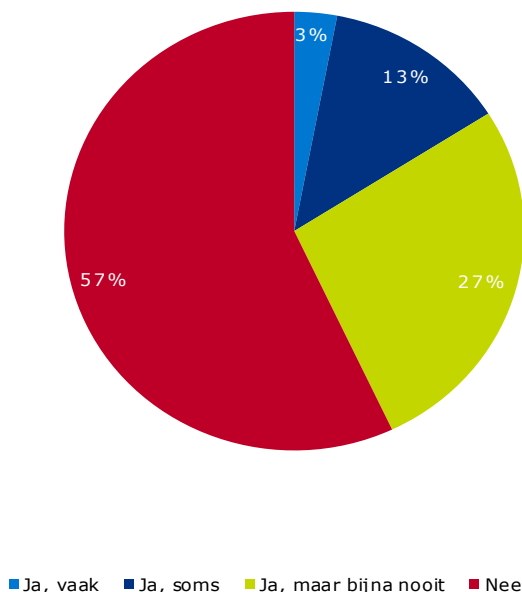
Figuur 6.4 Zijn er volgens jou op dit moment binnen UWV mogelijkheden om scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale vaardigheden) in te zetten voor WGA'ers?



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

Ruim de helft van de stafarbeidsdeskundigen geeft aan dat er op dit moment geen scholing van basisvaardigheden wordt ingezet op de vestiging (zie figuur 6.5). Een kwart ziet dat het op de vestiging wel gebeurt, maar zelden. 13% geeft aan dat het soms gebeurt en slecht één respondent geeft aan dat het op de betreffende vestiging vaak gebeurt. Daarbij geeft men dat dit 'vooral (gebeurt) door doorverwijzing naar gemeenten of andere instanties' of 'het Leerwerkloket coördineert dit' en 'er zijn verschillende re-integratiebedrijven die dit als onderdeel van re-integratie oppakken.'

Figuur 6.5 Wordt er voor zover jij weet op jouw vestiging scholing van basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale vaardigheden) ingezet voor de WGA-groep(en)?



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

6.3.2. Randvoorwaarden voor stimuleren inzet van scholing van basisvaardigheden voor WGA'ers volgens staf-AD'en

Slechts één respondent is van mening dat inkoop van basisvaardigheden geen taak zou zijn van UWV. De rest vindt dat dit wel tot de taak van UWV behoort, maar ziet wel randvoorwaarden om dat succesvol te kunnen doen (zie figuur 6.6). Ruim de helft van de stafarbeidsdeskundigen is van mening dat inzet van scholing van basisvaardigheden onderdeel zou moeten zijn van een breder pakket aan re-integratiedienstverlening en dat er meer aanbod van scholing voor basisvaardigheden beschikbaar moet komen om dit te realiseren. Een derde van de respondenten geeft aan dat scholing op basisvaardigheden wel beroepsgericht aangeboden zou moeten worden en dat medewerkers beter dan nu in staat moeten zijn om tekort aan basisvaardigheden te signaleren. Ook de motiverende en coachende vaardigheden van UWV-professionals zouden volgens een kwart verbeterd moeten worden om inzet van scholing van basisvaardigheden tot een succes te maken. De randvoorwaarde van een interne scholingscoach wordt door weinig stafarbeidsdeskundigen herkend.

Figuur 6.6 Stel het zou mogelijk zijn om binnen UWV scholing voor basisvaardigheden in te kopen, onder welke randvoorwaarden zou dat voor WGA'ers succesvol kunnen zijn?



Bron: Digitale enquête stafarbeidsdeskundigen (N=30).

De antwoorden op de vraag wat de AD/AID'en op hun vestiging nodig hebben om scholing op basisvaardigheden in te kunnen zetten, sluiten aan bij figuur 6.6:

- Een op de vier geeft aan dat kennis/inzicht in de mogelijkheden (duidelijke definities van de basisvaardigheden, werkbare kaders) belangrijk is. Bijv. wat kun je voor de klant inzetten op taalgebied?
- Een op de drie is van mening dat de AD/AID moet kunnen herkennen dat de klant basisvaardigheden mist.
- Een op de vijf noemt inzicht in het totale aanbod van scholingen van basisvaardigheden.
- Een klein deel geeft aan dat duidelijk moet zijn waar de basisvaardigheden onder vallen: scholing of modulaire dienstverlening.

Gevraagd naar de WGA-klienten die het beste in aanmerking zouden kunnen komen voor scholing op basisvaardigheden, geven de stafarbeidsdeskundigen aan:

- Anderstaligen die de Nederlandse taal beperkt beheersen: 23%
- Klienten zonder startkwalificatie: 23%
- Laaggeschoolden: 20%

Hierbij geeft 28% (ook) aan dat het bovenal maatwerk is en blijft.

7. Extra scholingsmogelijkheden bezien vanuit het perspectief van (externe) partijen

Meerdere partijen zouden een rol kunnen spelen als we vanuit UWV meer scholing in willen zetten voor WGA'ers. Veel van deze partijen dragen op dit moment op een of andere manier al bij aan de inzet van scholing voor deze groep. Daarom verkennen we in dit hoofdstuk de ervaringen, beelden, wensen en verwachtingen ten aanzien van scholing voor WGA'ers van re-integratiebedrijven (paragraaf 7.1), Werkgeversservicepunten (paragraaf 7.2), Leerwerkloketten (paragraaf 7.3), de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (paragraaf 7.4) en werkgeversorganisaties (paragraaf 7.5).

Al deze partijen blijken enthousiast om mee te werken als UWV meer scholing wil inzetten voor WGA'ers, waarbij alleen de werkgeversorganisaties duidelijk kanttekening plaatsen. Ze zien allemaal de meerwaarde hiervan. Juist WGA'ers, die vaak hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen, hebben scholing nodig om een ander beroep te leren. Maar alle partijen erkennen ook dat het een lastige groep is. Qua belastbaarheid, maar ook qua motivatie. De volgende paragrafen laten per partij zien wat momenteel hun rol is, hoe ze aankijken tegen een mogelijke rol in een scholingsexperiment waarin meer scholing aan WGA'ers wordt aangeboden en welke randvoorwaarden zij daaraan verbinden.

7.1. Re-integratiebedrijven

Onderzoeksmethode

Om de (mogelijke) rol van re-integratiebedrijven bij scholing van WGA'ers te inventariseren, hebben we in mei 2020 zes telefonische interviews gehouden met re-integratiebedrijven die waren aangedragen door branchevereniging OVAL. Omdat daar een vrij divers beeld uit naar voren kwam, hebben we deze interviews in juni 2020 aangevuld met een digitale vragenlijst onder re-integratiebedrijven. Respondenten daarvoor zijn aangeleverd door brancheverenigingen OVAL en Noloc. Uiteindelijk hebben vijftien re-integratiebedrijven de vragenlijst ingevuld. Zij hebben allemaal ruime ervaring met re-integratiedienstverlening aan WGA'ers (Werkfit maken, Naar werk en/of Modulaire dienstverlening) en vaak ook scholing. Zowel grote als kleine re-integratiebedrijven zijn vertegenwoordigd onder de respondenten³². Ondanks de lage respons wordt uit de vrij eensluidende antwoorden behoorlijk duidelijk wat er speelt rondom de inzet van scholing, bezien vanuit de re-integratiebedrijven.

Bevindingen

Het gros van de re-integratiebedrijven, zowel in de enquête als in de interviews, is van mening dat scholing de kans op werk sterk vergroot. Scholing is volgens re-integratiebedrijven net zo geschikt, of misschien zelfs wel geschikter voor WGA'ers dan voor andere klantgroepen. Ze benadrukken daarbij echter wel dat het belastbaarheidsvraagstuk de scholing van WGA'ers wel compliceert. Daarom moeten zij als re-integratiebedrijf altijd goed met de arbeidsdeskundige overleggen of een klant een scholingstraject aankan.

Bijna alle re-integratiebedrijven die deelnamen aan de enquête geven aan dat zij meer scholing aan zouden willen bieden aan WGA'ers. Het proces van het bespreken van een mogelijk scholingswens met de klant en de daadwerkelijk starten van een scholingstraject verloopt in fases. In elk van deze fases signaleren re-integratiebedrijven oorzaken die ertoe leiden dat er op dit moment weinig scholing voor WGA'ers tot stand komt:

- Stap 1: Voeren van het gesprek over scholing. Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven geeft aan standaard met alle WGA'ers een gesprek over scholing te voeren. De rest bespreekt scholing alleen als een WGA'er zijn oude beroep niet meer kan uitoefenen, als uit de beroeporiëntatie komt dat de klant naar een ander beroep toe wil waar scholing voor nodig is, of als de klant het onderwerp zelf aansnijdt.
- Stap 2: Reactie van de klant. Hoe enthousiast WGA'ers reageren in het gesprek over scholing hangt sterk af van de situatie. Het meest enthousiast reageren WGA-klienten volgens re-integratiebedrijven wanneer ze merken dat een korte beroepsgerichte cursus volstaat. Ook wanneer blijkt dat een combinatie van leren en werken mogelijk is, is de meerderheid van de klanten enthousiast. Voor scholing in het algemeen kan maar de helft enthousiasme opbrengen, net als voor scholing van digitale vaardigheden. Als blijkt dat een taaltraining nodig is, of scholing van meer dan een jaar noodzakelijk is voor het beroep dat de WGA'er zou willen gaan doen, dan reageert nog slechts een op de vijf enthousiast.
- Stap 3: Toestemming krijgen van UWV. 80% van de re-integratiebedrijven geeft aan dat ze vaker scholing zouden willen kunnen aanbieden als de klant dat graag wil. Daarbij lopen ze er nu tegenaan dat ze vaak van de UWV-professional te horen krijgen dat dit niet mogelijk is vanuit UWV³³. Gevraagd naar factoren die scholing van WGA'ers bemoeilijken wijzen re-integratiebedrijven vooral richting UWV-professionals. UWV'ers zijn in hun ogen

³² Het betreft 3 re-integratiebedrijven met 1-5 medewerkers, 2 met 5-10 medewerkers, 4 met 10-25 medewerkers, 2 met 25-50 medewerkers en 4 bedrijven met meer dan 50 medewerkers.

³³ Sommige re-integratiebedrijven geven daarbij aan dat ze vooral voor laagopgeleide WGA'ers vaker dan nu scholing zouden willen aanbieden, maar een ander deel geeft juist aan dat het juist veel moeilijker is om bij UWV medewerking te krijgen voor scholing van hoogopgeleide WGA'ers.

vaak te streng bij het goedkeuren van scholing en de diversiteit tussen UWV-professionals in dit opzicht is groot. Er is bij re-integratiebedrijven veel behoefte aan meer duidelijkheid en eenduidigheid vanuit UWV. Een vaste contactpersoon voor de klant en/of een vaste contactpersoon voor scholing zou hierbij volgens de re-integratiebedrijven kunnen helpen. De ervaring van sommige re-integratiebedrijven is dat klanten die echt gemotiveerd zijn soms meer blijken te kunnen dan de arbeidsdeskundige denkt.

- Stap 4: Zorgen dat de klant start met de scholing. Re-integratiebedrijven merken dat sommige klanten afhaken omdat de randvoorwaarden niet op orde zijn. Bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding, zorgen over de financiële gevolgen van scholing, onduidelijkheid over de eisen die UWV stelt. Volgens de re-integratiebedrijven zou het helpen als UWV de zorgen en onzekerheden wegneemt van klanten die willen starten met scholing.
- Stap 5: Zorgen dat de klant de scholing succesvol afrondt. Re-integratiebedrijven kunnen klanten coachen tijdens het scholingstraject. Dit geldt bij alle scholing en zeker ook bij leer-werkcombinaties. Re-integratiebedrijven vervullen die rol graag en geven aan dat goede samenwerking met de AD/AID daarbij helpt.

Als re-integratiebedrijven scholing aanbieden aan WGA'ers, dan is dit meestal een aanvulling op dienstverlening Werkfit maken en het betreft dan vooral korte beroepsgerichte trainingen. Minder vaak gebeurt dit in aanvulling op dienstverlening Naar werk' in de vorm van taaltraining of digitalevaardigheidstraining bij een gemeente, buurthuis of bibliotheek, of scholing die door werkgevers wordt georganiseerd. Slechts een op de drie re-integratiebedrijven geeft aan WGA'ers door te verwijzen naar reguliere BOL- of BBL-trajecten bij een ROC. Een nog kleiner deel (15%) geeft aan zelf leer-werktrajecten aan te bieden voor WGA'ers.

Volgens 80% van de re-integratiebedrijven die deelnamen aan de digitale enquête zou meer inzet van leer-werkcombinaties een goede toevoeging zijn aan de UWV-dienstverlening voor WGA-klanten. De re-integratiebedrijven zouden daar graag zelf een rol in spelen, waarbij re-integratiebedrijven onderling verschillen in de voorkeur voor de invulling van die rol. Het gros geeft aan een rol voor zichzelf te zien als coach/begeleider van de klant. Goede coaching van de klant zien ze als cruciale factor voor het slagen van een leer-werkcombinatie. Eveneens een groot deel van de re-integratiebedrijven zou klanten door willen verwijzen naar leer-werkcombinaties die anderen organiseren. Een deel ziet zelfs de rol van organisator van leer-werkcombinaties voor zichzelf weggelegd. Sommigen hebben daar al ervaring mee opgedaan, al was de aanlevering van klanten door UWV daarbij wel vaak ingewikkeld.

De re-integratiebedrijven verwachten dat het WSP de werkkant van de leer-werkcombinaties verzorgt en van UWV verwachten ze de aanlevering van voldoende gemotiveerde klanten en het ontzorgen van die klanten. Het liefst werven re-integratiebedrijven die leer-werkcombinaties aanbieden zelf mensen (ongeacht uitkeringsachtergrond) via bijvoorbeeld social media en selecteren vervolgens graag zelf, al dan niet in overleg met de betrokken werkgever(s) wie daadwerkelijk aan het traject begint. Dat is een garantie voor gemotiveerde deelnemers. Want motivatie van de deelnemer is een cruciale factor voor de kans van slagen. Ook moeten klanten lerend vermogen hebben en op tijd kunnen komen. De rest kunnen ze tijdens het leer-werktraject bijleren. Dat geldt ook voor basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale vaardigheden) als tijdens het traject blijkt dat die vaardigheden een belemmering vormen om het beroep waartoe iemand wordt opgeleid uit te kunnen oefenen.

Volgens de re-integratiebedrijven is beperkte taalvaardigheid bij een kwart van de WGA'ers een belemmering voor re-integratie, bij 11% geldt dit voor beperkte rekenvaardigheid en bij 33% beperkte digitale vaardigheid. Een kwart van de re-integratiebedrijven biedt om die reden taaltraining aan en 60% digitalevaardigheidstraining. Dit gebeurt meestal via doorverwijzing naar gemeenten, bibliotheken, buurthuizen, vrijwilligersprojecten of gratis online trainingen. Sommige zijn ook actief in het actief zoeken naar subsidiepotjes die hiervoor ingezet kunnen worden.

7.1.1. De meerwaarde en inzet van scholing volgens re-integratiebedrijven

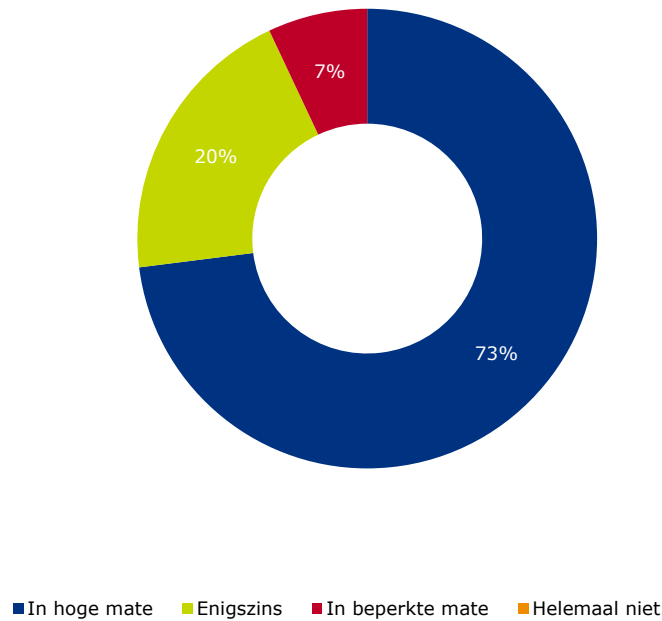
Het gros van de respondenten, zowel in de enquête als in de interviews, is van mening dat scholing de kans op werk sterk vergroot. Driekwart van de respondenten geeft aan dat scholing de kansen op de arbeidsmarkt in hoge mate vergroot en slechts een kleine minderheid van 7% is van mening dat de bijdrage van scholing voor de kansen van WGA'ers beperkt is (zie figuur 7.1). Niemand is van mening dat scholing niet geschikt is voor WGA'ers.

De respondenten op de enquête en onze interviewpartners zijn van mening dat scholing net zo geschikt, of misschien zelfs wel geschikter is voor WGA'ers dan voor andere klantgroepen. Ze kunnen immers vaak niet terugkeren in hun oude beroep en dan is scholing nodig om een nieuw beroep te leren. Wat de WGA-groep wel bijzonder en misschien daardoor wat ingewikkelder maakt, is dat er een belastbaarheidsvraagstuk speelt bij WGA'ers³⁴. Daarom moet altijd goed met de arbeidsdeskundige overlegd worden of een klant een scholingstraject aankan. Overigens hoorden we in de interviews terug dat klanten die echt gemotiveerd zijn soms meer blijken te kunnen dan de arbeidsdeskundige denkt.

Ook bleek uit de interviews dat WGA-klanten die zichzelf meldden voor een leer-werktraject niet altijd goed in beeld waren bij de UWV-professionals: Een van de interviewpartners vertelde: *'Wij krijgen voor onze leer-werktrajecten veel kandidaten uit onverwachte hoek. Ook UWV-klanten die zichzelf bij ons melden omdat ze een aankondiging op social media en/of een flyer hebben gezien, zonder enige ervaring in de branche en/of met een heel andere achtergrond. Die kunnen heel succesvol zijn. Maar de professionals van UWV hebben deze kandidaat niet in beeld omdat het profiel niet wijst in deze richting, terwijl zo iemand wel graag wil.'*

³⁴ Dit belastbaarheidsvraagstuk speelt vaak ook bij Wajongers.

Figuur 7.1 In hoeverre vergroot scholing de kans op werk voor WGA'ers?

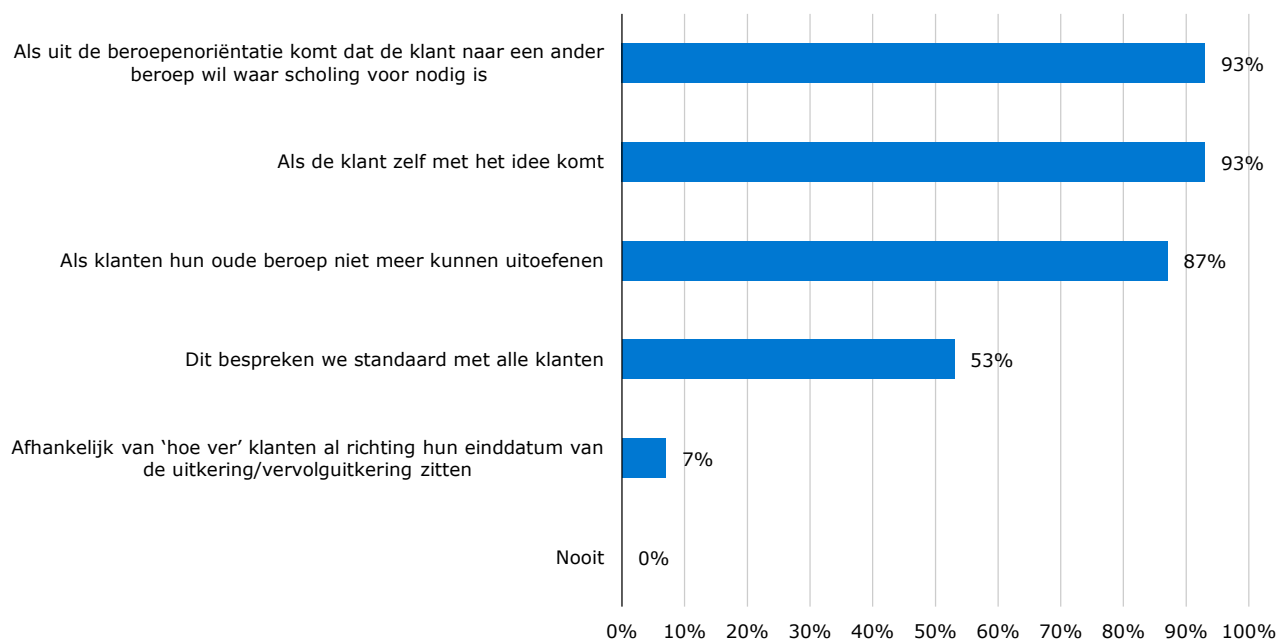


Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven in de enquête geeft aan standaard met alle WGA'ers een gesprek over scholing te voeren (zie figuur 7.2). Een veel groter deel bespreekt scholing als ze te maken hebben met een WGA'er die zijn oude beroep niet meer kan uitoefenen, als uit de beroepenoriëntatie komt dat de klant naar een ander beroep toe wil waar scholing voor nodig is, of als de klant het onderwerp zelf aansnijdt.

Een re-integratiebedrijf vertelde enthousiast: *'Wij voeren vrijwel altijd verkennende gesprekken over scholing. Het partnerschap met de AD/AID is hierin heel belangrijk. Bij ons in de regio is het zo dat zij vaak het voorgesprek over scholing al hebben gevoerd met de klant. Wij maken uiteindelijk niet de beslissing, dat doet de AD/AID. Uiteraard kijken wij goed naar de wensen van de deelnemer en of dat realistisch is. Daarbij zetten we geregeld loopbaantesten en/of capaciteitentesten in. Uiteindelijk leggen wij dan het voorstel voor aan UWV.'*

Figuur 7.2 In welke gevallen voert men gesprekken met WGA-klienten over de mogelijkheid van scholing? (meerdere antwoorden mogelijk)

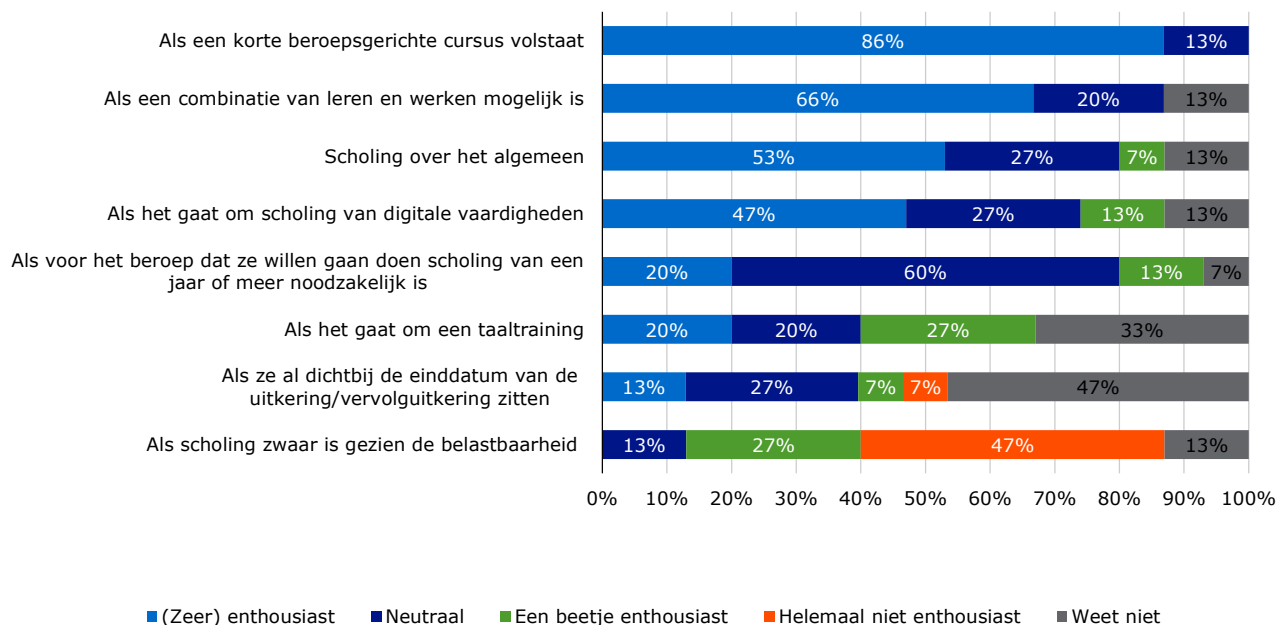


Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Hoe enthousiast WGA'ers reageren in het gesprek over scholing hangt sterk af van de situatie. Het meest enthousiast reageren WGA-klienten volgens re-integratiebedrijven wanneer ze merken dat een korte beroepsgerichte cursus volstaat (zie figuur 7.3). Dan is 86% (zeer) enthousiast. 'Over het algemeen geldt dat kandidaten geen ellenlange opleidingen door willen. Ze kiezen eerder voor een traject dat praktisch en meteen toepasbaar is. Dat kan met een korte cursus of met een leer-werkcombinatie.' Wanneer blijkt dat een combinatie van leren en werken mogelijk is, is de meerderheid van de klanten enthousiast. Voor scholing in het algemeen kan maar de helft enthousiasme opbrengen, net als voor scholing van digitale vaardigheden. Als blijkt dat een taaltraining nodig is, of scholing van meer dan een jaar noodzakelijk is voor het beroep dat de WGA'ers zou willen gaan doen, dan reageert volgens de re-integratiebedrijven nog slechts een op de vijf enthousiast.

Een factor die een negatieve impact heeft op de reactie van klanten is het naderen van de overgang loongerelateerde uitkering (LGU)-vervolguitkering³⁵. Juist dan hebben WGA'ers wél een financiële prikkel om scholing te volgen gericht op werk (het ontbreken daarvan wordt elders in dit onderzoek aangemerkt al belangrijke factor waarom WGA'ers niet gemotiveerd zijn voor scholing), maar dan ervaren ze vaak haast en dus weinig tijd voor scholing. Een re-integratiebedrijf vertelde hierover in een van de interviews: 'Wat bij de re-integratie van de WGA-doelgroep een heel grote rol speelt is de financiële kant. Met name de einddatum van de uitkering, waarna mensen vervolguitkering krijgen, en het behalen van de restverdiencapaciteit. Mensen worden onzeker en hebben hier echt stress van omdat ze een huis hebben, een gezin draaiende moeten houden enzovoort. Dit heeft veel invloed op de ruimte die iemand ervaart om scholing te volgen of via een werkervaringsplaats te verkennen wat er bij hem past. Het bepaalt ook de tijd die iemand heeft om scholing te volgen.'

Figuur 7.3 Hoe enthousiast reageren WGA'ers op het idee om scholing te volgen?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

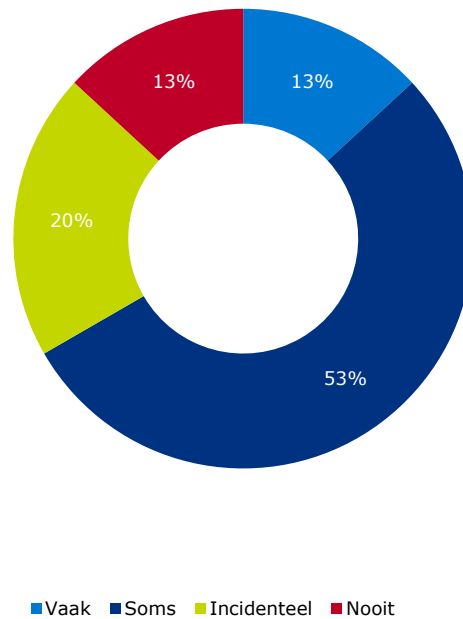
Gevolg van dit alles is dat maar weinig re-integratiebedrijven (13%) aangeven dat ze vaak scholing organiseren voor WGA-klienten. Ongeveer de helft geeft aan dit soms te doen, 20% doet dit incidenteel en 13% nooit (zie figuur 7.4). In tegenstelling tot de bedrijven die meededen aan de enquête, waren de re-integratiebedrijven die we hebben geïnterviewd allemaal zeer actief op het gebied van scholing, onder andere voor WGA'ers. Dit betrof dan ook een specifieke selectie van re-integratiebedrijven, die door branchevereniging OVAL actief benaderd was omdat ze veel ervaring hadden op dit vlak.

Een re-integratiebedrijf vertelde hierover: 'Scholing zet ik minimaal in bij UWV-klienten. Bijna nihil zelfs. Dat heeft te maken met onduidelijkheid over het budget dat beschikbaar is voor de kandidaat. Met andere opdrachtgevers is er veel ervaring qua scholing.'³⁶ En een ander: 'Ja, we voeren eigenlijk altijd het gesprek over scholing. Maar scholing wordt lang niet altijd ook daadwerkelijk ingezet, dat is beduidend minder. Dat heeft echt met belasting en belastbaarheid te maken. De belasting van werken in combinatie met scholing is vaak gewoon te veel. Je ziet dat als mensen moeten kiezen tussen scholing en een baan, dat ze toch direct de baan aannemen.' En: 'Wij zetten eigenlijk alleen scholingen in voor een taxipas, beveiliging; de wat lager geschoolde functies. De kortste weg naar werk. Dat krijgen we bij UWV wel makkelijk voor elkaar.' Een ander geeft daarover juist aan dat jammer te vinden: 'Niet iedereen wil heftruckchauffeur worden. Sommigen kunnen veel meer. Dan is het jammer als je dat niet kunt bieden.'

³⁵ Dit speelt alleen bij de WGA 35-80.

³⁶ Formeel is dit budget niet begrensd. Klaarblijkelijk krijgen re-integratiebedrijven van UWV-professionals wel de indruk dat het budget begrensd is. Dit bevestigt dat het UWV-beleid inzake scholing niet helder is voor veel UWV-professionals en re-integratiebedrijven.

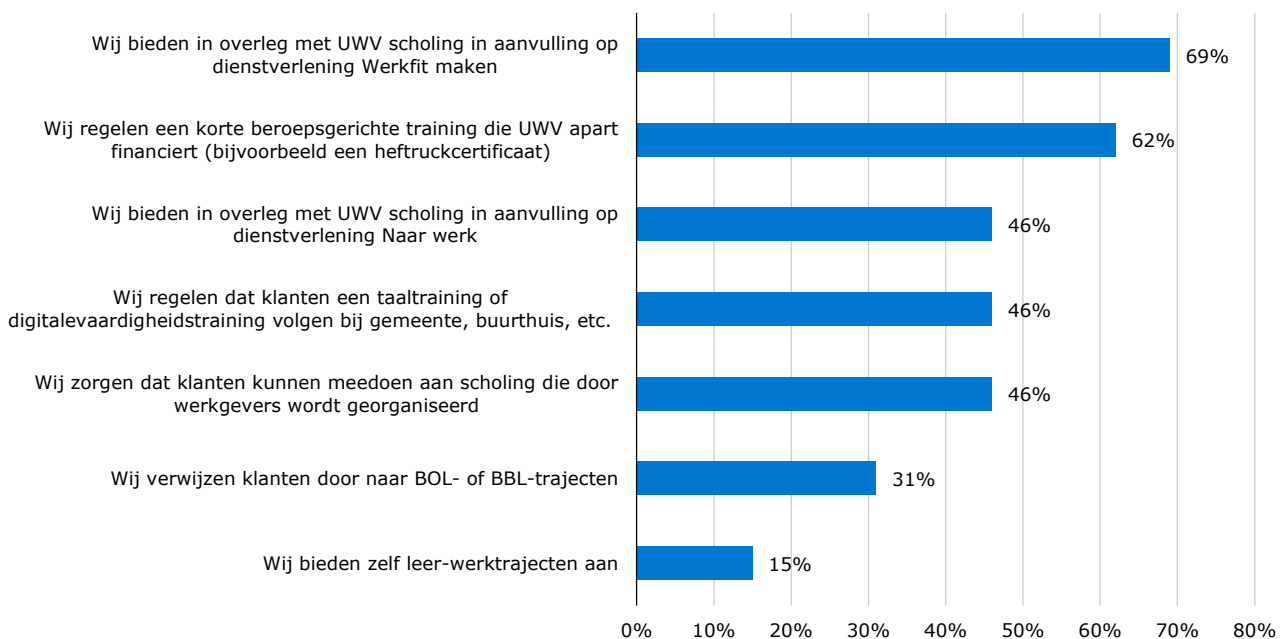
Figuur 7.4 Hoe vaak speelt scholing een rol in de dienstverlening van het re-integratiebedrijf aan WGA'ers?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Als re-integratiebedrijven scholing aanbieden aan WGA'ers dan is dit meestal een aanvulling op dienstverlening Werkfit maken en het betreft dan vooral korte beroepsgerichte trainingen (zie figuur 7.5). Iets minder vaak gebeurt dit in aanvulling op dienstverlening Naar werk, in de vorm van taaltraining of digitalevaardigheidstraining bij een gemeente, buurthuis of bibliotheek, of scholing die door werkgevers wordt georganiseerd. Slechts een op de drie re-integratiebedrijven geeft aan WGA'ers door te verwijzen naar reguliere BOL- of BBL-trajecten bij een ROC. Een nog kleiner deel (15%) geeft aan zelf leer-werktrajecten aan te bieden voor WGA'ers.

Figuur 7.5 Hoe bieden de re-integratiebedrijven dan scholing aan? (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

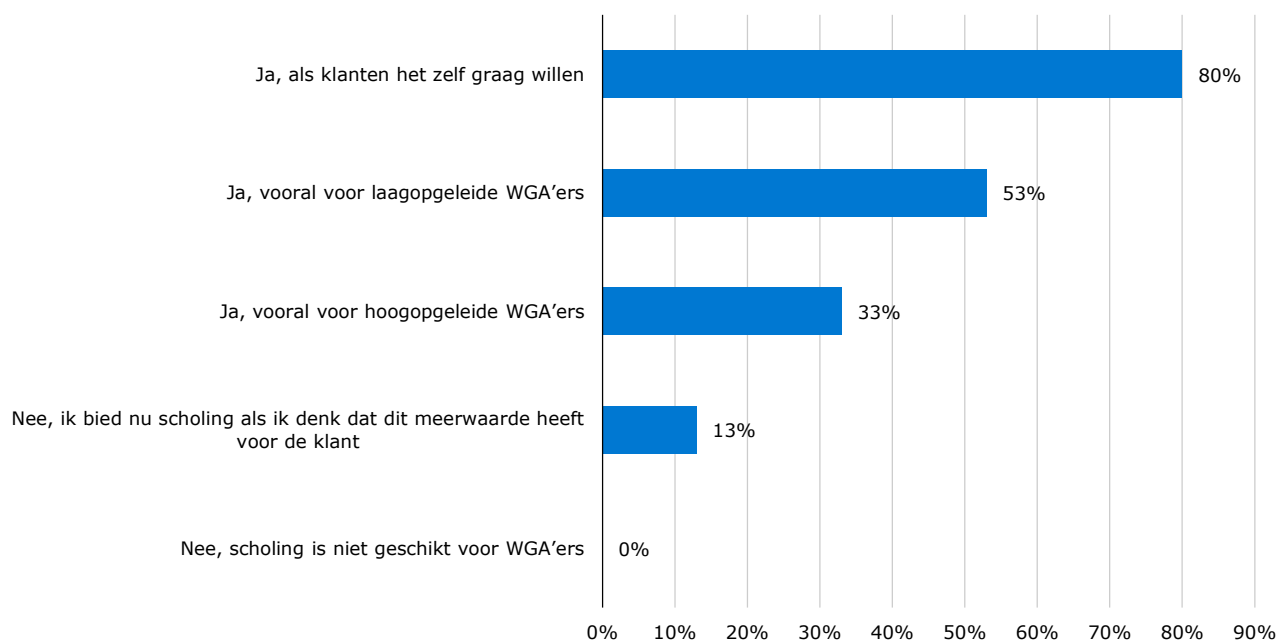
87% van de re-integratiebedrijven die deelnamen aan de enquête geeft aan dat zij meer scholing aan zouden willen bieden aan WGA'ers; 13% ziet daar de meerwaarde niet van in (zie figuur 7.6). Die laatste groep biedt momenteel al

scholing in alle gevallen waarin zij denken dat het meerwaarde kan hebben voor de klant. Acht van de tien geven echter aan dat ze vaker scholing zouden willen kunnen aanbieden als de klant dat graag wil. Daarbij lopen ze er nu tegenaan dat ze vaak van de UWV-professional te horen krijgen dat dit niet mogelijk is vanuit UWV.

Gevraagd naar de groepen WGA'ers waarvoor ze graag meer scholing aan zouden willen bieden, geven meer re-integratiebedrijven aan dit voor laagopgeleide WGA'ers te willen (53%) dan voor hoogopgeleide (33%). In de interviews kregen we hier een gemengd beeld bij. Sommige re-integratiebedrijven gaven aan dat het opleidingsniveau van de klant niet uitmaakt voor het nut dat scholing kan hebben. Maar dat het veel moeilijker is om bij UWV medewerking te krijgen voor scholing van hoogopgeleide WGA'ers. Juist omdat de meerwaarde dan moeilijker is aan te tonen, of omdat het dan vaker om wat meer substantiële vormen van scholing gaat.

Tijdens een van de interviews hoorden we hierover bijvoorbeeld het volgende: *'Opleidingen voor de doelgroep hbo of hoger zijn veel lastiger, omdat het geen carrière-scholing mag zijn. Bovendien is het voor (post-)hbo-opleidingen veel moeilijker om aan te tonen dat iemand het echt nodig heeft, hoelang het gaat duren en dat er baangarantie is. En er hangt vaak een ander prijskaartje aan. Dit krijgen we bijna niet voor elkaar bij UWV. Vaak kunnen we hogeropgeleiden uiteindelijk alsnog wel plaatsen, maar dan beginnen ze op een lager niveau. Vervolgens proberen ze de scholing dan te krijgen via de werkgever. Ze doen dus echt een paar stappen terug.'* Overigens is het volgens de Beleidsregels Scholing formeel wel degelijk mogelijk om dit type scholing in te zetten. Scholing naar een hoger niveau of gelijkwaardig niveau kan, zo lang het maar plausibel is dat dit tot een verhoogde baankans leidt. In dergelijke casussen kan een rol spelen dat de arbeidsdeskundige de betreffende opleiding als een te zware belasting ziet voor de klant, of het beroepsniveau in de ogen van de AD te veel stress met zich meebrengt gezien de belastbaarheid van de klant. Of hier is sprake van de eerder benoemde grote diversiteit in kennis onder UWV-medewerkers waar het de mogelijkheden om scholing in te zetten betreft.

Figuur 7.6 Zou u vaker (of andere) scholing aan WGA'ers willen aanbieden dan u doet? (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

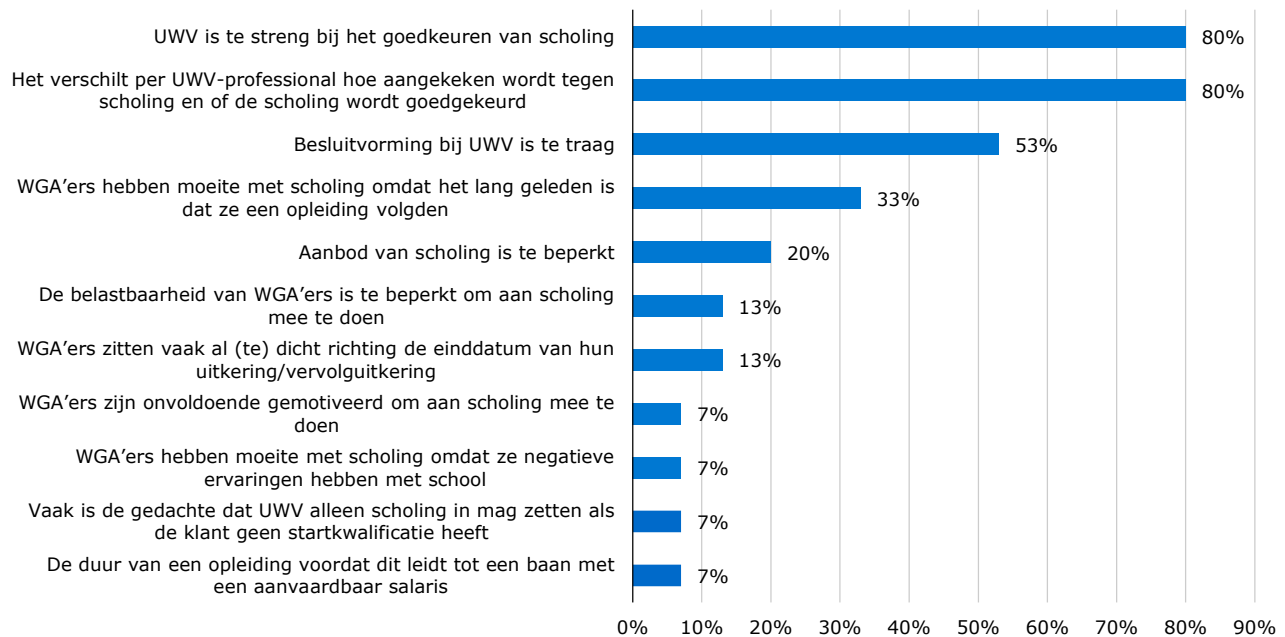
Gevraagd naar factoren die scholing van WGA'ers bemoeilijken, wijzen re-integratiebedrijven vooral richting UWV-professionals (zie figuur 7.7). UWV is in hun ogen strenger dan goed zou zijn bij het goedkeuren van scholing (80% is het hiermee eens), het verschilt per UWV-professional hoe men aankijkt tegen scholing (80%) en de besluitvorming bij UWV is traag (53%). Factoren die liggen aan de WGA-klanten zelf of het scholingsaanbod worden minder vaak genoemd als belemmering voor de inzet van scholing voor WGA'ers. Bijvoorbeeld dat WGA'ers moeite hebben met scholing, omdat het lang geleden is dat ze een opleiding volgden (33%), dat het aanbod van scholing te beperkt is (20%), dat de belastbaarheid van WGA'ers scholing in de weg staat (13%), of dat WGA'ers onvoldoende gemotiveerd zouden zijn om deel te nemen aan scholing (7%).

In een interview met een re-integratiebedrijf hoorden we bijvoorbeeld het volgende: *'Het scholingsbeleid van UWV is vrij star: je moet heel specifiek benoemen welke opleiding iemand gaat doen, aantonen dat die opleiding ook echt nodig is, hoelang dat gaat duren, wat het kost en er moet eigenlijk ook al baangarantie zijn om het goedgekeurd te krijgen. Dat maakt het soms ingewikkeld. De bottleneck hierbij is vaak de duur van de opleiding. Ook is de besluitvorming bij UWV (of iemand wel of niet mag deelnemen aan een opleiding) vaak traag.'* En tijdens een ander interview: *'Vaak kunnen we het uiteindelijk wel regelen, maar het is soms erg ingewikkeld omdat de regels strak zijn. Het mag geen carrière-scholing zijn, de opleiding mag niet langer duren dan een bepaalde tijd, en we moeten aantonen dat iemand de*

opleiding écht nodig heeft en dat er baangarantie is. Bij de ene UWV-medewerker gaat het makkelijker dan bij de andere. We snappen dat er budgetten en voorwaarden zijn, maar de regels maken het wel ingewikkeld.' Formeel is het scholingsbeleid van UWV overigens helemaal niet zo star (zie hoofdstuk 2), maar dit wordt door sommige UWV-medewerkers blijkens dit citaat soms wel zo uitgelegd en naar re-integratiebedrijven uitgedragen.

Weer een ander re-integratiebedrijf vertelde vooral over de onduidelijkheid waar zijzelf en klanten tegenaan lopen bij UWV: 'Veel kandidaten zijn zoekende in wat zij van het UWV kunnen verwachten v.w.b. scholing. Het wisselt dan welke informatie/antwoord ze krijgen van UWV. Daarnaast weten de kandidaten lang niet altijd waar en bij wie ze binnen UWV moeten zijn. Wanneer de contacten tussen kandidaat en contactpersoon binnen UWV beter zijn dan merk je dat meteen aan de kandidaat, dan is het voor de kandidaten duidelijker wat ze kunnen verwachten.' Datzelfde re-integratiebedrijf had een tip voor UWV: 'Ik heb een tip: zet op de werkplannen de contactpersoongegevens van de medewerker van UWV i.p.v. een algemeen mailadres. Wanneer de contactgegevens bekend zijn, dan zijn de schakels korter, zodat er makkelijker over het re-integratieplan of scholing kan worden overlegd.'

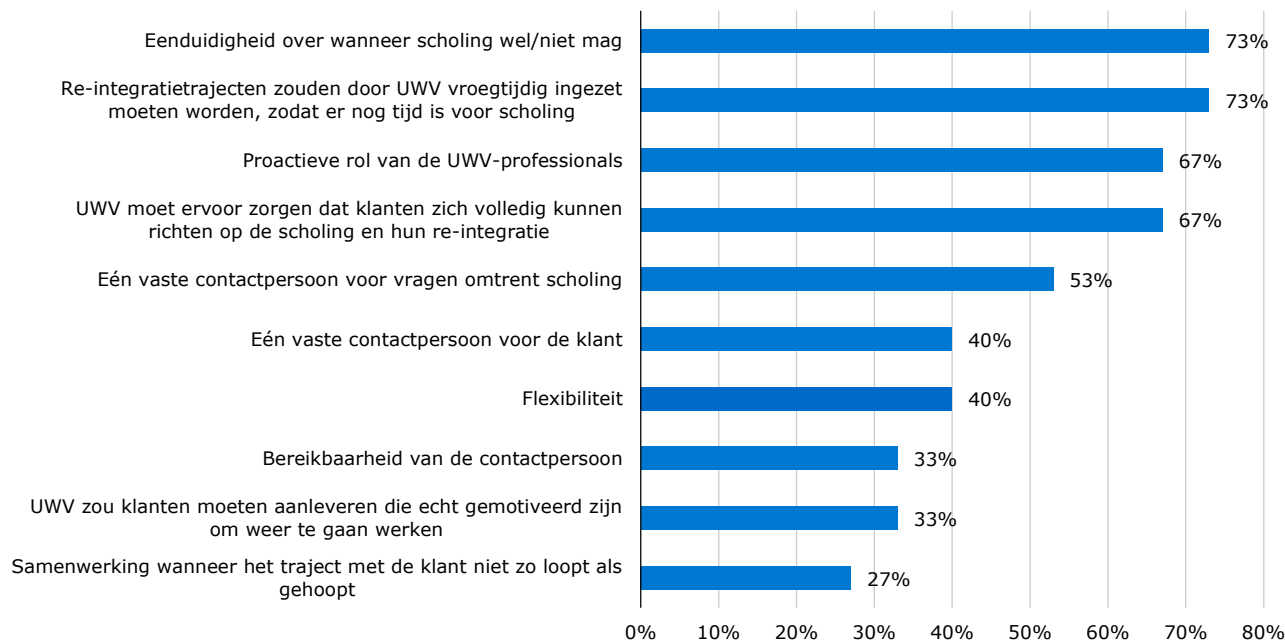
Figuur 7.7 Welke factoren bemoeilijken de inzet van scholing voor WGA'ers?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Eenzelfde beeld komt naar voren uit de antwoorden op de vraag wat er beter zou kunnen in de samenwerking tussen re-integratiebedrijf en UWV omtrent de inzet van scholing (zie figuur 7.8). Er is grote behoefte aan meer eenduidigheid over wanneer scholing wel of niet mag (73%) en het tijdiger inzetten van re-integratietrajecten door UWV (73%). Ook is er veel behoefte aan een meer proactieve rol van UWV-professionals om zelf initiatief te nemen om de vraag te stellen of scholing zou kunnen helpen voor een klant (67%) en zou men graag zien dat UWV ervoor zorgt dat klanten zich kunnen richten op hun re-integratie en zich geen zorgen hoeven te maken over financiën, reiskosten en dergelijke (67%). Ruim de helft van de respondenten geeft aan graag één vaste contactpersoon te hebben bij UWV omtrent scholing, 40% heeft behoefte aan een vaste contactpersoon voor de klant en eveneens 40% heeft behoefte aan meer flexibiliteit en meedenken aan UWV-zijde.

Figuur 7.8 Wat zou beter kunnen in de samenwerking met UWV omtrent de inzet van scholing?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Er gaan er ook dingen goed in de samenwerking met UWV (zie figuur 7.9). Bijna de helft van de respondenten op de digitale vragenlijst geeft aan de samenwerking met UWV te waarderen wanneer het traject met de klant niet zo loopt als gehoopt. Eén op de vier waardeert het dat de klant een vaste contactpersoon heeft bij UWV, ruim één op de vier waardeert de bereikbaarheid van die contactpersoon.

Een van de interviewpartners vertelde: *'Als het eenmaal liep, zorgde UWV dat de kandidaat zich echt kon focussen op het traject. Dus dan geen gedoe met uitkering of plichten, workshops en dergelijke. Dat was erg fijn.'*

Figuur 7.9 Wat waardeert u op dit moment in de samenwerking met UWV omtrent de inzet van scholing?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

7.1.2. Leer-werkcombinaties

Volgens 80% van de re-integratiebedrijven die deelnamen aan de digitale enquête zou meer inzet van leer-werkcombinaties een goede toevoeging zijn aan de UWV-dienstverlening voor WGA-klanten. Alle respondenten geven aan dat zij daar zelf een rol in zouden kunnen spelen. Het gros (87%) geeft aan bij dat proces een rol voor zichzelf te zien als coach/begeleider van de klant (zie figuur 7.10). Drie kwart geeft aan tevens doorverwijzer te willen zijn, wat

inhoudt dat ze klanten aan willen leveren voor leer-werkcombinaties die anderen (andere re-integratiebedrijven, werkgevers, scholingsinstellingen, Werkgeversservicepunt of Leerwerkloket) organiseren. 40% ziet zelfs de rol van organisator van leer-werkcombinaties voor zichzelf weggelegd. Ervaringen hiermee hebben sommige re-integratiebedrijven al: *'Als wij een leer-werktraject organiseren, dan zijn wij echt de spil in het geheel. Wij ontzorgen zowel het scholingsinstituut als de werkgever. We zorgen ook voor aanlevering van kandidaten. Zo kan de school bezig zijn met de opleiding en de werkgever met zijn bedrijf. Voor ons werkt het goed als we deze rol hebben.'*

Twee derde deel van de respondenten in de enquête die aangeeft organisator te willen zijn, biedt op dit moment ook al leer-werkcombinaties aan. Tijdens de interviews hebben we ook gesproken met enkele re-integratiebedrijven die al ervaringen hadden opgedaan op dit vlak. Zij hebben in het verleden succesvol leer-werkcombinaties opgezet, waar onder meer WGA'ers aan konden deelnemen. Zonder uitzondering waren dat leer-werkcombinaties die niet specifiek voor één doelgroep opgezet waren, maar die vanuit de behoefte van de werkgever ingericht zijn. Deze trajecten waren bewust breed opgezet, zodat geïnteresseerden vanuit allerlei 'hoeken en gaten' zichzelf aan konden melden. Juist die vrijwillige deelname was in hun ogen de kern van het succes. Men had minder positieve ervaringen met 'verplichte' aanmelding vanuit gemeenten of UWV. Waarbij de ervaringen met gemeenten over het algemeen nog weer beter waren dan met UWV. De klanten van UWV bleken in het gros van de gevallen onvoldoende gemotiveerd of schoolbaar.

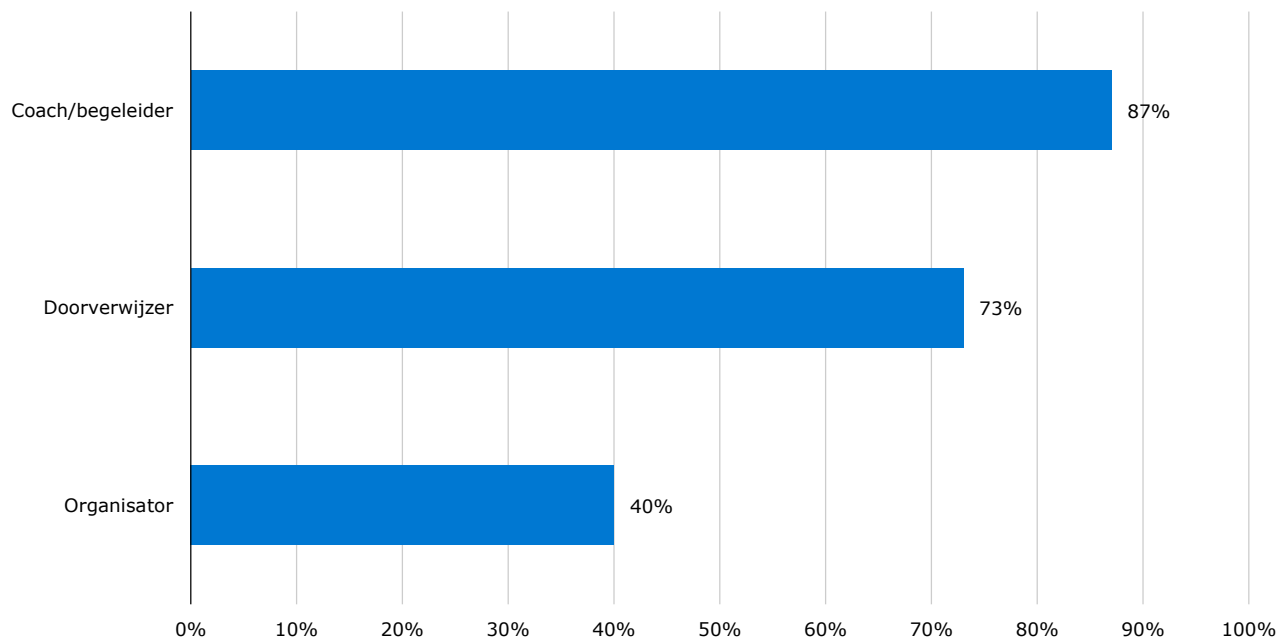
Van een re-integratiebedrijf dat veel ervaring heeft met het aanbieden van leer-werkcombinaties hoorden we het volgende: *'We werven actief via social media, flyers en websites als Indeed. We maken het heel laagdrempelig, mensen hebben geen ervaring nodig. We zoeken kandidaten die écht graag willen. De doelgroep is heel divers: Wajong, bijstand, WGA, WW, jonger dan 20, ouder dan 55, allemaal bij elkaar. Het belangrijkste is motivatie. Dat wordt ook zo door de werkgevers aangegeven. We starten leer-werktrajecten in groepjes en het lukt niet om alleen via UWV die groepjes te vullen. Zelf werven werkt ook heel goed en is een mooie aanvulling. Niet alleen omdat het niet via UWV lukt om de groep vol te krijgen, maar het is ook belangrijk dat mensen zelf de regie pakken en initiatief nemen. Als mensen zichzelf aanmelden hebben ze al een eerste stap gezet en pakken ze de regie in hun loopbaan. Dat vinden we heel belangrijk.'*

Een ander re-integratiebedrijf, dat eveneens ervaring had met het opzetten van leer-werkcombinaties, vertelde: *'UWV levert ook weleens kandidaten. Maar die zijn dan "gestuurd" en niet allemaal echt gemotiveerd. We hebben een voorbeeld waarbij UWV 300 kandidaten aanleverde voor een leer-werkprogramma. Daarvan kwamen er 25 op de voorlichting. Uiteindelijk is er 1 doorgestroomd naar de training. Omdat we investeren in mensen wil je dat mensen er zelf ook moeite en energie in steken, dat ze echt gemotiveerd zijn. Bovendien is het maar de vraag of de 'juiste mensen' altijd naar boven komen via de aanlevering van UWV.'*

Een derde re-integratiebedrijf dat we sprake had de volgende opmerking: *'Ze moeten ook schoolbaar zijn. Wij hebben een testcentrum waar we bepalen of iemand deze specifieke scholing aankan.'* Overigens behoort het ook tot de taak van UWV-professionals om voor inkoop van de scholing de schoolbaarheid vast te stellen. Dat is een voorwaarde voor de inkoop van scholing (zie hoofdstuk 2). Dit re-integratiebedrijf wekt de indruk dat hun eigen testcentrum tot een andere inschatting komt dan de UWV-professional.

En dan was er ook nog een re-integratiebedrijf dat ons het volgende vertelde: *'Veel opleidingen die UWV nu biedt, zijn gericht op snelle uitstroom. Denk aan het halen van een taxipas. De meeste kandidaten kunnen zowel qua niveau als door de opgedane werkervaring meer. Wanneer je dat soort opleidingen aanbiedt, dan maak je minder gebruik van de cognitiviteit van de kandidaat en dat doet iets met de motivatie van de kandidaat. Via een leer-werkcombinatie kunnen ze meer.'*

Figuur 7.10 Welke rol ziet het re-integratiebedrijf voor zichzelf als UWV meer leer-werkcombinaties inzet voor WGA'ers?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

In alle interviews die we hadden met re-integratiebedrijven die al ervaring hadden met het organiseren van leer-werkcombinaties waren het de re-integratiebedrijven zelf die de contacten hadden met werkgevers en scholingsinstellingen. Van de re-integratiebedrijven die deelnamen aan de enquête geeft echter driekwart aan dat ze verwachten dat het WSP bedrijven werft die de werkkant van de leer-werkcombinatie verzorgen. Van UWV verwachten ze vooral dat die klanten ontzorgt, zodat ze zich volledig kunnen richten op het leren en werken, dat ze op elk moment goed inzicht hebben in hun klantenbestand zodat ze voldoende klanten kunnen aanleveren als een nieuw leer-werktraject start en dat ze goedkeuring moeten regelen voor hun klanten als die zich aanmelden om een leer-werkcombinatie te gaan volden. Iets minder dan de helft is van mening dat UWV de contacten met de scholingsinstellingen zou moeten regelen of een coachende rol moet hebben richting de klanten.

Tijdens de interviews verwoordde een van de interviewpartners het als volgt: 'Voorwaarde is dat UWV inzet op handhaving én faciliteren. De ervaring is tot nu toe dat mensen die we via UWV krijgen aangeleverd heel kritisch zijn in wat ze wel willen maar vooral ook welke baan ze niet willen. UWV kan daarin bemiddelen: een traject is vrijwillig³⁷ maar niet vrijblijvend. Van tevoren moeten we dus goed kijken of iemand het echt wil en ook beschikbaar is. En als iemand dan alsnog afhaakt, dan helpt het om handhaving in te zetten. Dat hebben we geleerd van de ervaringen met de gemeente Rotterdam³⁸. Die slaagt er beter in dan UWV om mensen te motiveren om aan een leer-werktraject te beginnen en door te zetten. Hierin moeten UWV en het re-integratiebureau als partners optrekken. Maar faciliteren is ook belangrijk, bijvoorbeeld beschikbaarheid checken en kijken of iemand geen problemen heeft met ov-kosten, kinderopvang etc. Als UWV hierin zou kunnen faciliteren, zou dat heel mooi zijn. Eén vast aanspreekpunt vanuit UWV die een kandidaat kan helpen of bijsturen zou ook erg prettig zijn.' Overigens kan UWV dit soort zaken op dit moment formeel al faciliteren.

Van een ander hoorden we: 'Het re-integratiebureau kan de kandidaat natuurlijk motiveren om door te zetten. Maar als iemand er doorheen zit of niet meer gemotiveerd is, kan het helpen om bijvoorbeeld een driegesprek te hebben met UWV erbij. Het is dan handig als UWV erbij is voor de facilitering en eventueel een wat strengere rol pakt (dat het niet vrijblijvend is).'

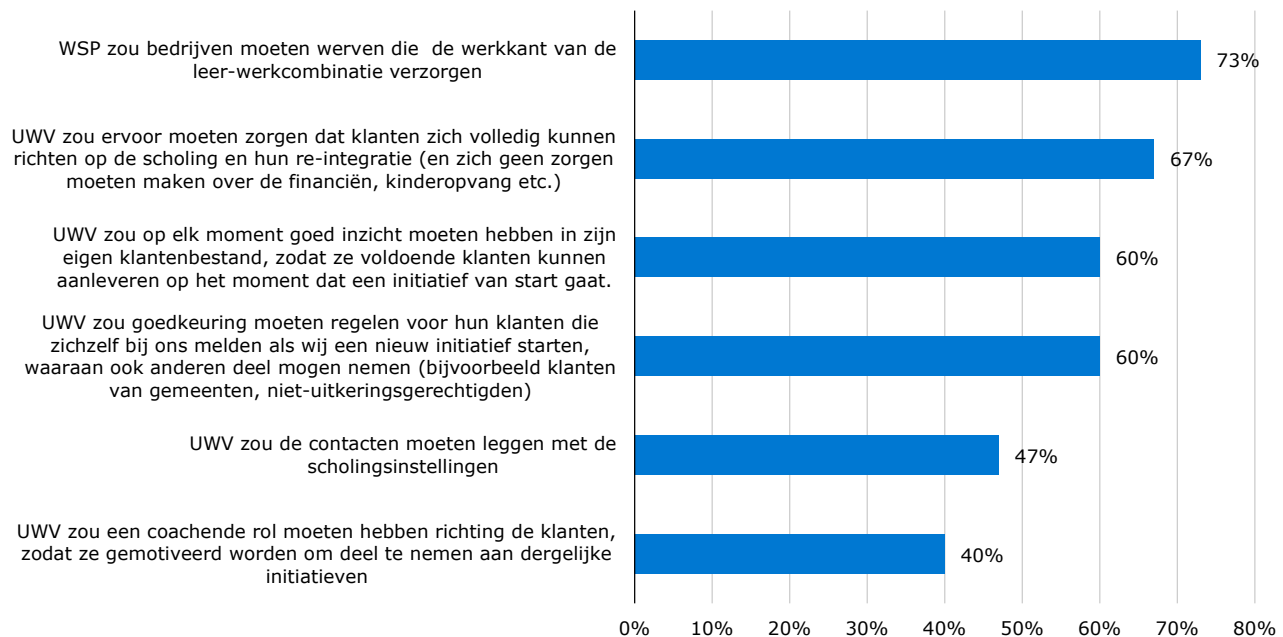
Over de rol van het WSP hoorden we: 'Als we leer-werktrajecten zouden gaan aanbieden voor UWV, dan is het waarschijnlijk interessant om samen te werken met het WSP. Zij hebben een enorm netwerk onder werkgevers en kunnen achterhalen waar de vraag van werkgevers in hun regio zit, waar tekorten zijn etc. Op basis daarvan kun je goed kijken waar de kansen liggen en hoe je daar een maatwerktraject op kunt bouwen. Dat kun je doen door meerdere werkgevers samen te bundelen. Bijvoorbeeld als je vanuit het WSP ziet dat er bij verschillende bedrijven

³⁷ Kanttekening hierbij: formeel heeft de WGA-klant een plicht om mee te werken aan re-integratie. In de praktijk is dat echter weerbarstiger: zeker bij de WGA 80-100% doelgroep is inzet van re-integratiedienstverlening en/of scholing vaak een uitdaging.

³⁸ Overigens zijn niet alle ervaringen met de gemeente Rotterdam positief. Een ander re-integratiebedrijf vertelde ons: 'Voor de gemeente Rotterdam hebben we een project uitgevoerd voor maximaal tachtig jongeren die in een leer-werktraject zouden komen. De gemeente zou de kandidaten leveren. Het leer-werktraject kende een vrij laag opleidingsniveau (BBL). De werkgevers waren te vinden en enthousiast. De kandidaten hadden de keuze uit vier à vijf praktijkopleidingen (bijvoorbeeld magazijnsopleiding). Het probleem waar we tegenaan liepen: er werden nauwelijks jongeren geleverd door de gemeente Rotterdam. De gemeente kon haar doelgroep niet vinden binnen de totale populatie.'

vraag is, kun je kijken of dat gebundeld kan worden tot een klasje van vijftien zodat ze gezamenlijk kunnen optrekken in het traject.'

Figuur 7.11 Welke rol verwachten re-integratiebedrijven van UWV en WSP (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

Als cruciale factor voor het slagen van leer-werkcombinaties zien alle re-integratiebedrijven goede coaching (door het re-integratiebedrijf). Ook van groot belang zijn gemotiveerde deelnemers, een erkend certificaat/diploma bij afronding, goede samenwerking tussen UWV en re-integratiebedrijf en het vooraf betrekken van werkgevers bij het ontwerp van het traject. Driekwart van de re-integratiebedrijven vindt dat belangrijke factoren. Verder geeft zo'n twee derde van de respondenten aan dat het belangrijk is dat klanten zich volledig kunnen richten op scholing en werk (en zich geen zorgen hoeven te maken om reiskosten, kinderopvang, etc.),³⁹ zich erin vindt dat deelnemers vooraf goed geselecteerd worden en dat scholingsinstellingen worden betrokken bij het ontwerp. Ongeveer de helft geeft aan dat een baangarantie na afronding van de scholing essentieel is voor de kans van slagen van een leer-werkcombinatie, dat werkgevers betrokken worden bij de selectie van deelnemers en dat deelname niet vrijblijvend mag zijn. Ook hier weer blijkt dat veiligheid en zekerheid van doorslaggevend belang zijn.

Tijdens de interviews vertelde een re-integratiebedrijf over de noodzaak vraaggericht te werken: 'Voor scholingstrajecten die we zelf uitzetten kijken we waar schaarste zit in de markt, wat kansberoepen zijn en op welke manier we bedrijven kunnen interesseren in zijnstromers. Het is een risico om mensen op voorraad te scholen, of in een richting waarin ze moeilijk werk vinden. Als er aansluitend geen werkervaringsplek of betaalde baan is, is de motivatie weg.' Dit spoort volledig met het UWV-beleid.

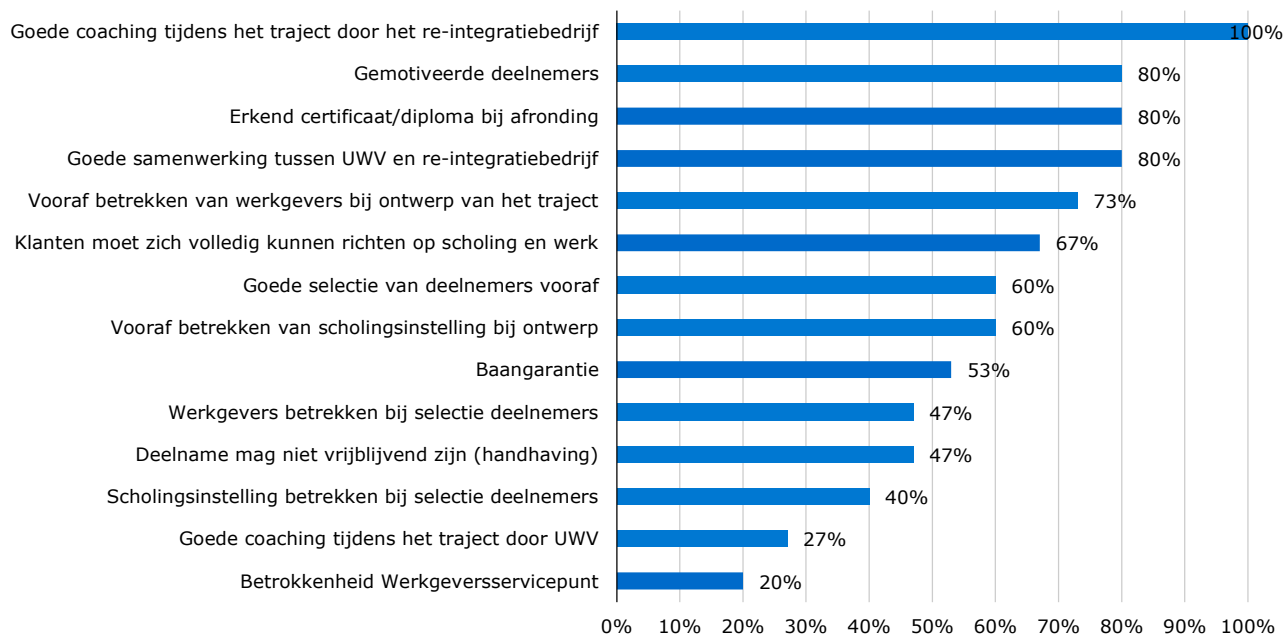
Een ander ziet vooral de werving van gemotiveerde kandidaten als cruciale factor: 'Wij hebben veel energie, marketing, gestoken in het bekendmaken van het traject. Dan komen de kandidaten wel. Voordeel is dat de kandidaten dan meteen intrinsiek gemotiveerd zijn. Het direct sturen van kandidaten (door bijvoorbeeld UWV) wordt soms door de kandidaat als een "moeten" ervaren.'

Een van de interviewpartners had een mooi voorbeeldproject, de Opstartfabriek: 'De Opstartfabriek was gericht op ondernemen. Niet alleen zelfstandig ondernemen, maar ook ondernemende werknemers. Het ging om een groep 50-plussers met verschillende soorten uitkeringen (achtergronden): WGA, WW, klanten van de gemeente enz. Er werd dus niet naar hokjes gekeken. Alle doelgroepen werden toegelaten. Alle bestaande paden mochten worden geslecht. Het traject begon met coaching, waarbij vragen werden beantwoord als: waar sta je, wat wil je? Feitelijk werd er van elke kandidaat een nulmeting gemaakt. Deze module werd door een aparte coach begeleid en duurde drie à vier lessen. Tijdens en aan het eind van deze module kon de kandidaat aangeven of dit echt is wat zij wilden. Daarna volgde een module gericht op kennis opdoen en ondernemen. Aan het eind van het traject kregen mensen jobcoaching, begeleiding en ondernemersadvies. Tijdens het traject wordt gebruikgemaakt van de groepsdynamiek en wordt van een kandidaat een "ondernemende werknemer" gemaakt. Vanaf het begin af aan werden er bedrijven betrokken zodat zij de kandidaten leerden kennen en vice versa.' Van andere re-integratiebedrijven hoorden we voorbeelden met een soortgelijke opbouw.

³⁹ Dit punt geldt niet alleen voor scholing, maar ook voor andere vormen van re-integratiedienstverlening.

Vaak hoorden we dat het slagen van een traject een combinatie van factoren is: *'Kijk, we hebben toen werkgevers aan de voorkant betrokken. Zij deden sollicitatiegesprekken en/of een meeloopdag. Zowel de werkgever als de kandidaat weet dan wat ze kunnen verwachten en of ze ervoor willen gaan. Er wordt een soort intentieverklaring afgegeven en dan kun je regelen dat mensen kunnen starten. Werkgever en kandidaat willen dan zo snel mogelijk beginnen, maar het kost soms nog wel veel tijd om toestemming te regelen. Dit omdat UWV veel eisen stelt aan de baangarantie. Soms ook eisen die niet haalbaar zijn, bijvoorbeeld garantie afgeven dat iemand binnen vier maanden een aantal rijbewijzen haalt, maar die garantie kun je eigenlijk niet geven omdat je niet weet of iemand het binnen vier maanden redt/wanneer het examen is. Het verschilt per medewerker van UWV hoe "strak" ze hierin zijn. Dit kan een dealbreaker zijn.'*

Figuur 7.12 Cruciale factoren voor het slagen van een leer-werkcombinatie volgens re-integratiebedrijven (meerdere antwoorden mogelijk)



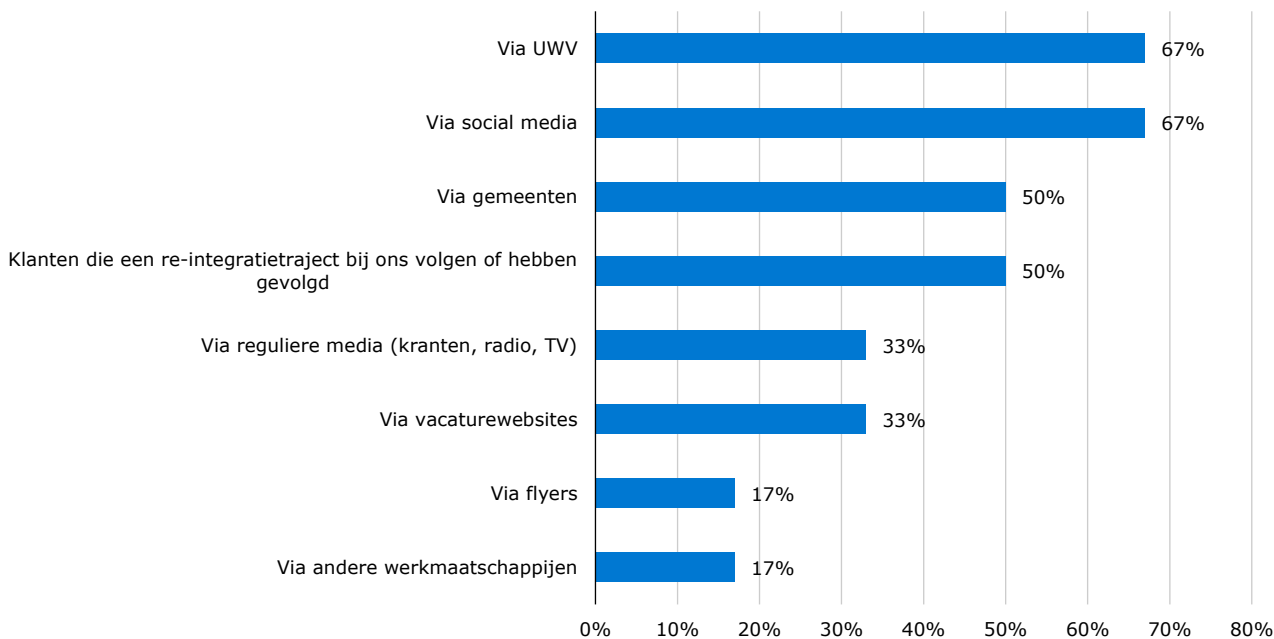
Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

40% van de re-integratiebedrijven in onze steekproef heeft al ervaring met het opzetten van leer-werkcombinaties. Meer dan de helft heeft dat niet en veel daarvan zien daarin ook geen rol voor zichzelf. *'Nee, leer-werkcombinaties die bieden wij zelf niet aan. Wij zijn geen scholingsorganisatie dus dat kunnen we ook niet. Wel werken we veel samen met BBL-opleidingen, ROC en volwassenenonderwijs. We kijken vaak in de omgeving van de klant naar beschikbare scholingsinstellingen. Samen met die instellingen kijken we dan naar de mogelijkheden van de klant maar ook naar praktische zaken zoals kinderopvang. We maken een inschatting of de scholing haalbaar is voor de klant.'*

De re-integratiebedrijven die al wel ervaring hebben met het aanbieden van leer-werkcombinaties werven daarvoor via meerdere kanalen hun deelnemers. Dat deden ze via UWV, sociale media, gemeenten, onder klanten die op dat moment een re-integratietraject bij hen volgen (of hebben gevolgd). Een enkele keer worden ook reguliere media, vacaturewebsites, flyers of andere werkmaatschappijen van het eigen concern gebruikt. Mensen melden zich dus vrijwillig aan. Hun achtergrond maakt niet uit. De meeste van dergelijke trajecten zijn daarom ook niet voor een specifieke doelgroep.

Opvallend genoeg geven niet alle re-integratiebedrijven die al ervaring hebben met het aanbieden van leer-werkcombinaties aan dat ze het logisch vinden om de rol van organisator op zich te nemen als UWV in het scholingsexperiment meer leer-werkcombinaties gaat bieden. Van de zes re-integratiebedrijven die al ervaring hebben op dit terrein, zagen vier een organiserende rol voor zichzelf bij een dergelijke invulling van het scholingsexperiment.

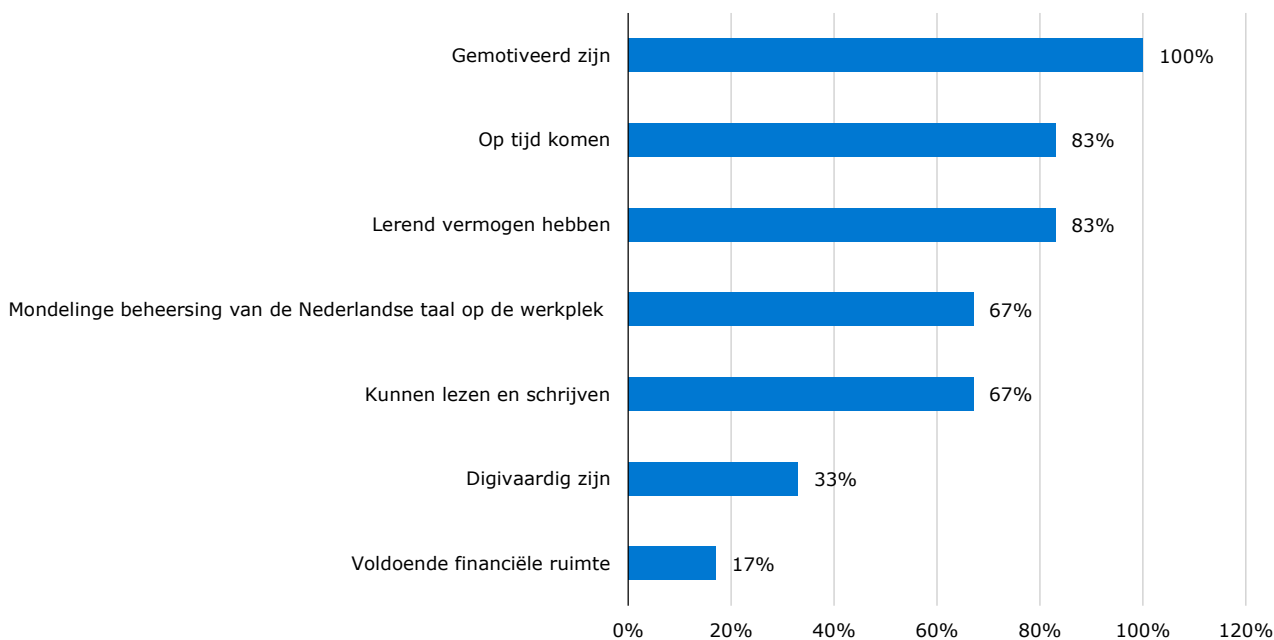
Figuur 7.13 Hoe werven re-integratiebedrijven die leer-werkcombinaties aanbieden deelnemers?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

De re-integratiebedrijven die al ervaring hebben met het aanbieden van leer-werkcombinaties geven aan dat deelnemers vooral gemotiveerd moeten zijn (zie figuur 7.14). Verder moeten ze op tijd kunnen komen en lerend vermogen hebben. Mondelinge beheersing van Nederlandse taal op de werkplek en kunnen lezen en schrijven worden ook vaak genoemd. Beheersen van digitale vaardigheden wordt van minder groot belang geacht, waarschijnlijk omdat daar (als ze nodig zijn) tijdens het traject aandacht aan geschonken wordt. Dat laatste geldt overigens ook voor taalvaardigheid.

Figuur 7.14 Aan welke basisvoorwaarden moet iemand voldoen om deel te nemen aan een leer-werkcombinatie?



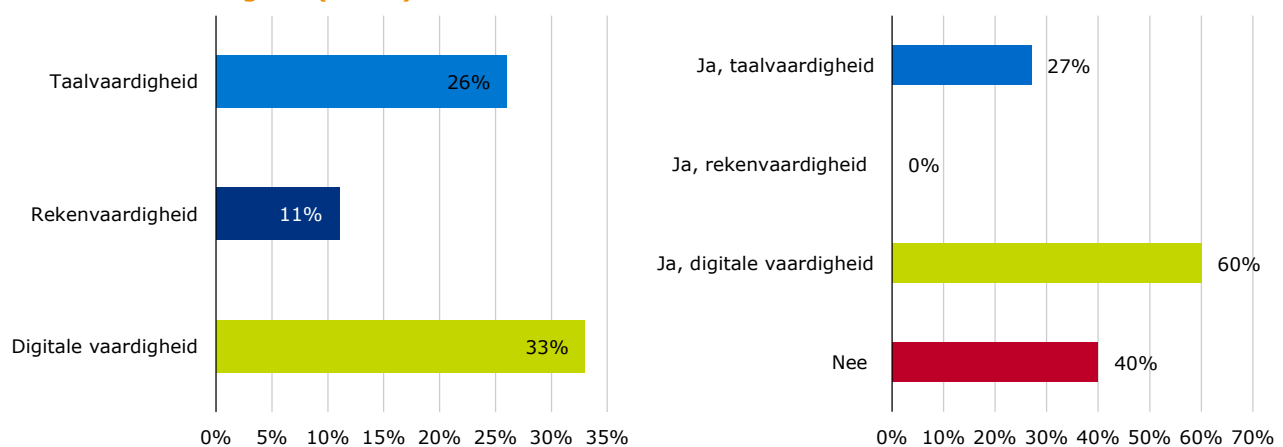
Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

7.1.3. Basisvaardigheden

Volgens de re-integratiebedrijven vormt de (beperkte) taalvaardigheid bij een kwart van de WGA'ers die re-integratiedienstverlening bij een re-integratiebedrijf volgen een belemmering voor re-integratie, bij 11% geldt dit voor de (beperkte) rekenvaardigheid en bij 33% voor de (beperkte) digitale vaardigheid (zie figuur 7.15 links). Een kwart van de re-integratiebedrijven biedt om die reden taaltraining aan, en 60% digitale vaardigheidstraining (zie figuur 7.15 rechts). Training van rekenvaardigheden wordt door geen van de re-integratiebedrijven aangeboden.

'Wij bieden taaltrainingen en ook digitale vaardigheden, zo laagdrempelig als nodig. Veel WGA-klienten hebben een taalachterstand: moeite met lezen en vooral ook met schrijven. Als dit bespreekbaar wordt, kunnen we daar wat aan doen. Vanuit UWV is het echter niet altijd bekend dat iemand een taalachterstand heeft, daar komen we dan zelf achter.' En een ander: 'Achterstand in de Nederlandse taal blijft lastig. Voor de beoordeling van een uitkering is achterstand in taal geen "beperking" redenerend vanuit de FML (functiemogelijkhedenlijst) terwijl het wel een belemmering is voor het vinden van werk. De vraag is of iemand die taalachterstand heeft en jaren gefunctioneerd heeft of je die nog op een ander niveau kunt krijgen. Mensen met een taalachterstand zouden eerst meer taalonderwijs moeten krijgen. Vaak hebben zij gewerkt in productieachtige omgevingen en zijn uitgevallen met lichamelijke klachten. Wanneer je dan iets voor elkaar zou willen krijgen dan zou langdurig taal ingezet moeten worden.'

Figuur 7.15 Bij welk deel van de WGA-klienten die u heeft begeleid zijn taalvaardigheid, rekenvaardigheid en/of digitale vaardigheid een belemmering voor re-integratie (links) en biedt u daarvoor scholing aan (rechts)?

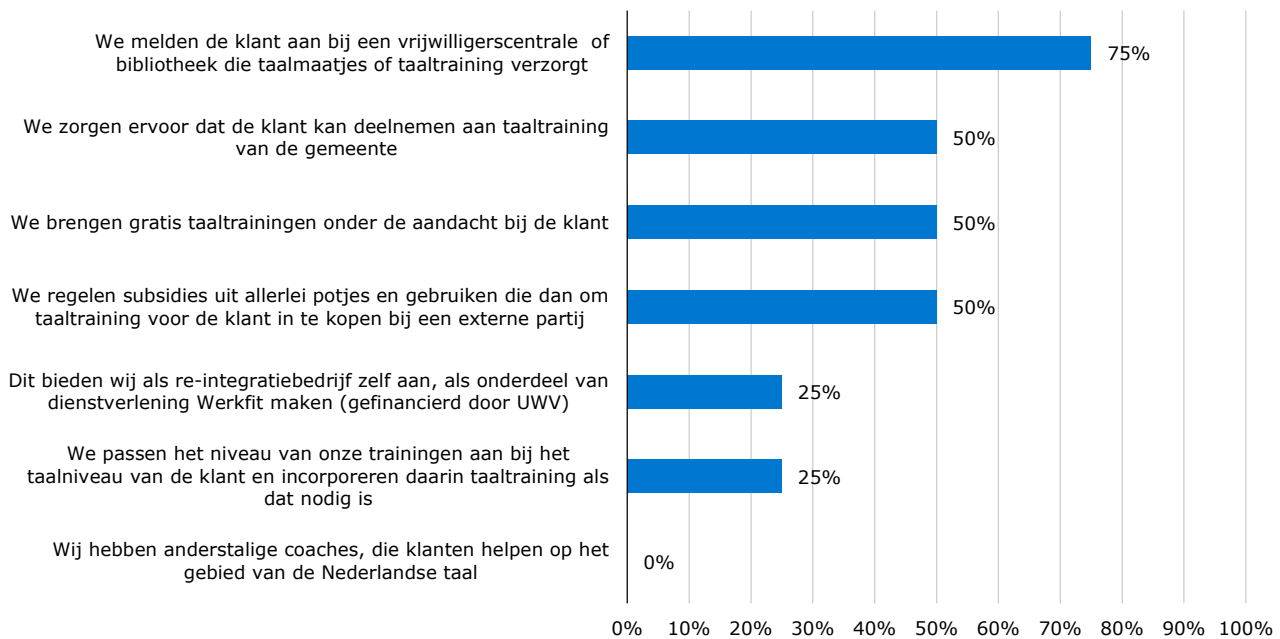


Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

De taaltraining die re-integratiebedrijven aanbieden is bij allemaal Nederlandse taal; een kwart biedt ook Engelse taaltraining aan. Deze taaltrainingen zijn altijd gericht op zowel WGA-klienten met een migratieachtergrond als op autochtone Nederlanders. Het gaat bijna altijd om een combinatie van mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid. Figuur 7.16 laat zien hoe de re-integratiebedrijven de taaltraining organiseren. Driekwart meldt klienten aan bij een vrijwilligerscentrale of bibliotheek die taalmaatjes of taaltraining verzorgt. De helft zorgt ervoor dat klienten deelnemen aan taaltraining van de gemeenten, brengt gratis taaltrainingen onder de aandacht, of regelt subsidies uit allerlei potjes en gebruiken die dan om taaltraining voor de klient in te kopen bij een externe partij. Een kwart biedt taaltraining zelf aan, als onderdeel van dienstverlening Werkfit maken en een kwart geeft aan het niveau van de trainingen aan te passen op het taalniveau van de klient.

Een van de interviewpartners had het op dit gebied goed voor elkaar: *'Het belangrijkste voor deelname aan elk traject is leervermogen. Kortom: zit er potentie in? We toetsen dit samen met onze diagnostiekafdeling door het afnemen van testen. Daar hebben we de expertise om te testen of mensen op een bepaald niveau kunnen presteren. Dus als we iemand in een leer-werktraject hebben, of in een werkervaringsplek als onderdeel van Werkfit-traject en we merken dat iemand bepaalde basisvaardigheden mist, dan zorgen we op dat moment dat iemand daarbij wordt geholpen. Daarbij helpt het dat we dit binnen onze eigen holding kunnen aanbieden.'*

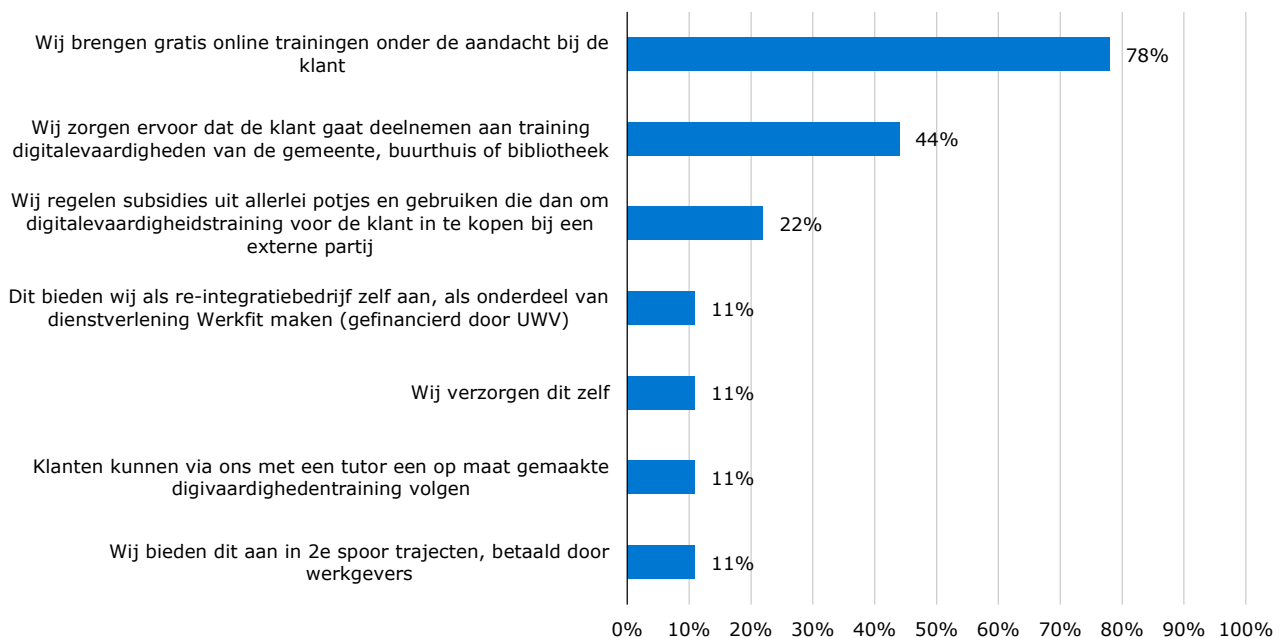
Figuur 7.16 Hoe organiseert u scholing op het gebied van taal?



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

De training van digitale vaardigheden vindt vooral plaats door gratis online trainingen onder de aandacht te brengen van de klant. Iets minder dan de helft zorgt ervoor dat de klant gaat deelnemen aan training van digitale vaardigheden door gemeente, buurthuis of bibliotheek. Minder dan een kwart regelt subsidies waarmee digitale vaardigheidstraining bij externe partijen ingekocht kan worden. En dan is er nog een kleine groep die zelf digitale vaardigheidstraining verzorgt als onderdeel van dienstverlening Werkfit maken. Tijdens de interviews hoorden we: *‘Ook zijn we enthousiast over de online cursussen die nu – via UWV – worden aangeboden op de Online Academy van NCOI. Dan kunnen mensen bijvoorbeeld Word- of Excel-cursussen volgen.’*

Figuur 7.17 Hoe organiseert u scholing op het gebied van digivaardigheden



Bron: Digitale enquête re-integratiebedrijven (N=15).

7.2. Werkgeversservicepunten

Onderzoeksmethode

Om de ervaringen, visie en de mogelijke rol van Werkgeversservicepunten (WSP) op het gebied van scholing voor WGA'ers te achterhalen, hebben we zes (senior) adviseurs werkgeversdienstverlening geïnterviewd. Dit deden we via twee groepsinterviews die vanwege de COVID-restricties plaatsvonden via Microsoft Teams. Deze interviews vonden plaats in juni 2020.

Bevindingen

Volgens de adviseurs werkgeversdienstverlening is scholing heel belangrijk voor WGA'ers, omdat ze vaak naar een ander beroep gaan dan waarin ze voorheen hebben gewerkt. De ervaringen met WGA'ers, en de rol die scholing daarin speelt, wisselen sterk tussen regio's. In sommige regio's realiseren de WSP's veel plaatsingen voor WGA'ers, in andere nauwelijks. In sommige regio's speelt scholing voor WGA'ers in de plaatsing via het WSP geen enkele rol, maar er is ook een regio die aangeeft dat 30% van de plaatsingen van WGA'ers in zijn regio plaatsvindt na scholing.

Er zijn verschillende factoren die de aandacht van het WSP voor WGA'ers en de rol die scholing daarin speelt beïnvloeden:

- De aandacht voor de WGA-doelgroep verschilt per regio. Sommige regio's werken met targets per doelgroep, andere doen dat niet. Wanneer er een specifieke target is voor WGA'ers, dan is er meer focus op die groep en worden er over het algemeen meer plaatsingen voor die groep gerealiseerd.
- Samenwerking tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening: als die lijntjes kort zijn, en die twee intensief samenwerken, dan blijken meer plaatsingen voor WGA'ers mogelijk. En kan het gesprek over eventuele scholing ook makkelijker plaatsvinden.
- De adviseurs werkgeversdienstverlening merken dat het inzetten van scholing bij de werkzoekendendienstverlening een ondergeschoven kindje is. Dus zelfs als de samenwerking goed is, wordt het gesprek over scholing niet automatisch gevoerd.

De adviseurs werkgeversdienstverlening benadrukken dat WGA'ers voor hen een moeilijke doelgroep zijn. Daarvoor zijn verschillende redenen:

- Vanwege het belasting-belastbaarheidsvraagstuk. Daarom is intensieve samenwerking tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening echt noodzakelijk en dat is in veel regio's niet de praktijk.
- Vanwege gebrek aan motivatie en financiële prikkel (wanneer er nog geen sprake is van een aanstaande overgang naar een vervoluitkering). Zij zien het als taak van de werkzoekendendienstverlening om deze randvoorwaarden op orde te brengen.
- Omdat WGA-klanten, ondanks dat ze werkfitdienstverlening hebben gehad, vaak nog niet goed weten wat ze willen en kunnen, en dat ze het moeilijk vinden om hun competenties te benoemen als het gaat om andere werkvelden dan het werkveld waar ze voor hun ziekte/beperking werkten. Zij hebben volgens de adviseurs werkgeversdienstverlening daarom meer ruimte nodig om dit te ontdekken en te ervaren (via oriëntatiewerken, voorschakeltraject, proeftuinen). Maar die worden op dit moment nauwelijks ingezet voor WGA'ers.
- In alle regio's lopen de adviseurs werkgeversdienstverlening ertegenaan dat de focus vanuit de overheid en UWV bij de Wajong en de Participatiewet ligt (mede i.v.m. de Banenafpraak). Daardoor is er weinig aandacht en zijn er weinig kansen voor WGA'ers. Door het beleid zijn die groepen voor werkgevers aantrekkelijker dan WGA'ers: WGA'ers tellen niet mee voor de Banenafpraak en er zijn minder (financiële) regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.

Alle WSP-adviseurs die we spraken, hebben ervaring met leer-werkcombinaties die ook voor WGA'ers gebruikt konden worden. Het WSP organiseert dan vaak zelf een leer-werktraject en betreft andere partijen hierbij. Hoe dat precies gebeurt verschilt per regio. De ene regio maakt vooral gebruik van landelijke arrangementen, die zijn opgezet door landelijk adviseurs werkgeversdienstverlening (zoals bijvoorbeeld Bikeflex), de andere juist vooral met regionaal opgezette arrangementen die ze zelf hebben opgezet.

Samenwerking tussen WSP, LWL en SBB omtrent scholing en in het bijzonder leer-werkcombinaties is in elke regio anders, geven alle geïnterviewde adviseurs aan. Soms is er wel, soms is er geen afstemming met scholingsinstituten. Men is het erover eens dat het belangrijk is dat aan de kop van het proces een plan geschreven wordt, waarbij alle partijen betrokken zijn en ieder ook verantwoordelijk is. Een kritische succesfactor bij het opzetten van leer-werkcombinaties is volgende de adviseurs werkgeversdienstverlening om alle partijen (WSP, LWL, scholingsinstituten, werkgevers en soms SBB) er bij de aanvang bij te betrekken. WSP's zien hierin voor zichzelf een coördinerende rol, hetzij landelijk, hetzij regionaal. Zij kunnen in kaart brengen waar de markt om vraagt. Vervolgens kunnen zij met werkgevers in gesprek en alle andere relevante partijen betrekken.

7.2.1. Aandacht en kansen voor WGA'ers vanuit Werkgeversservicepunten

Uit de interviews met de adviseurs werkgeversdienstverlening blijkt heel duidelijk dat de aandacht voor de WGA-doelgroep verschilt per regio. Sommige regio's werken met targets per doelgroep. Wanneer er een specifieke target is voor WGA'ers, dan is er meer focus op die groep. Zeker wanneer dan ook nog de lijntjes tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening kort zijn, en die twee intensief samenwerken, dan blijken meer plaatsingen voor WGA'ers mogelijk. Eén adviseur vertelt bijvoorbeeld: *'Bij ons wordt elke werkfitte WIA-klant door WSP+AD in beeld gebracht. Er is een-op-een overdracht en al deze klanten hebben een face-to-facegesprek met de adviseur WSP. Ook werken we als WSP voor deze groep soms samen met re-integratiebedrijven. Daarnaast werken we*

met een transferteam. Daarin maken de AD, AID en adviseur WSP afspraken rondom plaatsingen van WGA'ers en Wajongers, zodat iedereen op dezelfde manier werkt en registreert. Ook gebruiken we een wekelijkse vacaturekrant, speciaal voor de AG-groep. Er zijn aparte WIA-klasjes en WGA-klasjes met werkfitte klanten.' De aanlevering van WGA-kandidaten door werkzoekendendienstverlening aan het WSP is in de praktijk echter in veel regio's, waar het niet op bovengenoemde manier georganiseerd is, laag.

Desondanks lopen de adviseurs in alle regio's aan tegen het probleem dat de focus vanuit de overheid en UWV ligt bij de Wajong en de Participatiewet (mede i.v.m. de Banenafspraken) alvorens er gekeken wordt naar de WGA-doelgroep. Ook voor werkgevers zijn die groepen aantrekkelijker dan WGA'ers, omdat WGA'ers niet meetellen voor de Banenafspraken en ze bovendien minder gebruik kunnen maken van (financiële) voordelen/regelingen. Daardoor moeten adviseurs van goeden huize komen om werkgevers te overtuigen plek te bieden aan een WGA'er. Zo vertelde een adviseur: *'Ik werk specifiek voor de WGA. Kijk, en dan ga je bijvoorbeeld sneller snuffelen in vacatures waarvoor de werkgever in eerste instantie een WW'er in gedachten heeft. Dan kun je allerlei extra's bieden (subsidies, e.d.) waar de werkgever voor een WW'er geen gebruik van kan maken. Dat helpt. Met ons vakmanschap weten we zo'n werkgever dan soms toch over te halen om een WGA'er in dienst te nemen. Maar als zo'n werkgever eigenlijk een Wajonger zoekt, dan is het lastiger. Want als we geen passende Wajonger in de caseload hebben, maar wel een geschikte WGA'er, dan kan zo'n werkgever opeens van allerlei regelingen geen gebruik maken. En dan telt het bovendien niet mee voor de Banenafspraken. Dus dat is lastiger.'*

Ook inhoudelijk zijn WGA'ers een moeilijke doelgroep. Er moet immers rekening gehouden worden met de belasting en belastbaarheid van de kandidaat. Daarnaast is er ook vaak een gebrek aan motivatie en financiële prikkel (wanneer er nog geen sprake is van een aanstaande overgang naar een vervolguitering). Juist daarom is goede samenwerking tussen WSP en werkzoekendendienstverlening essentieel. Het naar werk toeleiden van WGA'ers is met name lastig omdat men de klant vaak in de juiste mindset moet zien te krijgen, de motivatie moet aanwakkeren. Dit wordt geïllustreerd door het volgende citaat: *'Nou, bij die WGA-klasjes die wij hebben valt het op dat er met de WGA-klant goed overleg kan plaatsvinden, maar het daadwerkelijk tot werk komen lastig is. Het is een lastige doelgroep, qua motivatie, ook financieel gezien, en wat de WGA-klant wil en kan richting werk; de daadwerkelijk stap naar werk zetten is toch vaak een brug te ver. Hierbij speelt mee dat er weinig subsidiemogelijkheden voor de werkgever bij de WGA-doelgroep aan de orde is. Vaak moet de WGA-klant dan een stapje terug doen in niveau en dat wordt door de WGA'er als lastig ervaren. Kortom, het is aanpotten om de plaatsingen voor WGA'ers te halen.'* Van een andere adviseur hoorden we: *'Er is in de voorliggende periode veel gesproken over beperkingen/onmogelijkheden en dat moeten we ombuigen naar denken in mogelijkheden en uitgaan van eigen kracht. Daarom is het eigenlijk noodzakelijk dat er een soort voorschakeltraject is, waarbij ook aandacht is voor inzicht in de eigen kwaliteiten, zelfvertrouwen, leren en werken. Want ook nadat klanten een Werkfit-traject hebben gevolgd, merken we dat dit vaak nog niet op orde is. De klant moet in de mindset komen om de stap naar werk te kunnen en te durven maken, en daarbij openstaan voor scholing als dat nodig is.'* Formeel zouden deze zaken na een succesvol afgerond Werkfittraject op orde moeten zijn.

De adviseurs werkgeversdienstverlening benadrukken dat WGA'ers het moeilijk vinden om hun competenties te benoemen als het gaat om andere werkvelden dan het werkveld waar ze voor hun ziekte/beperking werkten. Klanten weten vaak niet goed of een bepaald (kans)beroep ook voor hen zelf geschikt is. Zij hebben volgens de adviseurs meer ruimte nodig om dit te ontdekken c.q. te ervaren: *'Van de oriëntatieweken wordt niet of nauwelijks gebruikgemaakt, terwijl dit soort activiteiten echt het verschil kan maken. Tijdens zo'n voorschakeltraject zouden mensen moeten kunnen snuffelen aan verschillende beroepen, om te kijken of het bij ze past. Proeftuinen! Zo kun je op zoek naar talenten van WGA'ers en dat in combinatie met werkgevers en scholing.'*

7.2.2. Scholing voor WGA'ers

De adviseurs die we spraken waren het er allemaal over eens dat scholing heel belangrijk is voor WGA'ers, omdat ze vaak naar een ander beroep gaan dan waarin ze voorheen hebben gewerkt. Maar ze merken dat het inzetten van scholing bij de werkzoekendendienstverlening een ondergeschoven kindje is. *'Daar gaat het vooral over trajecten richting werk, sollicitatietraining en is er weinig aandacht voor scholing. Bovendien is de "smeerolie" rondom scholing niet altijd goed geregeld. Allerelei randzaken, zoals bijvoorbeeld vergoeding reiskosten, zijn niet geregeld. Dan hebben wij een plek voor iemand gevonden waar hij met scholing aan de slag kan. Maar als die zaken dan niet goed geregeld zijn, dan vindt er toch stagnering plaats en haken klanten af. Dat is soms frustrerend.'* Formeel kunnen deze zaken momenteel al door UWV geregeld worden, maar dat verloopt blijkens dit citaat niet altijd zoals bedoeld. Dit getuigt eerder van onbekendheid met de regels, dan dat er iets in de regelgeving ontbreekt.

De ervaringen met scholing wisselen sterk tussen regio's. In sommige regio's speelt scholing geen enkele rol in de gerealiseerde plaatsing van WGA'ers via het WSP. Maar er is ook een regio die aangeeft dat 30% van de plaatsingen van WGA'ers in zijn regio plaatsvindt na scholing.

De adviseurs werkgeversdienstverlening ervaren het als lastig dat scholing via de AID loopt, vaak zonder tussenkomst van het WSP⁴⁰. Ze hebben de indruk dat er daardoor weinig scholing wordt ingezet met als doel iemand klaar te maken voor een vacature. De indruk bestaat dat scholing in de werkzoekendendienstverlening vaak een sluitstuk is, een ondergeschoven kindje; dat er bij de start van het traject niet direct op ingezet wordt. De eerste aandacht gaat ernaar uit om klanten werkfit te maken en dan de stap naar werk te zetten, waarvan scholing dus vaak geen onderdeel vormt. De kortste weg naar werk staat vaak centraal.

⁴⁰ Dit geldt voor scholing in het algemeen, niet voor leer-werkcombinaties die door het WSP georganiseerd worden. Daarbij is het WSP uiteraard betrokken.

7.2.3. Leer-werkcombinaties

Alle WSP-adviseurs die we spraken, hebben ervaring met leer-werkcombinaties die ook voor WGA'ers gebruikt konden worden. De WSP's zetten leer-werktrajecten in zoals in de horeca, de fietsbranche, groen en zorg. Het WSP organiseert dan vaak zelf een leer-werktraject en betreft andere partijen hierbij. Hoe dat precies gebeurt verschilt echter per regio. De ene regio maakt vooral gebruik van landelijke arrangementen, die zijn opgezet door landelijk adviseurs werkgeversdienstverlening (zoals bijvoorbeeld Bikeflex), de andere juist vooral met regionaal opgezette arrangementen die ze zelf hebben opgezet. Landelijke adviseurs WSP maken convenanten/afspraken in alle sectoren. Ze zoeken werkgevers die leer-werkbanen aanbieden en een erkend leer-werkbedrijf willen worden. Maar de regionale WSP's kunnen ook zelf een leer-werkcombinatie opzetten op basis van de vraag op de regionale arbeidsmarkt: 'Wij hadden bijvoorbeeld op een gegeven moment bij ons in de regio door Brexit veel vraag naar declaranten. Daarvoor heb ik toen een leer-werktraject ontwikkeld. Dat deed ik samen met werkgevers en een scholingsinstituut.'

Samenwerking tussen WSP, LWL en SBB omtrent scholing en in het bijzonder leer-werkcombinaties is in elke regio anders, geven alle geïnterviewde adviseurs aan. Soms is er wel, soms is er geen afstemming met scholingsinstellingen. Men is het erover eens dat het belangrijk is dat aan de kop van het proces een plan geschreven wordt, waarbij alle partijen betrokken zijn en ieder ook verantwoordelijk is. Daarbij is men van mening dat er winst te behalen is in de samenwerking door iedereen bij aanvang erbij te betrekken. Dus WSP/LWL, scholingsinstellingen, werkgevers en soms SBB. Dit is in de ogen van onze gesprekspartners een kritische succesfactor. *'Er niet één vaste manier van werken. Dat is in elke regio anders en soms verschilt het ook binnen een regio voor verschillende projecten. Een leer-werkplek kan via een adviseur WSP ontstaan. Ook kan een contractdeskundige een leer-werkplek initiëren via een re-integratiebedrijf, waarbij het WSP gevraagd wordt om geschikte kandidaten te leveren. Een andere mogelijkheid is dat de leer-werkorganisatie, zoals bijvoorbeeld het Ron Blaauw College, zelf het UWV benadert. Dat is al drie jaar een succesvol leer-werktraject, waarbij ook WGA'ers aan het werk zijn gekomen. Daarnaast kan ook het Leerwerkloket ingezet worden. Zij denken en zoeken met de klant mee over de inzet van een passende scholing/training/cursus e.d. Het Leerwerkloket heeft een adviesfunctie ("doorgeefluik") en heeft dus geen uitvoerende taak bij de inzet van scholing.'*

7.2.4. Mogelijke rol in scholingsexperiment

De WSP's zien voor zichzelf een coördinerende rol, hetzij landelijk, hetzij regionaal. Zij kunnen in kaart brengen waar de markt om vraagt. Vervolgens kunnen zij met werkgevers in gesprek en alle andere relevante partijen betrekken. De aandachtspunten bij het stimuleren van scholing onder WGA'ers zijn volgende de adviseurs werkgeversdienstverlening:

- Iemand moet de coördinerende rol hebben, de partijen bij elkaar brengen. Dat kan het WSP zijn, maar misschien ook een andere partij. Dat kan per regio verschillen.
- Bouw een voorschakeltraject in, waarin klanten kunnen werken aan het inzicht in de eigen kwaliteiten, zelfvertrouwen, ontdekken wat bij ze past en wat niet. Werk daarbij met proeftuinen (snuffelstages).
- Zorg voor goede begeleiding (door UWV of door re-integratiebedrijven) tijdens de leer-werkcombinatie, zodat klanten niet halverwege afhaken als het tegenzit.
- Zoek ambassadeurs van succesvolle WGA-trajecten. Maak een filmpje van een succesverhaal van een WGA'er ter promotie, die WSP's kunnen laten zien aan werkgevers.
- Werk met gemotiveerde klanten; bespreek met de WGA'er bij aanvang de financiële consequenties (hoogte uitkering in relatie tot toekomstige verdiensten). Ontwikkel daarvoor indien mogelijk een instrument, om de motivatie van een klant te bepalen.
- De werkzoekendendienstverlening dient zo spoedig mogelijk het WSP in te schakelen, omdat het WSP de arbeidsmarkt kent en de contacten met de werkgevers heeft. Onderling de klant bespreken (warme overdracht) en daarbij de mogelijke rol van scholing bespreken zou een verbeterpunt zijn.
- Aan de voorkant al denken aan scholing en de mogelijkheden hierin onderzoeken.
- Het onderwerp 'scholing' vaker benoemen binnen UWV, maar ook met werkgevers het onderwerp scholing meer bespreken.
- Zorg voor goede samenwerking en overleg tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening.
- Neem kennis van de arbeidsmarkt mee (zeker nu ook in relatie tot de coronacrisis).
- Zorg ervoor dat randzaken zoals reiskosten geregeld zijn.
- Hou het klein. Het hoeft niet per se te leiden tot meer grotere arrangementen. Het is vaak individueel maatwerk. Bovendien is het lastig om voldoende mensen vanuit de caseload aan te leveren voor een groot project. Tenzij je iets bouwt waar meerdere regio's samen klanten voor aan kunnen leveren (zoals Bikeflex). Maar dan is de reiskostenvergoeding wel extra belangrijk. Niet alles is op die manier te organiseren, want soms is de vraag vanuit werkgevers in de ene regio ook anders dan in de andere.

7.3. Leerwerkloketten

Onderzoeksmethode

Om de ervaringen, visie en de mogelijke rol van Leerwerkloketten (LWL) op het gebied van scholing voor WGA'ers te achterhalen, hebben we drie adviseurs Leerwerkloketten geïnterviewd. Dit deden we vanwege de COVID-maatregelen via een groepsinterview via Microsoft Teams. Dit interview vond plaats in juni 2020.

Bevindingen

- Ondanks dat de adviseurs van de LWL scholing een kansrijk middel achten om WGA'ers aan werk te helpen, hebben ze in de praktijk weinig te maken met WGA'ers en organiseren ze dus ook weinig scholing voor deze groep. Hierbij spelen verschillende factoren:
 - De belangrijkste reden is dat de LWL onafhankelijk zijn en werken voor mensen die zich uit vrije wil bij hen aanmelden. De ervaring leert dat weinig WGA'ers zich melden bij de Leerwerkloketten.
 - WGA'ers worden soms wel doorgestuurd door UWV voor een beroepentest. De ervaring leert dat deze groep vaak meer begeleiding nodig heeft dan het LWL kan bieden, bijvoorbeeld vanwege weerstand bij de klant (omdat ze nog niet accepteren wat ze niet meer kunnen), of omdat WGA'ers hun eigen belastbaarheid niet goed inschatten. De AD/AID mag deze informatie niet aan het LWL geven in verband met de privacywetgeving. Een driegesprek tussen klant – AD/AID – adviseur-LWL zou mooi zijn, maar dat is nu niet de praktijk.
 - Er is wel enige ervaring met WGA'ers in leer-werkcombinaties, maar de ervaring op dit vlak wisselt sterk tussen regio's. Waar in de ene regio al meerdere concrete projecten op dit vlak zijn geweest, staat het bij de andere nog in de kinderschoenen. De bestaande ervaringen hebben geleerd dat er vaak meer mogelijk is voor een klant dan de AD denkt, als klanten echt gemotiveerd zijn.
 - De adviseurs-LWL geven aan dat ze het een goed idee zouden vinden als WGA'ers in een soort carrousel proeven en snuffelen aan mogelijke functies en beroepen en dat UWV ze daar vervolgens naartoe leidt en laagdrempelig opleidt. Juist omdat ze niet meer kunnen wat ze voorheen konden en zich moeten oriënteren op alternatieven. De Leerwerkloketten zouden dat kunnen organiseren, maar dat moeten de WGA'ers hen wel beter weten te vinden.
- LWL die ervaring hebben met het opzetten van leer-werkcombinaties ervaren dit als behoorlijk intensief. Het opzetten van zo'n traject kan wel twee jaar in beslag nemen en dan moeten ze ook nog voortdurend alle betrokken partijen erbij houden. De ervaring leert ook dat specifiek de groep met een arbeidsbeperking veel coaching/begeleiding nodig heeft tijdens het leer-werktraject.
- Hoewel LWL soms ook zelf leer-werktrajecten opzetten, hebben ze vooral een doorverwijsfunctie. Ze sluiten zoveel mogelijk aan bij initiatieven van anderen. Bijvoorbeeld bij de pilots praktijkleren, die door SBB zijn opgezet. De adviseurs van de LWL zouden het een goed idee vinden als UWV beter bij het SBB-initiatief zou aanhaken. Maar dan moet UWV in hun ogen wel beter kunnen aantonen of een werkzoekende geschikt is om op die plek te starten. Ze geven aan dat UWV wat dat betreft van de sociale werkvoorziening zou kunnen leren.
- Scholing van basisvaardigheden wordt veel door het LWL ingezet. Dit organiseert het LWL niet zelf, maar ze verwijzen door naar ROC's. Dit betreft vooral taaltraining. Taal is voor de LWL een belangrijk onderdeel en ze zijn specifiek gericht op het herkennen van laaggeletterdheid. Enkele LWL-adviseurs hebben een training gehad in het herkennen en verwijzen laaggeletterdheid en het LWL kan een test afnemen om taalachterstand te meten. Vaak wordt een taaltraining niet los gegeven, maar geïntegreerd in een totaalprogramma. Bijvoorbeeld Taal op de werkvloer, samen met de Stichting Lezen en Schrijven.
- De adviseurs die we gesproken hebben geven aan dat het LWL best een centrale rol zou willen vervullen in een scholingsexperiment, maar dat die centrale rol wat hen betreft niet noodzakelijk is en misschien ook niet logisch als het specifiek om WGA'ers gaat. Het ligt meer voor de hand dat het LWL een stap in het traject zou zijn en niet de partij die de lead heeft.
- Randvoorwaarde daarbij is voor de LWL-adviseurs wel dat de AD/AID de klanten goed in beeld brengen en kijken naar de mogelijkheden en de belastbaarheid vaststellen; dat zij de klant mobiliseren en motiveren, vaststellen of iemand over scholing nadenkt en schoolbaar is en pas daarna doorverwijzen naar het LWL voor een beroepskeuzetest en scholingsadvies. Een driegesprek tussen LWL-adviseur, AD/AID en klant zou daarbij handig zijn.
- Van het WSP verwachten de LWL-adviseurs dat zij de kansen op de regionale arbeidsmarkt in kaart brengen, kandidaten meenemen in de vacatures en voorlichting geven aan werkgevers over subsidiemogelijkheden. Als het WSP kansen ziet op de regionale arbeidsmarkt waarvoor een leer-werktraject ontwikkeld kan worden, dan zouden de LWL-adviseurs dat graag samen met het WSP doen. Of samen kijken of daarvoor kan worden aangehaakt bij SBB. Individuele leer-werktrajecten in plaats van klasjes zijn daarbij ook mogelijk.

7.3.1. Aandacht en kansen voor WGA'ers

De LWL werken voor mensen die zich vrijwillig bij het loket melden. De adviseurs geven unaniem aan dat slechts een heel klein deel van de WGA'ers zich bij een LWL meldt. Slechts een enkeling van de groep die zich bij het LWL meldt, komt vanuit de doelgroep WGA. Klanten worden soms wel doorgestuurd door UWV, vooral voor een beroepentest. De onafhankelijkheid van het LWL is van groot belang: het LWL is er voor verschillende doelgroepen en werkt voor de klant (niet voor uitkeringsorganisaties). Het is een plek waar mensen kennis kunnen maken met beroepen en daar vervolgens naar doorstromen via trajecten.

De adviseurs geven aan dat WGA'ers vaak meer begeleiding nodig hebben dan het LWL kan bieden. Bij WGA-klanten die naar het LWL komen, bijvoorbeeld voor het afnemen van een CTC-compentietest, ervaren LWL-adviseurs vaak weerstand, bijvoorbeeld omdat ze nog in de rouwfase zitten, nog niet accepteren wat ze niet meer kunnen. (Mede door de lage bezetting van het LWL) kunnen de LWL-adviseurs dan te weinig aandacht geven aan de klant. Het LWL is gericht op loopbaanadvies, niet op begeleiding. Daarbij loopt de LWL-adviseur ertegenaan dat de WGA-klanten zelf hun eigen belastbaarheid vaak niet goed inschatten, terwijl de AD/AID deze informatie wel heeft maar niet aan het LWL mag geven in verband met de privacywetgeving. De LWL-adviseurs kunnen vaak ook niet in Sonar kijken. Zonder volledige informatie is het lastig voor het Leerwerkloket om een goed advies te geven, of er worden inschattingsfouten gemaakt. *'Ik had bijvoorbeeld een klant bij wie uit de test kwam dat hij graag in de horeca wil werken. Achteraf bleek dat dit niet paste, omdat hij beperkt was in stressbestendigheid.'* Een WGA'er die bij het LWL is geweest, wordt geadviseerd om met het onafhankelijke LWL-advies naar zijn AD/AID te gaan om te bespreken in hoeverre dat advies past qua zijn belastbaarheid. Een driegesprek tussen klant-AD/AID-adviseur LWL zou mooi zijn, maar dat is nu niet de praktijk.

Hier speelt ook een rol dat het LWL geen druk oplegt bij de klant. Die moet zelf willen. De motivatie van de klant is voor het LWL essentieel om te kunnen helpen. Juist als een klant gestuurd zou worden door UWV, en niet uit zichzelf gemotiveerd is, dan kan dat lastig zijn bij advisering door LWL.

7.3.2. Leer-werkcombinaties

De ervaring van de LWL met leer-werkcombinaties wisselt sterk. Waar in de ene regio al meerdere concrete projecten op dit vlak zijn geweest, staat het bij de andere nog in de kinderschoenen. Een van de gesprekspartners had een goed voorbeeld: *'Dat was een project uit 2018, waarbij koks werden opgeleid in Nijmegen, met subsidie van de provincie Gelderland. Dit leer-werktraject heb ik zelf opgezet. Daarbij betrok ik alle andere relevante partijen: WSP, SBB, ROC, gemeente, subsidieverstrekters, werkzoekendendienstverlening van UWV. Daar deden ook AG'ers aan mee, al waren dat waarschijnlijk vooral Wajongers en misschien een paar WGA'ers. Over de UWV-klanten overlegde ik met de betrokken AD/AID. Vaak bleek er toch meer mogelijk voor de klant dan de AD oorspronkelijk inschatte, juist omdat deze mensen dit zo graag wilden, echt gemotiveerd waren. Veel stonden te boek als niet bemiddelbaar, waren ingeschat als geen arbeidsvermogen. De ervaring heeft wel geleerd dat deze groep veel begeleiding nodig heeft. Houding en gedrag van de kandidaat was soms lastig op de werkvloer, bijvoorbeeld door een stormis in het autistisch spectrum. Gekwetste mensen, veel wisselingen in verleden en laag (zelf)vertrouwen. Daarom hebben we laagdrempelige werkplekken gezocht en hadden we een coach erbij. Het grootste deel van het budget ging op aan die coaching. Dus tip voor jullie bij het opzetten van een scholingsexperiment: inzet van een coach op de werkvloer moet je echt meenemen! Bij UWV bestaat modulaire dienstverlening, waaronder coaching tijdens scholing ingekocht kan worden voor UWV-klanten. Dat werkt niet goed bij dit soort constructies, omdat die coaches vaak te weinig kennis hebben van het vak. In Nijmegen was de kok ook coach, dat werkt veel beter. Bovendien heeft dan de hele groep dezelfde coach en dat maakt het ook behapbaarder dan dat iedereen zijn eigen coach heeft.'* Uiteindelijk zijn er bij dit traject van de 25 deelnemers 21 geslaagd als mbo2-kok, het was dus behoorlijk succesvol.

Het opzetten van zo'n leer-werkcombinatie is behoorlijk intensief. Bovengenoemde adviseur is er twee jaar mee bezig geweest. *'Op een schaal van 1-10 vereiste dit een inspanning van 10. Het gaat namelijk niet alleen om het opzetten van het project, maar je moet ook voortdurend iedereen erbij houden.'* Wat daarbij onder andere ingewikkeld is, is dat het LWL in de meeste regio's geen direct contact heeft met werkgevers. Dat loopt vrijwel altijd via het WSP, ook bij leer-werkarrangementen. In principe mag het LWL niet zelfstandig werkgevers benaderen (opdracht SZW); het LWL is ondersteunend aan het WSP. In een van de regio's, waarvan we een adviseur spreken, kan het LWL wel beperkt via andere kanalen (bijvoorbeeld Taalakkord) kleine bedrijven benaderen. De adviseurs die wij spraken gaven aan dat het mooi zou zijn wanneer de WSP-adviseur het LWL zou betrekken bij een vraag van een werkgever om samen een leer-werktraject op maat op te zetten.

Hoewel LWL soms ook zelf trajecten opzetten, hebben ze vooral een doorverwijsfunctie. Ze sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven van anderen. Bijvoorbeeld bij de pilots praktijkleren, die door SBB zijn opgezet en waar het LWL ook een rol in speelt. In sommige regio's is het LWL zelfs de regievoerder bij de pilots. Onze gesprekspartners hadden daar nog niet veel ervaringen mee, maar waren wel van plan daar in de toekomst meer mee te gaan doen. Maar het is wat hen betreft zeker niet de enige mogelijkheid. Er zijn ook andere opties, bijvoorbeeld branchetrajecten. Veel hangt af van de eisen en wensen van werkgevers. Als die een mbo-certificaat eisen, dan ligt de SBB-route voor de hand. Vraagt de werkgever dat niet, dan kijken ze breder. Het LWL richt zich niet alleen op 'hele' opleidingen. De pilots praktijkleren zijn een voorbeeld hoe je daarmee om kunt gaan, maar niet de enige. Het voordeel daarvan is wel dat mensen dan een papertje krijgen, een praktijkverklaring.

Werven van kandidaten voor de pilots praktijkleren is lastig. De adviseurs geven aan dat het best goed lukt met mensen vanuit de SW. Die zijn al aan het werk en stromen dan in bij deze pilots, als opstapje naar een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Dus voor/met hen is er echt bewust nagedacht over hoe ze een volgende stap kunnen maken en welke rol praktijkleren daarin kan spelen. De SW is daar de laatste jaren al mee bezig, om mensen op die manier te begeleiden en stappen te laten zetten. Bij UWV zien de adviseurs dat nog veel minder. Kandidaten voor de pilots praktijkleren moeten vaardigheden in de werkomgeving kunnen laten zien/bewijzen. Als UWV beter bij het SBB-initiatief wil aanhaken, dan moet UWV beter kunnen aantonen dat een werkzoekende geschikt is om op die plek te starten. Dit is voor WGA'ers een ingewikkeld, dynamisch proces. Het oordeel van de AD is vaak niet toereikend. Het vinden van kandidaten was daardoor in de pilots praktijkleren lastiger dan het vinden van werkgevers.

Vroeger was er het Centrum Vakopleiding. Daar is men nu in Nijmegen weer naar aan het kijken. Idee daarachter is dat je een soort carrousel van mogelijkheden opzet, zodat je mensen kunt laten proeven en snuffelen aan mogelijke

functies en beroepen en daar vervolgens naartoe leidt en laagdrempelig opleidt. Dat lijkt perfect voor WGA'ers, die niet meer kunnen wat ze voorheen konden en zich moeten oriënteren op alternatieven.

7.3.3. Basisvaardigheden

Scholing van basisvaardigheden wordt veel door het LWL ingezet. Dit organiseert het LWL niet zelf, maar het verwijst door. Het LWL heeft directe contacten met ROC's, zodat ze de klanten direct door kunnen sturen. De LWL-adviseurs besteden veel aandacht aan de beheersing van basisvaardigheden in de gesprekken met klanten en zetten vervolgens daar veel trainingen en workshops op in, als dat nodig is. Dit betreft vooral taaltraining. Weinig rekenen en digitale vaardigheden. Voor rekenen en digitale vaardigheden moet de klant bij UWV of de bibliotheek zijn.

Bij taal gaat het om zowel mondelinge als schriftelijke vaardigheden. Het is altijd gericht op de Nederlandse taal, bijvoorbeeld voor statushouders. Of bijvoorbeeld voor mensen die willen werken in de bouw. Dan hebben ze het veiligheidscertificaat VCA nodig, maar dat is qua taal behoorlijk ingewikkeld. Dat is dan een belemmering voor zo'n klant. Dit geldt zowel voor allochtone als autochtone Nederlanders. Taal is voor het LWL een belangrijk onderdeel en daarmee het herkennen en verwijzen van laaggeletterdheid. Een aantal adviseurs heeft training gehad in het herkennen en verwijzen laaggeletterdheid. Het LWL kan tests afnemen om taalachterstand te meten.

Vaak wordt een taaltraining niet los gegeven, maar geïntegreerd in een totaalprogramma. Je leert het beste in een leer-werkomgeving. Leren door te doen. Samen met de Stichting Lezen en Schrijven: taal op de werkvloer. Dit organiseert een LWL dan samen met zijn netwerk, vooral gericht op wat direct nodig is voor het uitvoeren van het werk. Vaak wordt het dan onderdeel van het leer-werktraject. LWL is verantwoordelijk voor het Taalakkoord. Met werkgevers bespreken zijn het belang van taal, ook voor de veiligheid. Een werknemers moet in staat zijn om de veiligheidsinstructies te lezen/begrijpen. Ook probeert het LWL werkgevers te verleiden om meer in te zetten op taal op de werkvloer. Een werkgever kan zich hiervoor aansluiten bij het Taalakkoord.

Dit alles geldt ook voor WGA'ers, maar de LWL-adviseurs benadrukken dat bij deze groep het taalprobleem of gebrek aan digivaardigheden in hun ogen vaak niet het grootste probleem is. Dat zit bij de inschatting belasting/belastbaarheid, en gebrek aan vertrouwen en motivatie. LWL Nijmegen is daarom nu bezig om een workshop te ontwikkelen om motivatie en zelfvertrouwen te stimuleren, Hoe kom je in je kracht.

7.3.4. Mogelijke rol in scholingsexperiment

De adviseurs-LWL hebben een vrij duidelijke visie op de rol die zij en andere partijen zouden kunnen spelen in een experiment om meer scholing voor WGA'ers in te zetten:

- Rol Leerwerkklonken: De adviseurs die we gesproken hebben geven aan dat het LWL best een centrale rol zou willen vervullen in een scholingsexperiment, maar dat die centrale rol wat hen betreft niet noodzakelijk is. Het zou ook per project kunnen verschillen wie de lead heeft, als iemand het maar doet. Want je hebt wel een centrale trekker nodig die alle betrokken partijen bij elkaar brengt. LWL in de lead bij WGA is misschien niet helemaal logisch. Gemiddeld heeft een klant twee à drie gesprekken bij het LWL en gaat dan weer terug naar zijn AD/AID. Dat is waarschijnlijk niet intensief genoeg voor de WGA-doelgroep. Misschien ligt het dus meer voor de hand dat het LWL een stap in het traject zou zijn en niet de partij die de lead heeft. Een groot voordeel van het LWL is wel dat het onafhankelijk is en niet vastzit aan een doelgroep. Dus op het moment dat je wilt aanhaken bij bredere initiatieven, die ook openstaan voor andere doelgroepen, dan is het LWL wel een handige partij om de kar te trekken. Dat het LWL geen 'echte' organisatie is, maar een samenwerkingsverband van verschillende partijen, en bovendien klein, maakt het soms lastig. Het LWL wordt wel steeds serieuzer genomen.
- Rol UWV-professionals: Als er een scholingsexperiment komt, waarin het LWL een rol zou spelen, dan is wat betreft de adviseurs die wij spraken een randvoorwaarde dat de AD/AID de klanten goed in beeld brengen en kijken naar de mogelijkheden en de belastbaarheid vaststellen; dat zij de klant mobiliseren en motiveren, vaststellen of iemand over scholing nadenkt en schoolbaar is. Pas daarna zou doorverwijzen naar LWL aan de orde zijn.
- Rol Werkgeversservicepunt: Van het WSP verwachten de LWL-adviseurs dat zij de kansen op de regionale arbeidsmarkt in kaart brengen, kandidaten meenemen in de vacatures en voorlichting geven aan werkgevers over subsidiemogelijkheden. Als het WSP kansen ziet op de regionale arbeidsmarkt waarvoor een leer-werktraject ontwikkeld kan worden, dan zouden de LWL-adviseurs dat graag samen met het WSP doen. Of samen kijken of daarvoor kan worden aangehaakt bij SBB. Individuele leer-werktrajecten in plaats van klasjes zijn daarbij ook mogelijk. Eventueel met voorschakeltraject om te bepalen wat iemand wil, wat bij iemand past.

Tips voor het opzetten van een scholingsexperiment

- Zorg voor goede samenwerking tussen alle partijen.
- Per project kan het verschillen wie de lead heeft en hoe het vorm te geven.
- Zorg voor goede begeleiding.
- Zorg voor gemotiveerde deelnemers, die zicht hebben op hun belastbaarheid.

7.4. Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft tot doel dat studenten de beste praktijkopleiding krijgen met uitzicht op een baan en dat bedrijven nu en in de toekomst beschikken over de vakmensen die ze nodig hebben. SBB gaat binnen Nederland over het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Aan de ene kant is de SBB een kennisplatform en bestuurlijke tafel waar onderwijs en bedrijfsleven afspraken maken over vraag en aanbod en de behoefte aan beroepsopleidingen en de inhoud van opleidingen en de aansluiting van het mbo onderwijs op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant is SBB ook de uitvoeringsorganisatie van onderwijs in het bedrijfsleven die de leerbedrijven erkent en begeleidt waarbij studenten maar ook werkzoekenden en werkenden met een leervraag in het mbo terecht kunnen voor een stage of leerbaan.

Onderzoeksmethode

Om de ervaringen, visie en de mogelijke rol van SBB op het gebied van scholing voor WGA'ers te achterhalen, hebben we de accounthouder voor het ministerie van SZW, UWV en gemeenten geïnterviewd. Dit deden we via een telefonisch interview. Dit interview vond plaats in juni 2020.

Bevindingen

Volgens SBB kan praktijkleren juist voor de WGA-doelgroep een belangrijke route zijn. Hun oude diploma is vaak soms door hun belemmering niet meer bruikbaar, omdat terugkeer naar het 'oude beroep' vaak als gevolg van de opgelopen arbeidsbeperking niet meer mogelijk is. Iemand moet een nieuw vak en bijbehorende vaardigheden leren. Een groot deel van deze groep is echter niet meer in staat tot theoretisch leren. Praktijkleren kan dan een oplossing bieden. Voor werkzoekenden die meer maatwerk nodig hebben en daardoor niet passen in het traditionele BBL-opleidingsaanbod is er een zogeheten derde leerweg. Daarin worden maatwerkopleidingen in de BBL aangeboden: scholing op onderdelen van een mbo-opleiding waarvoor iemand een mbo-certificaat krijgt, of een maatwerkpraktijkleerroute in het mbo met als resultaat een praktijkverklaring. Dit moet gefinancierd worden door de werkgever, de klant of door UWV (het sociaal domein).

De maatwerkpraktijkleerroute wordt momenteel vormgegeven in 24 regionale en 3 landelijke pilots praktijkleren. Het voorwerk voor de pilots praktijkleren heeft SBB samen met onderwijsinstellingen, werkgevers, gemeenten en UWV uitgevoerd. UWV heeft in alle regio's de mogelijkheid om daarbij aan te sluiten. Er wordt door UWV echter nog heel weinig gebruikgemaakt van de opleidingsroutes die in de verschillende regio's ontwikkeld zijn. De reden hiervoor is bij de AG-populatie – naar het oordeel van SBB – dat UWV-medewerkers vaak niet gericht zijn op schoolbaarheid en scholing. Als er kandidaten worden aangeleverd, dan zijn dat voornamelijk Wajong'ers en maar heel weinig WGA'ers. SBB merkt dat het vooral voor UWV en gemeenten lastig is om kandidaten goed in beeld te brengen. SW-bedrijven opereren daar makkelijker in. Zij hebben – naar het oordeel van SBB – meer zicht op leervermogen en inzetbaarheid van kandidaten.

SBB zou graag zien dat UWV in alle 24 regio's samen met SBB zou bedenken hoe (meer) kandidaten vanuit UWV kunnen meedoen in de opleidingen. Ze adviseren UWV om voordat ze iets nieuws ontwikkelen eerst te kijken in hoeverre gebruikgemaakt kan worden van bestaande mogelijkheden, zoals het praktijkleren. Daarbij ondersteunt SBB UWV graag.

7.4.1. Aandacht en kansen voor WGA'ers

SBB kijkt samen met het ministerie van OCW, gemeenten, UWV en sociale werkvoorzieningen hoe de mbo-infrastructuur oplossingen kan bieden voor een brede groep werkenden en werkzoekenden, waaronder de AG-doelgroep. De doelstelling is om hen via het mbo praktisch op te leiden. Uitgangspunt daarbij is dat SBB mensen via werkend leren naar arbeid willen leiden, door te kijken wat voor de kandidaat haalbaar is.

Volgens SBB kan praktijkleren juist voor de AG-doelgroep een belangrijke route zijn, voor Wajongers én WGA'ers. Het diploma van WGA'ers is soms niet meer bruikbaar, omdat terugkeer naar het 'oude beroep' als gevolg van de opgelopen arbeidsbeperking niet meer mogelijk blijkt. Iemand moet een nieuw vak met bijbehorende vaardigheden leren. Reguliere BOL-opleidingen voor mensen die al (een tijd) gewerkt hebben, zijn vaak niet haalbaar. Zij hebben vaak geen zin meer om zoveel in de schoolbanken te zitten. En de financiën spelen mee: tijdens een BOL-opleiding werken mensen niet, en deze mensen hebben geen recht op studiefinanciering, dus hebben ze vaak geen inkomen (of alleen hun uitkering). BBL is voor deze doelgroep wel een goede opleidingsroute. BBL kan zowel vanuit initieel onderwijs als vanuit niet-bekostigd volwassenenonderwijs vormgegeven worden. In beide gevallen is het mogelijk om middels vrijstellingen i.v.m. eerder gevolgde opleidingen de opleiding op maat te maken. Voor deze werkzoekenden die meer maatwerk nodig hebben in de BBL en niet passen in het initiële BBL-opleidingsaanbod is er een zogeheten derde leerweg.

In de derde leerweg kan vorm en inhoud gegeven worden aan maatwerkopleidingen in de BBL, scholing op onderdelen van een opleiding mbo-certificaat of aan een maatwerkpraktijkleerroute in het mbo met als resultaat de praktijkverklaring. Dit moet gefinancierd worden door de werkgever, de kandidaat of het sociaal domein, want dit wordt niet betaald vanuit het onderwijs. Voor werkzoekenden met beperkingen kijkt SBB daarom naar de mogelijkheden van het breed praktijkleren. Dat doen ze volgens drie routes:

- BBL – leren en werken in een erkend leerbedrijf en op school, met als resultaat een volwaardig mbo-diploma.
- Via leren en werken invulling geven aan op-, om- en bijscholing om mensen inzetbaar te maken op onderdelen van mbo-opleidingen (met als resultaat mbo-certificaat dat erkend wordt binnen de branche).

- Maatwerkpraktijkleerroute via het mbo met als resultaat een praktijkverklaring. Het middels leren en werken in en erkend leerbedrijf onder de verantwoordelijkheid van een mbo-school aanleren van werkprocessen vanuit een mbo-opleiding in de praktijk evt. aangevuld met kennisonderdelen.

De maatwerkpraktijkleerroute wordt momenteel vormgegeven in 24 regionale en 3 landelijke pilots praktijkleren. Deze pilots praktijkleren zijn ontstaan omdat we in Nederland tot vorig jaar geen opleidingsaanbod onder het mbo-diploma hadden in het vervolgonderwijs. *'Als je mbo niet aankon, dan ging je maar aan het werk maar had je dus eigenlijk verder geen mogelijkheid om je verder te ontwikkelen. Wetende dat de doelgroep vaak in de praktijk leert en theorie lastig vindt, zijn we gaan zoeken naar wat er wél kan. Aan de hand van praktijkkopleiders en jobcoaching kan deze groep wél leren. Er is in veel gevallen wel begeleiding nodig om mensen op hun plek te houden. Dit ook met het oog op andere problematiek die speelt.'*

Het voorwerk voor de pilots praktijkleren heeft SBB samen met onderwijsinstellingen, werkgevers, gemeenten en UWV uitgevoerd. Aan de kant van de werkgevers gaat het om bedrijven die erkend leerbedrijf zijn voor het mbo uit een breed scala aan sectoren. SBB zoekt actief naar bedrijven die een intrinsieke motivatie hebben om met deze groep aan de slag te gaan. Wat alle leerbedrijven gemeen hebben is dat ze geloven in het opleiden van eigen personeel. Ze willen grip hebben op de mensen die zij binnen hun bedrijf opleiden: 80-90% van de leerbedrijven doet mee vanuit het oogpunt van hun personeelsopbouw. Daarbij geldt wel dat werkgevers vaak minder openstaan voor mensen uit de WGA-doelgroep. Enerzijds vanwege de belemmeringen, anderzijds omdat ze niet vallen onder de doelgroep Banenafpraak en er minder regelingen zijn waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Het moet voor een werkgever interessant zijn om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Daarbij kunnen financiële regelingen helpen, maar ook ruimte om een deel met behoud van de uitkering te doen. Ook is begeleiding (bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach) heel belangrijk voor deze groep. In de pilots praktijkleren wordt gewerkt met een praktijkkopleidende leermeester, die ervaring heeft met de kandidaat en begeleiding geeft op de werkvloer.

De pilot loopt in 24 regio's en UWV heeft de mogelijkheid om daarbij aan te sluiten. Op dit moment loopt het aanleveren van kandidaten vanuit UWV erg achter. Er wordt door UWV nog heel weinig gebruikgemaakt van de opleidingsroutes die in de verschillende regio's ontwikkeld zijn. De reden hiervoor is volgens SBB tweeledig. *'Ten eerste de WW'ers; die zijn allemaal schoolbaar, maar die hebben vaak maar een korte WW-termijn en geen re-integratiemiddelen. Bij de AG-populatie zijn de UWV-medewerkers vaak niet zo gericht op schoolbaarheid en scholing. Als er kandidaten worden aangeleverd, dan is dat voornamelijk Wajong, maar heel weinig WGA.'* SBB zou graag zien dat in de 24 regio's waarin UWV is verbonden, samen wordt gekeken hoe we kandidaten vanuit UWV kunnen laten meedoen in de opleidingen.

SBB merkt op dat het vooral voor UWV en gemeenten lastig is om kandidaten goed in beeld te brengen. *'SW-bedrijven opereren daar makkelijker in. Zij zijn het meer gewend en hebben meer zicht op leervermogen en inzetbaarheid van kandidaten. De SW-bedrijven hebben daar de afgelopen jaren enorm in geïnvesteerd en ze zijn steeds meer gericht op het ontwikkelen van mensen. Zij hebben het praktijkleren omarmd. Gemeenten en UWV hebben dat nog veel minder, voor hen is het nieuw en onbekend. UWV zet bijvoorbeeld in op jobcarving. Maar dat is vaak gericht op één bedrijf, niet breder inzetbaar.'*

7.4.2. Mogelijke rol in scholingsexperiment

SBB werkt graag samen met UWV om te kijken hoe we de doelgroep zo goed mogelijk kunnen ondersteunen en helpen via het mbo. SBB zou het mooi vinden als er vanuit UWV wordt aangesloten op de pilots praktijkleren, om te kijken of het ook voor de bredere AG-doelgroep toepasbaar is. Maar het liefst zou SBB zien dat ze niet alleen voor maatwerkpraktijkleren in het mbo worden ingeschakeld, maar juist alle drie de routes. En liefst niet alleen voor mensen die geen startkwalificatie hebben/niet kunnen halen, maar juist ook voor anderen die wat anders moeten gaan doen omdat ze hun vak niet meer kunnen uitoefenen. Er zijn volgens SBB genoeg mogelijkheden voor op-, om- en bijscholing via het mbo die zeer relevant zijn.

7.5. Werkgevers

Zonder werkgevers die WGA'ers in dienst willen nemen is scholing van WGA'ers weinig zinvol. Daarom is de visie van werkgevers op WGA'ers in het algemeen, de meerwaarde die scholing in hun ogen voor deze groep kan hebben en hun mening over leer-werkcombinaties en basisvaardigheden van groot belang. Daarom hebben we vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties geïnterviewd.

Onderzoeksmethode

Om de ervaringen, visie en de mogelijke rol van werkgevers op het gebied van scholing voor WGA'ers te achterhalen, hebben we twee adviseurs van werkgeversorganisaties AWWN en VNO-NCW geïnterviewd. Dit deden we vanwege de COVID-maatregelen via een groepsinterview via Microsoft Teams. Dit interview vond plaats in september 2020.

Bevindingen

- WGA'ers zijn voor veel werkgevers een onbekende groep. Iemand aannemen vanuit de WGA is voor werkgevers ingewikkelder dan een werknemer in dienst houden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. Als ze mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, ligt de focus van werkgevers vanwege het overheidsbeleid niet op WGA'ers, maar op mensen die onder de Banenafpraak vallen.
- Werkgeversorganisaties vinden scholing voor WGA'ers vooral nuttig als die wordt ingezet richting beroepen waar werkgevers zitten te springen om mensen. Hoe groter de schaarste, hoe meer werkgevers open staan voor

potentiële werknemers vanuit de WGA-doelgroep. Zeker als die met hun ervaring een waardevolle toevoeging kunnen zijn voor het bedrijf. Hier zou scholing van WGA'ers zich volgens de werkgeversadviseurs op moeten richten.

- Werkgeversorganisaties zien leer-werkcombinaties als voordehandliggende vorm om WGA'ers te scholen voor een nieuw beroep. De kans van slagen van dit type scholing hangt af van meerdere factoren, zoals richten op kansberoepen, financiering door UWV (niet door werkgevers of O&O-fondsen), betaling van werknemers naar productiviteit en het moment waarop die leer-werkcombinaties worden aangeboden (niet op moment dat er veel concurrentie is van werkzoekenden die aantrekkelijker zijn voor werkgevers).
- Werkgeversorganisaties zien het ontbreken van basisvaardigheden als een maatschappelijk probleem dat breder is dan WGA'ers. Ze zijn van mening dat het goed zou zijn als UWV zelf scholing kan inkopen voor UWV-klanten met een gebrek aan basisvaardigheden en daarbij niet afhankelijk is van andere partijen. Ze zouden het een goed idee vinden om de basisvaardigheden werkgerelateerd aan te laten leren, mits het niet de taak van de werkgever is om deze mensen basisvaardigheden bij te brengen.

7.5.1. Aandacht voor WGA'ers

Beide adviseurs van de werkgeversorganisaties geven aan dat ze bij werkgevers veel onbekendheid zien over WGA'ers. Op individueel niveau zien ze zeker betrokkenheid van werkgevers bij deze doelgroep, maar dan vooral voor mensen binnen de organisatie die een beperking krijgen. Iemand aannemen vanuit de WGA vinden werkgevers ingewikkelder dan iemand in dienst houden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. De meeste werkgevers hebben een voorkeur voor mensen die niet uit een uitkering komen. Pas als de tekorten aan personeel heel groot zijn, dan zijn sommigen bereid om breder te kijken en komt de groep met een arbeidsbeperking in beeld. Binnen de groep arbeidsbeperkten ligt de nadruk van werkgevers echt niet op WGA'ers, maar op mensen die vallen onder de Banenafpraak. De adviseurs zien door het overheidsbeleid bij werkgevers meer interesse voor Wajongers en andere mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Ze zien als het ware concurrentie tussen categorieën uitkeringsgerechtigden, ten nadele van mensen met een WGA-uitkering.

Tot slot is er ook binnen de WGA sprake van een verschil tussen de WGA'ers waarvan de voormalige werkgevers eigenrisicodragers zijn of publiek verzekerd. Eigenrisicodragende werkgevers blijven lang verantwoordelijke voor de re-integratie en doen vaak meer.

7.5.2. Toegevoegde waarde van scholing van WGA'ers

In een recent advies van de Stichting van de Arbeid hebben werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk de wens uitgesproken dat WGA'ers vaker deelnemen aan scholing. Daarbij richten ze zich primair op WGA'ers zonder startkwalificatie, en WGA'ers die niet beschikken over voldoende basisvaardigheden. Over omscholing van WGA'ers die hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen, doet het betreffende advies geen uitspraken. Uit het interview blijkt dat dit niet betekent dat werkgevers dit minder belangrijk vinden. Sterker nog, ze zijn van mening dat scholing voor deze groep heel zinvol kan zijn. Maar het ligt er wel aan wat voor scholing. Het liefst hebben werkgevers iemand die uit zijn verleden al vaardigheden heeft die dicht aan liggen tegen wat zij nodig hebben en dat er dan scholing wordt ingezet voor het ontbrekende stukje. Ook vinden ze scholing vooral nuttig als die wordt ingezet richting beroepen waar werkgevers zitten te springen om mensen. Hoe groter de schaarste, hoe meer werkgevers open staan voor potentiële werknemers vanuit de WGA-doelgroep. Zeker als zij met hun ervaring een waardevolle toevoeging kunnen zijn voor het bedrijf. Hier zou scholing van WGA'ers zich volgens de werkgeversadviseurs op moeten richten.

7.5.3. Leer-werkcombinaties

Beide adviseurs zien leer-werkcombinaties als voordehandliggende vorm om WGA'ers te scholen voor een nieuw beroep. De WGA'ers zijn dan meteen aan de slag en krijgen meteen zicht op wat zo'n nieuw beroep inhoudt. Ze geven daarbij echter wel aan dat de kans van slagen van dit type scholing afhangt van meerdere factoren:

- De adviseurs zien eigenlijk alleen kansen als deze leer-werkcombinaties zich richten op beroepen waar werkgevers tegen grote personeelstekorten aanlopen. Alleen dan wegen de kosten van een leer-werkcombinatie op tegen de voordelen.
- Werkgevers willen mensen betalen naar hun productiviteit. In de praktijk betekent dat voor veel WGA'ers een lager salaris dan ze in hun oude baan gewend waren. WGA'ers zullen zich daarvan bewust moeten zijn voordat ze aan zo'n traject beginnen en zich daar niet door laten demotiveren.
- De financiering van deze leer-werkcombinaties moet komen vanuit UWV, en niet van de werkgevers. De financiële inzet van O&O fondsen is onhaalbaar.
- Besef dat de huidige arbeidsmarktsituatie niet meewerkt om meer leer-werkcombinaties voor WGA'ers van de grond te krijgen; werkgevers hebben op dit moment veel keuze uit mensen die makkelijker in zullen stromen dan WGA'ers (zeker als er in een leerwerktraject nog heel veel vaardigheden aangeleerd moeten worden die niet aansluiten bij eerdere werkervaring).

7.5.4. Basisvaardigheden

De werkgeversadviseurs zien het ontbreken van basisvaardigheden als een maatschappelijk probleem dat verder gaat dan WGA'ers. Ze zijn van mening dat het goed zou zijn als UWV zelf scholing zou kunnen inkopen voor UWV-klanten met een gebrek aan basisvaardigheden en daarbij niet afhankelijk is van andere partijen, zoals gemeenten en bibliotheken. Ze zijn van mening dat er veel meer gedacht moet worden vanuit de mensen, wat zij nodig hebben en dat de partij die verantwoordelijk is voor hun re-integratie dat voor hen regelt. Ze zouden het een goed idee vinden om de

basisvaardigheden werkgerelateerd aan te leren, maar geven daarbij wel aan dat het niet de taak van de werkgever is om deze mensen basisvaardigheden bij te brengen. Bovendien benadrukken ze dat mensen die een arbeidsbeperking hebben en ook nog basisvaardigheden missen wel erg onderaan het wensenlijstje van werkgevers staan.

7.5.5. Tips voor het opzetten van een scholingsexperiment

- Besef dat een faalverhaal zorgt voor afhakende werkgevers en slechte verhalen tussen werkgevers onderling. Dus begin kleinschalig, zorg dat het een succes wordt, en breid daarna pas uit naar een grotere schaal. Vermijd faalverhalen.
- Doe niet alsof je weer iets nieuws gaat neerzetten. Daar zijn werkgevers allergisch voor. Steek het voorzichtig in, samen met één of een paar branches waar ze grote tekorten aan mensen hebben. Die zullen het meest open staan hiervoor. Bijvoorbeeld energie- en nutsbedrijven, afvalverwerking of het klein en groot metaal.
- Begin met een paar heel goede matches om succesverhalen op te bouwen. Begin met de meest kansrijke kandidaten, die vrij makkelijk zijn klaar te stomen voor het nieuwe beroep, omdat ze uit hun verleden al veel vaardigheden hebben die aansluiten op het nieuwe beroep. Werkgevers doen dan positieve ervaringen op, die UWV vervolgens kan gebruiken om te delen.
- Zorg voor maatwerk in de leer-werkcombinatie, zodat er ruimte is om iedereen precies die vaardigheden aan te leren die zij nog nodig hebben, bovenop de vaardigheden die ze al hebben uit eerdere werkervaring.
- Ontzorg werkgevers. Als het hen teveel tijd en energie kost in de begeleiding en het geregel, dan zullen werkgevers hier niet aan willen beginnen. Besef dat een leerwerkcombinatie werkgevers vaak meer kost dan oplevert.

8. Synthese

Dit hoofdstuk presenteert een synthese van alles wat in de voorgaande hoofdstukken aan bod is gekomen. In tegenstelling tot de samenvatting, die per hoofdstuk de belangrijkste bevindingen presenteert, beschrijft dit hoofdstuk de bevindingen van alle partijen tezamen met aandacht voor de punten waarover men het eens is, en voor de punten waarop men juist van mening verschilt. De verschillen van inzicht tussen de partijen die in dit onderzoek zijn betrokken, zijn opvallend klein.

Om de bevindingen zo helder mogelijk in beeld te brengen, beschrijft dit hoofdstuk eerst de huidige situatie, vervolgens de gewenste situatie, daarna de hobbels die er liggen op de weg om van de huidige naar de gewenste situatie te komen, aansluitend de oplossingsrichtingen waarmee in de ogen van de deelnemers aan het onderzoek in een eventueel scholingsexperiment geëxperimenteerd zou kunnen worden en tot slot volgen de randvoorwaarden waaraan voldaan moet zijn om die oplossingsrichtingen een succes te laten worden.

De huidige situatie

Omvang en kenmerken van de doelgroep: In de jaren 2015–2018 zijn ongeveer 70.000 WGA'ers met arbeidsvermogen ingestroomd bij WERKbedrijf. Deze werkzoekende WGA'ers kenmerken zich door hun lage opleiding en zijn ouder dan de gemiddelde werkzame persoon in Nederland. WGA'ers kunnen vanwege hun arbeidsbeperkingen niet terug in het oude beroep en dienen naar een ander beroep geschoold te worden. Een kwart van de WGA 35-80 en ruim een derde van de WGA 80-100 beschikt niet over een startkwalificatie. Het ontbreekt veel WGA'ers aan taalvaardigheid en/of digitale vaardigheid: het onvoldoende beheersen van de (Nederlandse) taal vormt bij een op de vier werkzoekende WGA'ers een belemmering bij zijn re-integratie; voor één op de tien geldt dit voor beperkte rekenvaardigheid en bij één op de drie voor beperkte digitale vaardigheid.

Beleid: Het UWV-beleid biedt veel ruimte om scholing in te zetten voor WGA'ers. Dit beleid is opgenomen in de Beleidsregels Scholing. Deze beleidsregels zijn bestemd voor intern én extern (bijvoorbeeld re-integratiebedrijven) gebruik. Het beleid is dat scholing wordt ingezet als deze voor de klant noodzakelijk is om weer aan het werk te gaan. Het uitgangspunt is dat scholing aansluit bij de klant en bij voorkeur maximaal een jaar duurt. Uit dit onderzoek blijkt dat de kennis over het beleid bij zowel interne als externe actoren die met scholing te maken krijgen, versterkt kan worden.

Inzet van scholing: 4% van de werkzoekende WGA'ers die in de periode 2015 t/m 2018 bij WERKbedrijf instroomde, volgde scholing. De inzet van scholing neemt geleidelijk toe; van zo'n vijfhonderd scholingstrajecten per jaar tot ruim achthonderd. In ongeveer de helft van de gevallen vormt scholing het sluitstuk van een langer lopend traject met andere vormen van ingekochte dienstverlening gericht op het vinden van werk. WGA'ers kloppen zelden aan bij een Leerwerkloket.

Kenmerken scholing: De scholing is hoofdzakelijk gericht op functies in een drietal beroepsrichtingen: transport & logistiek, zorg & welzijn en naar bedrijf-economische & administratieve beroepen. Opleidingen in de richting van transport & logistiek zijn kortdurend, zij beslaan maximaal enkele weken. Opleidingen richting zorg of ICT duren een half jaar tot een jaar. In slechts enkele gevallen duurt de scholing langer dan een jaar, dan gaat het om een volledige mbo- of hbo-opleiding. Brancheopleidingen vormen slechts een klein deel van de scholingen.

Leer-werkcombinaties: Momenteel kent UWV leer-werkcombinaties in twee varianten. De eerste variant wordt gevormd door leer-werkcombinaties die door re-integratiebedrijven worden uitgevoerd; dit zijn er zo'n veertig per jaar. De tweede variant zijn leer-werkcombinaties geïnitieerd door de Werkgeversservicepunten (WSP), Leerwerkloketten (LWL) en/of de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De omvang van deze leer-werkcombinaties is niet bekend. Aan dit type leer-werkcombinaties nemen weinig WGA'ers deel.

Basisvaardigheden: UWV beschikt niet over de wettelijke mogelijkheid om trainingen gericht op het aanleren van basisvaardigheden in te kopen. UWV verwijst WGA'ers die hier baat bij hebben door naar partners die deze trainingen verzorgen: gemeenten, buurthuizen, bibliotheken of vrijwilligerscentrales. Dergelijke doorverwijzingen vinden ook plaats door re-integratiebedrijven, op het moment dat zij dienstverlening aan de WGA'er bieden. Leerwerkloketten verwijzen klanten voor scholing van basisvaardigheden vaak door naar ROC's.

Werkgeversservicepunten: Er is grote variatie tussen WSP's in de hoeveelheid plaatsingen die zij organiseren voor WGA'ers en in de focus die ze hebben op de WGA-doelgroep. Ook de rol die scholing speelt bij plaatsingen van WGA'ers verschilt substantieel. Dit hangt voor een groot deel samen met de manier waarop het WSP wordt gestuurd en hoe het samenwerkt met de werkzoekendendienstverlening.

De wens

Meer scholing: Alle geïnterviewden actoren geven aan dat meer inzet van scholing noodzakelijk is om WGA'ers aan het werk te helpen. De (internationale) wetenschappelijke literatuur ondersteunt dit standpunt. Scholing kan specifiek voor WGA'ers van betekenis zijn, omdat zij vaak niet meer in staat zijn hun oude beroep uit te oefenen. Scholing zou daarbij zowel in aantallen, variatie qua beroepsrichtingen, maar ook in omvang en duur een meer substantiële omvang moeten krijgen dan nu de praktijk is. 'Niet iedereen wil heftruckchauffeur worden.'

Leer-werkcombinaties: Uit de internationale wetenschappelijke literatuur blijkt dat vooral scholing die wordt aangeboden in een contextgerichte leeromgeving, waar men het geleerde direct in de praktijk kan toepassen, kansen biedt voor mensen met een arbeidsbeperking om een (nieuwe) plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Dit is ook de ervaring van SBB: theoretisch leren is voor deze groep vaak niet de juiste vorm. De klanten zelf, de stafarbeidsdeskundigen, de re-integratiebedrijven, WSP's en Leerwerkloketten onderschrijven dit gegeven vanuit de praktijk.

Basisvaardigheden: Het belang van basisvaardigheden wordt door alle partijen onderkend. Alle partijen juichen het toe als UWV zelf dit type training zou kunnen organiseren. Bij voorkeur worden deze basisvaardigheden in een werksetting aangeleerd. Een goed voorbeeld hiervan is Taal op de werkvloer, dat de Leerwerkloketten samen met Stichting Lezen & Schrijven uitvoeren.

De hobbels (verklaringen voor weinig scholing van WGA'ers)

Op de weg van de huidige naar de gewenste situatie liggen meerdere hobbels. Partijen zijn het grotendeels eens over de oorzaken van de huidige beperkte deelname van WGA'ers aan scholing. Om te komen tot een plan van aanpak naar de gewenste situatie, dient rekening gehouden te worden met de volgende factoren:

Het initiatief: Scholing staat onvoldoende op het netvlies bij veel UWV-professionals. Zij (h)erkennen de scholingsbehoeften/-mogelijkheden van de WGA'er vaak onvoldoende en voeren het gesprek daarover te weinig met de klant. Momenteel ligt de focus bij de meeste professionals op inzet van activiteiten naar werk, waarbij de insteek is dat de snelste weg wordt gekozen. Scholing biedt kansen op duurzamere werkhervatting. Zo blijven kansen liggen, zoals deelname aan de pilots praktijkleren, en worden de Leerwerkloketten evenals de door werkgeversdienstverlening ontwikkelde leer-werkarrangementen onvoldoende benut. De UWV-professionals ervaren te weinig ruimte om een coachende rol aan te nemen. Deze rol vervullen re-integratiebedrijven. Zij herkennen de scholingsbehoefte en voeren met klanten het gesprek daarover. Dit gesprek wordt in ieder geval gevoerd als de WGA'er niet meer zijn oude beroep kan uitoefenen; als uit de beroepenoriëntatie blijkt dat de klant naar een ander beroep toe wil/moet waar scholing voor nodig is, of als de klant het onderwerp zelf aansnijdt.

De motivatie van de klant: Veel WGA'ers lijken bereid om aan scholing deel te nemen; 60% van de ondervraagde leden van het klantpanel geeft aan scholing te willen volgen als dit hun kansen op werk vergroot. Dit beeld komt overeen met dat van re-integratiebedrijven. Aan deze bereidheid zijn echter belangrijke voorwaarden verbonden, waardoor veel klanten die in eerste instantie bereid lijken scholing te willen volgen in de praktijk toch onvoldoende gemotiveerd zijn om dit daadwerkelijk te doen.

De re-integratiebedrijven geven aan dat WGA'ers vooral enthousiast zijn als een korte beroepsgerichte cursus volstaat, of wanneer blijkt dat een combinatie van leren en werken mogelijk is. Voor scholing in het algemeen, voor het aanleren van digitale vaardigheden, taaltraining of een langdurige scholing zijn WGA'ers echter weinig enthousiast. Ook stafarbeidsdeskundigen en WSP's signaleren een gebrek aan motivatie bij veel klanten, deels omdat zij geen financiële prikkel voelen (tenzij sprake is van een aanstaande overgang naar een vervoluitkering). Als gevolg hiervan wordt door veel WGA'ers de noodzaak tot het zetten van stappen richting werk of aan het werk gaan onvoldoende gevoeld. Deels komt het gebrek aan motivatie doordat klanten denken in termen van belemmeringen en niet in termen van mogelijkheden. Zelfs WGA'ers die dienstverlening hebben gevolgd om werkfit te worden, weten na afronding hiervan nog steeds niet goed wat ze willen of kunnen. Het blijkt nog steeds lastig om competenties te benoemen als het gaat om andere werkvelden dan het werkveld waar ze voor hun ziekte/beperking werkten.

Is een klant wel werkfit en in staat om stappen te zetten richting werk, dan blijkt uit de wetenschappelijke literatuur dat er aanvullende randvoorwaarden zijn om hen te motiveren tot scholing. Deze randvoorwaarden zijn competentie, autonomie, veiligheid en zekerheid. Uit de interviews blijkt dat bij twee derde van deze klanten aan alle vier de basisvoorwaarden is voldaan: ze hebben van zichzelf de indruk dat ze voldoende competent zijn, dat ze het zélf kunnen (autonomie), en de ondersteuning van UWV biedt hun voldoende veiligheid en zekerheid. Bij de rest ontbreekt het aan een van deze noodzakelijke factoren, meestal omdat ze de indruk hebben dat UWV niet de optimale begeleiding kan bieden, waardoor ze geen veiligheid en zekerheid voelen.

De belastbaarheid van de klant: Re-integratiebedrijven, WSP en LWL benadrukken dat het belastbaarheidsvraagstuk de scholingsvraag bij WGA'ers compliceert. Klanten kunnen hun eigen belastbaarheid vaak niet goed inschatten; afstemming met de arbeidsdeskundige is noodzakelijk. Re-integratiebedrijven, LWL en WSP geven aan dat de toegang tot de arbeidsdeskundige voor overleg verbetering behoeft. In sommige arbeidsmarktregio's zijn op dit punt goede initiatieven.

Toestemming van UWV: Scholing kan uitsluitend worden ingezet na voorafgaande toestemming door de UWV-professional. Die toetst de scholing aan de Beleidsregels Scholing. Re-integratiebedrijven lopen er tegenaan dat zij van de UWV-professional te horen krijgen dat scholing die ze een klant zouden willen laten volgen niet mogelijk is. Zij ervaren de UWV-professional als streng en zien een grote diversiteit in handelen. Re-integratiebedrijven geven aan dat klanten die echt gemotiveerd zijn, meer kunnen dan de UWV-professional denkt. Zij hebben behoefte aan duidelijkheid en eenduidigheid omtrent de inzet van scholing. Een vaste contactpersoon voor de klant en/of een vaste contactpersoon voor scholing zou hierbij helpen.

Praktische zaken op orde om daadwerkelijk te starten: Uit de enquête onder het klantpanel bleek dat 42% van de WGA'ers niet 'zelfwerkzaam' genoeg is om daadwerkelijk te starten met scholing. Scholing komt pas in beeld als de randvoorwaarden op orde zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om reiskostenvergoeding, kinderopvang, zorgen over het inkomen als scholing wordt gevolgd en duidelijkheid over de verplichtingen. UWV dient klanten die willen starten met een scholing hierover inzicht te verschaffen en indien mogelijk te (laten) regelen.

Verder geldt specifiek voor leer-werkcombinaties als voorwaarde dat werkgevers open moeten staan voor WGA'ers. Werkgevers zijn meer geïnteresseerd in Wajongers, omdat zij meer compensatiemogelijkheden met zich meebrengen. Dit hangt samen met het SZW-beleid waarbij Wajongers meetellen voor de Banenafpraak, ingeschreven staan in het Doelgroepregister en loondispensatie mogelijk is. WSP-adviseurs moeten daarom van goeden huize komen om werkgevers te overtuigen een WGA'er een kans te bieden.

Begeleiding tijdens de scholing: Meerdere ondervraagde partijen (WSP en re-integratiebedrijven) benadrukken het belang van goede coaching tijdens de scholing of de leer-werkcombinatie. Momenteel ronds ongeveer driekwart van de WGA'ers die scholing volgen het traject af met een diploma of certificaat. Uit de enquête onder het klantpanel bleek dat een op de vijf WGA'ers onvoldoende scores op de schaal 'betrouwbaar doorzettingsvermogen'. Zonder begeleiding zijn zij niet in staat om scholing succesvol af te ronden.

Het vinden van werk na afronding van de scholing: 40% van de WGA 80-100 en 50% van de WGA 35-80 vond werk (in loondienst) binnen twee jaar na de start van de scholing. Er spelen verschillende factoren die het vinden van werk voor WGA'ers bemoeilijken. De belangrijkste is dat werkgevers onvoldoende openstaan voor het in dienst nemen van WGA'ers vanwege de beperkte compensatiemogelijkheden t.o.v. een Wajonger. Daarbij komt dat de aandacht voor deze doelgroep niet bij alle WSP's even groot is. Een specifiek target voor het WSP m.b.t. het aantal plaatsingen van WGA'ers kan hierbij helpen. En UWV-professionals moeten intern (werkgeversdienstverlening en de werkzoekendendienstverlening) intensiever met elkaar samenwerken om meer plaatsingen van WGA'ers te realiseren.

Kansrijke oplossingsrichting

Alle betrokken partijen, ondersteund door de wetenschappelijke literatuur, zien leer-werkcombinaties als de meest kansrijke optie om meer WGA'ers te scholen en daarmee naar werk te begeleiden. Tijdens dit leer-werktraject dient er ruimte te bestaan voor het aanleren van basisvaardigheden en dienen WGA'ers intensief te worden gecoacht om dit traject succesvol af te kunnen sluiten.

De tien randvoorwaarden

Om een dergelijke leer-werkcombinatie te laten slagen, moet aan de volgende tien randvoorwaarden zijn voldaan:

1. De WGA'er is gemotiveerd

Alleen gemotiveerde WGA'ers mogen deelnemen aan een leer-werkcombinatie, want anders is de kans van slagen minimaal. WGA'ers kunnen door coaching van de UWV-professional of het re-integratiebedrijf gemotiveerd worden om uit de wachtstand te komen en scholing te overwegen als stap richting werk. Die professionals moeten daartoe dan wel voldoende zijn toegerust (kennis, vaardigheden, voldoende tijd voor de klant). Ter voorbereiding op de leer-werkcombinatie zouden WGA'ers in een carrousel (denk aan oriëntatiewerken, voorschakeltraject, proeftuinen) alvast moeten proeven en snuffelen aan mogelijke functies en beroepen. Deze carrousel biedt hun de mogelijkheid om zich te heroriënteren op arbeid en te interesseren en motiveren op een mogelijke passende beroepsrichting. Ook kan gewerkt worden met filmpjes over WGA'ers die met succes een leer-werkcombinatie volgen, om anderen te enthousiasmeren en hun voorbeeld te volgen. Aandachtspunt is dat het ontbreken van een financiële uitkeringsprikkel om weer aan de slag te gaan, belemmerend werkt.

2. Scholingsbehoefte, scholingswens en scholingsmogelijkheden wordt (h)erkend

Het gesprek over scholing moet al bij de start van een begeleidingstraject naar werk door de UWV-professional gevoerd worden.

3. Praktische zaken rondom scholing worden geregeld

UWV-medewerkers moeten het initiatief nemen om de praktische zaken, zoals reiskostenvergoeding en kinderopvang, die voor een WGA'er belangrijk zijn om deel te nemen aan scholing te (laten) borgen. De WGA'er heeft daarbij ook de veiligheid en zekerheid nodig van het behoud van de uitkering.

4. Intensieve samenwerking tussen actoren

De samenwerking tussen UWV-werkzoekendendienstverlening en de actoren die bij de leer-werkcombinaties zijn betrokken, moet geïntensiveerd worden. Driegesprekken tussen klant, arbeidsdeskundige en LWL kunnen de scholingsmogelijkheden voor de klant helder maken. In een coördinerend overleg tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening moeten de vraag van werkgevers en de mogelijkheden van WGA'ers die geschikt zijn om op een leer-werkcombinatie te starten, bij elkaar gebracht worden.

5. Aanbod van leer-werkplekken

Er moet een groter aanbod van leer-werkplekken voor WGA'ers komen. WSP's en/of SBB kunnen hierin een wervende rol vervullen. Werkgevers moeten overtuigd worden dat WGA'ers een aantrekkelijk arbeidsaanbod zijn, ondanks dat zij minder compensatiemiddelen met zich meebrengen en niet meetellen voor de Banenafpraak. Een target voor het aandeel WGA'ers op leer-werkplekken zou hierbij kunnen helpen.

6. Proactieve ondersteuning

WGA'ers moeten tijdens de scholing/het leer-werktraject proactief ondersteund en gecoacht worden, zodat zij deze succesvol kunnen afsluiten.

7. Alle partijen vanaf de start betrokken

Alle actoren die een rol hebben bij het aanbieden van scholing/ leer-werkcombinaties moeten vanaf de start bij het tot stand komen van het arrangement betrokken zijn. Zij moeten gezamenlijk een plan van aanpak opstellen, waarin ieders rol en taak wordt beschreven en waaraan zij zich committeren. In ieder geval de UWV-professionals vanuit de werkzoekendendienstverlening, het WSP, het LWL en werkgevers moeten hierbij betrokken zijn, en mogelijk ook SBB en re-integratiebedrijven.

8. Helder handelingskader en kennis daarover

Alle betrokken actoren moeten beschikken over algemene kennis m.b.t. de handelingsruimte die UWV heeft om scholing in te zetten. Van UWV-professionals en re-integratiebedrijven wordt kennis verwacht over de inzet van scholing in relatie tot de persoonlijke situatie van de WGA'er.

9. De WGA'er heeft een realistisch loopbaanperspectief

De WGA'er moet na het succesvol afronden van de leer-werkcombinatie perspectief hebben op een duurzame werkhervatting. Daarom moeten werkgevers betrokken zijn bij het samenstellen van het arrangement en commitment aangaan.

10. Aanleren basisvaardigheden

WGA'ers moeten de mogelijkheid hebben om – als dit van toepassing is – (werkgerelateerde) basisvaardigheden aan te leren.

Bijlage 1 Rollen en taken van de verschillende actoren

Deze bijlage presenteert per actor welke rol zij voor zichzelf zien weggelegd en wat andere partijen de meest logische rol vinden in een eventueel scholingsexperiment en/of een toekomst waarin meer scholing voor WGA'ers wordt ingezet:

UWV-professionals (AD/AID):

- Signaleren van scholingsbehoefte/-wens of -mogelijkheden voor een klant (genoemd door RIB's, LWL, WSP).
- Motiveren van de klant (genoemd door RIB's, LWL, WSP).
- Aanleveren van gemotiveerde klanten voor de georganiseerde leer-werkcombinaties (genoemd door RIB's, SBB, WSP).
- De belastbaarheid en schoolbaarheid van de klant in kaart brengen en deze bespreken met WSP/LWL/RIB's (genoemd door RIB's, WSP, LWL, SBB);
- Goedkeuren van scholingsaanvragen (genoemd door RIB's).
- Zorgen dat de randvoorwaarden op orde zijn, zoals reiskostenvergoeding, onzekerheden over financiële consequenties wegnemen, vrijstelling van andere verplichtingen, kinderopvang (genoemd door RIB's, WSP).

Deze taken voor de UWV-medewerkers worden door vrijwel alle partijen die meewerkten aan dit vooronderzoek benoemd. Stafarbeidsdeskundigen geven vooral aan dat dit weliswaar voor de hand liggende rollen van de AD/AID zouden kunnen zijn, maar dat daar belangrijke randvoorwaarden aan verbonden zijn waar op dit moment vaak niet aan is voldaan.

Re-integratiebedrijven (RIB):

- Coach/begeleiden van de klant tijdens het traject (genoemd door RIB's, stafarbeidsdeskundigen).
- Signaleren van scholingsbehoefte/-wens of -mogelijkheden voor een klant (genoemd door RIB's, stafarbeidsdeskundigen).
- Organiseren van leer-werktrajecten als trekker (genoemd door een deel van de RIB's zelf, onder de voorwaarde dat UWV erin slaagt voldoende gemotiveerde deelnemers aan te leveren).

Alleen RIB's zelf en stafarbeidsdeskundigen hebben expliciet gewezen op een (mogelijke) rol van RIB's in het scholingsexperiment. WSP, LWL en SBB hadden geen expliciet idee bij de rol die RIB's hierin zouden kunnen of moeten vervullen.

Werkgeversservicepunten (WSP):

- Behoefte op de arbeidsmarkt peilen (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, RIB's, LWL, WSP).
- Promoten van de mogelijkheid om leer-werkcombinaties op te zetten bij bedrijven (al dan niet ondersteund met promotiefilmpjes) en in overleg treden met groepen bedrijven die behoefte hebben aan personeel over de mogelijkheid om daarvoor een leer-werkcombinatie op te zetten (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, RIB's, WSP, LWL).
- Specifieke aandacht voor de WGA-doelgroep bij werkgevers vragen (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, LWL, WSP) en daarbij voorlichting geven aan werkgevers over subsidiemogelijkheden (genoemd door LWL, WSP).
- Afstemming zoeken met de werkzoekendendienstverlening (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, WSP).
- Expliciete aandacht in de WSP-dienstverlening voor de WGA-doelgroep, via specifiek target voor aantal plaatsingen van WGA'ers en/of dedicated adviseurs werkgeversdienstverlening bij het WSP (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, WSP).
- WSP, Leerwerkloket en de AD/AID meer met elkaar verbinden c.q. laten samenwerken (genoemd door RIB's).
- Coördinerende en organiserende partij van leer-werkcombinaties voor WGA'ers (genoemd door WSP, LWL).

Alle partijen die meewerkten aan dit vooronderzoek vinden het vanzelfsprekend dat WSP's een (belangrijke) rol krijgen in een eventueel scholingsexperiment als leer-werkcombinaties daarin een belangrijke rol krijgen.

Leerwerkloketten (LWL):

- Samen met WSP leer-werkcombinaties ontwikkelen, daar waar het WSP kansen ziet voor WGA'ers op de regionale arbeidsmarkt (genoemd door LWL zelf). Individuele leer-werktrajecten in plaats van groepen/klasjes zijn daarbij volgens LWL ook een optie.
- Samen met WSP kijken waar kan worden aangehaakt bij de pilots praktijkleren van SBB.
- Driegesprek met AD en klant voeren over de wensen en mogelijkheden van de klant en de mogelijke rol van scholing daarbij (genoemd door LWL zelf).
- Adviseren/ondersteunen van zowel klant als UWV-professionals in herkennen en exploreren van scholingsbehoefte en -mogelijkheden (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, LWL).

-
- Afnemen beroepskeuzetest bij klanten, scholingsadvies geven, organiseren van een proeftuin (genoemd door stafarbeidsdeskundigen, WSP, LWL).
 - Herkennen van laaggeletterdheid bij klanten (genoemd door LWL).
 - De LWL geven zelf aan dat een coördinerende rol in een scholingsexperiment voor WGA'ers niet voor de hand ligt, vanwege hun ervaringen met het ingewikkelde belasting-belastbaarheidsvraagstuk.

De meeste partijen die meewerkten aan het vooronderzoek geven aan dat het betrekken van de LWL bij een scholingsexperiment voor WGA'ers voor de hand ligt. Sommige verbinden daar wel voorwaarden aan. Volgens de stafarbeidsdeskundigen zouden de Leerwerkloketten zichtbaarder moeten worden om een rol te kunnen (gaan) vervullen bij het stimuleren van scholing voor WGA'ers. En de LWL geven op hun beurt als randvoorwaarde aan dat er een manier moet komen om inzicht te krijgen in de belastbaarheid van de klant (bijvoorbeeld via een driegesprek tussen klant, AD en LWL) en dat UWV klanten uit de rouwfase/wachtstand helpt voordat ze worden doorgestuurd naar het LWL.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB):

- SBB zou graag met UWV overleggen hoe UWV voor het scholingsexperiment gebruik kan maken van de pilots praktijkleren en hoe de aanlevering van WGA-kandidaten hiervoor meer vorm kan krijgen.

WSP's en de LWL geven aan dat het in hun ogen een idee zou kunnen zijn om, waar mogelijk, aan te haken bij de pilots praktijkleren.

Scholingsinstellingen:

- Bij WSP aangeven wat hun behoefte is aan personeel.
- Niet alleen openstaan voor, maar ook in dienst nemen van WGA'ers. Openstaan voor het opzetten van leer-werkcombinaties om personeel te werven en zelf op te leiden.
- Deelnemen aan leer-werkcombinaties bij het opstellen van de leer-werkcombinatie.
- Betrokkenheid bij de selectie van kandidaten.

Werkgevers:

- Bij WSP aangeven wat hun behoefte is aan personeel.
- Openstaan voor het opzetten van leer-werkcombinaties om personeel te werven en zelf op te leiden.
- Openstaan voor de WGA-doelgroep.
- Betrokkenheid bij het opstellen van de leer-werkcombinatie.
- Betrokkenheid bij de selectie van kandidaten.
- De 'werkkant' van de leer-werkcombinatie verzorgen.

Ministerie van SZW

- Heroverweeg of WGA'ers onder het Doelgroepregister en de Banenafpraak kunnen worden gebracht.
- Heroverweeg het inbouwen van prikkels in de WIA-uitkering om klanten uit de 'wachtstand' en in de 'actiestand' te krijgen, te gaan denken in termen van kansen in plaats van belemmeringen.

Bijlage 2 Tips die we hebben ontvangen

- Zet het onderwerp scholing veel prominenter op de kaart binnen UWV.
- Vraag bij werkgevers meer aandacht voor de WGA doelgroep.
- Zet meer in op leer-werkcombinaties, want het aanbod is op dit moment te beperkt.
- Zorg dat bij elk scholingsproject één partij de coördinatie op zich neemt en de partijen bij elkaar brengt.
- Houd de projecten klein. Bij grotere arrangementen is het vaak lastig om voldoende werkzoekenden aan te leveren.
- Stimuleer op alle mogelijke manieren de samenwerking tussen alle partijen die zijn betrokken bij scholing in het algemeen en leer-werkcombinaties in het bijzonder.
- Bouw een voorschakeltraject in, waarin klanten kunnen werken aan het inzicht in de eigen kwaliteiten, zelfvertrouwen, ontdekken wat bij ze past en wat niet. Werk daarbij met proeftuinen (snuffelstages).
- Geef re-integratiebedrijven een coachende/begeleidende rol bij scholing en leer-werkcombinaties.
- Zorg voor actieve arbeidsmarktbenadering (actiever vraag en aanbod bij elkaar brengen) door het WSP.
- Zorg voor meer aandacht en focus op de WGA-doelgroep door vanuit UWV deze doelgroep continu onder de aandacht van werkgevers te brengen.
- Vanuit WSP niet alleen matches, maar ook actief jobhunen. Aanstellen van WGA-jobhunters.
- Zorg voor warme overdracht van de WGA-werkzoekende tussen AID/AD en adviseur WSP, waarbij de scholingsmogelijkheden worden besproken.
- Zorg voor sterkere profilering (zichtbaarder worden) van het Leerwerkloket.
- Verruim het scholingsaanbod, waarbij specifiek aandacht voor basisvaardigheden, zoals beheersing Nederlandse taal en digivaardigheden.
- Zet vanuit UWV instrumenten in of schakel partijen in om de leerbaarheid en de inzetbaarheid van de werkzoekende beter in kaart te brengen.
- School/train UWV-professionals zodat zij kennis hebben van het totale scholingsaanbod, inclusief de basisvaardigheden en leer-werkcombinaties, en wanneer die kunnen worden ingezet.
- Zorg dat UWV-professionals de mogelijkheid van scholing bij de start van het traject met de werkzoekende actief inbrengt.
- Train de UWV-professional zodat hij kan herkennen dat de werkzoekende basisvaardigheden mist en vervolgens de juiste acties uitzet, zodat de werkzoekende kan werken aan deze lacunes.
- Zoek ambassadeurs van succesvolle WGA-trajecten.
- Maak een filmpje van een succesverhaal van een WGA'er ter promotie, die WSP's kunnen laten zien aan werkgevers.
- Besef dat een faalverhaal zorgt voor afhakende werkgevers en slechte verhalen tussen werkgevers onderling. Dus begin kleinschalig, zorg dat het een succes wordt, en breid daarna pas uit naar een grotere schaal. Vermijd faalverhalen.
- Doe niet alsof je weer iets nieuws gaat neerzetten. Daar zijn werkgevers allergisch voor. Steek het voorzichtig in, samen met één of een paar branches waar ze grote tekorten aan mensen hebben. Die zullen het meest open staan hiervoor. Bijvoorbeeld energie- en nutsbedrijven, afvalverwerking of het klein en groot metaal.
- Begin met een paar heel goede matches om succesverhalen op te bouwen. Begin met de meest kansrijke kandidaten, die vrij makkelijk zijn klaar te stomen voor het nieuwe beroep, omdat ze uit hun verleden al veel vaardigheden hebben die aansluiten op het nieuwe beroep. Werkgevers doen dan positieve ervaringen op, die UWV vervolgens kan gebruiken om te delen.
- Zorg voor maatwerk in de leer-werkcombinatie, zodat er ruimte is om iedereen precies die vaardigheden aan te leren die zij nog nodig hebben, bovenop de vaardigheden die ze al hebben uit eerdere werkervaring.
- Ontzorg werkgevers. Als het hen teveel tijd en energie kost in de begeleiding en het geregeld, dan zullen werkgevers hier niet aan willen beginnen. Besef dat een leerwerkcombinatie werkgevers vaak meer kost dan oplevert.

Lijst van afkortingen

AD	arbeidsdeskundige
AID	adviseur intensieve dienstverlening
AG	arbeidsgehandicapt, tegenwoordig meestal aangeduid met arbeidsbeperkt (maar de afkorting is niet mee veranderd)
BBL	beroepsbegeleidende leerweg (student heeft arbeidsovereenkomst met een werkgever en volgt daarnaast vaak een dag in de week les bij een ROC)
BOL	beroepsopleidende leerweg (vooral lessen op ROC, waarbij tijdens de opleiding een of meer stages bij een bedrijf of organisatie gevolgd worden)
CBBS	claimbeoordelings- en borgingssysteem
EAED	Elektronisch Archief Elektronisch Dossier
EVC	Erkenning van eerder Verworven Competenties
FML	Functionele Mogelijkhedenlijst
hbo	hoger beroepsonderwijs
IKV	inkomstenverhouding
LGU	loongerelateerde uitkering
LIV	lage-inkomensvoordeel
LWL	Leerwerkloket
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
MIP	Mijn InformatiePortaal
NPN	Natuurlijk Persoon
NW	Naar Werk
ROC	regionaal opleidingencentrum
SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SMZ	Sociaal Medische Zaken (de divisie van SMZ die de claimbeoordelingen uitvoert en de re-integratie van mensen met een Ziektewet-uitkering)
STAP	Subsidiereregeling leer- en ontwikkelbudget voor de stimulering van de arbeidsmarktpositie van natuurlijke personen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WF	Werkfit maken
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WSP	Werkgeversservicepunt

Begrippenlijst

Begrip	Betekenis
Basisvaardigheden	Taalvaardigheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheid.
Belastbaarheid	De (werk)last die een individu kan dragen.
Bijscholing	Aanvullende scholing van een dag tot enkele weken, die erop gericht is om de vakbekwaamheid en het kennisniveau (meestal) in het oude beroep op peil te houden/brengen.
Coaching	Begeleiding tijdens de scholing en/of werk.
Contextgerichte leeromgeving	Leren in een omgeving waarin het geleerde direct kan worden toegepast.
Inkoopkader	Voorwaarden waaronder UWV contracten met aanbieders van re-integratiediensten of scholingen afsluit.
Impactanalyse	Het bepalen van de gevolgen (impact) van geadviseerde wijzigingen voor de organisatie.
Jobcarving	Volgens de UWV-productomschrijving is jobcarving een creatieve manier die werkgevers kan helpen om moeilijk vervulbare vacatures op te vullen. Als het niet lukt om de juiste werkzoekenden bij een vacature te vinden, kan UWV de werkgever helpen door de verschillende taken in die vacature te analyseren. Door eenvoudige deeltaken van een baan af te schaven (carving) en deze deeltaken uit te besteden aan een nieuwe medewerker, krijgt de specialist die de specialistische taken uit moet voeren meer tijd en ruimte voor deze taken. De doelstelling is het opvullen van moeilijk vervulbare vacatures door deeltaken uit te laten voeren door nieuw personeel. De oorspronkelijke toepassing van jobcarving was om banen binnen het bereik te brengen van mensen met een arbeidsbeperking, door de werkzaamheden van die baan af te stemmen op hun mogelijkheden.
Kansberoep	De kans op werk verschilt van beroep tot beroep. Dit heeft te maken met het aantal vacatures, maar ook met het aantal mensen dat opzoek is naar dezelfde soort baan. Kansberoepen betreffen beroepen met een gemiddelde kans op werk of hoger.
Leerbaan	Benaming van de combinatie van leren en werken die in het nieuwe Inkoopkader Scholing wordt gebruikt.
Leer-werkcombinatie	Combinatie van leren en werken.
Naar werk	De re-integratiedienst 'Naar werk' heeft tot doel klanten die zijn toegerust om het werk te hervatten daadwerkelijk te plaatsen in werk en vervolgens aan het werk te houden.
Omscholing	Scholing gericht op kwalificatie van hetzelfde onderwijsniveau, maar in een ander vakgebied dan iemand voorheen uitoefende.
Opscholing	Scholing naar kwalificatie van een hoger onderwijsniveau.
Praktijkassessment	Het 'praktijkassessment' is bedoeld om zicht te krijgen op de re-integratieactiviteiten die voor een klant/werkzoekende kunnen worden ingezet. Voor de UWV-professional is het niet altijd mogelijk om een goede inschatting te maken óf en zo ja welke re-integratieactiviteiten kunnen worden ingezet. Bijvoorbeeld omdat de beperkingen dusdanig zijn, dat moeilijk is in te schatten of het aanwezige arbeidsvermogen voldoende is om binnen twee jaar in een betaalde baan te functioneren, oftewel werkfit is te maken. Een van de oorzaken daarvan is bijvoorbeeld een signaal dat de klant te maken heeft met complexe (multi)problematiek. Ook komt het voor dat de persoonlijke situatie, inclusief externe factoren die daarin een rol spelen, niet in de daarvoor beschikbare tijd geheel in beeld is te krijgen. Het praktijkassessment kan in deze situaties inzicht bieden.
Proactieve ondersteuning	Het meedenken over en aandragen van scholingsmogelijkheden, het gesprek voeren over scholingsmogelijkheden, het bemiddelen of in gang zetten van scholingstrajecten en het ondersteunen tijdens het scholingstraject.
Scholing	Scholing is het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden. Deze kennis kan worden ingezet voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, functie of beroep. Dit kan zowel gelden voor een dienstbetrekking bij een werkgever of als zelfstandig ondernemer. Het verwerven

	van de kennis en/of vaardigheden vindt plaats onder begeleiding van daarvoor aangestelde docenten. Het programma is vooraf vastgesteld en de opgedane kennis en/of vaardigheden worden getoetst.
Scholingsbelemmeringen	Wanneer de klant door lichamelijke, psychische en/of gedragsproblemen ernstig wordt gehinderd bij het volgen van onderwijs en veel zorg en begeleiding nodig heeft, spreken we van scholingsbelemmeringen.
Scholingsrapportage	Dit is het bewijs van deelname aan scholing. Het bestelkantoor meldt de klant aan bij de opleider, waarop de opleider een 'bewijs van deelname' naar UWV stuurt. In de scholingsrapportage zijn vaak de duur en de kosten van de opleiding weergegeven. Dit wordt in het EAED opgeslagen als 'scholingsrapportage'.
Startkwalificatie	Een diploma van havo, vwo, mbo-niveau twee of hoger. Dit wordt beschouwd als het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland.
Vervolguitering	Als een WGA'er na de 'loongerelateerde' uitkering niet werkt of minder dan de helft van zijn resterende verdiencapaciteit verdient, krijgt hij een uitkering ter hoogte van een bepaald percentage van het minimumloon. Dat percentage hangt af van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de WGA'ers zit.
Wachtstand	Er zijn drie typen gedrag van klanten in het proces van terugkeer naar werk te onderscheiden, namelijk de wachtstand, de tussenfase en de actiestand. De klant die in de wachtstand zit, vertoont het volgende gedrag: <ul style="list-style-type: none"> - Passief, focus op problemen - Geen goed beeld van beperkingen en mogelijkheden - Gericht op ziek zijn, niet op herstel en re-integratie
Werkfit maken	De re-integratiedienst Werkfit maken is gericht op UWV-klanten die beschikken over arbeidsvermogen, maar nog niet voldoende zijn toegerust om het werk te hervatten. Bijvoorbeeld omdat ze moeite hebben met samenwerken of communiceren, erg gevoelig zijn voor stress, een verstoord dag-nachtritme hebben of geen idee hebben wat voor werk ze zouden kunnen doen. Het doel van de ingekochte Werkfit-dienstverlening is om deze belemmeringen weg te nemen of beheersbaar te maken opdat deze klanten in staat zijn om het werk te hervatten.
WGA	WGA staat voor Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten. WGA 35-80 betreft mensen die minimaal 35% zijn afgekeurd tot maximaal 80%. WGA 80-100 betreft mensen die voor 80 tot 100% zijn afgekeurd.
Wijkteam	Wijkteams zijn in veel gemeenten ingesteld om zorg en maatschappelijke ondersteuning beter op elkaar af te stemmen en dichter in de wijk te brengen. Het idee is dat vanuit een integrale aanpak wordt gekeken wat er nodig is voor zorg en ondersteuning voor een bewoner in de wijk. Daarnaast wordt ook altijd gekeken naar wat bewoners zelf kunnen en waar hulp nodig is. De lokale invulling door gemeente en organisaties verschilt, waardoor de doelstelling en functie van het wijkteam ook varieert.
Zelfwerkzaamheid	Het op eigen kracht iets doen (definitie uit Van Dale woordenboek).

Literatuurlijst

- Audhoe, S.S. (2016). *Bevorderen van arbeidsparticipatie bij zieke werklozen, uitzendkrachten en werknemers met een beëindigd dienstverband met psychische klachten*. Proefschrift. Universiteit van Amsterdam.
- Brouwer, E. (2015). *Student als leergierige 'werknemer'*.
- Buisman, M. (2017). *Negatieve leerervaringen van volwassenen met lage basisvaardigheden: Literatuurstudie*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Butterfield, L.D., Borgen, W.A., Amundson, N.E. & Maglio, A.S.T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954-2004 and beyond. *Qualitative research*, 5(4), 475-497.
- Centraal Planbureau (2016), Kansrijk Onderwijsbeleid, Flanagan, J.C. (1954). The critical incident technique. *Psychological bulletin*, 51(4), 327.
- Graaf-Zijl, M. de & Guiaux, M. (2020). *Wat kopen we in voor wie? Inhoud en succes van ingekochte re-integratiedienstverlening voor mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV.
- Greef, M. de & Heimens Visser, M. (2020). *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing; Onderzoek en advies naar een succesvolle implementatie van post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing vanuit UWV*. Vught: Artéduc.
- Grove, S.J. & Fisk, R.P. (1997). The Impact of Other Customers on Service Experiences: A Critical Incident Examination of "Getting Along". *Journal of Retailing*, 73(1), 63-85.
- Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. Rotterdam: SEOR.
- Hock, M.F. (2012). Effective Literacy Instruction for Adults With Specific Learning Disabilities: Implications for Adult Educators. *Journal of Learning Disabilities* 45(1), 6 -78.
- Inspectie van het Onderwijs. (2019). *Motivatatie om te leren: motiverende kenmerken van het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kok, L., Hollanders, D. & Hop, J.P. (2006). *Kosten en baten van reïntegratie*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Koning, J. de, Gelderblom, A., Zandvliet, K. & Boom, L. van den (2005). *Effectiviteit van reïntegratie: De stand van zaken: Literatuuronderzoek*. Rotterdam: SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D.-J. & Vlokhoven, V. van (2017). *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkpleklernen in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. Nijmegen: HAN.
- OECD. (2016). *PISA 2015 results (Volume I): Excellence and equity in education, PISA*. Paris: OECD Publishing.
- Onstenk, J. & Blokhuis, F. (2007). Apprenticeship in The Netherlands: connecting school- and work-based learning. *Education and Training* 49(6), 489-499.
- Raaij, N. van & Graaf-Zijl, M. de (2020). *Scholing van UWV-klanten met een arbeidsbeperking; Voor wie zet UWV scholing in, wie neemt daartoe het initiatief en hoe vergaat het klanten die scholing hebben gevolgd op de arbeidsmarkt?* Amsterdam: UWV.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Solinger, O. & Ezerman, C. (2015). *Motivatatie om te werken of motivatie om de uitkering te behouden?*
- Stichting van de Arbeid (2020). *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; Aanbevelingen aan de minister van SZW*.

Taylor, B.J., McGilloway, S. & Donnelly, M. (2004). Preparing young adults with disability for employment. *Health and Social Care in the Community* 12(2), 93-101.

Zenasni, F., Hodzic, S., Ripoll, P. & Bernal, C. (2015). The Effects of Emotional Competences Training among Unemployed Adults: A Longitudinal Study. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 7(3), 275-292.

Colofon

Uitgave

UWV

Postadres

La Guardiaweg 94-114
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Marloes.DeGraaf@uwv.nl

Auteurs

Marloes de Graaf-Zijl (UWV Kenniscentrum SBK)
Maurice de Greef (Artéduc)
Willemijn van Lier (UWV WERKbedrijf)
Neeltje van Raaij (UWV Kenniscentrum SBK)
Bernadette de Wilde (UWV WERKbedrijf)

Met medewerking van:

Geert Beckers (UWV SMZ)
Ingrid Koops (UWV WERKbedrijf)
Brechtje Molenaar (UWV WERKbedrijf)
Marijke Morsink (UWV SBK)

Projectleider

Angelique van Zandwijk

Opdrachtgever SZW

Hans Hermsen

Opdrachtgever UWV

Janny van den Berge

Communicatieadviseur

Anouk Riewald

Volg ons



Disclaimer

[Disclaimer tekst]

UWV © 2020

De kennispublicaties hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening
financiële aspecten van de sociale zekerheid

