

Evaluatie project 'Werkgelegenheid doelgroepen cao Bouw & Infra 2015-2017'



Cao-afspraken over werk in de bouw en infra
voor mensen met een beperking

WIE KLAART
KLUS 

*Auteur
Joep Jansen*



17 maart 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
0. Inleiding	3
1. Achtergronden en overeengekomen aanpak van het project.....	4
1.1 Basis van het project	4
1.2 Doel van het project	4
1.3 Plan van Aanpak	5
2. Verloop van het project	6
2.1 Sectorspecialisten UWV	6
2.2 Regionale medewerkers werkgevers- en werknemersverenigingen ...	6
2.3 Opleidingsbedrijven	6
2.4 Grotere bouwbedrijven en hun HR-gremia	7
2.5 Gespecialiseerde aannemers en hun brancheverenigingen	7
2.6 Leerbedrijven.....	7
2.7 Werkbedrijven	7
2.8 Communicatie en PR.....	8
3. Knelpunten en aandachtspunten van het project.....	8
3.1 Zicht krijgen op de registratie van plaatsingen	8
3.2 Wijze van tellen van plaatsingen	9
3.3 Social return en de grote bouwbedrijven	9
3.4 Resumerend	9
4. Resultaten van het project	10
5. Analyse en conclusies	11
5.1 Bevindingen vanuit het bedrijfsleven.....	11
5.2 Bevindingen vanuit het project.....	13
5.3 Conclusies	13
6) Managementsamenvatting	14

0. Inleiding

Dit rapport bevat de evaluatie van het project ‘Werkgelegenheid doelgroepen cao Bouw & Infra 2015-2017’, beter bekend als ‘Wie Klaart de Klus’. Hiermee legt de projectleider verantwoording af over de in het project verrichte activiteiten en behaalde resultaten. Het rapport is op 17 maart 2017 besproken en vastgesteld in de begeleidingscommissie, de cao-commissie Arbeidsmarktzaken en Sociale Zekerheid. Het rapport behandelt de volgende onderwerpen:

- Achtergronden en overeengekomen aanpak project
- Verloop van het project
- Knelpunten en aandachtspunten
- Resultaten
- Analyse en conclusies
- Managementsamenvatting

Bij het rapport hoort 1 bijlage, het onderzoek uitgevoerd door USP.

1. Achtergronden en overeengekomen aanpak van het project

1.1 Basis van het project

In artikel 96 lid 2 van de cao Bouw & Infra is in de zomer van 2015 de volgende afspraak gemaakt:

Garantiebanen

Realisatie van 295 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten gedurende de looptijd van de cao. Dit conform de afspraak uit het sociaal akkoord 11 april 2013. Ten behoeve hiervan ontwikkelen partijen een implementatieplan.

Partijen bij de cao spraken daarbij aanvullend af dat – mits voor afwijking van de cao-lonen dispensatie zou worden gevraagd – het mogelijk zou zijn medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen tegen het minimumloon.

Het Dagelijks Bestuur van cao-partijen (DB cao) stelde op 15 december 2015 het projectplan vast. Het projectplan bevatte de voorgenomen aanpak, de samenwerking met onder meer het UWV en de begroting. Begin 2016 is de projectleider, de heer Jansen van Trisolis, aan de slag gegaan met de uitvoering van het project. Het project is op 31 januari 2017 geëindigd.

1.2 Doel van het project

Definitie doelgroep

Doel is de plaatsing van 295 doelgroepdeelnemers in een garantiebaan bij werkgevers, vallend onder de cao Bouw & Infra, vóór 31 januari 2017. De cao-afspraak is gemaakt in het kader van de ‘Banenafspraak’ in het sociaal akkoord.

Hoewel de tekst van het cao-artikel niet letterlijk gelijk is aan die van de landelijke Banenafspraak, beogen cao-partijen in de Bouw & Infra hiermee nadrukkelijk hun aandeel te leveren in het ‘100.000 banenplan’. De definitie van de doelgroepdeelnemers is dan ook identiek aan die in de *Wet banenafspraak en quotumheffing arbeidsbeperkten*. Dat maakt ook een vergelijking met andere sectoren beter mogelijk.

Definitie garantiebaan

Partijen definiëren een garantiebaan als de plaatsing van een doelgroepdeelnemer bij een werkgever na een (eventuele) proefplaatsing. Een proefplaatsing houdt in een plaatsing van twee tot maximaal zes maanden bij een werkgever met behoud van uitkering. Personen die na een proefplaatsing niet worden geplaatst, tellen niet mee in de realisatie van dit project. Zo mogelijk zal ook naar de duur dan wel duurzaamheid van de plaatsing gekeken worden.

1.3 Plan van Aanpak

Hieronder een korte weergave van het projectplan.

Projectleider

Een landelijke projectleider namens de sector en een landelijke projectleider namens UWV zorgen voor de centrale coördinatie, informatieverstrekking, monitoring en registratie. Om het project te kunnen monitoren is een landelijke registratie noodzakelijk. De door het regionale netwerk in beeld gebrachte vacatures en/of taken moeten daarom centraal worden gemeld bij de projectleider, die deze informatie deelt met UWV. Indien sprake is van een matching door UWV, meldt het UWV dat op zijn beurt bij de projectleider.

De projectleider moet vooral als aanjager worden gezien die de verbinding legt tussen de verschillende actoren (stakeholders, belanghebbenden) en bestaande en deels nieuwe voorzieningen en netwerken. De projectleider moet 'makelen en schakelen' en zorgen dat regionale partijen optimaal bijdragen aan het realiseren van het doel van het project: ten minste 295 geplaatste doelgroepdeelnemers.

Dat was overigens niet het enige doel. Minstens zo belangrijk is zicht te krijgen op de duurzaamheid van de plaatsingen en de factoren die duurzame plaatsingen stimuleren of beperken. Onder een duurzame plaatsing gold een plaatsing waarbij het initiële contract na afloop ervan is of wordt verlengd.

Inzet netwerk

Het werven van taken/vacatures en potentiële kandidaten en de match van doelgroepdeelnemers op taken/vacatures is een opdracht voor regionale partijen en UWV.

De projectleider bouwt de eerste maanden aan enerzijds het activeren en focussen van het bestaande netwerk op dit thema en anderzijds het opzetten van een nieuw regionaal netwerk. Dit bestaat onder meer uit:

- De sectorspecialisten bouw & infra van het UWV die in hun bezoeken aan bouwbedrijven specifiek op mogelijke werkzaamheden voor doelgroepdeelnemers kunnen letten. Zij kunnen dit project in hun marktwerkingsplannen benoemen.
- Regionale medewerkers van werkgevers- en werknemersverenigingen die bij de werving van vacatures kunnen worden ingezet.
- Bestaande en nieuw in oprichting zijnde brancheservicepunten Bouw en Techniek. In sommige regio's, zoals Noord- en Oost-Nederland, zijn deze brancheservicepunten al operationeel.
- De werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's van het UWV die specifiek als taak hebben invulling te geven aan de Banenafpraak in het sociaal akkoord.
- Onderzocht wordt of ook de regionaal opererende opleidingsbedrijven (voor de bouw en infra) en de landelijk opererende opleidingsbedrijven (voor de Gespecialiseerde Aannemerij) een rol in de werving van vacatures, maar vooral in de scholing van de doelgroepdeelnemers kunnen krijgen.
- Tevens bestaat de mogelijkheid leerbedrijven en leermeesters direct in te zetten bij scholing en begeleiding van doelgroepdeelnemers.

- Grotere bouwbedrijven hebben overleggrema van hun HR-medewerkers, ook daar wordt waar mogelijk op aangesloten.
- De inschatting is dat er ook goede kansen zijn bij middelgrote bedrijven, zo mogelijk te bereiken via de brancheverenigingen.
- Via een PR-campagne, onder meer via de social media, wordt de aandacht van individuele werkgevers op het project gevestigd. Een bredere PR-campagne was ook een van de aanbevelingen uit het evaluatierapport van het Wajong-project van 2014.

De projectleider richt zich de eerste maanden vooral op het tot stand brengen van het meest kansrijke netwerk ter realisering van de doelstellingen van het project.

Communicatieplan

Een apart hoofdstuk van het plan van aanpak is gewijd aan de communicatie en PR.

2. Verloop van het project

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de activiteiten van de projectleider en de resultaten van het project.

2.1 Sectorspecialisten UWV

Op 10 maart 2016 waren vrijwel alle sectorspecialisten bouw & infra van het UWV aanwezig in Harderwijk. Zij kregen gedetailleerde informatie over de cao-afspraken, met de oproep actief mee te werken aan het succes ervan. Vervolgens zijn de werkgeversservicepunten aan de slag gegaan. Dit levert een wisselend beeld op. Het zicht op wat de werkgeversservicepunten verder hebben gedaan ter stimulering van de doelstelling is beperkt. Samenvattend kan gesteld worden dat de wsp's maar een beperkte bijdrage hebben kunnen leveren aan de realisatie van doelstellingen.

2.2 Regionale medewerkers werkgevers- en werknemersverenigingen

In de loop 2016 zijn diverse bijeenkomsten van werkgevers- en werknemersorganisaties in de Bouw & Infra waarin aandacht is gevraagd voor de plaatsing van doelgroepwerknemers.

2.3 Opleidingsbedrijven

Via de vakgroep Opleidingsbedrijven van Bouwend Nederland is besloten om in de zomer te starten met twee pilots die tot doel hebben de uitstroom vanuit de praktijkscholen via (aanvullende) scholing bij de opleidingsbedrijven aan het werk te krijgen:

- Voor de B&U in het werkingsgebied van het Opleidingsbedrijf Amersfoort;
- Voor de Infra in het werkingsgebied van SPG Infravak in Oost Nederland.

Omdat het de SBB niet is gelukt voldoende praktijkscholen te vinden die willen deelnemen, zijn de pilots uiteindelijk niet doorgegaan. Praktijkscholen uit die regio's gaven aan liever het eigen netwerk van bedrijven te benutten om hun leerlingen uit te plaatsen.

Met de vakgroep Opleidingsbedrijven van Bouwend Nederland is ook de afspraak gemaakt dat hij een inventarisatie houdt onder de eigen achterban naar de gerealiseerde plaatsingen vanaf 2015 van doelgroepers. Die inventarisatie heeft plaatsgevonden in oktober 2016 en geleid tot het zicht krijgen op de plaatsing van een dertigtal doelgroepkandidaten.

2.4 Grotere bouwbedrijven en hun HR-gremia

Bouwend Nederland heeft in het beraad van grote bouwbedrijven in juni 2016 aan de orde gesteld in hoeverre hun HR-capaciteit kan worden ingezet ten behoeve van de banenafpraak. De bevinding is dat deze grote bedrijven met name druk zijn met social return-activiteiten en met een breed scala aan MVO activiteiten, die echter een beperkte relatie hadden met het project.

2.5 Gespecialiseerde aannemers en hun brancheverenigingen

De Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra (AFNL) heeft het project via de secretariaten van de brancheverenigingen uitgezet naar de achterban. De bevinding is dat het op dit moment geen prioriteit heeft bij de achterban. Het werkaanbod zit weliswaar in de lift, maar de prijzen schijnen voor veel deelsectoren nog slecht te zijn. Als er al sprake is van uitbreiding van personeel wordt gekozen voor flex of voor 'jongens met twee rechterhanden en niet met een vlekje'.

2.6 Leerbedrijven

Het Boris-project van de SBB wil de samenwerking met de bouw verder verdiepen en heeft daartoe een concreet voorstel gedaan, dat erop neerkomt dat delen van werkzaamheden die leerlingen van praktijkscholen bij bouwbedrijven uitvoeren, worden 'gecertificeerd'. In de loop van 2016 heeft Bouwend Nederland de Praktijkverklaringen van Boris erkend. Verdere betrokkenheid van leerbedrijven was er niet in dit project.

2.7 Werkbedrijven

Het voornemen was om alle Werkbedrijven in de loop van maart 2016 een brief met tien brochures te sturen en op basis van de reacties te bezien met welk van hen samenwerking mogelijk is. Het bleek niet mee te vallen om het 'postadres' van de Werkbedrijven te achterhalen. Uiteindelijk werd in de commissie besloten dat de Werkbedrijven via de 'eigen' vertegenwoordigers zouden worden benaderd.

Twee werkbedrijven, Haaglanden en Zuid-Holland Centraal, organiseerden gezamenlijk op 2 november 2016 een bijeenkomst voor werkgevers en werknemers in die regio's, met als hoofdonderwerp de banenafpraak in de cao Bouw & Infra. Vanuit het project is hieraan actief bijgedragen.

Er is mogelijk meer animo bij Werkbedrijven, maar het is niet meer gelukt om hier tijdens de looptijd van het project meer invulling aan te geven.

2.8 Communicatie en PR

In afstemming met de begeleidingscommissie kwamen begin 2016 achtereenvolgens een website (wieklaartdeklus.nl), een brochure, een Facebook-pagina en een Twitter-account tot stand. De campagne werd gelanceerd met een persbericht en een groot artikel in de Cobouw van 17 februari 2016.

3. Knelpunten en aandachtspunten van het project

Een aantal praktische knelpunten stond de realisering van de doelstelling in de weg. In dit hoofdstuk worden zij behandeld.

3.1 Zicht krijgen op de registratie van plaatsingen

Een van de opdrachten aan de projectleider was om in beeld te krijgen hoeveel personen uit het doelgroepregister in het jaar 2015 al in de bouw waren geplaatst. Dat jaar was namelijk al voorbij, voordat het project van start ging.

UWV kan dat inzicht geven voor de doelgroep Wajongers. Voor die doelgroep houdt UWV bij in welke sector en bij welk bedrijf een Wajonger wordt geplaatst. In 2015 leverde dat een kleine vijftig plaatsingen op. Halverwege 2016 was dat aantal gegroeid tot 85. Van andere doelgroepen was geen overzicht. Vandaar dat inspanningen zijn verricht om plaatsingen van andere doelgroepen zichtbaar te krijgen.

De problematiek van de registratie is aangevlogen langs drie lijnen:

- De uitkerende instanties
- De ontvangende werkgevers
- De dispensatie regeling in de cao

Uitkerende instanties bleken nauwelijks tot geen registratie bij te houden van plaatsingen van personen uit het doelgroepregister, die van hen een uitkering ontvangen. Het UWV kan dit inzicht geven voor (een deel van) de Wajongers. Voor de meeste 'typen' doelgroepen zijn sinds de invoering van de Participatiewet de gemeenten verantwoordelijk. Voor zover er registraties zijn, zijn die niet sectoraal, niet beschikbaar en in verschillende systemen vastgelegd.

Omdat van de 'aanbodzijde' geen informatie werd verkregen van plaatsingen, was het noodzakelijk de 'vraagzijde' te benaderen. Via een mailing aan alle bedrijven die onder de cao Bouw & Infra vielen is geprobeerd informatie te verkrijgen over plaatsingen. Uiteindelijk kwamen er slechts 39 reacties op dit schrijven, dat is 0,5%. Gemeld werden daarbij ongeveer 60 plaatsingen.

Cao-partijen hebben een dispensatieregeling geïntroduceerd voor doelgroepen, met de mogelijkheid het minimum loon toe te passen. Bedrijven mogen dit loon alleen toepassen als ze dispensatie vragen voor toepassing van de reguliere loonschalen. Uiteindelijk hebben maar tien bedrijven dispensatie gevraagd en acht daarvan dispensatie gekregen.

3.2 Wijze van tellen van plaatsingen

Een tweede vraagstuk was het scherp krijgen van plaatsingen conform de definitie die in het project was benoemd, te weten het doelgroepregister van het UWV. Met uitzondering van het UWV krijgen we van de uitkerende instanties geen data over plaatsingen. UWV verstrekke periodiek de plaatsingen van Wajongers in de bouw. Hun definitie van bouw is overigens veel breder dan de cao Bouw & Infra.

Het is dus een puzzel om de ‘bruto’ gegevens van het UWV om te zetten naar ‘netto’ plaatsingen onder de cao Bouw & Infra. Daar komt bij dat in 2016 de privacyregels inzake persoonsgegevens zijn aangescherpt. UWV verstrekt daarom geen gegevens van individuele personen. Wat wel beschikbaar is, is de naam van bedrijven en het aantal daarbij gerealiseerde plaatsingen. Een plaatsing is volgens de definitie van het UWV altijd een dienstverband. Om een plaatsing toe te rekenen aan de sector zijn uiteindelijk aannames gedaan en inschattingen gemaakt.

3.3 Social return en de grote bouwbedrijven

Een aparte positie nemen de grootste bouwbedrijven in, die allemaal te maken hebben met social return-verplichtingen. Invulling van social return-verplichtingen kan heel goed met deelnemers uit het doelgroepregister. Onderzocht is of dat ook gebeurd is.

In januari en februari 2017 is bilateraal overleg geweest met negen grote bouwbedrijven. De conclusie is dat de wijze van invulling van social return ver af staat van het scheppen van duurzame arbeidsplaatsen. Anderzijds moet geconstateerd worden dat veel tijd en energie van deze bedrijven gaat zitten in het invullen van die verplichtingen. Het gaat altijd om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt die – via social return – daadwerkelijk tijdelijk werkervaring opdoen op en rond een bouwplaats. Bedacht moet worden dat maar een beperkt aantal sectoren met social return-verplichtingen te maken heeft.

Besloten is de plaatsingen in het kader van social return bij de grote bedrijven niet mee te nemen.

3.4 Resumerend

Rekening houdend met de in dit hoofdstuk beschreven problematiek en methodiek levert dat 325 plaatsingen op die via het project zichtbaar zijn geworden. Hiermee kan vastgesteld worden dat één doelstelling van het project, het realiseren van 295 plaatsingen conform de definitie, gehaald is.

Onduidelijk blijft echter of de op deze wijze samengestelde aantallen werkelijk het aantal werknemers weergeeft dat uit het doelgroepregister afkomstig is en in dienst is van bouwbedrijven. Bovendien zeggen deze plaatsingen nog niets over de duurzaamheid ervan. De op het eind van het project uitgezette kwantitatieve evaluatie heeft hier meer duidelijkheid over gegeven.

4. Resultaten van het project

Om een goed beeld te krijgen van de werkelijke situatie in de bedrijfstak is een evaluatieonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is langs twee sporen verlopen:

1) *Kwalitatief*

We hebben bedrijven een aantal gerichte vragen gesteld over de geplaatste doelgroepen en hen ook gevraagd of die mensen bereid zijn enkele vragen te beantwoorden.

2) *Kwantitatief*

Een onderzoeksbureau heeft een representatieve telefonische enquête gehouden naar zowel de bekendheid met de cao-afspraken en het project als het aantal plaatsingen en de duurzaamheid daarvan.

Ad 1) Enquête 35 bedrijven

Samenvattend kan over de reacties het volgende worden gezegd:

- Ze kenden allemaal de mogelijkheid van dispensatie, maar hebben daar geen gebruik van gemaakt.
- De functies waarin de doelgroepen zijn geplaatst zijn vrijwel allemaal bestaande assistent-functies op de bouw/infraplaats.
- Vrijwel iedereen heeft gebruik gemaakt van de financiële mogelijkheden en een jobcoach aangesteld. Werkplekaanpassingen hebben nauwelijks plaatsgevonden.
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt het vaakst genoemd als reden om deze medewerkers aan te nemen, vaak wel in combinatie met social return.
- De meeste medewerkers zijn begonnen met een halfjaarcontract. Verheugend is te constateren dat vrijwel iedereen zijn contract heeft uitgediend en dat in driekwart van de gevallen het contract ook is verlengd (en daarmee een duurzame plaatsing is).
- Stimulerend werkte de ondersteuning van het UWV, beperkend de geringe mogelijkheden die men ziet qua functies in de eigen organisatie.

Dit is uiteraard geen representatieve enquête maar het geeft wel enkele signalen: MVO kan een belangrijk motief zijn voor aanname van doelgroepmedewerkers en als bedrijven en medewerkers echt willen en kunnen dan is er een goede kans op continuering van het dienstverband.

Ad 2) Telefonisch onderzoek

Onderzoeksbureau USP heeft eind februari/begin maart 2017 een telefonisch onderzoek gehouden onder de ruim 8.200 werkgevers die vallen onder de cao Bouw & Infra. De tien grootste bedrijven zijn niet meegenomen, aangezien die al persoonlijk door de projectleider zijn bezocht. Daarvan zijn uiteindelijk 3.530 bedrijven bereikt en 1.188 daarvan hebben antwoorden gegeven op de gestelde vragen. Daarmee is een representatief beeld verkregen van het aantal werkelijke plaatsingen in de bedrijfstak, de duurzaamheid ervan en de slaag- en faalfactoren waar bedrijven tegenaan lopen. Het onderzoeksrapport is separaat als bijlage toegevoegd.

De voornaamste conclusies zijn:

- De helft van de bedrijven kende de cao-afspraken inzake de instroom van 295 personen met een arbeidsbeperking en een vijfde van de bedrijven kende ook het project Wie Klaart de Klus.
- Bijna 20 procent van de bedrijven heeft een doelgroeper in dienst genomen; in de helft van de gevallen was dat een Wajonger.
- Gemiddeld kwam men uit op 1,3 doelgroepers per bedrijf.
- De redenen waarom men een doelgroeper heeft aangenomen verschillen per sector: voor de B&U speelde MVO de hoofdrol, voor de Infra social return en in de GA bleek de doelgroeper vaak een bekende van het bedrijf.
- Meer dan de helft van de bedrijven heeft ondersteuning gehad van het UWV, subsidie of loondispensatie gebruikt en een jobcoach aangesteld. Werkplekaanpassingen zijn in een kwart van de bedrijven uitgevoerd.
- Ondersteunende functies op de bouwplaats zijn het meest genoemd als arbeidsplaats (dit staat haaks op de invulling van social return bij de grote bouwbedrijven, waar het merendeel van de functies zich aan de rand of buiten de bouwplaats bevindt).
- Extrapolerend vanuit het aantal geslaagde enquêtes raamt USP 1.310 plaatsingen van doelgroepers. Kijkend naar de specificaties mogen we ervan uitgaan dat circa 80 procent daarvan ook onder het doelgroepregister valt. Dat zijn ongeveer 1.050 personen.
- Last but not least: de meeste doelgroepers kregen een tijdelijk contract, dat tijdelijk contract is in de meeste gevallen uitgediend én in driekwart van de gevallen verlengd. Daarmee kan gesteld worden dat de meeste instroom van doelgroepers ook nog een duurzaam karakter heeft.

Ten opzichte van de 325 via het project zelf in beeld gebrachte plaatsingen kunnen we concluderen dat deze aantallen met minimaal een factor 3 kunnen worden vermenigvuldigd: bij bedrijven vallend onder de cao Bouw & Infra zijn in de jaren 2015 en 2016 ruim 1.000 mensen met een arbeidsbeperking geplaatst, waarvan 750 met een duurzaam karakter.

5. Analyse en conclusies

De resultaten stemmen tevreden. Desalniettemin zijn er in de loop van het jaar uit interviews en gesprekken met diverse bouwbedrijven de volgende signalen gekomen, die we samenvatten in knelpunten en kansen.

5.1 Bevindingen vanuit het bedrijfsleven

Knelpunten

- Voor zover er dienstverbanden worden aangegaan spelen bedrijven op zeker, ze kiezen dan voor de beste mensen en niet voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt.
- Er heeft de laatste jaren een zekere opwaartse beweging plaatsgevonden, waardoor er minder functies zijn dan vroeger 'aan de onderzijde van de arbeidsmarkt'. Het gros van de mensen die in het doelgroepregister zitten hoort tot die onderzijde.

- Voor zover er al functies aan de onderzijde zijn worden die ‘gereserveerd’ voor eigen werknemers waarvoor lichter werk nodig is.
- De administratie om een doelgroeper in dienst te nemen en gebruik te maken van alle voorzieningen is complex en die voorzieningen blijken in de praktijk vaak ook tegen te vallen.
- Bij het plaatsen van doelgroepers helpt het als dat ‘bedrijfseconomisch’ uit kan, maar het vergt ook veel aanpassingen: jobcarving, begeleiding en motivatie: bedrijven moeten het echt willen. Het aanbod sluit lang niet altijd aan op de vraag.
- Omdat de grote bouwbedrijven inmiddels in meerderheid uit uita- en hoger personeel bestaan, ziet men niet veel mogelijkheden in het eigen bedrijf voor de plaatsing van personen uit het doelgroepregister, die immers grotendeels aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten.
- De bouwbedrijven zien verdergaande flexibilisering als trend en dat staat op gespannen voet met het bieden van (vaste) arbeidsplaatsen aan mensen met een arbeidsbeperking.
- Sommige bouwbedrijven voerden de crisis aan als oorzaak voor de geringe aandacht voor dit onderwerp: de afgelopen jaren is er meer personeel ontslagen dan aangenomen.
- Nu de economie weer aantrekt zijn de ‘beste’ doelgroepers geplaatst en daalt de kwaliteit van het aanbod. Zelden zijn doelgroepers meer direct op bestaande functies te plaatsen.
- Op dit moment wordt ervaren dat er gemeenten zijn die veel te starre regels hanteren bij social return-voorwaarden (het moeten kandidaten uit de bijstand van de eigen gemeente zijn en niets anders). Verbreding tot alle doelgroepdeelnemers en minder vasthouden aan de gemeentegrenzen zou wenselijk zijn. Dit is bijvoorbeeld in de regio Noord-Holland Noord tussen gemeenten en bouwbedrijven afgesproken, maar helaas nog niet in het hele land.
- De cao-afspraken en het project Wie Klaart de Klus voorzien niet in middelen voor scholing. Dat wordt door bedrijven ervaren als een gemis. Met inzet van sectorale scholingsmiddelen zijn betere deals te maken met gemeenten over duurzame inzetbaarheid van social return-kandidaten, aldus die bedrijven.

Kansen

- Veel bouwbedrijven zijn actief op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar de link met social return wordt maar zelden gelegd. Het feit dat men vrijwel geen data registreert over social return illustreert dat.
- Meerdere grote bouwbedrijven spraken zich uit voor een landelijk beleidskader inzake social return. Men verwees daarbij naar initiatieven om een bouwvariant te maken van de PSO-ladder. Die initiatieven zijn in de crisistijd gesneefd, maar zouden volgens hen weer kunnen herleven.
- Ook zou volgens veel bedrijven vaker gebruik moeten worden gemaakt van de bestaande regionale opleidingsinfrastructuur in de bouw en op basis daarvan regionale afspraken gemaakt, zoals bijvoorbeeld de Zuid-Holland Infra Deal.
- De afgelopen jaren waren jaren van forse krimp van de dienstverbanden bij bouwbedrijven. Tijdens de looptijd van het project gingen meer banen verloren dan er banen werden geschapen.

- De komende jaren worden weer forse tekorten aan personeel verwacht, plaatsing van doelgroepen kan hiervan profiteren.

5.2 Bevindingen vanuit het project

Waar we vanuit het project tegenaan gelopen zijn is als volgt te benoemen:

- Geen medewerking van de ‘aanbodzijde’ (met uitzondering van UWV) om plaatsingen per sector bij te houden en te rapporteren.
- Social return-afspraken die geen enkele link leggen met plaatsingen uit het doelgroepregister en gemeenten die daar ook nauwelijks aandacht voor hadden.
- Ondanks de PR-campagne lange tijd toch nog te onbekend gebleven bij veel bedrijven.
- Een te beperkte capaciteit bij werkgevers- en werknemersorganisaties om het project structureel onder de aandacht te brengen bij de individuele bedrijven.
- Er zijn niet actief vacatures geworven en mensen geselecteerd en geplaatst. Dit onderdeel werd overgelaten aan de vrije markt. Daar is niet op gestuurd en evenmin op gemonitord.

Positief te benoemen is:

- Het feit dat er over dit onderwerp een cao-afpraak is gemaakt die geen dode letter is gebleven maar in projectvorm is uitgevoerd.
- Het project als zodanig is goed gevallen bij landelijke beleidsmakers en de politiek en heeft daarmee een gunstig effect op het imago van de bouwsector.

5.3 Conclusies

- Het doel van het project, het realiseren van 295 plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking in de periode 1 januari 2015 tot 1 februari 2017, is meer dan bereikt. Er zijn 1.000 plaatsingen gerealiseerd conform de gestelde definitie, waarvan 750 duurzame plaatsingen.
- Een directe relatie tussen het project en de resultaten is lastig te leggen. De helft van de bedrijven kende de cao-afpraak en 20 procent van de bedrijven het project.
- Het is niet eenvoudig gebleken om de plaatsingen te herleiden naar plaatsingen conform de in het project gehanteerde definitie omdat bedrijven noch opdrachtgevers daarop sturen en vanwege de privacy-gevoeligheid van deze informatie.
- Het is niet gelukt om in dit project ook de ervaringen van doelgroepen zelf mee te nemen, wel is veel informatie verkregen over de ervaringen van werkgevers.
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen is nu al een belangrijke reden om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en een kans te geven.
- Gezien de matige ‘directe’ aansluiting van de doelgroep op functies bij de bouwbedrijven kan gesteld worden dat de ‘gunfactor’ een belangrijke rol speelt, naast een kleinschalige aanpak (enkel per bedrijf). Een grootschalige aanpak werkt veel minder.
- Gesteld kan worden dat – met name via de social return-verplichtingen – aan duizenden mensen per jaar (deels uit de doelgroep) gelegenheid wordt geboden werkervaring op te doen, echter zonder dat dit leidt tot een duurzame arbeidsplaats. Hier liggen zeker meer mogelijkheden dan nu benut worden.

6) Managementsamenvatting

In de cao Bouw & Infra is in de zomer van 2015 de volgende afspraak gemaakt:

Garantiebanen

Realisatie van 295 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten gedurende de looptijd van de cao. Dit conform de afspraak uit het sociaal akkoord 11 april 2013. Ten behoeve hiervan ontwikkelen partijen een implementatieplan.

Daarbij werd aanvullend afgesproken dat – mits voor afwijking van de cao-lonen dispensatie zou worden gevraagd – het mogelijk zou zijn de medewerker met een arbeidsbeperking aan te nemen tegen het minimumloon.

Voor de implementatie werd een projectplan opgesteld en een projectleider aangezocht met als doel de plaatsingen te realiseren en daarbij ook te letten op de duurzaamheid daarvan.

Op basis hiervan werd het project ‘Wie Klaart de Klus’ gelanceerd, brochures gemaakt, een website geopend en social media ingezet om het project onder de aandacht te brengen van de bouwbedrijven.

Het bleek niet mogelijk om via de ‘aanbodspartijen’ zicht te krijgen op plaatsingen bij bouw- en infrabedrijven. Vandaar dat gekozen is om alle bedrijven aan te schrijven over het project en op te roepen plaatsingen te melden.

Specifieke aandacht is daarbij gericht op de invulling van social return-verplichtingen door de grootste bouwbedrijven, maar dat bleek bij nader inzien wel veel werkervaringsplaatsen op te leveren, maar geen plaatsingen in het kader van dit project.

Tijdens de looptijd van het project werd zicht gekregen op 325 plaatsingen. Daarmee was een deel van de doelstelling gerealiseerd. Door middel van aanvullend onderzoek werd een representatief beeld gekregen van wat er werkelijk in de bedrijfstak op dit terrein speelt.

De conclusie daarvan is dat in de jaren 2015 en 2016 – ondanks de krimp in het aantal dienstverbanden – ruim duizend personen met een arbeidsbeperking een tijdelijk contract hebben gekregen bij een bouw- of infrabedrijf, en dat van 750 van hen het contract is uitgediend en verlengd.

Daarmee voldoet de bouwsector ruimschoots aan de doelstelling om naar rato bij te dragen aan het invullen van het landelijk banenplan.

Kansen om het aandeel de komende jaren nog verder te vergroten liggen op het terrein van het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen en het verduurzamen van de invulling van de social return-verplichtingen, met name bij de grotere bedrijven. De groeiende vraag naar vaklieden kan hierbij als katalysator optreden.