

RE-INTEGRATIE (B)WW BIJ HOGESCHOLEN

Een inventarisatie onder HR-specialisten

MANAGEMENTSAMENVATTING

Zestor heeft op 16 april 2019 een vragenlijst uitgezet onder leden van het kennisnetwerk re-integratie (B)WW. Het doel van de vragenlijst was een beeld te krijgen van het re-integratiebeleid van hogescholen op het gebied van (B)WW. De uitkomsten worden samen met de uitkomsten van een nog uit te zetten vragenlijst onder ex-werknemers van hogescholen gebruikt om te bekijken hoe Zestor zijn dienstverlening op het gebied van re-integratie kan hernieuwen.

Uit de vragenlijst blijkt dat het merendeel van de hogescholen 90 tot 100% van hun (B)WW-ers in beeld heeft. Toch zijn er verschillende groepen (B)WW-ers die niet altijd op ondersteuning bij re-integratie kunnen rekenen. Met name (ex-) werknemers met een kleine formatie-omvang, een korte uitkeringsduur of een lage uitkeringslast zijn niet zeker van begeleiding. Er zijn twee (kleine) hogescholen die ex-werknemers niet begeleiden wanneer zij met een VSO of arbeidsconflict zijn vertrokken. De begeleiding van mensen die met een VSO of arbeidsconflict zijn vertrokken lijkt echter beter te zijn dan tijdens het vorige onderzoek, waarover in 2013 door AStri is gerapporteerd. (B)WW-ers die met een VSO of arbeidsconflict zijn vertrokken worden volgens hogescholen goed geïnformeerd over hun rechten, plichten en mogelijkheden tot ondersteuning. Drie grote hogescholen blijken echter dergelijke gesprekken over rechten, plichten en ondersteuningsmogelijkheden niet te voeren met ex-werknemers die een tijdelijk contract hadden.

Daarnaast valt op dat er veel en intensief met re-integratiebureaus gewerkt wordt. Slechts drie hogescholen besteden geen enkel deel van hun re-integratiebeleid uit. Een aantal hogescholen besteedt zelfs al het contact met (B)WW-ers uit aan re-integratiebureaus. Ongeveer de helft van de hogescholen werkt met verschillende re-integratiebureaus. In totaal worden zeventien re-integratiebureaus door de respondenten genoemd, waarvan Randstad met afstand het vaakst gevonden wordt. Er blijkt wel veel verschil tussen de hogescholen te zijn in de inzet c.q. duur van trajecten. We hebben gevraagd welk deel van de (B)WW-ers ondersteuning bij re-integratie ontvangt op het moment dat de vragenlijst werd afgenomen. Bij een derde van de hogescholen ontvangt slechts een klein deel (minder dan 30%) van de (B)WW-ers ondersteuning bij re-integratie, bij nog eens een derde van de hogescholen is dit meer dan 70%. Het laatste deel, eveneens een derde deel van de hogescholen, zit daar tussenin en biedt tussen de 30% en de 70% van de (B)WW-ers ondersteuning.

Minimaal zeven hogescholen toetsen de kwaliteit van sollicitaties zelf, wat op drie manieren geïnterpreteerd kan worden. Ten eerste kan het erop wijzen dat hogescholen meer inzetten op de activerende werking van de WW. Een tweede mogelijkheid is dat de kwalitatieve toetsing bedoeld is om mensen te helpen met hun sollicitaties. Ten derde kan de kwalitatieve toetsing gebruikt worden als extra handhaving en controle door hogescholen van de sollicitatieplicht.

Hogescholen geven over de hele linie aan inzichtelijk te hebben wat de totaalkosten (B)WW zijn en voldoende middelen te hebben om interventies in te zetten. Wel valt op dat zij veelal een lager budget beschikbaar stellen voor re-integratie dan in de cao is opgenomen. De lasten rondom re-integratie worden tot slot overwegend op centraal niveau belegd, al zijn er ook zes hogescholen die de kosten decentraal beleggen.

Al met al laat de inventarisatie een positieve ontwikkeling ten opzichte van 2013 zien. Hoewel er nog steeds hogescholen zijn die selectief zijn in welke (B)WW-ers zij ondersteuning bij re-integratie bieden, lijkt een groot deel van de uitkeringsgerechtigden in beeld te zijn bij hogescholen.

INHOUD

Managementsamenvatting.....	2
1. Inleiding	5
2. Begeleiding.....	6
2.1 Aanbod van begeleiding	6
2.2 Interne herplaatsing	7
2.3 Contactvorm.....	7
2.4 Uitbesteding	8
2.5 Verslaggeving	9
2.6 Gespreksfrequentie	10
2.7 Informatie over rechten, plichten en ondersteuningsmogelijkheden	10
2.8 Interesse in hernieuwing mantelovereenkomst.....	11
3. Beleid.....	12
3.1 Belegging re-integratieverantwoordelijkheid.....	12
3.2 Gebruik re-integratiegids hbo	12
3.3 Reducering of beëindiging van begeleiding	13
3.4 Beleid rondom controle en handhaving	13
3.5 Melding verwijtbaar gedrag	14
3.6 Toetsing van sollicitaties	15
4. Managementinformatie	16
4.1 Aantal uitkeringsgerechtigden.....	16
4.2 Gebruik cliëntvolgsysteem	17
4.3 Trends in aantal WW-uitkeringen	17
4.4 Tijdelijke uitbreidingen.....	18
5. Budget.....	19
5.1 Budget voor werknemers.....	19
5.2 Inzet budget	20
5.3 Toereikende middelen.....	21
5.5 Interne toerekening uitkeringslast	22
5.6 Inzicht in totaalkosten (B)WW.....	22
6. Slot	23

1. INLEIDING

Dit rapport geeft een beeld van het re-integratiebeleid van hogescholen ten aanzien van ex-werknemers die werkloos zijn. Hogescholen hebben de wettelijke taak (artikel 72a WW) om de re-integratie van ex-werknemers met recht op WW te verzorgen, maar de wet stelt verder geen eisen aan het re-integratiebeleid van hogescholen. Eenzelfde situatie geldt voor het re-integratiebeleid voor BWW-ers. De bovenwettelijke werkloosheidsregeling hoger beroepsonderwijs (BWRHBO) bevat enkele re-integratiebevorderende maatregelen, zoals het recht op loonsuppletie (artikel 17) of de vergoeding van verhuiskosten (artikel 21).

Met de uitgevoerde inventarisatie wil Zestor in kaart brengen hoe hogescholen in de praktijk invulling geven aan het re-integratiebeleid. De data uit dit rapport zijn afkomstig uit een enquête die Zestor tussen 16 april en 16 juni 2019 heeft uitgezet onder leden van het kennisnetwerk 're-integratie (B)WW'. Deze enquête wordt samen met een nog uit te voeren enquête onder werkloze ex-werknemers van hogescholen gebruikt, om te bekijken hoe de dienstverlening van Zestor rondom re-integratie hernieuwd kan worden. Zestor biedt sinds de beëindiging van het raamcontract met Margolin op 31 december 2018 immers geen dienstverlening meer aan (B)WW-ers en hun hogescholen als (ex-)werkgevers. Om een hedendaags en gedegen voorstel aan het bestuur te kunnen doen, is echter recente data nodig. De meest recente gegevens over het re-integratiebeleid van hogescholen stammen namelijk uit het rapport *Gebruik en effecten van WW en BWW in het hbo*, dat AStri in 2013 in opdracht van Zestor heeft uitgevoerd.

De vragenlijst onder leden van het kennisnetwerk staat centraal in dit rapport. Deze is in samenwerking met het kennisnetwerk re-integratie (B)WW tot stand gekomen. In totaal zijn vijfendertig vragen opgenomen, waarvan er negentien open en zestien gesloten zijn. Bij een aantal gesloten vragen kregen de respondenten tevens de mogelijkheid om een toelichting te geven. De vragenlijst is door tweeëntwintig respondenten ingevuld, die allen betrokken zijn bij - dan wel verantwoordelijk zijn voor - het re-integratiebeleid van hogescholen. Deze respondenten representeren tweeëntwintig verschillende hogescholen, die onder andere variëren in grootte, onderwijsaanbod en werknemerspopulatie. In dit rapport is niet verwezen naar gegevens die herleidbaar zijn naar individuele hogescholen of personen.

In de komende paragrafen zijn de bevindingen van de vragenlijst uitgewerkt en geanalyseerd. De paragrafen komen overeen met de vier thema's uit de vragenlijst; begeleiding (1), beleid (2), managementinformatie (3) en budget (4). Iedere paragraaf begint met een korte inleiding, om vervolgens de bevindingen per vraag te behandelen. De vragen waarop de bevindingen gebaseerd zijn, staan cursief gedrukt onder de titels van de deelparagrafen.

2. BEGELEIDING

In deze paragraaf staat de wijze waarop hogescholen hun uitkeringsgerechtigden begeleiden centraal. Er is onder andere aandacht voor het aanbod van begeleiding, het contact met uitkeringsgerechtigden en de rol van re-integratiebureaus.

2.1 Aanbod van begeleiding

In hoeverre worden mensen binnen uw hogeschool in een uitkeringssituatie WW en/of BWW begeleid door de hogeschool?

Dat alle (B)WW-ers wettelijk gezien aanspraak maken op een re-integratietraject, hoeft niet te betekenen dat hogescholen ook daadwerkelijk al hun uitkeringsgerechtigden van re-integratiebegeleiding voorzien. Een meerderheid van de respondenten geeft aan dat 90-100% van de uitkeringsgerechtigden wordt begeleid door de hogeschool. De andere respondenten dragen verschillende redenen aan om bepaalde uitkeringsgerechtigden niet te begeleiden. Met name uitkeringsgerechtigden die een kort uitkeringsrecht (zeven respondenten) of een kleine uitkeringslast (vier respondenten) hebben, vallen bij meerdere hogescholen buiten de boot. Bij twee hogescholen is een vertrek met een arbeidsconflict of VSO reden om geen re-integratietraject te ontvangen. Het gaat hier wel om twee relatief kleine hogescholen.

Begeleiding van werknemers in de WW en BWW	Frequentie n=22
90-100% van de mensen wordt begeleid of gemonitord	13
We helpen mensen niet als ze maar een heel kort uitkeringsrecht hebben	7
We bieden geen hulp bij re-integratie van mensen met een kleine uitkeringslast (b.v. onder de 50.000 euro) of een kleine formatie-omvang (b.v. minder dan 0,2 fte)	4
We helpen mensen niet als ze met een arbeidsconflict of met een VSO zijn weggegaan	2
We bieden juist wel hulp bij re-integratie bij een VSO	3
We bieden alleen hulp bij re-integratie als mensen er zelf om vragen / alleen in incidentele gevallen	1
We helpen alleen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	1
We bieden alleen hulp bij re-integratie van mensen uit een specifieke doelgroep (bv OP/OOP). - Niet toegelicht	1
We helpen sommige categorieën mensen niet, namelijk... - Mensen met een kleine fte-omvang (bijvoorbeeld 0,2 fte) die zich niet aanmelden voor de intake.	1

2.2 Interne herplaatsing

Wat doet de hogeschool vooraf (2 of 3 maanden voordat iemand werkloos wordt) om te proberen mensen te herplaatsen binnen de hogeschool? Voor wie doet u dat: voor mensen met een vast contract of ook voor mensen met een tijdelijk contract?

De inspanning die hogescholen leveren om (ex-)werknemers intern te herplaatsen lopen uiteen. Zeven respondenten geven aan dat de hogeschool onderzoekt of interne herplaatsing mogelijk is, maar de grondigheid van dergelijk onderzoek is onbekend. Evenveel respondenten geven aan weinig tot niks te doen om interne herplaatsing te bewerkstelligen. Eén van deze respondenten geeft aan dat dit te maken heeft met het kleine aantal uitkeringsgerechtigden dat de hogeschool telt. Opvallend is dat twee respondenten herplaatsing enkel onderzoeken voor mensen die vertrekken uit een tijdelijk contract, terwijl een andere respondent juist aangeeft dat herplaatsing alleen voor mensen met een vast contract wordt onderzocht. Ook geeft een tweetal respondenten aan pas naar herplaatsing te kijken als er een WW-beschikking binnenkomt. Tot slot start één respondent alvast een outplacementprocedure voor werknemers die hun ontslag naderen en geeft één respondent aan dat de hogeschool 'het volgend jaar gaat onderzoeken'.

Belangrijk om te vermelden is dat de bevindingen met betrekking tot interne herplaatsing vertekend kunnen zijn door de formulering van de vraag. Er is immers zowel gevraagd naar de activiteiten van de hogeschool ("*Wat doet de hogeschool vooraf*") als naar het handelen van de respondent zelf ("*Voor wie doet u dat*"). Het gevolg is dat het onduidelijk is of de respondenten in hun antwoorden refereren aan de inspanningen van de hogeschool waarop zij werkzaam zijn, of enkel aan hun eigen handelen.

2.3 Contactvorm

Op welke wijze heeft de hogeschool contact met de WW-ers en BWW-ers?

Op het gebied van contact tussen hogescholen en uitkeringsgerechtigden valt een aantal zaken op. Zo blijkt dat zes hogescholen zelden gesprekken voeren met uitkeringsgerechtigden. Daarnaast verwijst het merendeel van de hogescholen door naar derde partijen, hoogst waarschijnlijk re-integratiebureaus. In de volgende vraag zullen we zien dat re-integratiebureaus door een groot deel van de hogescholen worden ingezet.

Van de zes hogescholen die de uitkeringsgerechtigden eigenlijk zelden spreken, verwijzen er vijf door naar een re-integratiebureau. Slechts één hogeschool monitort alleen, zonder contact met de voormalige medewerker.

Vorm van contact met uitkeringsgerechtigden (meer antwoorden mogelijk)	Frequentie n=22
We spreken de uitkeringsgerechtigden eigenlijk zelden	6
We bespreken met uitkeringsgerechtigden vooral de kwaliteit van de sollicitatie en hun CV	7
We helpen hen vooral bij re-integratie en geven tips over b.v. banen, dienstverleners, loopbaan	8
We verwijzen hun vaak door naar derde partijen (al dan niet op onze kosten)	16
We monitoren alleen	4
We hebben contact, omdat we de sollicitaties van uitkeringsgerechtigden controleren	2
Anders, namelijk: - We huren een re-integratiebureau in / hebben re-integratie uitbesteed	4

2.4 Uitbesteding

Heeft u de feitelijke re-integratie of begeleiding uitbesteed? Werkt u samen met vaste re-integratiepartners / re-integratiebedrijven? Zo ja, welke partijen?

Het overgrote deel van de hogescholen besteedt (een deel van) de re-integratie uit aan derde partijen. Negen hogescholen besteden de re-integratie volledig uit, evenveel hogescholen voeren ten minste zelf een intakegesprek met de uitkeringsgerechtigden. Er zijn slechts drie hogescholen die nagenoeg alle begeleiding op zich nemen. Ook deze hogescholen werken echter samen met re-integratiepartners, zei het minder intensief.

Wordt de feitelijke re-integratie of begeleiding uitbesteed?	Frequentie n=22
Ja, helemaal, ook de intake	9
We doen eerst zelf de intake, daarna besteden we alles uit	3
We doen eerst zelf de intake, daarna besteden we de begeleiding gedeeltelijk uit en doen we het gedeeltelijk zelf	6
We doen 90% of meer van de begeleiding zelf als hogeschool	3
Anders, namelijk: - <i>"We zijn momenteel in gesprek met twee externe partijen om maatwerkpakketten te kunnen gaan inzetten. Momenteel hebben we slechts 5 mensen in de WW en is het belang heel gering"</i> .	1

De re-integratiepartners/-bureaus waar de hogescholen zaken mee doen, zijn in het onderstaande figuur te vinden. Tien respondenten geven aan dat hun hogescholen verschillende re-integratiepartners hebben. Zij kiezen er bijvoorbeeld op basis van het dossier of het type werknemer (OP/OOP) voor om te differentiëren in hun re-integratieaanbod en -partner. Verder is af te lezen dat Randstad het meeste wordt ingeschakeld door hogescholen.



2.5 Verslaggeving

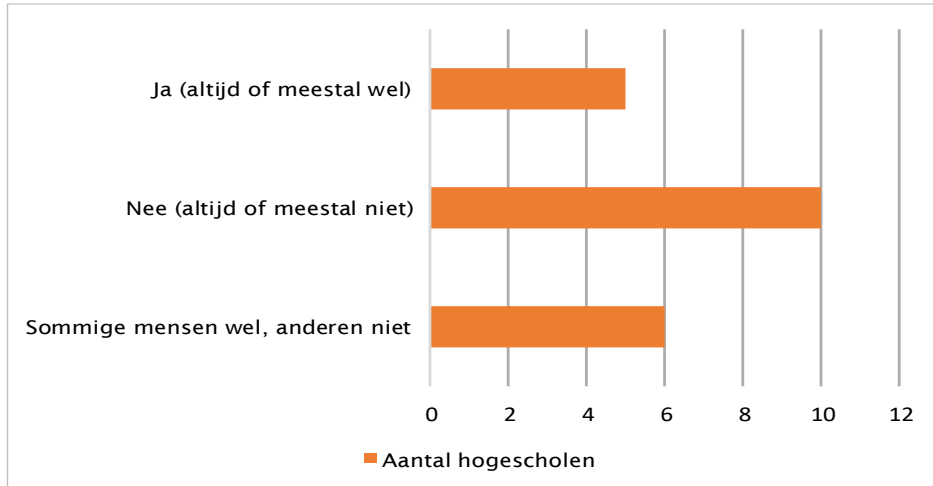
Indien de hogeschool contact heeft met WW-ers en BWW-ers, vindt er dan verslaglegging plaats naar de medewerker? En zo ja, op welke manier?

Drie respondenten maken verslagen van gesprekken met uitkeringsgerechtigden en delen deze met laatstgenoemden. Op zes van de deelnemende hogescholen vindt helemaal geen verslaggeving plaats, op twee anderen gaat het enkel om korte of vormvrije verslagen. Verder valt op dat de verslaggeving naar medewerkers in drie gevallen extern belegd is.

Verslaggeving naar de medewerker	Frequentie n=19
Er vindt verslaggeving plaats en dit wordt gedeeld met de werknemer	3
Er vindt geen verslaggeving plaats.	6
Er worden wel verslagen gemaakt en verstuurd, maar dit is uitbesteed aan een externe partij.	3
Er worden 'korte' dan wel 'vormvrije' verslagen gestuurd.	2
De medewerker ontvangt geen verslagen, maar wel een werkplan met o.a. de gemaakte werkafspraken, voortgang van het proces, opdrachten en sollicitatieactiviteiten.	1
Er wordt altijd een verslag van het eerste gesprek gemaakt en verstuurd, daarna enkel als hier expliciet afspraken over zijn gemaakt.	1
Er worden verslagen gemaakt van alle gesprekken waarbij de casemanager aanwezig is.	1

2.6 Gespreksfrequentie

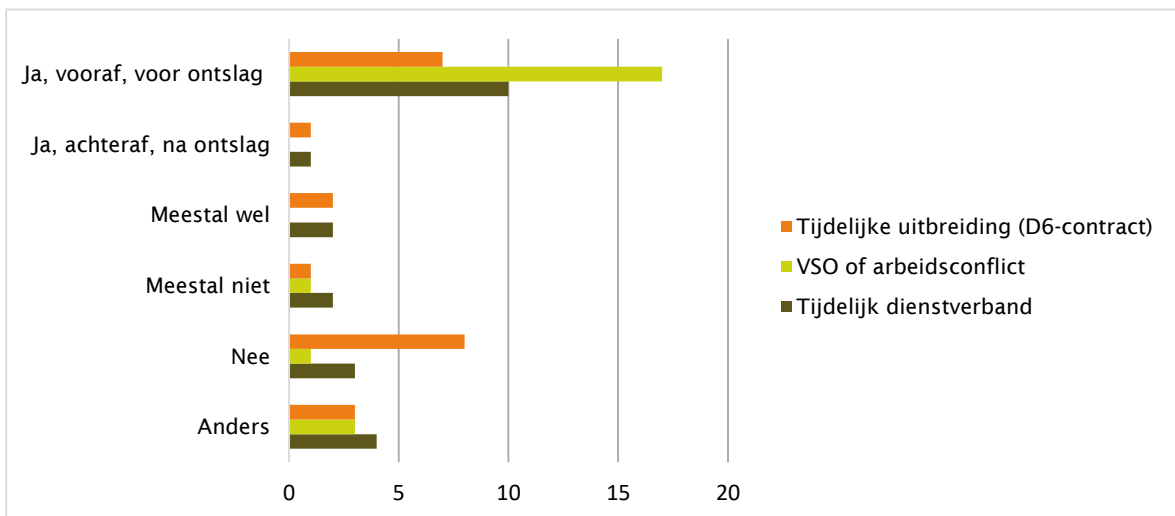
Spreekt u WW-ers en BWW-ers periodiek?



Slechts vijf respondenten spreken alle uitkeringsgerechtigden periodiek, zes anderen laten de gespreksfrequentie van het dossier afhangen. Dit betekent echter niet dat uitkeringsgerechtigden van andere hogescholen geen contact over hun re-integratietraject hebben. Negen van de tien hogescholen waar geen periodieke gesprekken met uitkeringsgerechtigden plaatsvinden, besteden de re-integratiebegeleiding namelijk uit aan re-integratiebureaus. De enkele hogeschool waarvoor dit niet opgaat is ofwel erg kleinschalig, of in gesprek met twee re-integratiebureaus om een uitbestedingstraject te beginnen. De conclusie is dat een grote meerderheid van de WW-ers en (B)WW-ers periodiek een gesprek over zijn/haar re-integratie voert.

2.7 Informatie over rechten, plichten en ondersteuningsmogelijkheden

Als mensen vertrekken vanuit een tijdelijk dienstverband/ met VSO of arbeidsconflict/ als gevolg van een tijdelijke uitbreiding (D6-contract), vindt er dan een afspraak plaats om hen te informeren over rechten, plichten en mogelijkheden van ondersteuning vanuit de hogeschool?



Hogescholen lijken het merendeel van de uitkeringsgerechtigden te informeren over hun rechten, plichten en ondersteuningsmaatregelen. Met name mensen die met een VSO of arbeidsconflict vertrekken, kunnen rekenen op een informatiesprek. Twee grote hogescholen informeren deze groep uitkeringsgerechtigden echter (meestal) niet middels een gesprek. Daarnaast zijn er vijf hogescholen, drie grote en twee kleine, die mensen die uit een tijdelijk contract vertrekken (meestal) niet informeren. Mensen die een tijdelijke uitbreiding (D-6 contract) hadden worden veel vaker niet geïnformeerd. Belangrijke kanttekening hierbij is dat verschillende, veelal kleine, hogescholen aangeven weinig tot geen ervaring te hebben met deze groep uitkeringsgerechtigden.

2.8 Interesse in hernieuwing mantelovereenkomst

Heeft u interesse om zaken te doen met één of meer vaste re-integratiebedrijven met subsidie vanuit Zestor? Zo ja, wilt u dit met een centrale partner of eigen partners?

Er lijkt veel interesse te bestaan in een hernieuwde mantelovereenkomst, maar dan wel met een duidelijke voorkeur voor het behoud van eigen re-integratiepartners. Uit de vragenlijst is niet af te leiden of de elf respondenten die interesse hebben in een mantelovereenkomst met voorkeur voor een eigen partner, ook openstaan voor een mantelovereenkomst met een centrale partner.

Interesse in hernieuwing mantelovereenkomst	Frequentie n=20
Ja, voorkeur voor centrale partner	2
Ja, voorkeur voor eigen partner	11
Ja, zowel een contract met een centrale partner als met een eigen partner is goed	1
Afhankelijk van de kandidaat (bedoeld wordt het re-integratiebureau)	1
Nee	5

3. BELEID

In deze paragraaf bekijken we het re-integratiebeleid van hogescholen, onder andere de belegging van de re-integratieverantwoordelijkheid, het gebruik van de re-integratiegids, de toetsing van sollicitaties én de bereidbaarheid om een melding van verwijtbaar gedrag te maken.

3.1 Belegging re-integratieverantwoordelijkheid

Is de re-integratieverantwoordelijkheid centraal belegd of decentraal bij de opleidingen/instituten? Is hierbij een casemanager aanwezig?

De re-integratieverantwoordelijkheid is, in lijn met de bevindingen van het voorgaande onderzoek uit 2013, voornamelijk centraal in de hogescholen belegd. Een casemanager is hierbij vaker aan- dan afwezig.

	Centraal	Decentraal	Extern belegd
Casemanager aanwezig	7	1	0
Casemanager afwezig	5	0	0
P&O aanwezig	2	0	0
HR bestaat uit twee medewerkers	1	0	0
Aanwezigheid casemanager onbekend	2	2	2
Subtotaal	17	3	2

3.2 Gebruik re-integratiegids hbo

Wijst u de medewerkers van de hogeschool die worden ontslagen op de website www.re-integratiegids.nl?



Zes respondenten wijzen hun ontslagen medewerkers op www.re-integratiegids-hbo.nl. Hoewel dit een aanzienlijke verbetering is, gaat het om een minderheid. Van de zestien respondenten die werknemers niet op de website wijzen, komt het in ten minste twee van de gevallen doordat de respondent de website niet kent.

3.3 Reducering of beëindiging van begeleiding

Wanneer reduceert u de begeleiding? (bijv. bij gedeeltelijke werkhervatting, bij lange WW, na x maanden)

Hogescholen hebben uiteenlopende motieven om de begeleiding van uitkeringsgerechtigden te reduceren of volledig stop te zetten. Te denken valt aan gedeeltelijke werkhervatting van de uitkeringsgerechtigde, het voorbijgaan van een bepaalde tijd of een advies van een re-integratiebureau. Ook zijn er vier respondenten die aangeven dat het verschilt per dossier en twee respondenten die de begeleiding in principe nooit reduceren.

Wanneer wordt begeleiding gereduceerd?	Frequentie n=20
Bij gedeeltelijke werkhervatting	9
Dat is maatwerk; het verschilt per dossier	4
Dat is bij ons nog niet van toepassing c.q. we hebben er nog geen afspraken over	4
Na een bepaalde tijd, namelijk:	
- Een jaar	1
- Zes tot negen maanden	1
- Langer dan twee jaar	2
- Als iemand al 'erg lang' in de WW zit	1
Op advies van het re-integratiebureau	3
In principe nooit, tenzij er afspraken worden gemaakt	2
Als iemand in het ABP-keuzepensioen stroomt	1
Bij bewezen zelfredzaamheid	1
Als alles intensief doch zonder resultaat is ingezet	1

Aan de respondenten is tevens gevraagd wanneer zij de begeleiding stoppen. De antwoorden op deze vraag komen sterk overeen met de motieven om begeleiding te reduceren en hoeven hier dus niet herhaald te worden. Het enige verschil is dat drie respondenten aangeven pas te stoppen met re-integratie als zij geen WW meer hoeven uit te betalen.

3.4 Beleid rondom controle en handhaving

Wat is het beleid van de hogeschool gericht op controle en handhaving?

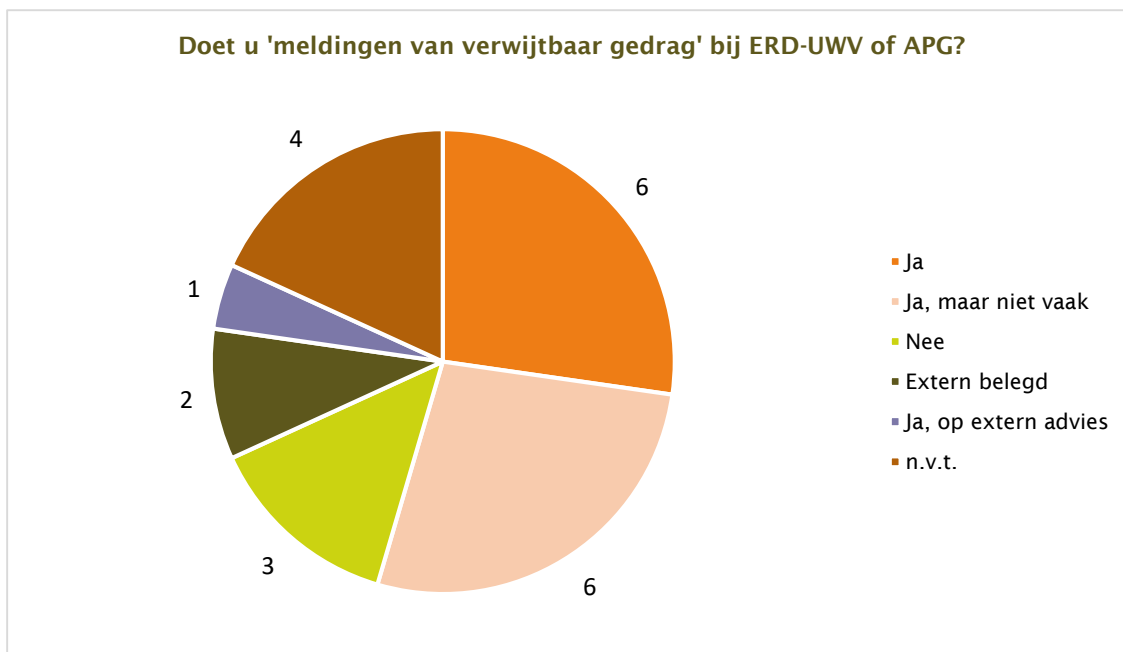
Relatief weinig hogescholen hebben zelf aandacht voor controle en handhaving in hun re-integratiebeleid. Vier respondenten hebben helemaal geen beleid op dit gebied, vier anderen hebben de controle en handhaving volledig uitbesteed. Eén respondent geeft aan dat de hogeschool bewust niet aan controle en handhaving doet, maar kiest voor beleid dat gericht is op mens, werk en relaties.

Wat is het beleid van de hogeschool op controle en handhaving?	Frequentie n=19
Er is geen beleid	4
Dat is extern belegd	4
Er is beleid, zowel op controle als op handhaving	2
Er is beleid, gericht op controle	2
Er is beleid, gericht op handhaving	1
Er is standaardbeleid op controle en handhaving, maar deze hebben wij in de praktijk nooit nodig	1
We volgen de wet- en regelgeving en doen als het nodig is aangifte van verwijtbaar gedrag bij de UWV	1
Het beleid is gericht op mens en werk; de relatie gaat voor handhaving en controle	1
"?"	1
Niet van toepassing, bijvoorbeeld omdat er weinig tot geen WW-ers zijn	2

3.5 Melding verwijtbaar gedrag

Doet u 'meldingen verwijtbaar gedrag' aan ERD-UWV of APG?

Hoewel relatief veel hogescholen geen beleid op het gebied van controle en handhaving voeren, zou een overtuigende meerderheid van de hogescholen wel een melding verwijtbaar gedrag indienen. Zes respondenten geven echter aan dat dit in de praktijk zelden nodig is. Vier respondenten stellen zelfs dat dit niet van toepassing is, omdat de hogeschool nog geen problemen rondom verwijtbaar gedrag heeft ervaren.



3.6 Toetsing van sollicitaties

Toetst u sollicitaties kwantitatief en kwalitatief?

Kwantitatieve toetsing van sollicitaties ligt in de regel bij het UWV, die controleert op het aantal sollicitatieactiviteiten van WW-ers. Uit de enquête blijkt dat minimaal zeven hogescholen daarnaast de kwaliteit van sollicitaties toetsen. Dit is, zeker gezien de veelvuldige en intensieve inzet van re-integratiebureaus, een groot aandeel. Uit het onderzoek van Astri uit 2013 blijkt dat hogescholen dit een aantal jaren geleden nog weinig tot niet deden.

Toetst u sollicitaties kwantitatief en kwalitatief?	Frequentie n=22
Dat is extern belegd	6
Ja, zowel kwantitatief als kwalitatief	3
Ja, kwalitatief, maar incidenteel	3
Nee	3
Beperkt	1
Kwalitatieve toetsing door de hogeschool, kwantitatieve toetsing is extern belegd	1
"net"	1
Dat is maatwerk	1
Niet van toepassing	3

4. MANAGEMENTINFORMATIE

Niet alle respondenten hadden ten tijde van het invullen van de vragenlijst beschikking over managementinformatie, waardoor de respons in deze paragraaf aanzienlijk lager ligt dan in de voorgaande hoofdstukken. Concreet hebben zes respondenten de vragen volledig overgeslagen en hebben nog eens zes respondenten slechts een deel van de vragen beantwoord.

4.1 Aantal uitkeringsgerechtigden

Inschatting: hoeveel mensen ontvangen per jaar een (B)WW uitkering bij/via jouw hogeschool?

Inschatting: hoeveel mensen ontvangen ongeveer per jaar ondersteuning bij re-integratie vanuit de hogeschool?

Vijftien hogescholen hebben ingevuld hoeveel uitkeringsgerechtigden hun hogeschool had. Samen hebben zij naar schatting 817 WW-ers en BWW-ers.

Dat lijkt een aanzienlijk deel van het totaal aantal uitkeringsgerechtigden in de sector. Op 31 december 2018 waren er namelijk in totaal 875 WW-ers in het hbo (Ministerie van BZK, 2019). Dit is het standcijfer aan het eind van het jaar. Daarbij moet worden bedacht dat de instroom en uitstroom ieder jaar groot is (900 instroom, 1000 uitstroom in 2018). De meest recente gegevens over BWW-ers hebben betrekking op 2015, toen het in totaal om 690 BWW-ers ging. (Merk op dat er ook mensen zijn die zowel een WW-uitkering als een BWW-uitkering ontvangen.)

Hoeveel mensen ontvangen ondersteuning bij re-integratie vanuit de hogeschool?	Frequentie N=16
<10% van de (B)WW-ers	1
10-30% van de (B)WW-ers	4
30-70% van de (B)WW-ers	6
>70% van de (B)WW-ers	5 ¹

Vijf hogescholen bieden een klein deel van de huidige uitkeringsgerechtigden een re-integratietraject of een andere vorm van ondersteuning aan. Zes hogescholen bieden ongeveer de helft een traject aan. Het laatste deel van de respondenten, vijf hogescholen, bieden aan meer dan 70% van de personen in de (B)WW een traject aan. Er is dus veel verschil tussen de hogescholen. Een mogelijke verklaring is dat een deel van de hogescholen de ondersteuning stopzet nadat de medewerker een bepaalde tijd in de WW heeft gezeten, terwijl die bij andere hogescholen blijft doorlopen (zie paragraaf 3.3).

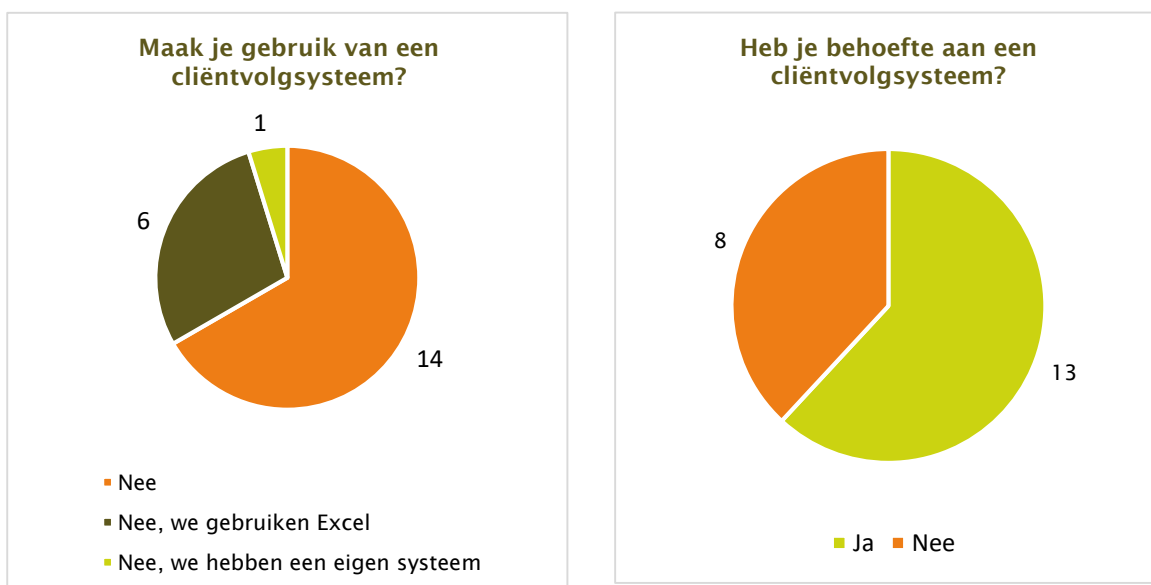
¹ Eén respondent neemt 'voortrajecten' en 'van werk naar werk trajecten' mee in zijn/haar schatting, waardoor er meer mensen re-integratie-ondersteuning ontvangen dan er (B)WW-ers zijn binnen de hogeschool.

4.2 Gebruik cliëntvolgsysteem

Maak je gebruik van een cliëntvolgsysteem?

Heb je behoefte aan een cliëntvolgsysteem of een ander cliëntvolgsysteem (t.b.v. het volgen van de medewerkers en het opnemen en checken van financiële gegevens)?

Geen enkele respondent werkt op een hogeschool die gebruikmaakt van een cliëntvolgsysteem. Het bijhouden van een Excelbestand lijkt een veelgebruikt alternatief. Eén hogeschool maakt gebruik van een eigen systeem, dat de vorm aanneemt van een 'specifieke teamsite voor het casemanagement' met daarin onder andere een (B)WW register in samenwerking met financiën.



Een meerderheid van de hogescholeerlingen heeft wel interesse in een cliëntvolgsysteem. Deze interesse lijkt voornamelijk voort te komen uit een behoefte aan een centraal punt voor financiële gegevens; het inzicht in cliënteninformatie wordt door twee respondenten expliciet als ondergeschikt benoemd. Acht respondenten hebben geen interesse in een cliëntvolgsysteem; één van hen geeft aan geen interesse te hebben omdat er weinig (B)WW-ers zijn binnen zijn/haar hogeschool en twee anderen geven aan dat zij dit niet nodig hebben omdat zij de re-integratie extern hebben belegd.

4.3 Trends in aantal WW-uitkeringen

Heeft u het beeld dat het aantal WW-uitkeringen toeneemt of afneemt in vergelijking met twee jaar geleden?

Bovenstaande vraag is in de vragenlijst opgenomen in het kader van wijzigingen in de WW en Wet Flexibiliteit en Zekerheid (voortaan: flexwet). De respondenten hebben geen eenduidig beeld van de gevolgen die deze veranderingen hebben voor het aantal WW-uitkeringen. Eén respondent vulde 'anders' in, omdat zijn/haar hogeschool recent is gefuseerd, waardoor het aantal WW-ers binnen de school logischerwijs is toegenomen. De andere respondent binnen de antwoordcategorie 'anders' stelt dat het aantal WW-ers zal afnemen omdat payroll-constructies 'onbetaalbaar worden'.



4.4 Tijdelijke uitbreidingen

Welk aandeel van de WW-uitkering heeft naar schatting te maken met tijdelijke uitbreidingen?

Het aandeel WW-uitkeringen dat voortkomt uit een tijdelijke uitbreiding (D-6 contract) verschilt sterk tussen hogescholen. Met name kleine hogescholen hebben hier nauwelijks of niet mee te maken. Hier staat tegenover dat de respondenten die aangeven dat een (relatief) groot aandeel van de WW-ers een D-6 contract heeft gehad, werken op grote of middelgrote hogescholen.

Welk aandeel van de WW-uitkeringen heeft naar schatting te maken met tijdelijke uitbreidingen?	Frequentie N=21
0 - 4% van de WW-ers	7
5 - 10% van de WW-ers	8
11 - 25% van de WW-ers	2
30% van de WW-ers	2
Onbekend / n.v.t.	2

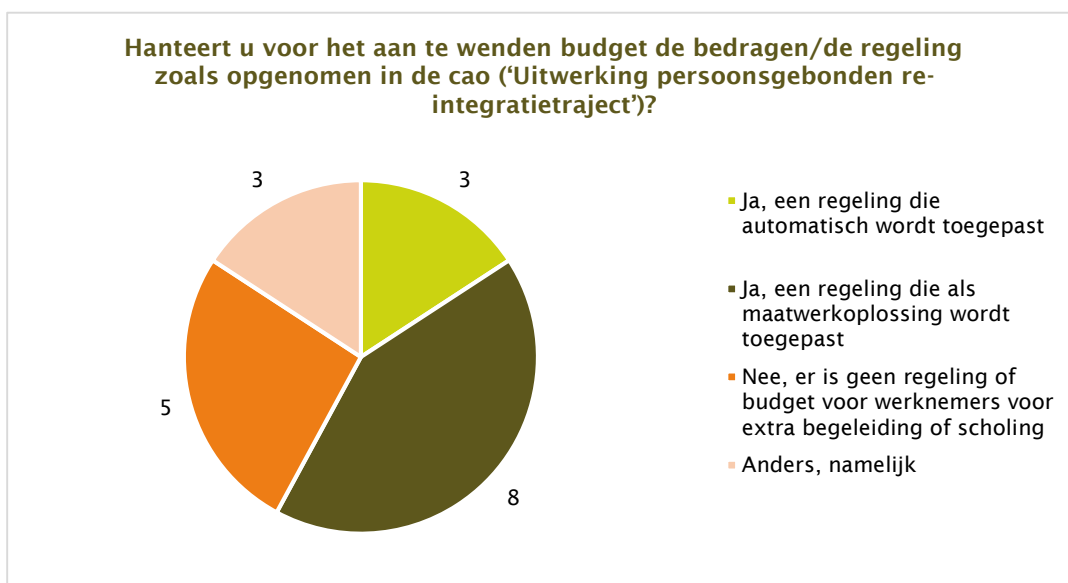
5. BUDGET

In deze paragraaf gaan we in op de financiën rondom het re-integratiebeleid van hogescholen. We bekijken onder andere in hoeverre de hogescholen een re-integratiebudget zoals bedoeld in de cao hanteren, hoeveel zij in de praktijk gemiddeld per dossier uitgeven en op welk organisatieniveau zij de uitkeringslast beleggen of toerekenen.

5.1 Budget voor werknemers

Hanteert u voor het aan te wenden budget de bedragen/de regeling zoals die in de cao zijn/is opgenomen ('Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject')?

Aan de respondenten is gevraagd of zij gebruikmaken van de regeling die in een bijlage bij de cao is opgenomen. Als dit niet wordt gebruikt, dan is er gevraagd of er voor de werknemers een ander budget wordt ingezet. Er is dus niet gevraagd naar de regierol bij de inzet van het budget, dat wil zeggen dat niet is gevraagd in hoeverre de werknemer met een voorstel kan komen voor de inzet van het budget.



In de figuur is te zien dat twee (kleine) hogescholen automatisch een vaste regeling hanteren voor het budget voor de werknemer. Ook één grote hogeschool hanteert (vrijwel) altijd een vaste regeling. Dat wil zeggen dat deze drie hogescholen de bedragen uit de cao gebruiken. Acht hogescholen hebben een regeling die zij vervolgens soms wel, soms niet inzetten, afhankelijk van de situatie. Vijf hogescholen hebben geen regeling.

Bij de categorie “Anders, namelijk” worden de volgende drie antwoorden gegeven:

- Alleen als de werknemer het zelf aankaart
- Bij een schadelast van € 20.000,- aan WW/BWW wordt er een outplacement-traject toegekend
- Alleen bij een VSO (vaststellingsovereenkomst) gebeurt dit, niet bij een aflopend contract

Bij de hogescholen die een maatwerkoplossing hanteren, schrijft één van de hogescholen in de toelichting: “Als er extra middelen nodig zijn om kansen op werk te vergroten dan zetten we dit in, inclusief de externe re-integratiebegeleiding. Het is geen individueel recht op een zak met geld wat ex-medewerkers nog weleens denken, met de cao in de hand.”

Eén van de andere hogescholen die een maatwerkoplossing hanteert, schrijft dat zij in principe de bedragen conform de cao hanteren met de daar genoemde leeftijdstabel. Echter, omdat het vaak om onderhandelingen gaat die leiden tot een VSO, wordt er soms voor gekozen om het budget niet te noemen als dat beter is in die onderhandelingen. Ten slotte zijn er drie hogescholen, onder deze acht hogescholen, die zeggen dat dit maatwerk is en/of dat dit alleen wordt ingezet als het volgens de hogeschool een positief effect heeft op de kans op werkhervatting.

De hogescholen die deze vraag hebben beantwoord hanteren dus meestal (los van uitzonderingsgevallen) de volgende budgetten:

Conform cao (8.000 – 12.000 euro afhankelijk van de leeftijd)	4 hogescholen
3.000 – 5.000 euro	2 hogescholen
2.000 – 3.000 euro	3 hogescholen

Bij de overige 13 respondenten is deze vraag niet gesteld, omdat zij hebben geantwoord dat ze geen budget gebruiken; of kon men de vraag naar de hoogte van het budget niet beantwoorden.

5.2 Inzet budget

Voor welke werknemers geldt dit budget? Krijgt een werknemer dit alleen als hij/zij er zelf om vraagt?

De geldigheid en hoogte van het re-integratiebudget lijkt sterk afhankelijk van het dossier. Op basis van onder andere de geschatte slagingskans van het re-integratietraject, de hoogte en duur van de (B)WW-uitkering of op advies van een re-integratiebureau wordt bepaald of een (ex-)werknemer aanspraak maakt op het volledige budget.

Voor welke werknemers geldt dit budget? Krijgt een werknemer dit alleen als hij/zij er zelf om vraagt?	Frequentie n=9
Conform cao na intake bij Randstad en op advies	1
Nee, we kijken samen wat nodig is en of het bijdraagt aan een snellere werkherhvatting	1
Maatwerk, als het kansen op werk vergroot	1
Afhankelijk van de casus, meestal vraagt de werknemer het zelf	1
Voor medewerkers die minimaal 2 jaar in dienst zijn geweest en waarvan het contract afloopt	1
Voor alle ex-medewerkers	1
In principe voor alle ex-werknemers waarvan vaststaat dat zij na afloop van het dienstverband recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Onder andere afhankelijk van de hoogte/duur van de (B)WW uitkering wordt bepaald of het budget ingezet kan worden. De genoemde minimale twee jaren in dienst als vereiste wordt door ons niet per definitie gehanteerd. Immers kan een tijdelijke aanstelling van een jaar (of korter) ook aanzienlijke uitkeringsrechten/kosten met zich meebrengen (denk bv. aan asu bij 5 jr. diensttijd onderwijs voorafgaand etc...).	1
Het budget wordt toegepast volgens de cao als iemand langer dan 2 jaar bij ons gewerkt heeft, dus daardoor vrijwel altijd in een VSO. Hier is het onderdeel van de onderhandelingen en wordt er soms bewust voor gekozen om het uit te keren of juist niet op te nemen, waardoor de casemanager het geld 'in beheer' krijgt. Dit zijn uitzonderingen. in de meeste gevallen wordt het bedrag conform de cao opgenomen.	1
We hebben afspraken met het (re-integratie)bedrijf	1

5.3 Toereikende middelen

Heeft u voldoende financiële middelen om interventies in te zetten?

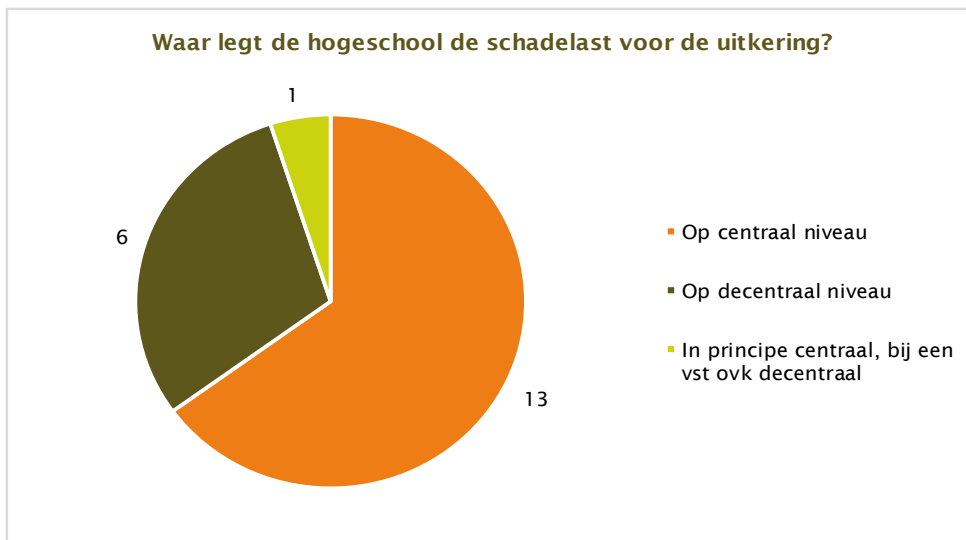
Hogeschole hebben veelal voldoende financiële middelen om interventies in te zetten. Respondenten merken op dat de mate waarin er voldoende financiële middelen zijn afhankelijk kan zijn van de situatie en duur van een re-integratietraject. Ook uit één respondent de zorg dat er in de toekomst mogelijk een tekort kan ontstaan, maar deze zorg is verder niet toegelicht.



5.5 Interne toerekening uitkeringslast

Waar legt de hogeschool de schadelast voor de uitkeringen?

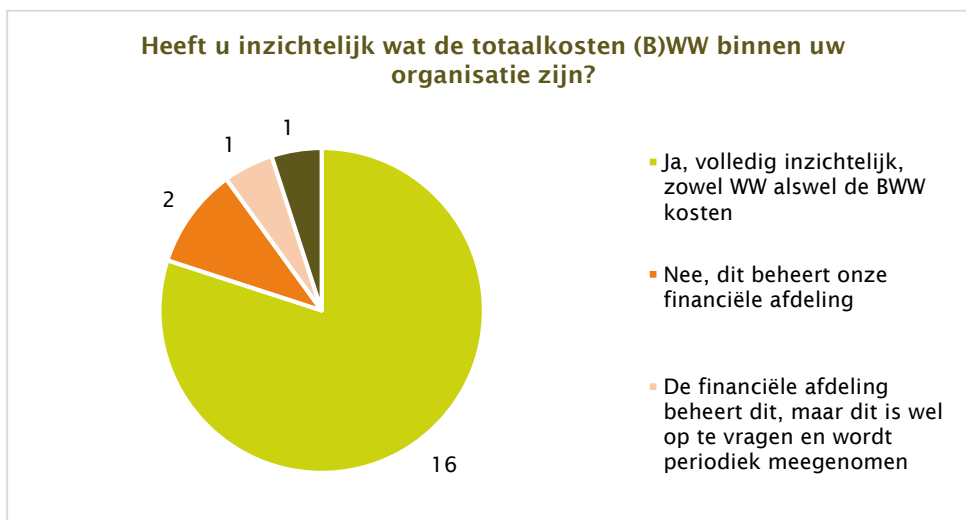
Een meerderheid van de hogescholen heeft de schadelast voor uitkeringen centraal belegd. Slechts zes respondenten geven aan de kosten op decentraal niveau neer te leggen, zodat de instituten of diensten de rekening krijgen voor de medewerkers die zij zelf hebben ontslagen. Een belangrijke kanttekening bij deze bevinding is dat onder de respondenten ook scholen zijn die maar uit één faculteit bestaan.



5.6 Inzicht in totaalkosten (B)WW

Heeft u inzichtelijk wat de totaalkosten (B)WW binnen uw organisatie zijn?

Het merendeel van de respondenten geeft aan volledig inzichtelijk te hebben wat de kosten van WW en BWW zijn. Onduidelijk is of zij hiermee doelen op de kosten die in de praktijk gemaakt worden, of op de maximale lasten die op de balans van de hogeschool als reservering (moeten) worden opgenomen.



6. SLOT

De bevindingen schetsen een overwegend positief beeld van de stand van re-integratie in het hbo. Zo lijkt het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden in beeld te zijn bij hogescholen, worden door veel hogescholen re-integratiebureaus ingezet om mensen te ondersteunen en worden sollicitaties door relatief veel hogescholen kwalitatief getoetst. Daarnaast hebben hogescholen inzichtelijk wat de totaalkosten (B)WW zijn en hebben zij voldoende middelen om interventies in te zetten. Anderzijds blijkt ook dat bepaalde (B)WW-ers bij verschillende hogescholen buiten de boot vallen. Het gaat hier in eerste plaats om ex-werknemers met een korte uitkeringsduur, lage uitkeringslast of functieomvang (in fte). Voor de hand ligt dat hogescholen een kostenafweging maken bij het al dan niet ondersteunen van deze groep. Ook bestaat de mogelijkheid dat deze groep uitkeringsgerechtigden, al dan niet in de perceptie van hogescholen, minder ondersteuning bij re-integratie vergt. Ten slotte blijken twee (kleine) hogescholen mensen die met een vaststellingsovereenkomst dan wel arbeidsconflict vertrokken zijn, niet te ondersteunen bij re-integratie.