

Evaluatie Van Werk Naar Werk beleid bij de Rijksoverheid

Jose Gravesteyn
Jaap de Koning
Kim Weistra

Presentatie voor een bijeenkomst van
de Vereniging Ambtenaar en Recht, 14
april 2016

Inhoud

- Hoofdpunten van het VWNW beleid
- Bereik en doorstroming
- Voorlichting
- Vrijwillige fase
- Verplichte fase
- Aanbevelingen

Achtergrond en doel VWNW beleid

- Reorganisaties vinden vrijwel permanent plaats bij de Rijksoverheid
- Als werknemers eenmaal werkloos zijn is het veel moeilijker om ander werk te vinden
- Geldt vooral voor oudere werknemers
- Daarom beleid om te bevorderen dat werknemers zoveel mogelijk vanuit hun oude baan een nieuwe baan vinden ('van werk naar werk')

Vernieuwende elementen in VWNW-beleid

- Voorganger VWNW startte als reorganisatie een feit was
- Nieuwe elementen VWNW:
 - Werknemers informeren en activeren vanaf het moment dat bekend is dat er een reorganisatie gaat komen
 - Introductie voorfase (onderzoek, advies, plan)
 - Introductie vrijwillige fase
 - Dienstverlening al beschikbaar in vrijwillige fase
 - Daarmee zoveel mogelijk voorkomen dat mensen hun baan verliezen als reorganisatie een feit is
 - Invoering afspiegelingsbeginsel

Organisatie VWNW-beleid

- Werkgever is verantwoordelijk en dient sturende rol te vervullen
- Uitvoering dienstverlening grotendeels uitbesteed aan mobiliteitsorganisatie
- Bij Belastingdienst, DJI en Rijkswaterstaat 'eigen' MO's
- Voor andere onderdelen Rijksoverheid 1 gezamenlijk MO
- Echter soortgelijke dienstverlening aan werknemers soms buiten MO om:
 - Via regulier personeelsbeleid (geen informatie)
 - Via zogenoemde verkorte plannen (informatie zeer onvolledig)

Opzet onderzoek

- Documentenstudie
- Beperkt aantal interviews
- Groepssessies
- Enquete onder deelnemers/kandidaten
- Enquete onder leidinggevenden
- Kwantitatieve gegevens MO's
- Beperkingen enquetes en kwantitatieve gegevens

Beperkingen onderzoek

- Enquetes:
 - MO's konden slechts deel uitstromers benaderen
 - Vooral werknemers die gebruik maken van stimuleringspremie daardoor sterk ondervertegenwoordigd
 - Lagere respons door enquetering in zomerperiode (wel goede afspiegeling wat betreft kenmerken als geslacht en leeftijd)
- Aangeleverde administratieve gegevens MO's:
 - Redelijk volledig beeld qua instroom
 - Mogelijk onderschatting aantal met verkort plan
 - Informatie uitstroom onvolledig
 - Vrijwel geen informatie over duren
 - Gegevens over dienstverlening/voorzieningen zeer onvolledig
 - Gegevens weinig bruikbaar voor analysedoeleinden

Kwantitatief totaalbeeld

- Sinds april 2013 tot medio 2015 aanmelding van ca. 12.500 personen voor onderzoek, advies en plan
- In die periode is ongeveer de helft van deze personen uitgestroomd
- Ongeveer de helft (dus ca. 25% van de instroom) hiervan is uitgestroomd naar een baan

Totaalbeeld naar fase

Nog geen of nooit contact gehad met MO	18
Nog niet gestart met het onderzoek	6
Voorfase (onderzoek- advies en plan) wel gestart, (nog) niet afgerond	40
Vrijwillige kandidaat (op dit moment of eerder vanuit deze fase uitgestroomd)	17
Verplichte kandidaat (op dit moment of eerder vanuit deze fase uitgestroomd)	14
Verkort plan	6
<i>Totaal</i>	<i>100</i>

Uitvoering: algemeen

- Aanloopproblemen:
 - Veel uitvoeringsregels moesten na invoering nog worden bedacht
 - Heeft geleid tot onduidelijkheid/onzekerheid
 - Ruimte verschillend ingevuld, daardoor verschillende vertrekvoorwaarden
- Aanwijzing vrijwillige kandidaten:
 - Welk deel wordt aangewezen niet geregeld
 - Alle partijen vrij positief over afspiegelingsbeginsel
 - Kandidaten niet altijd mee eens dat zij aangewezen zijn
- Toepassing ‘verkort plan’ (niet in regelgeving)
 - Geen onderzoek en advies
 - Toch toegang tot voorzieningen VWNW
- Leidinggevenden hebben lang niet altijd voldoende tijd voor de begeleidende rol

Voorlichting: tevredenheid aangewezen ambtenaren

	<i>Tot 35 jr</i>	<i>35-45 jr</i>	<i>45-55 jr</i>	<i>55-65 jr</i>	<i>Totaal</i>
Heel goed	4	1	2	4	2
Goed	36	33	34	43	37
Niet goed, niet slecht	29	32	36	32	33
Slecht	20	20	16	13	16
Heel slecht	6	11	7	3	7
Weet niet of geen mening	6	3	5	5	5
Totaal	100	100	100	100	100

Voorlichting: conclusies

- Bijna 40 procent aangewezen kandidaten (heel) tevreden, maar bijna 25 procent (heel) ontevreden
- Iets meer dan 50 procent heeft geen individueel gesprek gehad
- De helft heeft geen goed beeld van voor- en nadelen VWNW voor henzelf
- Voorlichting kan daarom beter
- Onder leidinggevenden is tevredenheid over voorlichting wat hoger

Onderzoek, advies en plan: tevredenheid aangewezen ambtenaren

	Onderzoek	Advies	Plan
Heel tevreden	5	6	5
Tevreden	49	53	45
Neutraal	32	30	38
Ontevreden	10	9	8
Heel ontevreden	4	3	4
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Onderzoek, advies en plan: conclusies

- Kandidaten neutraal tot (heel) tevreden over onderzoek, advies en plan
- Leidinggevenden zijn minder tevreden: volgens hen onderzoek, advies en plan teveel vanuit visie kandidaat
- Alle partijen zien toegevoegde waarde fase onderzoek/advies/plan
- In de VWNW-plannen zijn naast begeleiding door coach vooral de volgende instrumenten opgenomen: sollicitatietraining, netwerktraining, opleiding/om- en bijscholing.
- Duur periode aanmelding - formele start als kandidaat vaak lang
- Deel kandidaten stelt tekening plan uit om daling uit te betalen stimuleringspremie te voorkomen
- Verkort plan in enquête 5 procent, maar is waarschijnlijk grote onderschatting (40 procent leidinggevenden heeft ermee te maken)
- Verkort plan betreft vooral kandidaten
 - Waarvan al snel duidelijk is dat hun baan niet vervalt
 - Die zelf een andere baan vinden
 - Realistisch gezien geen andere baan meer zullen krijgen
- Verkort plan gaat vaak samen met stimuleringspremie

Uitvoering plan in de vrijwillige en verplichte fase: tevredenheid kandidaten

	Oordeel over leidinggevende		Oordeel over MO	
	<i>Vrijwillige VWNW-kandidaten</i>	<i>Verplichte VWNW-kandidaten</i>	<i>Vrijwillige VWNW-kandidaten</i>	<i>Verplichte VWNW-kandidaten</i>
Heel tevreden	8	11	34	15
Tevreden	31	31	41	36
Neutraal	35	34	16	31
Ontevreden	15	19	5	14
Heel ontevreden	11	6	4	4
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Conclusies uitvoering plan

- Vrijwillige kandidaten zijn zeer tevreden over MO maar veel minder over leidinggevende
- Geldt ook in verplichte fase, maar verschil dan minder
- Volgens bijna 40 procent van de kandidaten doet leidinggevende in de vrijwillige fase 'niets'
- 25 procent leidinggevendenden heeft geen contact met MO
- Minderheid kandidaten krijgt individuele begeleiding door iemand van het MO
 - Vrijwillige fase: 33 procent
 - Verplichte fase: 43 procent
- Indien begeleiding door MO dan zijn kandidaten daar veelal tevreden over
- Geldt ook als leidinggevende begeleiding geeft

Knelpunten en belemmeringen

- Het feit dat VWNW structurele oplossingen voorschrijft bemoeilijkt detachering en tijdelijk werk voor kandidaten
- Dit terwijl er bij de overheid steeds meer tijdelijke klussen ontstaan
- Gevolg is dat verplichte kandidaten onnodig thuis zitten
- Huiver elders bij de overheid om VWNW-kandidaten aan te nemen
- Echter, onduidelijk of dit komt door 'etiket VWNW' of door kenmerken betrokkenen (veelal ouderen)
- Vaak wordt gesteld dat voorkeurspositie verplichte kandidaten ten koste gaat van kansen vrijwillige kandidaten
- Gaat niet op als deze voorkeurspositie stigma-effect geeft zoals ook wordt beweerd

Uitstroompercentage naar werk per fase

Fase	% Aandeel in totale VWNW-groep	Uitstroompercentage naar ander werk	% Aandeel in uitstroom
Fase tussen aanmelding en vrijwillige fase	90	11	52
Vrijwillige fase	32	14	25
Verplichte fase	18	24	23

Zoekgedrag en uitstroom

	<i>Solliciteert</i>	<i>Solliciteert niet</i>	<i>Totaal</i>
Uitstroom naar baan	20	7	16
Overige uitstroom	6	24	12
Niet uitgestroomd	75	70	73
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Begeleiding en zoekgedrag

	<i>Begeleiding coach</i>	<i>Geen begeleiding coach</i>	<i>Totaal</i>
Solliciteert	79	61	67
Solliciteert niet	21	39	33
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Gebruik instrumenten

	% Vrijwillige VWNW- kandidaten	% Verplichte VWNW- kandidaten
Begeleiding door een coach van de MO	33	43
Sollicitatietraining	28	31
Netwerktraining	25	27
Training van gebruik sociale media en Personal Branding	19	21
Opleiding/om- of bijscholing	23	18
Training	15	17
Detachering	23	37

Denken kandidaten dat genoemd onderdeel heeft geholpen om andere baan te vinden?

	VWNW- onderzoek	VWNW- advies	VWNW-plan
Weet ik zeker	3	5	5
Denk ik wel	14	18	18
Weet ik niet	25	27	27
Dat denk ik niet	31	26	26
Weet zeker van niet	26	25	24
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Denken kandidaten dat genoemde fase heeft geholpen om andere baan te vinden?

	<i>Vrijwillige fase</i>	<i>Verplichte fase</i>
Weet ik zeker	5	4
Denk ik wel	18	16
Weet ik niet	27	29
Dat denk ik niet	26	24
Weet zeker van niet	25	27
<i>Totaal</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Aanbevelingen 1(selectie)

- De basisgedachte om mensen zo vroeg mogelijk te informeren over reorganisaties en hen te activeren is goed en moet gehandhaafd blijven
- Geef deelnemers die daarvoor gemotiveerd zijn meer de regie over hun eigen begeleidingstraject (voorbeeld: IRO binnen re-integratiebeleid)
- Versimpel procedure voor hen zodat vrijwillige fase eerder kan starten
- Besteed vrijkomende begeleidingscapaciteit aan werknemers die moeilijk aan ander werk komen en hierbij intensieve begeleiding nodig hebben
- Zorg dat ook zij eerder aan de vrijwillige fase kunnen beginnen

Aanbevelingen 2 (selectie)

- Vergroot zowel in de vrijwillige als de verplichte fase het percentage dat begeleiding krijgt door leidinggevende en MO
- Zorg in situaties dat leidinggevende geen tijd heeft voor begeleiding dat werkgever iemand anders hiermee belast
- Verbeter samenwerking leidinggevende-MO
- Betrek ontvangende werkgevers bij de trajecten (bijvoorbeeld bij scholing)
- Maakt informatie over vacatures bij de overheid toegankelijker voor kandidaten
- Maak het mogelijk voor werknemers om met behoud van een vast dienstverband ingeschakeld te worden in tijdelijke klussen. Richt hiervoor een bureau op dat dit regelt

Aanbevelingen 3 (selectie)

- Doe nader onderzoek naar welke instrumenten voor welk type kandidaat werken
- Verbeter mede hiervoor de informatievoorziening
- Maak individuele administratieve gegevens beschikbaar voor onderzoek naar VWNW-beleid (voorbeelden: CBS, uitkeringsinstanties)
- Privacy-bescherming hoeft hiervoor geen belemmering te zijn (zie opnieuw: CBS, uitkeringsinstanties)

Voor het volledige rapport gebruik de link:

<http://www.seor.nl/sites/default/files/reports/Eindrappport%20VWNW%20defintief.pdf>