

Perioden met zon

Evaluatie Raad voor Werk en Inkomen

Kees van Uitert, Jos de Jonge

Zoetermeer, 17 juli 2006



Dit onderzoek is gefinancierd door Ministerie van SZW.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM Consult bv. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM Consult bv. EIM Consult bv aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM Consult bv. Quoting of numbers and/or text as an explanation or support in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM Consult bv. EIM Consult bv does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfecti

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	15
2 Probleemstelling	17
2.1 De rol van de RWI binnen SUWI	17
2.2 De Beleidsverandering in 2004	18
2.3 Uitwerking van de probleemstelling	19
3 Gevolgde aanpak	21
3.1 Aanpak op hoofdlijnen	21
3.2 Bureau RWI en dossieronderzoek	21
3.3 Raadsgeledingen	22
3.4 Casestudies	22
3.5 SZW, SUWI en omgevingspartners	23
3.6 Verslaglegging	23
4 Organisatie en werkwijze van de Raad	25
4.1 Profiel van de Raad	25
4.2 Missie	25
4.3 Organisatie van de Raad	26
4.4 Financiën	26
5 Activiteiten in hoofdlijnen 2004-2006	29
6 Adviesfunctie van de Raad	33
6.1 Doelen	33
6.2 Activiteiten	33
6.3 Opbrengsten	34
6.4 Effecten en waardering	34
7 Platformfunctie	39
7.1 Doelen	39
7.2 Activiteiten	40
7.3 Opbrengsten	42
7.4 Effecten en waardering	43
8 Netwerkfunctie	47
8.1 Doelen	47
8.2 Activiteiten	48
8.3 Opbrengsten	49
8.4 Effect en waardering	50
9 Kennisfunctie	53
9.1 Doelen	53
9.2 Activiteiten	53
9.3 Opbrengsten	54
9.4 Effecten en waardering	56

10	Conclusies	59
10.1	Algemeen	59
10.2	Adviesfunctie van de Raad	60
10.3	Platformfunctie	62
10.4	Netwerkfunctie	64
10.5	Kennisfunctie van de Raad	66
11	Wettelijke taken van de Raad	69
11.1	Artikel 1 Wet Wijzing SUWI	69
11.2	Mate waarin de RWI aan zijn wettelijke taak heeft voldaan	69
11.3	Beantwoording van de gestelde vragen	69
12	Aandachtspunten	71
Bijlagen		
1	Casusbeschrijvingen	75
2	Geïnterviewde personen	99
3	Literatuurlijst	101

Samenvatting

1. Inleiding

Voor u ligt de managementsamenvatting van *Perioden met zon*, de evaluatie van de Raad voor Werk en Inkomen, die door EIM in opdracht van het Ministerie van SZW is uitgevoerd. Deze evaluatie maakt deel uit van de SUWI-evaluatie, waarvan PWC een integraal rapport opmaakt. De opbouw van deze managementsamenvatting is als volgt.

We starten met een korte duiding van de vragen, die in het onderzoek dienden te worden beantwoord, de probleemstelling. Daarna schetsen we de aanpak die we hebben gevolgd, om tot een correcte beantwoording van de vragen te komen. Vervolgens gaan we kort in op de activiteiten, die de Raad voor Werk en Inkomen in de periode medio 2004 tot begin 2006 heeft verricht. Dan presenteren we onze bevindingen. Dat doen we op de verschillende functionaliteiten, die bij de RWI kunnen worden onderscheiden. Deze bevindingen leiden tot conclusies en ten slotte tot de beantwoording van de vragen, die ten behoeve van het onderhavige onderzoek zijn gesteld.

We stellen er prijs op, dat iedereen die we hebben gesproken, op een constructieve en meesttijds ook positieve wijze aan het onderzoek heeft deelgenomen. Dat maakt het mogelijk, dat we op de verschillende activiteiten van de Raad ook de diepte hebben gezocht én gevonden in de vorm van casusbeschrijvingen.

We vertrouwen erop, dat met dit onderzoek niet alleen een wettelijke SUWI-verplichting – evalueren – is vervuld, maar ook een basis is gelegd waarmee een nog beter functioneren van de Raad in en met zijn directe omgeving dichterbij is gebracht.

2. Probleemstelling

In de startnotitie worden de vragen genoemd, die in het onderzoek moeten worden beantwoord. Er zijn twee centrale vragen:

1. Op welke wijze heeft de RWI na de wetswijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het doen van voorstellen aan bewindslieden nu het jaarlijkse Beleidskader is vervallen, waardoor de voorstellen van de RWI beter in de tijd kunnen worden gespreid en afgestemd worden op de beleidsagenda?

In de eerste plaats gaat het erom, de bijdrage in kaart te brengen van de activiteiten van de Raad aan het *realiseren van de SUWI-doelstellingen*. Hierbij gaat het om de bijdrage in:

- de beleidsontwikkeling van het ministerie van SZW;
- de beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering van de SUWI-partners landelijk (UWV, CWI);
- de beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering van de SUWI-partners decentraal, en dan met name gemeenten en sociale partners;
- het functioneren van de arbeidsmarkt en de markt van reïntegratie, gekoppeld aan de eerder genoemde aspecten als transparantie, klantgerichtheid, doelmatigheid en effectiviteit.

2. Op welke wijze heeft de Raad na de wetswijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het bevorderen van een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale part-

ners en het functioneren als expertisecentrum? Dit mede in het licht van de invoering van de WWB en de daarmee gepaard gaande decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid.

De tweede centrale vraag gaat over de bijdrage van de Raad aan de samenwerking tussen gemeenten en sociale partners. Hierbij zoomen we in op de volgende aspecten:

- hoe heeft deze samenwerking gestalte gekregen en wat is daarbij de bijdrage van de Raad?
- wat levert deze samenwerking mede door toedoen van de Raad in de praktijk op?
- welke activiteiten verricht de Raad in zijn rol als expertisecentrum?
- wat is in de sfeer van kennis en onderzoek de afstemming met de andere actoren (CWI, UWV met name)?

We focussen op de activiteiten die de Raad na de wetwijziging in 2004 ter hand heeft genomen en de opbrengsten daarvan. We maken daarbij gebruik van de inzichten die in de eerdere evaluatie van KPMG BEA in 2004 naar voren zijn gebracht.

3. *Aanpak*

Bij de uitvoering van ons onderzoek hebben we de volgende activiteiten verricht:

- gesprekken met leiding en medewerkers van de Raad;
- gesprekken met alle Raadsgeledingen;
- gesprekken met UWV, SZW, CWI, LCR, BOREA, BOA en ABU;
- dossieronderzoek;
- onderzoek naar de uitvoering van activiteiten, waar mogelijk opbrengsten en gebruik van de instrumenten door middel van een vijftal casestudies.

Daarnaast hebben we specifiek aandacht besteed aan het aspect afstemming van onderzoek en advies, met de ketenpartners, SZW en de SER. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode medio april tot medio juni 2006.

Naast een beschrijving van de activiteiten, bevindingen en conclusies op hoofdlijnen, onderscheiden we in het rapport 4 functionaliteiten van de Raad:

1. de adviesfunctie van de Raad: de Raad brengt gevraagd en ongevraagd adviezen uit aan de minister van SZW, aan de Tweede Kamer en somtijds ook aan andere ministers van andere departementen;
2. de platformfunctie van de Raad: de Raad is het samenspel van gemeenten en sociale partners. De taak van de Raad is om de wereld van gemeenten en die van sectoren c.q. sociale partners dichterbij elkaar te brengen;
3. de netwerkfunctie van de Raad: de RWI is onderdeel van de SUWI-keten. Er wordt dan ook veel gewerkt met de andere SUWI-partners, met aanbieders van reïntegratie- en/of arbodiensten (BOREA, BOA);¹
4. de kennisfunctie van de Raad. De Raad heeft tot taak om in haar rol als expertisecentrum kennis op te bouwen, bijvoorbeeld in de vorm van onderzoek, en deze kennis weer te verspreiden (website, signalen, onderzoeksrapporten).

Deze vierdeling wordt ook in het hoofdrapport als 'kapstok' gehanteerd.

¹ voorbeelden zijn het vacatureoffensief (CWI) en de Stichting Blik op Werk (VNG, LCR, BOREA, BOA, sociale partners en UWV).

4. *Activiteiten van de RWI 2004-2006*

De Raad heeft sinds de accentverschuiving eind 2004 op een aantal punten het roer omgegooid. Het Beleidskader is verdwenen waardoor een belangrijk grotere flexibiliteit werd gerealiseerd. De Raad werkt met een jaarplan en achteraf met een jaarverslag. Door het jaar heen beschikt men over een zogenaamde productenkalender die laat zien wanneer welke producten gemaakt en gepresenteerd worden. De kalender wordt ook naar het ministerie gecommuniceerd. Daardoor wordt goed zichtbaar wanneer en wat van de Raad verwacht kan worden.

De Raad werkt in zijn netwerk met een jaarcongres dat in omvang en betekenis met het jaar wint. Over de activiteiten en werkwijze van de Raad zijn met het UWV, het CWI, de LCR, de SER en het ministerie protocollen opgesteld en convenanten gesloten.

De Raad brengt steeds meer adviezen uit en wordt in de afgelopen periode steeds vaker gevraagd voor adviezen. Naast de adviezen brengt de Raad ook meer verkenningen en analyses uit. De onderwerpen daarvan bestrijken de gehele arbeidsmarkt met een accent op het werk van gemeenten (bijstand en reïntegratie). Door de veranderende onderwerpen op de arbeidsmarkt en de veranderende conjunctuur komen ook andere onderwerpen aan de orde (tekorten, mobiliteit).

De onderzoekinspanningen zijn verminderd. Het eigen onderzoekbudget van de Raad is meer dan gehalveerd en opvallend is dat in 2006 nog geen enkel onderzoeksrapport het licht heeft gezien, maar er worden er in juni-juli wel een viertal¹ verwacht. In 2005 en 2004 waren dat er nog 8 per jaar.

Een relatief nieuw fenomeen is het uitbrengen van handreikingen over bijvoorbeeld "Reïntegratie met voorkennis" en "Samen leren werken". Hiermee probeert de Raad ook voor de achterban van zijn raadsleden relevante informatie beschikbaar te stellen over best practices in de uitvoering. Daardoor verknoopt de Raad beleid en uitvoering met elkaar.

5. *Bevindingen op hoofdlijnen*

De activiteiten van de Raad in de periode 2004-2006 zijn in intensiteit en in omvang toegenomen. Dat is een prestatie van belang, zo is door veel respondenten verwoord. Temeer omdat tegelijk de formatie van de Raad in die periode is verminderd tot 35 FTE. Tegelijkertijd is de aandacht voor niet-nuttige onderwerpen, dus onderwerpen zonder duidelijk aanwijsbaar resultaat afgenomen. Gesteld kan worden, dat daarmee de efficiëntie in de activiteiten van de RWI in de verslagperiode is gegroeid. Ook is de werkdruk op het bureau van de Raad toegenomen.

De kwaliteit van de producten van de Raad, adviezen, onderzoeken, handreikingen en andere, wordt door alle gesprekspartners genoemd en geroemd. De Raad is vakkundig en datzelfde geldt voor de medewerkers van het bureau van de Raad. De expertise en vakbekwaamheid van voorzitter en medewerkers wordt gewaardeerd. Het politieke gewicht van de activiteiten van de Raad is in de verslagperiode toegenomen, sommigen spreken overigens liever van het gewicht van de Raad in de politiek, maar dat terzijde.

De afschaffing van het Jaarlijkse Beleidskader is volgens alle respondenten die wij hebben gesproken een "blessing in disguise". De Raad is nu veel flexibeler om op politiek actuele onderwerpen in te spelen en daarop advies af te geven. Daarvan maakt de Raad ook graag en dankbaar gebruik. Tegelijk wordt aangegeven, dat de Raad in zijn activi-

¹ Inmiddels verwacht de Raad zelf voor de zomer 6 rapporten te zullen publiceren.

teiten wel politiek effect moet hebben, mag of moet nastreven, maar geen politiek instituut is. De Raad kan en moet in de beleidsvorming een rol spelen maar is als zodanig geen beleidsvormend orgaan; daar kent de politiek zijn verantwoordelijkheid.

Of en in welke mate de Raad ook daadwerkelijk resultaten boekt die met de door SZW nagestreefde accentverschuivingen werden beoogd is nog niet in zijn volle breedte te meten. Daarvoor is de verslagperiode nog te kort. Wat wij wel hebben kunnen zien en vaststellen is dat de richting van de activiteiten (meer focus op lokaal beleid en samenwerking gemeenten en sociale partners, meer focus op de werking van de praktijk) ook de ontwikkelingsgang is die nu zichtbaar is. De resultaten hiervan, meetbaar of gekwantificeerd, laten zich met een dergelijke beperkte tijdschik horizon nog niet duiden.

6. *Bevindingen: adviesfunctie*

De Raad heeft in de periode 2005-2006 meer adviezen gegeven dan in de jaren daarvoor. Er is sprake van toegenomen doelpogingen. Doelpogingen die zich evenwel niet altijd in doelpunten laten omzetten. De adviezen die worden afgegeven zijn deels gevraagd en deels ongevraagd. Ook het aantal gevraagde adviezen is toegenomen. Niet alleen van de zijde van het ministerie van SZW, maar ook uit de Tweede Kamer en van het ministerie van OCW zijn adviezen gevraagd. Ook brengt de Raad geregeld ongevraagd advies uit, soms ook in comakership met andere organisaties zoals laatst de analyse over het tekort aan hoger opgeleiden met de HBO-raad. De Raad functioneert daarin steeds in het spanningsveld van belangenorganisatie en zijn eigen positie als onafhankelijk adviesorgaan. Partijen hebben een neiging om de Raad in te willen zetten voor eigen belangen; voor een deel hangt dat ook samen met de samenstelling van de Raad. Eenzijdigheid van de Raad ligt dan op de loer, hetgeen ten koste kan gaan van de geloofwaardigheid, maar opmerkingen van dien aard zijn de onderzoekers niet tegengekomen.

Er is veel onzorg over de kennis waarmee de adviezen tot stand worden gebracht. De Raad is een organisatie waarin veel deskundigheid is vertegenwoordigd; zowel bij de leden van de Raad zelf maar ook bij het personeel van het bureau. Deskundigheid die ook bijdraagt aan de kwaliteit van de adviezen.

Alom wordt gewaardeerd dat de Raad de adviezen tracht te schragen aan de uitvoeringspraktijk. Dat gebeurt enerzijds door best practices naar boven te halen vanuit de achterban van de Raad, anderzijds gebeurt dat door zelf in de praktijk zaken uit te proberen en de resultaten daarvan in de adviezen neer te leggen. De verbinding tussen de 'taak naar boven' en de praktische instelling van de Raad dient vooral in stand te blijven, zo vinden velen.

De thema's die worden gekozen zijn meesttijds actueel en politiek relevant. De adviezen worden door de bank genomen ook vernieuwend geacht en zetten aan tot nadenken. Daarbij schuwt de Raad gewaagde onderwerpen als seizoensarbeid, de markt van de persoonlijke dienstverlening en andere onderwerpen die al jaren op een doorbraak liggen te wachten niet. Op sommige dossiers worden tussen de Raadsgeledingen resultaten bereikt die van tevoren niet voor mogelijk werden gehouden.

Maar er zijn ook zaken in discussie.

Er wordt van nogal wat kanten de bemerking gemaakt, dat de Raad zich in de afgelopen periode toch wel heel veel met aanbodgerichte onderwerpen, onderkantproblematiek en zaken die des gemeenten is heeft beziggehouden. Dat zijn relevante onderwerpen, maar deze focussen wel erg sterk op het belang van gemeenten. Daarmee wordt

aangegeven, dat de Raad zich de komende periode sterker dan tot nu toe zal bezighouden met onderwerpen die van belang zijn voor sociale partners, sectoren en bedrijven: relatie arbeidsmarkt-economie, knelpunten op de arbeidsmarkt, baan-baan mobiliteit en scholing van werknemers zijn onder meer als onderwerp genoemd.

Daarnaast wordt aangegeven dat het wenselijk is dat de Raad zich meer richt op onderwerpen die ook voor de andere SUWI-ketenpartners van belang zijn. Agendasetting waarbij meer rekening wordt gehouden met thema's die ook voor UWV en CWI van belang zijn wordt door deze partners onderstreept. Met hen constateren de onderzoekers echter dat dit bepaald geen zwart wit verhaal is. Het vacatureoffensief is een voorbeeld van een RWI-thema waar een van de ketenpartners (CWI) nadrukkelijk bij betrokken is.

De aspectbreedte van de adviezen is in de afgelopen periode en zeker in 2006 toegenomen, zelfs zo breed geworden dat de vraag gesteld kan worden of alle onderwerpen nog wel passen binnen de wettelijke SUWI-taken die de Raad heeft meegekregen. Traditioneel strekten de adviezen zoals gezegd zich vooral uit op de onderkant van de arbeidsmarkt: het voorstel over de participatiebanen, het werk voor vraaggerichte reïntegratie seizoensarbeid en persoonlijke dienstverlening zijn hier voorbeelden van. Er is echter een verschuiving waarneembaar naar de bovenkant van de arbeidsmarkt. Evident is dat de bovenkant van de arbeidsmarkt en de vragen die daar spelen in de huidige veranderende conjunctuur in betekenis toenemen en de aandacht hebben van het kabinet. In letterlijke zin biedt de taakstelling van de Raad hier ook ruimte voor. De Raad zelf en enkele raadsleden van werkgeverszijde in het bijzonder achten het juist een heel goede ontwikkeling dat er ook aan de bovenkant van de arbeidsmarkt wordt gewerkt. Voor de gesprekspartners op het ministerie is het veel minder nodig dat de Raad zich daar sterk op zou moeten profileren.

Een ander aspect, dat veel is genoemd, is het feit dat de Raad zijn adviezen niet altijd van een financieel (kosten-)plaatje voorziet. Mooie adviezen, zo wordt gezegd, maar de rekening is onduidelijk en ligt vrijwel per definitie bij andere partijen (kabinet, UWV). Kijkend naar de inhoud van de adviezen kunnen de onderzoekers dit aspect echter niet altijd plaatsen. De Raad probeert in regel in zijn adviezen juist sterk rekening te houden met de financiële consequenties van zijn adviezen: hoe dat wordt ingevuld is wel per advies verschillend. Kennelijk sluiten de verwachtingen van de adviesaanvragers en de taakopvatting van de Raad op dit punt niet naadloos bij elkaar aan.

Een veel genoemd knelpunt is de mate waarin actoren al in een vroegtijdig stadium bij een advies (of bij een onderzoek) worden betrokken. Daarbij kan de volgende grootste gemene deler worden beschreven. De Raad is ervoor, dat zaken binnen bestaande kaders optimaal werken. Daarvoor brengt hij adviezen uit, doet de Raad onderzoek en zet hij instrumenten in. De Raad werkt daarbij zodanig dat men zich goed informeert over de werking van allerlei onderwerpen binnen de organisaties die in de Raad vertegenwoordigd zijn. Voor degenen waar de adviezen voor geschreven worden liggen de zaken anders. Het is van belang, dat actoren, waarvan het welslagen van het advies ook in de praktijk afhangt – bijvoorbeeld omdat ze met de uitkomsten van een advies moeten werken – ook in een zo vroegtijdig mogelijk stadium bij de totstandkoming van het advies (consultatie, overleg) worden betrokken: op die manier wordt de kans op daadwerkelijke implementatie ook vergroot. Overigens constateren de onderzoekers dat die interactie, bijvoorbeeld met UWV en CWI en mede door toedoen van de voorzitter, in betekenis is toegenomen en gewaardeerd wordt. Met name de (tijdige) interactie met diegenen die over de adviezen besluiten vergroot de effectiviteit.

Adviezen zijn er voor om bekeken te worden, en evident is dat sommige adviezen niet passen bij de politieke agenda van de bewindslieden. Daarbij is bij SUWI-wet geregeld dat de Raad zelf geen politiek besluitvormend orgaan is. Het kabinet en de politiek kan en moet zijn eigen prioriteiten stellen. Er bestaat niet zoiets als de plicht tot het overnemen van adviezen. Uit het onderzoek komt naar voren, dat niet alle adviezen landen in beleid. Dat hoeft ook niet, ook niet in de ogen van Raad en departement. Ook als een advies niet in beleid wordt omgezet, kan het een positieve bijdrage hebben bij de gedachtenvorming en beleidsontwikkeling. Maar er is wel een gezamenlijk belang, dat het slagingspercentage van de adviezen omhoog gaat. Het is duidelijk dat de Raad voor het bewindslieden en ministerie een uniek orgaan is. De enige plek waar ideeën ontstaan die voortkomen uit prioriteiten en belangen van de combinatie van sociale partners en gemeenten, partijen die veelal ook nodig zijn bij succesvolle uitvoering van beleidsplannen. Deze unieke positie en ook de mogelijkheden voor beïnvloeding en betrokkenheid vanuit de politiek wordt op het spel gezet als partijen de indruk krijgen dat er slordig of selectief met de adviezen wordt omgegaan. Dit laatste wordt door partijen met betrekking tot het advies over de onderkant zo ervaren. De smeeroil die door de minister van de Raad wordt verwacht wordt dan erg stroperig en verliest haar kracht.

Tegelijk zien wij de spanning die per definitie in de functie van de Raad zit; adviseren betekent ook een positie van distantie en een karakter van "luis in de pels".

Een hechtere contactstructuur tussen ambtelijk SZW en de Raad kan al veel goed doen om ertoe bij te dragen dat de adviezen van de Raad beter 'landen'. Daarbij mag geen misverstand bestaan over de ruimte die de Raad heeft om te adviseren. Gelet op de in de SUWI-wet meegegeven ruimte heeft de Raad in de volle breedte de ruimte om te adviseren over ontwikkelingen en problematiek die arbeidsmarkt gerelateerd zijn. Daar passen ons insziens ook onderwerpen in die raken aan de relatie tussen arbeidsmarkt en onderwijs en arbeidsmarkt en conjunctuur of economie.

7. *Bevindingen: platformfunctie*

Door alle geledingen, en overigens ook in de andere gesprekken wordt benadrukt, dat wellicht de belangrijkste meerwaarde van de Raad de Platformfunctie is. De werelden van gemeenten en die van sociale partners, traditiegetrouw twee heel gescheiden werelden, zijn door het overleg in en de activiteiten van de Raad naar elkaar toe gegroeid. Partijen brengen nu ook met elkaar activiteiten tot stand, hoe moeilijk soms ook: zie bijvoorbeeld de pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie. Deze pilots laten zien, hoe moeilijk het is om arrangementen tussen sectoren en gemeenten te realiseren. Daar valt nog de wereld te winnen.

De focus is de afgelopen periode ook meer komen te liggen op het faciliteren van partijen op het terrein van lokaal of decentrale arbeidsmarktbeleid. Activiteiten op dit terrein worden ook meer dan voorheen 'in samenhang' uitgevoerd: advies – pilots - faciliterende instrumenten – workshops en expertmeetings etc. In die zin tracht de Raad dichter aan te kruipen tegen de uitvoeringspraktijk bij gemeenten. De activiteiten lijken ook te landen bij de organisaties die er gebruik van (moeten) maken.

Dan de volgende kanttekeningen.

Er blijkt een kloof aanwezig tussen de afspraken die in de Raad worden gemaakt en de weerbaarheid in de uitvoering op lokaal niveau. Het maken van afspraken binnen de Raad hoeft er niet toe te leiden dat deze afspraken ook eenvoudig in de lokale praktijk kunnen worden geïmplementeerd. Partijen in de Raad spannen zich in om hun achterban te beïnvloeden in de richting van de adviezen van de Raad. Dat kent echter zijn

grenzen. Individuele werkgevers zullen zich lang niet altijd gedragen conform hetgeen uitgedragen wordt door MKB-Nederland of VNO-NCW. Dit geldt ook voor de verhouding van de VNG en de individuele gemeenten en evengoed aan werknemerskant. Actieve achterbanbewerking, creatie en realisatie van draagvlak binnen de eigen geleding lijkt daarbij de kritische succesfactor. De mate waarin ook met het departement uitgebrachte adviezen in beleidspraktijk kunnen worden omgezet is van groot belang voor de creatie en realisatie van dat draagvlak, zowel op landelijk als op sectoraal en lokaal niveau.

In de tweede plaats is de focus van de Raad de afgelopen periode sterk gericht geweest op onderwerpen die voor met name de gemeentelijke sector van groot belang zijn. De faciliterende activiteiten, zoals handreikingen krijgen daarbij een sterker accent dan voorheen. Daarin zien wij dat de mate waarin de Raad zich ook op dit vlak wenst of gedacht wordt te begeven ter discussie staat. Het kan bij een platformfunctie passen om handreikingen te maken. Tegelijk wordt beargumenteerd dat de Raad noch het bureau daar voldoende expertise heeft. De VNG ervaart de handreikingen als een gewaardeerde aanvulling op de functie van de Raad. De handreikingen zijn van recente datum en konden bijgevolg nog niet op hun werking worden getoetst.

Terecht focust de RWI bij haar activiteiten op het mesoniveau. Vraag die zich daarbij aandient is welk mesoniveau lokaal/regionaal te onderscheiden is, nu een aantal RPA's onder druk staan of reeds het loodje hebben gelegd. En de vervolgvraag is, of de instrumenten die de RWI ontwikkelt inderdaad zijn gericht op datzelfde mesoniveau. De handreikingen bijvoorbeeld hebben deels een instrumenteel karakter (stappenplan, hoe doe ik dit of dat, individuele casemanager) maar daarnaast ook een beleidsgericht karakter (argumentatie, pro's en contra's). Maar dan dient zich de vraag aan wie de doelgroep is waartoe de Raad zich richt: dat is niet in alle gevallen even duidelijk. Onze conclusie luidt dan, dat als de RWI gemotiveerd voor het mesoniveau kiest, daarbij dan ook het passende instrumentele kader dient te worden gekozen: dat kan zich overigens evengoed op een lokale MKB-Nederland organisatie richten als op een groep van gemeenten of een ondernemersvereniging in die gemeente.

Dan de pilotactiviteiten.

Van verschillende zijden is aangegeven, dat pilots dienen om de kennisfunctie te voeden (niet meer en niet minder). De Raad moet wel oppassen om operationele taken op zich te nemen. De rol van de Raad is niet om een ruzie tussen een sector en een gemeente op lokaal niveau te beslechten. Daarnaast doet zich de vraag voor of het bureau van de Raad qua bezetting, kwantitatief en kwalitatief, voldoende is bemenst om de ontwikkelde pilotactiviteiten ook verder landelijk uit te rollen. De mogelijkheid dat een pilot verder komt dan de gemeente waar deze wordt uitgevoerd behoort ons inziens tevoren te worden afgetoetst. En, zo wordt opgemerkt, een mislukte piloot straalt af op het imago van de Raad. De conclusie luidt dan, dat de Raad met gepaste bescheidenheid op geselecteerde onderwerpen pilots ter hand kan nemen, waarvan een redelijke slaagkans aanwezig is. Voor de uitvoering van deze pilots is van belang, dat de Raad c.q. het bureau van de Raad niet focust op een uitvoerende rol, deze overlaat aan derde partijen, en zich beperkt tot een monitor- of aanjaagfunctie. Daarnaast is kennisuitwisseling tussen de pilots van belang, daaraan mag meer worden gewerkt.

Van belang is tenslotte, dat de Raad het bijeenbrengen van de belangen van gemeenten en bedrijven niet alleen benadert vanuit het gemeentelijke perspectief, maar ook

vanuit de belangen van CAO-partijen, sectororganisaties, dat van sectoren en lokaal georganiseerd bedrijfsleven.

8. *Bevindingen: netwerkfunctie*

De netwerkfunctie strekt zich enerzijds uit tot de SUWI-partners en anderzijds tot de omgevingspartners (BOREA, BOA en LCR). Hieronder volgen onze voornaamste bevindingen.

De samenwerking met de netwerkpartners is in de afgelopen periode sterk verbeterd. Dat wordt in alle gesprekken onomwonden toegegeven. De Raad is meer op consensus gericht dan ongeveer 4 jaar geleden en de samenwerking is hechter.

Er worden ook activiteiten in samenwerking ter hand genomen. Het vacatureoffensief is daar een goed voorbeeld van. Dat is in nauwe samenspraak met het CWI gerealiseerd. Door die hechte samenwerking heeft het CWI ook kans gezien om de uitkomsten van het project bijtijds in de eigen werkprocessen van de organisatie te laten neerdalen. Blik op Werk is een ander voorbeeld. Door de intermediaire rol van de RWI zijn de verschillende en soms tegenovergestelde belangen van partijen overbrugd en zijn zaken tot stand gekomen die zonder toedoen van de Raad niet zouden zijn gerealiseerd.

Maar het kan nog beter. SUWI-organisaties achten zich te weinig betrokken bij de programmering van activiteiten van de Raad en bij de uitvoering van die activiteiten. Deze organisaties ervaren dit als onevenwichtig en ook niet-slim van de Raad. Juist voor die onderwerpen, waarvoor in de uitvoering de medewerking van een der SUWI-partners noodzakelijk is, is van belang, dat deze al vroegtijdig bij de ontwikkeling van een advies of de vormgeving van een onderzoek wordt betrokken. Dat wordt nu gemist. Bovendien is van belang voor de medewerking, dat al in het begin een goed beeld wordt geschetst van het halen (wat vragen we) en het brengen (wat krijgen jullie, waarom is het voor jullie van belang). Tegelijk is duidelijk dat de Raad wel inspanningen pleegt om die afstemming te realiseren, bij het jaarplan, bij de informatie over de productenkalender en bij individuele projecten. Het blijft echter onverkort van belang dat de aandacht voor afstemming levendig blijft.

Daarbij wordt aangegeven, dat de focus op onderwerpen meer mag komen te liggen bij onderwerpen die ook voor de andere SUWI-organisaties relevant zijn. Het vacatureoffensief is daarvan een sprekend voorbeeld. De SUWI-organisaties hebben overigens te kennen gegeven, geen behoefte te hebben aan handreikingen en/of pilots.

Dan Blik op Werk, het samenwerkingsverband tussen BOREA, BOA, UWV, VNG, LCR en RWI. Een sprekender voorbeeld hoe verschillende belangen bijeengebracht kunnen worden is er niet. Het is in het Nederlands publieke of private domein ook niet eerder vertoond. Blik op Werk is ondergebracht in een aparte stichting. Daarmee is het spanningsveld tussen de objectiverende positie van de Raad en de samenwerking binnen Blik op Werk van belangenorganisaties op korte termijn ondervangen. Tegelijkertijd hebben wij kunnen constateren dat hier inspiratiebronnen voor toekomstige conflicten kunnen liggen. Zo is het voorzitterschap van RWI en Blik op Werk gedeeld en wordt er capaciteit vanuit de RWI ingeleend door Blik op Werk. Gelet op het feit, dat Blik op Werk ook de belangen vertegenwoordigt van de organisaties die hetzij afnemer, hetzij opdrachtgever, hetzij uitvoerder van reïntegratieactiviteiten is het van belang om de functionele relatie zakelijk gescheiden te houden. Er mag geen vraagteken worden gezet bij de functionele objectiviteit van de Raad, ook daar waar het instrumenten van transparantie betreft.

Tenslotte de relatie met de SER. Van verschillende zijden is aangegeven, dat de afstemmingsrelatie prima is en prettig verloopt. Dit ondanks het feit dat soms een vraag kan worden gesteld of een bepaalde adviesaanvraag bij de RWI terecht had moeten komen en niet bij de SER. De afstand in activiteiten tussen Raad en SER is in de afgelopen twee jaar sterk gegroeid; de beide organisatie hebben een herkenbaar eigen profiel. Meer dan voorheen is de Raad bezig met praktisch beleid, dat de werelden van sociale partners en gemeenten dichter bijeenbrengt. De SER is er voor institutionele vraagstukken die ook structuur en lange termijn behelzen. Nu deze afstand groter is geworden doet zich de vraag voor of tot een hechtere samenwerking moet worden gekomen. Nu is deze hechtere samenwerking in het recente verleden al aardig vormgegeven, bijvoorbeeld in de vorm van waarnemerschappen. Gelet op het feit, dat zich in de huidige praktijk nauwelijks problemen voordoen is een vervlechting van organisatie-SER en organisatie-RWI niet-logisch. Veel respondenten geven ook aan dat de cultuur van de huidige Raad, innovatief, praktisch, flexibel, rebels, dient te worden gekoesterd en niet onder druk moet worden gezet door ingrijpende veranderingen in bureau of Raad.

9. *Bevindingen: kennisfunctie*

Het belang van de Raad als zender van informatie is in de afgelopen periode toegenomen. De website maakt een toegankelijke indruk¹, daarop vallen alle producten van de Raad te bekijken en te downloaden. Tegelijk is de verspreiding van de kennisproducten zelf in de verslagperiode gegroeid. Zo is het aantal abonnees op RWI-zine en de gebruikers van de Signalen in twee jaar verdubbeld.

De arbeidsmarktanalyse wordt breed gewaardeerd. Het wordt een van de belangrijkste producten van de Raad gevonden. Het helpt niet alleen om het eigen beleid van de Raad te voeden maar ook dat van de schragende partijen.

Tegelijk wordt geconstateerd dat elk van de SUWI-partijen de voor hem of haar relevante informatie verzamelt, maar niet meer dan dat. Gemeenten hebben behoefte aan een duidelijk format van verzameling van arbeidsmarktdata. Hier ligt een coördinatielacune, die niet of onvoldoende door een van de SUWI-partners of door het ministerie van SZW wordt gevuld. In een groot aantal gesprekken is de behoefte aan coördinatie op dit terrein geuit. Dit stoort een efficiënte uitwisseling van kennis tussen de ketenpartners. Het passende antwoord door het departement is inmiddels gegeven doordat deze taak per 1 juli 2006 is belegd bij een speciaal daarvoor aangestelde ambtenaar. Intensivering van de samenwerking tussen het ministerie en de Raad in de kennisfunctie ligt hierdoor binnen handbereik.

Juist bij de kennisactiviteiten kunnen meer kennis- en onderzoeksprojecten in comaker-vorm bijvoorbeeld met andere SUWI-partners worden uitgevoerd; dat vergroot het draagvlak maar bespaart ook kosten.

¹ Dit wordt mede geschraagd door gebruikersonderzoek.

Concluderend:

In de verslagperiode is het aantal gevraagde en ongevraagde adviezen van de Raad voor Werk en Inkomen gegroeid ten opzichte van de periode daarvoor. Tegelijkertijd hebben wij kunnen constateren dat de onderwerpkeuze meesttijds actueel, innovatief en agendazettend is. Niet alle adviezen van de Raad, 'landen' en worden overgenomen in de vorm van beleidsvoornemens van het departement van SZW of van de tweede Kamer: dat betekent nog niet dat die adviezen geen rol van betekenis kunnen spelen, zij dienen ook het doel om de discussie los te maken of om de keuze tussen 'wel' of 'niet' meer beargumenteerd te kunnen maken. Wij hebben geconstateerd dat deze groei in de adviesfunctie heeft plaatsgevonden in weerwil van de krimp in financiële middelen en personele formatie. Het krediet dat de Raad heeft opgebouwd met haar adviezen is in de verslagperiode gegroeid: zowel bij het departement, als bij SUWI-partners en andere stakeholders. Onze conclusie luidt dan dat de Raad op kwalitatief goede en evenwichtige wijze invulling geeft aan zijn taak om gevraagd en ongevraagd adviezen af te geven. Het afschaffen van het Jaarlijkse Beleidskader heeft hieraan een positieve impuls gegeven.

Ten tweede heeft de Raad in de verslagperiode actief invulling gegeven aan zijn taak tot het bevorderen van een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners en het functioneren als expertisecentrum. Dit mede in het licht van de invoering van de WWB en de daarmee gepaard gaande decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid. Er is hard gewerkt aan de brugfunctie tussen sociale partners en gemeenten: zo hebben wij geconstateerd dat de Raad op adequate wijze invulling geeft aan zijn taak om een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners tot stand te brengen. Dat neemt niet weg dat het werk daar nog niet klaar is. Aandacht voor de verknoping van sectoren en gemeenten blijft een belangrijke taak van de Raad. Vooral vanuit sectororganisaties wordt beklemtoond dat sectorale arbeidsmarkt vraagstukken ook binnen gemeenten blijvend aandacht behoeven. Dat betekent dat de onderwerpen die voor sociale partners in sectoren van belang zijn meer mee zouden moeten spelen in het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid; tekortenproblematiek, baan-baan mobiliteit, behoud van vakmanschap, nieuwe instroom vanuit opleidingen en ICT.

In ons rapport maken wij ook duidelijk dat er enige zorg is of dit niet ten koste gaat van de functie van de Raad binnen de gehele SUWI-keten, en dan met name de rol naar andere SUWI-partners (UWV en CWI). Van de kant van deze partners wordt geopperd dat er meer mogelijkheden voor samenwerking zijn dan tot nu toe wordt opgepakt. Wij stellen in onze conclusies dat het waardevol is, om hierop een hernieuwd evenwicht te zoeken en te vinden.

Ten slotte:

Er is geen reden om het pad dat tot nu toe is bewandeld te verleggen. Dat laat onverlet, dat op onderdelen verbetering mogelijk is. Ons rapport biedt daartoe zowel het ministerie van SZW, de RWI, de politiek alsook de SUWI- en omgevingspartners van de Raad voor Werk en Inkomen gerichte aanknopingspunten.

1 Inleiding

Voor u ligt het eindverslag van de evaluatie van de Raad voor Werk en Inkomen, *Perioden met zon*. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en als onderdeel van de SUWI-evaluatie heeft EIM in kaart gebracht, welke activiteiten de Raad voor Werk en Inkomen heeft verricht en welke opbrengsten met de activiteiten kunnen worden geïdentificeerd. Meer specifiek hebben we aandacht besteed aan de opbrengsten die voortvloeien uit de accentverschuiving, die medio 2004 heeft plaatsgevonden en die zijn beslag heeft gekregen in een protocol dat tussen het ministerie van SZW en de RWI is overeengekomen.

In onze rapportage bouwen we voort op een eerdere evaluatie die door KPMG BEA in opdracht van het ministerie van SZW is uitgevoerd. Bij de start van de onderhavige evaluatie is de afspraak gemaakt, dat de eerder genoemde evaluatie niet zou worden overgedaan, maar dat waar wenselijk en mogelijk gebruik zou worden gemaakt van de destijds opgedane inzichten.

Gelet op het feit, dat de accentverschuiving pas is ingegaan in het beleidsjaar 2005 van de Raad (en ook formeel is neergelegd in een wetwijziging van 5 maart 2005) is de tijdshorizon waarover wij rapporteren kort, en korter dan gewoonlijk tijdens een evaluatieonderzoek. Dat houdt in, dat wij kunnen rapporteren over de vraag of de richting van de huidige, verrichte en voorgenomen activiteiten sporen met de doelen die in 2004 met de accentverschuiving werden beoogd. Wij kunnen de resultaten niet beschrijven in meetbare, gekwantificeerde termen.

Met deze kanttekening nodigen wij u van harte uit, het onderhavige evaluatierapport tot u te nemen. Het geeft naar onze indruk een getrouw en betrouwbaar beeld, waar de Raad staat en waar de Raad voor staat. De rapportage is tot stand gekomen met de welwillende medewerking van alle gesprekspartners die wij hebben gesproken.

De opbouw van de rapportage is dan als volgt. Wij starten met een duiding van de probleemstelling, welke vragen worden in het onderhavige evaluatietraject gesteld en beantwoord? Daarna volgt in hoofdstuk 3 een beschrijving van de aanpak die wij hebben gevolgd. Hoofdstuk 4 en 5 bieden inzicht in respectievelijk de organisatie van de Raad en een beeld van de activiteiten op hoofdlijnen, zoals die door de Raad in de periode medio 2004 tot medio 2006 ter hand zijn genomen.

Naast een beschrijving van de activiteiten, bevindingen en conclusies op hoofdlijnen, onderscheiden we in het rapport 4 functionaliteiten van de Raad:

- de *adviesfunctie* van de Raad: de Raad brengt gevraagd en ongevraagd adviezen uit aan de minister van SZW, aan de Tweede Kamer en somtijds ook aan andere ministers van andere departementen;
- de *platformfunctie* van de Raad: de Raad is het samenspel van gemeenten en sociale partners. De taak van de Raad is om de wereld van gemeenten en die van sectoren c.q. sociale partners dichterbij elkaar te brengen;

- de *netwerkfunctie* van de Raad: de RWI is onderdeel van de SUWI-keten. Er wordt dan ook veel gewerkt met de andere SUWI-partners, met aanbieders van reïntegratie- en/of arbodiensten (BOREA, BOA);¹
- de *kennisfunctie* van de Raad. De Raad heeft tot taak om in haar rol als expertisecentrum kennis op te bouwen, bijvoorbeeld in de vorm van onderzoek, en deze kennis weer te verspreiden (website, signalen, onderzoeksrapporten).

Deze vierdeling wordt ook in het hoofdrapport als ‘kapstok’ gehanteerd.

Dan volgt een beschrijving van onze bevindingen. Per hoofdstuk gaan we in op een van de functionaliteiten die de Raad voor Werk en Inkomen uitoefent:

- adviesfunctie (hoofdstuk 6)
- platformfunctie (hoofdstuk 7)
- netwerkfunctie (hoofdstuk 8)
- kennis- en expertisefunctie (hoofdstuk 9)

Hoewel de functionaliteiten soms samenvallen of elkaar overlappen geeft dit een duidelijk beeld van de veelledige rol van de Raad voor Werk en Inkomen. Per hoofdstuk beschrijven we dan gestructureerd de doelen, de activiteiten, de opbrengsten en tenslotte de effecten en de waardering van die activiteiten.

Dit vierluik maakt het mogelijk om conclusies te trekken (hoofdstuk 10), de gestelde vragen te beantwoorden (hoofdstuk 11) en tenslotte aandachtspunten en te formuleren (hoofdstuk 12).

Geen rapport zonder bijlagen. In de bijlagen treft u naast de literatuurlijst en een overzicht van gesprekspartners ook een uitgewerkte beschrijving aan van een vijftal cases, die inzicht bieden in de aanpak en het feitelijk gebruik in het veld van de instrumenten en activiteiten van de RWI. Daarmee sluit Perioden met z'n ook feitelijk af.

¹ voorbeelden zijn het vacatureoffensief (CWI) en de Stichting Blik op Werk (VNG, LCR, BOREA, BOA, sociale partners en UWV).

2 Probleemstelling

2.1 De rol van de RWI binnen SUWI

De totstandkoming van de Raad voor Werk en Inkomen is uitvloeisel van afspraken die het kabinet Kok-II in 2000 met sociale partners over de nieuwe uitvoeringsstructuur van de sociale zekerheid maakt. Artikel 8 van de Wet SUWI regelt de taken van de Raad voor Werk en Inkomen.

1. *De Raad voor Werk en Inkomen heeft tot taak overleg te voeren met Onze Minister over voorstellen van deze Raad betreffende:*
 - a) *het beleid met betrekking tot werk en inkomen;*
 - b) *het arbeidsmarktbeleid;*
 - c) *de omvang en verdeling van de gelden ten behoeve van de inschakeling van werkzoekenden in het arbeidsproces;*
 - d) *de besteding van gelden uit het Europees Sociaal Fonds;*
 - e) *de bevordering van de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt;*
 - f) *het beleid met betrekking tot de door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vast te stellen premiepercentages voor de wachtgeldfondsen;*
 - g) *de op grond van artikel 9, eerste lid vast te stellen ministeriële regeling (SVWW);*
 - h) *de indeling van het bedrijfs- en beroepsleven in sectoren, bedoeld in de Werkloosheidswet;*
 - i) *beleidsvoornemens die aanmerkelijke administratieve consequenties kunnen hebben voor werkgevers.*
2. *De Raad voor Werk en Inkomen stelt ten aanzien van de in het eerste lid, onderdelen a, b, c en d genoemde onderwerpen jaarlijks voor 1 april een Beleidskader op en legt dit voor aan Onze Minister. Onze Minister kan slechts met redenen omkleed hiervan afwijken.*
3. *Indien Onze Minister de bevoegdheid tot het nemen van besluiten omtrent de verstrekking van subsidie als bedoeld in artikel 9, eerste lid, heeft gemandateerd aan de Raad voor Werk en Inkomen, verricht de Raad voor Werk en Inkomen alle werkzaamheden met betrekking tot de voorbereiding van die besluiten.*

Artikel 9 regelt dan de subsidieregeling, die tot doel heeft de inschakeling van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden in het arbeidsproces te bevorderen (later uitgewerkt in de SVWW-regeling).

De Memorie van Toelichting werkt de onderwerpen, waarop de adviesrol van de Raad betrekking heeft verder uit. Jaarlijks stelt de Raad een Beleidskader op, dat daarmee een belangrijk richtinggevend document is op de genoemde onderwerpen (beleid werk en inkomen, arbeidsmarktbeleid, omvang en verdeling van gelden, besteding middelen ESF) voor het ministerie van SZW. In het Beleidskader worden door de RWI concrete voorstellen gedaan over de omvang en de verdeling van de reïntegratiemiddelen op centraal, regionaal en sectoraal niveau. In de MvT wordt de zwaarwegendheid vergeleken met het advies in de zin van de Awb, waarvan op grond van artikel 3:50 Awb ook alleen gemotiveerd kan worden afgeweken. Daarnaast werkt de MvT de subsidieverstrekking uit.

Naast het Beleidskader heeft de Raad voor Werk en Inkomen ook een ad-hoc adviesrol jegens de minister van SZW. Op alle genoemde onderwerpen a) tot en met i) zoals hierboven genoemd kan de Raad periodiek voorstellen aan de minister uitbrengen en hierover overleg voeren. Ten behoeve van de uitvoering van zijn taken kan de Raad ook onderzoek laten verrichten.

In de Raad voor Werk en Inkomen zijn sociale partners en gemeenten vertegenwoordigd. Hun adviesrol geeft uitdrukking aan de 'verantwoordelijkheid van sectoren/sociale partners (...) voor het wegnemen van knelpunten op de arbeidsmarkt', zo geeft de MvT SUWI aan.

2.2 De Beleidsverandering in 2004

Na de start in 2002 als overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten legt het Kabinet Balkenende in het Hoofdlijnenakkoord van 16 mei 2003 het voornemen vast, dat de adviestaken van de RWI overgaan naar de SER en dat de SVWW-regeling, die door de Raad wordt uitgevoerd, wordt afgeschaft. Er wordt een structurele bezuiniging van 70 miljoen euro op de Raad ingeboekt.

Mede op basis van het evaluatieonderzoek, dat door KPMG BEA in 2004 wordt uitgevoerd, wordt het beleidsvoornemen aangepast en neergelegd in een brief aan de Kamer van 29 april 2004¹. Uit het evaluatieonderzoek komt naar voren, dat de Raad zijn wettelijke taken in hoge mate heeft uitgevoerd, zo schrijft de Minister. De RWI heeft duidelijk meerwaarde getoond. Deze meerwaarde is vooral gekoppeld aan de tripartiete samenstelling van de Raad en aan de praktijkgerichte invalshoek van de uitgebrachte adviezen.

De evaluatie beveelt een periodieke toets op doelmatigheid aan. Daarnaast geeft de evaluatie aan, dat het Jaarlijkse Beleidskader de beleids- en uitvoeringscyclus onder druk zet, juist vanwege het eenmalige karakter ervan. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie komt de minister met een andere invulling van de taak- en maatvoering van de activiteiten van de Raad voor Werk en Inkomen. Deze laat zich als volgt samenvatten.

Binnen de activiteiten van de Raad zijn de taken in de sfeer van overleg en coördinatie tussen c.q. van sociale partners en VNG van groot belang. Ook centraal staat de rol van de Raad als kennis- en expertisecentrum op het terrein van arbeidsmarkt en sociale zekerheid, die nog wordt versterkt met de invoering van de wet Werk en Bijstand. De adviestaak van de Raad blijft gehandhaafd, waarbij de taakafbakening tussen de adviestaak van de RWI en de SER in een convenant wordt neergelegd. Het opstellen van het jaarlijkse Beleidskader vervalt; de Raad kan op alle genoemde terreinen door het hele jaar heen adviesactiviteiten ontwikkelen. De SVWW-regeling blijft afgeschaft. De Raad voor Werk en Inkomen wordt afgeslankt tot een coördinatie- en overlegorgaan met een focus op decentraal arbeidsmarktbeleid

De wijziging in de taken en werkwijze van de Raad voor Werk en Inkomen worden op 3 maart 2005 in het Staatsblad gepubliceerd. De taken van de Raad worden als volgt geformuleerd:

¹ TK, 2003-2004, 26448 nr 137

De Raad voor Werk en Inkomen heeft tot taak overleg te voeren met Onze Minister over voorstellen van de Raad betreffende:

1. het beleid met betrekking tot werk en inkomen;
2. het arbeidsmarktbeleid;
3. de bevordering van de transparantie van de reïntegratiemarkt.

2.3 Uitwerking van de probleemstelling

Gelet op de beleidsverandering die de Raad eind 2004, begin 2005 heeft doorgevoerd, is in de onderhavige evaluatie sprake van twee ijkpunten voor onderzoek. Het eerste ijkpunt is de vraag, in welke mate de Raad zijn wettelijke taken naar behoren vervult, mede gelet op de wetwijziging van de Wet SUWI van 3 maart 2005. Het tweede ijkpunt is de vraag, in hoeverre zichtbaar is of kan worden gemaakt dat de doelen die met de beleidsverandering werden beoogd ook daadwerkelijk zijn geland of naar verwachting nog zullen landen. Hoe de RWI sinds de beleidverandering is omgegaan met de uitvoering van de nieuwe taken en werkwijze is dan een tweede centrale vraag. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de korte periode waarin de Raad deze nieuwe taken heeft kunnen ontwikkelen en effectueren.

In de startnotitie van het ministerie van SZW, waarop het werkplan is gestoeld worden twee concrete vragen gesteld.

Vragen uit de startnotitie

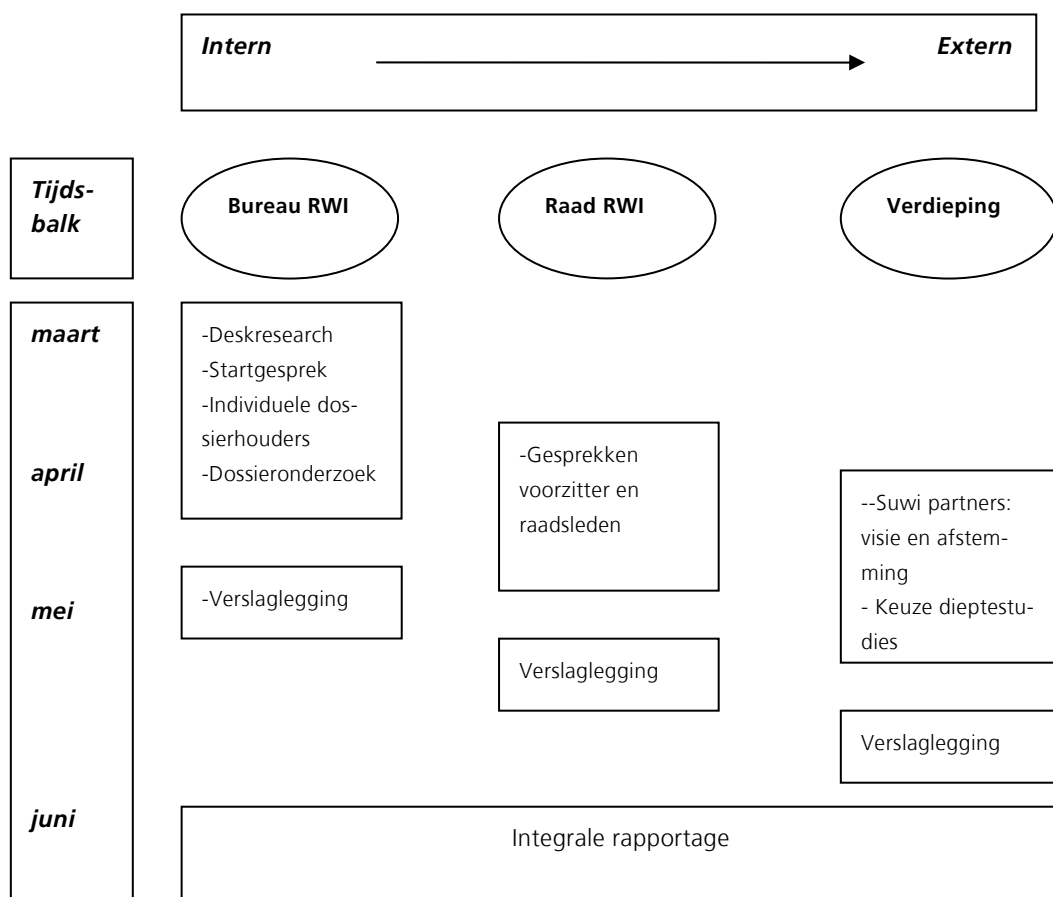
- Op welke wijze heeft de RWI na de wetwijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het doen van voorstellen aan bewindslieden nu het jaarlijkse Beleidskader is verval- len, waardoor de voorstellen van de RWI beter in de tijd kunnen worden gespreid en afgestemd worden op de beleidsagenda?
- Op welke wijze heeft de Raad na de wetwijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het bevorderen van een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners en het functioneren als expertisecentrum? Dit mede in het licht van de in- voering van de WWB en de daarmee gepaard gaande decentralisatie van het ar- beidsmarktbeleid.

Naast de vraag in welke mate de Raad aan zijn wettelijke SUWI-taken voldoet, zijn dit de vragen die in het onderhavige onderzoek worden beantwoord. Ten slotte besteden we ook aandacht aan de wijze waarop de Raad zijn activiteiten afstemt met en laat in- bedden in beleid en activiteiten van het ministerie van SZW, de SER, UWV en CWI en de omgevingspartners LCR, BOA en BOREA.

3 Gevolgde aanpak

3.1 Aanpak op hoofdlijnen

In het onderzoek hebben we in samenhang het hiernavolgende onderzoeksmodel toegepast. Wij beschrijven daarna de aanpak, die we hebben gevolgd.



3.2 Bureau RWI en dossieronderzoek

Na een tweetal gesprekken met ambtelijk ministerie van SZW, waarin het werkplan is besproken en vastgesteld, zijn wij begonnen om de activiteiten vanuit het bureau in kaart te brengen. Hiervoor hebben wij een tweetal bronnen gebruikt.

In de eerste plaats hebben wij verkennende gesprekken gevoerd met de algemeen secretaris, de voorzitter en de drie hoofden van de afdelingen bij de Raad. Dit gaf een goed inzicht in de feitelijke activiteiten en de ontwikkelingsgang die volgens de respondenten zichtbaar is.

Aanvullend hebben wij dossieronderzoek uitgevoerd. Dit dossieronderzoek bestrijkt de rapporten, werkplannen en jaarverslagen die op de website beschikbaar zijn. Daarnaast

hebben wij van de mogelijkheid gebruik gemaakt om aanvullende stukken op te vragen. Deze zijn ook daadwerkelijk verkregen. Hierbij gaat het om:

- stukken en verslagen van de Raadsvergaderingen vanaf medio 2004;
- verslagen van de Bestuurlijke Overleggen met SZW, SER, CWI en UWV;
- protocollen en convenanten.

Bijlage III beschrijft de gebruikte bronnen.

3.3 Raadsgeledingen

Vervolgens en mede gelet op het krappe tijdschema ook goeddeels parallel hebben wij 11 gesprekken gevoerd met de Raadsleden van de RWI. Deze gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gestructureerd gespreksprotocol dat ook tevoren is opgestuurd. Van de gesprekken is verslag gemaakt, dat ter toetsing en validatie ook weer bij de gesprekspartners is teruggelegd. Wijzigingen en aanvullingen konden op deze wijze soepel worden verwerkt. Alle benaderde personen waren van harte bereid tijd in de agenda vrij te maken om deze gesprekken te voeren.

3.4 Casestudies

In overleg met diegenen die binnen het bureau van de Raad verantwoordelijk zijn voor een bepaald thema hebben wij de casestudies gepland, voorbereid en uitgevoerd. Van de zijde van de Raad zijn ook verdiepingsdocumenten die een beeld bieden van de wijze waarop de betreffende activiteit is uitgevoerd, aan de onderzoekers beschikbaar gesteld. Voor de keuze van de vijf casussen is een procesdocument opgesteld, dat ook ter hand is gesteld aan het ministerie van SZW. In bijlage I treft u een beschrijving aan van de gekozen casussen.

Doel van de casestudies

Het verdiepingsdeel focust op de vraag, op welke wijze de producten van de Raad (onderzoek, advies, pilots, signalen en andere) feitelijk in de SUWI-praktijk worden ingezet en op welke wijze van deze producten ook gebruik wordt gemaakt. Het hangt van de aard van het product af, op welke wijze dat gestalte krijgt. Enerzijds is er het gebruik, dat het ministerie van SZW bijvoorbeeld van een advies maakt om de ontwikkeling van haar eigen beleid (inclusief wet- en regelgeving) op het terrein van arbeidsmarkt en sociale zekerheid vorm en inhoud te geven. Aan de andere kant van het spectrum staat bijvoorbeeld gemeente X, die meewerkt aan een pilot vraaggerichte reïntegratie of een cliënt met een IRO-traject die een weloverwogen keuze wil maken voor de inschakeling van een reïntegratiebedrijf. De casestudies geven dan aan, op welke wijze de raad haar activiteiten uitvoert, wat daarbij de betrokkenheid is van derde partijen of van het 'veld' en hoe tenslotte deze activiteiten ook 'landen'.

Voor de keuze van cases zijn de volgende criteria gehanteerd:

- van belang is dat het gaat om activiteiten die passen binnen de centrale taken die wettelijk aan de Raad zijn voorgeschreven en een aanmerkelijk SUWI-belang hebben;
- evenwicht tussen reïntegratie en arbeidsmarkt;
- daarnaast moeten de cases een goed beeld bieden van de breedte en diepte van de activiteiten van de Raad, een keuze voor een mix van verschillende (met elkaar samenhangende) producten en activiteiten;
- en ligt er een focus op die activiteiten die de accentverschuiving van de Raad van 2004 benadrukken (decentraal arbeidsmarktbeleid, afstemming sociale partners en VNG, kennis- en expertisecentrum);

- en ten slotte een keuze voor activiteiten die ook daadwerkelijk tot uitvoering zijn gekomen, omdat die ook iets zeggen over de opbrengsten of meerwaarde van deze activiteiten.

Gelet op dit wegingskader, is in samenspraak met het ministerie van SZW en de RWI besloten de volgende cases onder de loep te nemen:

- Vacatureoffensief (samen met onderzoek).
- Omdat iedereen nodig is.
- Regionaal arbeidsmarktbeleid en de pilots vraaggerichte reïntegratie.
- Huishouden op de Markt (persoonlijke dienstverlening).
- Transparantie reïntegratiemarkt.

Per case zijn gemiddeld 4 gesprekken gevoerd met afnemers van een product of activiteit van de Raad. Dat kan een gemeente zijn, maar ook een functionaris van het CWI, een ambtenaar van een departement of een politicus. Ook deze gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gestructureerd gespreksprotocol. De waarnemingen uit de gesprekken zijn samen met de bevindingen uit de stukken neergelegd in een beschrijving per case. Bijlage 1 geeft de casestudies weer, een overzicht van de gesprekspartners naar thema treft u aan in bijlage 2.

3.5 SZW, SUWI en omgevingspartners

Ten slotte is de visie gevraagd op de activiteiten van de Raad en de opbrengsten daarvan langs drie verschillende lijnen.

In de eerste plaats zijn twee gesprekken gevoerd met de beleidsverantwoordelijken binnen het departement. Hun visie vormt onderdeel van de rapportage. In de tweede plaats is de visie gevraagd van de SUWI-partners CWI en UWV en zijn gesprekken gevoerd met omgevingspartners (LCR, BOA en BOREA). Wederom aan de hand van een apart daarvoor opgesteld gespreksprotocol. En ten slotte zijn afzonderlijk gesprekken gevoerd met CWI, UWV en SER. Onderzoeksvraag *hier* was, in welke mate afstemming plaatsvindt op het terrein van onderzoek (CWI en UWV) respectievelijk de adviesfunctie (SER).

3.6 Verslaglegging

Dit rapport doet verslag van het dossieronderzoek en van de gevoerde gesprekken. In het onderhavige rapport zijn alleen die visies en bemerkingen opgenomen, die in meer dan één gesprek naar voren zijn gekomen. Particuliere opvattingen van individuele respondenten, die niet door anderen zijn gedeeld, zijn door ons buiten beschouwing gelaten. Het conceptrapport is voor hoor en wederhoor voorgelegd aan het bureau van de Raad en aan de door het ministerie van SZW ingestelde interne en externe klankbordgroep: opmerkingen die hout sneden zijn door de onderzoekers verwerkt.

4 Organisatie en werkwijze van de Raad

4.1 Profiel van de Raad

De Raad voor Werk en Inkomen is ingesteld bij de wet SUWI van 29 november 2001. De RWI is een onafhankelijk overlegorgaan, dat streeft naar een duurzame verbinding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ondermeer door middel van voorstellen aan bewindslieden, het leveren van expertise aan belanghebbenden en het bieden van handreikingen aan beleidsuitvoerders. De Raad kent drie deelnemende geledingen: werkgevers, werknemers en gemeenten en wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter. De Raad doet gevraagd en ongevraagd voorstellen aan de minister en staatssecretaris van SZW over het beleid rond werk en inkomen in de meest brede zin.

De Raad voor Werk en Inkomen kent behoudens de onafhankelijk voorzitter 15 leden en daarnaast ook plaatsvervangend leden. De Raad komt in regel elke 6 weken bijeen, hoewel deze frequentie in de verslagperiode niet is gehaald. In 2005 is de Raad 7 maal bijeengewees. Daarnaast bestaan er in de verslagperiode twee commissies: arbeidsmarkt en reïntegratie. Deze bereiden de Raadsstukken en de standpuntbepaling dien-aangaande voor. Inmiddels zijn de beide commissies samengevoegd en functioneert de huidige commissie feitelijk als voorportaal of onderraad.

4.2 Missie

Missie RWI

(van de website)

De sociale partners en gemeenten weten uit de praktijk welke instrumenten en maatregelen effectief zijn om mensen het arbeidsproces in te loodsen én vast te houden, hoe goed (of slecht) bepaalde maatregelen werken, waardoor dat komt, en voor wie ze werken. De taak van de Raad voor Werk en Inkomen is de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid -gevraagd en ongevraagd- te informeren over: wat werkt nu écht?

Wat zijn de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt? Hoe kunnen die worden aangepakt? Moet er nieuw beleid geformuleerd worden of zijn er nieuwe instrumenten nodig om de doelen te bereiken? Of zijn bepaalde arbeidsmarktinstrumenten in de gewijzigde omstandigheden niet meer effectief? En kunnen ze dus beter geschrapt worden? Of moeten er juist meer middelen worden ingezet?

De RWI kijkt niet alleen naar het beleid, maar juist ook naar de kwaliteit van de uitvoering. Bij Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) en het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) bijvoorbeeld. Zitten dáár misschien de verbetermogelijkheden en hoe kunnen die gerealiseerd worden?

Hoe werkt de reïntegratiemarkt? Hebben opdrachtgevers inzicht in kwaliteit en prestaties van reïntegratiebedrijven? En is er voldoende concurrentie, zodat de markt zorgt voor optimale reïntegratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt?

Al deze vragen komen aan de orde in de voorstellen van de RWI. We maken daarbij gebruik van inzichten uit onderzoek en analyses. We leggen ons oor te luister bij de uitvoering. En we maken daarbij natuurlijk gebruik van de kennis en inzichten die de geledingen opdoen in de praktijk, zodat de minister een voorstel krijgt dat werkt.

Ziehier in een nutshell, hoe de Raad tegen zijn eigen taken aankijkt. Het gaat om gevraagde en ongevraagde adviezen, om verbeteruggesties, om onderzoek die dat inzichtelijk maakt. Daarbij aandacht voor de kwaliteit van de praktijk en accent op het decentraal arbeidsmarktbeleid.

Bij de centrale taken van de Raad zijn dan de volgende functies van belang: kennis-, advies- netwerk- en platformfunctie. Kennis en advies zitten vaak dicht tegen elkaar. Een advies wordt vaak (mede) gebaseerd op een nieuw uitgezet onderzoek. Het palet aan producten en projecten van de Raad overziend wordt snel duidelijk dat er zelden sprake is van producten die maar op één van de vier functies gericht is. Menig product is op alle vier functies gericht. Het gaat niet om een absoluut onderscheid maar meer om accenten.

4.3 Organisatie van de Raad

De Raad kent een bureauorganisatie. Hier werken onder leiding van de Algemeen Secretaris 35 mensen aan de producten van de Raad. Er zijn drie kernafdelingen, die nauw met elkaar samenwerken:

- afdeling beleid;
- afdeling onderzoek;
- afdeling communicatie

Daarnaast levert de Raad facilitaire diensten aan de LCR, de bureaum medewerkers van de LCR zijn ook feitelijk in dienst bij de RWI, zij het dat zij apart door het ministerie van SZW worden bekostigd. Daarnaast levert de RWI ondersteunende diensten aan *Grijs Werkt* en aan de nieuwe Stichting *Blik op Werk*. In deze stichting zijn onder het bestuur waarin alle belanghebbende organisaties bestuurlijk zijn vertegenwoordigd de keurmerken en transparantie-instrumenten van de Raad ondergebracht. Ten behoeve van de werkzaamheden van Blik op Werk zijn binnen de bureauorganisatie van de Raad 3,5 FTE vrijgemaakt. Een en ander is contractueel vastgelegd, er wordt inmiddels gewerkt aan een SLA.

4.4 Financiën

In onderstaande tabel is weergegeven, met welke financiële grootheden de Raad zijn werk doet. Opgenomen zijn de begrotingsgegevens.

Tabel 1: Overzicht van financiële kentallen RWI 2004-2006 (in mln. euro)

	2004	2005	2006
Bijdrage SZW aan organisatie RWI	8,7	7,0	6,6
Bijdrage SZW aan SVWW	0,3	0,2	0,2
Exploitatie LCR	0,3	0,5	0,4
Personeel	4,6	3,6	3,4
Overhead (huisvesting, ICT)	1,0	0,9	0,9
Communicatie	0,4	0,4	0,3
Onderzoek	1,7	1,1	0,8
Transparantie Blik op Werk			0,3
Overig	1,6	1,7	1,5

Uit de tabel blijkt, dat de bijdrage van SZW aan de activiteiten van de RWI in de periode 2004-2006 is afgenomen met 2,1 mln. euro. Hiervan is 1,2 miljoen terug te vinden in de vermindering van de personele kosten. De onderzoekscomponent is verminderd met ruim €600.000 euro. Met ingang van 2006 wordt een deel van het onderzoeksbudget ingezet voor de instrumenten van de Stichting Blik op Werk, zoals de reïntegratiemonitor en de contractenbenchmark en het klanttevredenheidsonderzoek. Uit ons onderzoek blijkt dat gaandeweg met deze vermindering van de bijdrage van SZW een spanning is ontstaan tussen het hoge ambitieniveau van de Raad – en datgene dat door anderen van de Raad wordt gevraagd (adviesproducten, transparantie-instrumenten) en het bedrag dat voor de taken van de Raad beschikbaar is. Ook voor 2007 is een de taakstelling ter grootte van 6 Fte afgesproken en wordt de spanning verder opgevoerd.

5 Activiteiten in hoofdlijnen 2004-2006

Eind 2004 heeft de minister de Raad laten evalueren en naar aanleiding van deze evaluatie zijn enkele ingrijpende veranderingen gekomen in het werk en ook de budgetten van de Raad. Al eerder werd besloten tot het afschaffen van de SVWW regeling en wordt in 2007 het beheer van subsidies bij de Raad weggehaald. Daarmee werd de Raad terug gebracht tot zijn kern van kennis, advies en platform voor de partijen die actief zijn op het beleid voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een tweede verandering was het afschaffen van het Beleidskader van de Raad. In 2004 is in april het laatste jaarlijkse Beleidskader van de Raad gepubliceerd (" Naar een werkende arbeidsmarkt"). De intentie hierbij was om de flexibiliteit en efficiëntie van de Raad te verhogen. Voorheen diende het kader als een integrerend en richting bepalend document voor de activiteiten van het desbetreffende jaar.

Naast het afschaffen van de SVWW-regeling en de daarbij behorende budgettaire consequenties is de Raad ook geconfronteerd met de in het vorige hoofdstuk beschreven kortingen op het apparaat en het onderzoeksbudget.

De Raad zelf vergaderde in 2003 en 2004 maandelijks. In 2005 en ook dit jaar is deze frequentie teruggebracht en komt de Raad nog circa eens per 6-8 weken bij elkaar.

De Raad werkt met een jaarplan en achteraf met een jaarverslag (of jaarbericht) waarin verantwoording wordt afgelegd van de uitgevoerde activiteiten en een beschrijving wordt gegeven van de operationele consequenties voor bureau en Raad.

Operationeel werkt de Raad met een voortschrijdende productenkalender. Deze productenkalender wordt maandelijks naar de nieuwste inzichten bijgesteld. In deze kalender wordt duidelijk welke producten voor de komende periode op de rol staan. De agenda daarvoor wordt in de voorafgaande vergaderingen van de Raad vast gesteld. Er is een grote variatie aan input voor deze besluitvorming. De actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals deze bijvoorbeeld in de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse van de Raad worden gepresenteerd is een belangrijks input. Vanzelfsprekend hebben ook de partijen in de Raad hun eigen input om bepaalde onderwerpen wel of juist niet op de agenda te zetten. De Raad wordt in toenemende mate ook actief benaderd door anderen waardoor beïnvloeding van de agenda van de Raad gerealiseerd wordt.

De Raad werkt in zijn netwerk ook met een jaarlijkse congres waarvan omvang en betekenis met het jaar toeneemt. Dit congres wordt gehouden in het najaar en steeds staat een belangwekkend geacht thema centraal. Het congres van 2005 ging over vraaggerichte reïntegratie, dat van 2004 over vergrijzing en dat van 2003 over de invloed van de conjunctuur op de arbeidsmarkt.

Na het opheffen van het jaarlijkse Beleidskader wordt de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse als een losstaand product gepositioneerd. Deze jaarlijkse analyse komt in het voorjaar uit en wordt geschraagd door kwartaalanalyses van de arbeidsmarkt. De analyse gaat over de volle breedte van de arbeidsmarkt en werkt mede als input voor de activiteiten van de Raad. Daarnaast produceert de Raadtussenrapportages van (ontwikkelingen in) de reïntegratiemarkt.

Na de wijzigingen eind 2004 heeft de Raad zijn werkwijze aangepast en zijn de relaties met UWV, CWI, de LCR, de SER en het ministerie geregeld in protocollen en convenan-

ten. Hierin staan nadere operationele afspraken over werkwijze en communicatie. Daardoor worden deze partijen eerder geïnformeerd over de agenda van de Raad en de activiteiten die daartoe worden uitgevoerd. Dat leidt zowel in de agendazetting als in de informatie uitwisseling tot een grotere flexibiliteit in activiteiten en betrokkenheid van zijn omgeving.

Inhoudelijk zijn de activiteiten van de Raad te vatten in drie clusters:

- expertisefunctie en het doen van voorstellen aan de bewindslieden. Er worden gevraagd en ongevraagd adviezen gegeven aan de bewindslieden voor SZW maar ook aan andere partijen (Tweede Kamer, Minister OCW). Deze adviezen worden in het volgende hoofdstuk verder behandeld. De kennisproducten die naast de adviezen worden geproduceerd worden beschreven in hoofdstuk 9.
- bevorderen van de kwaliteit en transparantie van de markt voor reïntegratie. De Raad verricht veel onderzoek in het kader van het transparant maken van de markt van reïntegratie. In dat kader is in 2005 de stichting Blik op Werk opgericht die in de voorzitter van de RWI eveneens zijn voorzitter heeft gekregen.
- subsidies. De SVWW regeling is in een afbouwfase en dat geldt ook voor de afzonderlijke afdeling die hiervoor binnen het bureau van de Raad bestond.

Naast de gevraagde adviezen waarvan de omvang en betekenis volgens nogal wat gesprekspartners in de verslagperiode is toegenomen werkt de Raad met verkenningen en analyses. Deze kunnen de voorbode zijn van nieuwe adviezen, maar dat is niet noodzakelijkerwijs het geval. Deze analyses stellen de Raad in staat om nieuwe onderwerpen snel en efficiënt ter hand te nemen. In de afgelopen jaren lag er een sterk inhoudelijk accent op de aanbodkant van de arbeidsmarkt en de typische onderwerpen die te maken hebben met de laagconjunctuur waar we uitkomen. De knelpunten op de arbeidsmarkt lagen veel meer op overschotten aan de onderkant en hoge kosten voor werkloosheid, bijstand en arbeidsongeschiktheid. De opleving van de economie zorgt er voor dat andere onderwerpen aan bod komen. De knelpunten richten zich veel meer op tekorten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Aandacht voor scholing, innovatie, arbeidsproductiviteit en doelgroepenbeleid zijn hiervan het onmiddellijke gevolg.

De Raad zet ook zelf onderzoek uit. De budgetten daarvoor zijn de afgelopen drie jaren sterk afgenomen. In 2004 en 2005 werden 8 onderzoeksproducten per jaar geproduceerd. In 2006 heeft nog geen enkel product het licht gezien, maar er worden ivoor de zomer zeker 4 en wellicht 6 rapporten verwacht.

Een relatief nieuw fenomeen in de werkwijze van de Raad is dat ze op verschillende dossiers niet alleen kennis produceren en adviezen formuleren in de richting van het beleidsspectrum van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid, maar dat er ook richting de uitvoeringspartijen nieuwe kennisproducten worden ontwikkeld: de handreikingen. De handreikingen zijn gebaseerd op de eigen kennis en ook op de adviezen van de Raad, vormen daar als het ware een operationele vertaling van. De handreikingen vormen vooralsnog een klein onderdeel van de activiteiten van de Raad maar passen goed in de missie en visie van de Raad om praktisch bezig te zijn. De handreikingen zijn met name gericht op de mogelijkheden die gemeenten hebben in het uitvoeren van lokaal arbeidsmarktbeleid. Een voorbeeld daarvan is de handreiking "reïntegratie met voorkennis". In deze handreikingen wordt aan gemeenten aangegeven hoe er kan worden omgegaan met het eigen reservoir aan bijstandsgerechtigden, hoe deze mensen kunnen worden gereïntegreerd en (indien mogelijk) geleid naar betaalde arbeid. Vooral ook de functie die deze handreiking heeft voor de eigen beleidsinformatie (en dus sturing) van de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties staat daarbij centraal. Voor zo'n handreiking

vormen best practices inspiratiebron. Daarmee heeft zo'n handreiking dus ook direct de functie dat werkbare werkwijzen van de ene gemeente worden gepresenteerd aan andere gemeenten. Voor dergelijke operationele producten heeft de Raad wel de medewerking van andere partijen nodig.

Waar de Raad geacht wordt de minister te informeren en te adviseren over de werking van de (lokale) arbeidsmarkt door kennis van de werking van de (lokale) arbeidsmarkt, wordt de kennis nu ook ingezet voor de partijen die op die arbeidsmarkt actief zijn.

6 Adviesfunctie van de Raad

6.1 Doelen

In de taakstelling van de Raad is geformuleerd dat de Raad de bewindslieden van SZW adviseert over het arbeidsmarktbeleid, daartoe knelpunten inventariseert op die arbeidsmarkt, inzicht biedt in de reïntegratiemarkt en de kwaliteit en uitvoering van de sociale zekerheid in beeld houdt.

Met name zijn adviesfunctie is zeer breed geformuleerd. Daarnaast is duidelijk dat de Raad ook adviezen kan verstrekken die door andere partijen worden gevraagd en ook ongevraagde adviezen kan uitbrengen.

6.2 Activiteiten

Het aantal adviezen is in de verslagperiode toegenomen. Nieuw is ook dat niet alleen de minister van SZW de Raad om advies vraagt maar ook de Tweede Kamer en de Minister van OCW.

De adviezen worden opgesteld door de afdeling Beleid in nauwe samenspraak met de afdeling O&A van het bureau van de Raad, en uiteraard bediscussieerd en gevoed door de bijeenkomsten van de Raad zelf.

De Raad gaat tot op heden altijd positief in op verzoeken om advies. Voor alle producten (gevraagde adviezen, analyses en discussienota's) wordt binnen de Raad gewerkt met het instrument de "productenkalender". Deze productenkalender geeft aan welke producten in welke periode en voor welke raadsvergadering worden ontwikkeld. Deze kalender wordt maandelijks geactualiseerd en is daardoor dus een echt procesinstrument. De kalender wordt ook gecommuniceerd met het ministerie van SZW. Daarnaast wordt het Platform Onderzoek in kennis gesteld van afgerond, lopend en voorgenomen onderzoek zodat ook deze partijen weten wanneer welke producten van de Raad te verwachten zijn.

De themakeuze voor de onderwerpen waarover de gevraagde adviezen gaan liggen vanzelfsprekend bij de aanvragers. De themakeuze voor de analyses en discussienota's worden door de Raad zelf bepaald. De jaarlijkse arbeidsmarktanalyse functioneert daarbij als een belangrijke agendazettend instrument. Verder kunnen alle partijen onderwerpen inbrengen die zij belangwekkend vinden. Tenslotte wordt de Raad zelf ook door derden benaderd (zoals recentelijk gebeurde door de HBO-raad met de nota over het scholingstekort). De Raad maakt in toenemende mate gebruik van zijn eigen netwerk om thema's op de agenda te zetten en of verder uit te diepen. Het komt ook voor dat er verkenningen worden gemaakt rond bepaalde thema's met als doel om daar adviezen over te formuleren. Vaak leidt dit tot een advies maar het komt ook voor dat alsnog wordt besloten om over zo'n thema uiteindelijk geen advies of discussiestuk op te leveren. Een voorbeeld was het voornemen van de Raad om in de tweede helft van

2005 een advies over de arbeidsparticipatie van vrouwen uit te brengen (in relatie tot kinderopvang). Dit advies is uiteindelijk niet uitgebracht.¹

Alle adviezen worden op de dag van publicatie op de website van de RWI geplaatst. De afdeling communicatie is daarvoor verantwoordelijk en deze zorgt ook voor een persbericht en eventuele overige perscontacten.

De wijze waarop adviezen tot standkomen kan verschillend zijn. Soms zijn adviezen gebaseerd op door de Raad uitgezet onderzoek, soms ook is de bureauexpertise daartoe reeds voldoende en wordt gebruik gemaakt van reeds eerder verricht onderzoek. In toenemende mate worden adviezen gebaseerd op eigen praktijkervaringen, bijvoorbeeld in de vorm van pilots, in andere gevallen gebruikt de Raad pilots om de waarde van het eigen advies ook in de praktijk te toetsen (seizoensarbeid, De regio centraal).

6.3 Opbrengsten

De Raad heeft in de periode 2004-06 in totaal 34 producties gemaakt onder de categorie die op de site van de RWI analyses en advies worden genoemd. In 2004 waren dit er 11, waarvan één concreet advies (van het land), in 2005 is het aantal producties gestegen naar 15, waarvan er 4 concrete adviezen waren (Omdat iedereen nodig is, Invoeringswet WIA, Voorstellen vacatureoffensief, Startklaar). In 2006 staat de teller begin juni op 8 waarvan het advies "huishouden op de markt" het enige advies is.

Naast adviezen zijn er dus ook een groot aantal producten dat nauw aan adviezen gerelateerd zijn. Soms de opmaat tot latere adviezen of kennisproducten die thema's aan de orde stellen die in de bevinding van de Raad interessant kunnen zijn: de nota over het kennistekort, de discussienota over regionalisering van de arbeidsmarkt, over vergrijzing en over vraaggerichte reïntegratie.

6.4 Effecten en waardering

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat er brede waardering is voor de adviezen van de Raad. De adviezen zijn in betekenis toegenomen, inhoudelijk zitten ze niet meer - zoals enkele jaren geleden - op niche onderwerpen maar behandelen ze centrale onderwerpen uit de arbeidsmarktontwikkelingen. Dat de Raad een gezaghebbend orgaan is geworden blijkt wel uit het feit dat het in toenemende mate wordt gevraagd adviezen uit te brengen; niet alleen door zijn broodheer, de minister van SZW maar ook door de Tweede Kamer en de Minister van OCW.

De uitgebrachte adviezen worden ook gelezen en gebruikt. Eufemistisch kan worden gesteld, dat elk advies van de Raad tot reactie dwingt; het gebruik als boekenkastvulling of juist om besluitvorming uit te stellen is niet aan de orde. De adviezen zijn overwegend direct toepasbaar maar politiek lang niet altijd geaccepteerd. De Raad produceert ook vernieuwende en volgens veel respondenten soms ook baanbrekende adviezen waarbij partijen in de Raad vastgeroeste stellingen verlaten en zich kwetsbaar opstellen. De Raad is met name voor zijn broodheer ook een "luis in de pels" en stelt de minister soms voor het blok om bepaalde beslissingen te nemen. Soms gaat dat con amore maar

¹ Reden was het aanvaarden door de Tweede Kamer van de motie Van Aartsen-Bos.

regelmatig past de inhoud van de adviezen niet of maar heel gedeeltelijk bij de beleidsagenda van het kabinet (participatiebanen, persoonlijke dienstverlening).

Positionering van de Raad ten opzichte van de SER

Op de thema's en onderwerpen op het terrein van sociale zaken en werkgelegenheid heeft de regering in de Sociaal Economische Raad een eerste adviesorgaan met een lange traditie. De RWI is daar in 2002 bij gekomen. Meermalen is de vraag gesteld of een RWI naast de SER (en de Stichting van de Arbeid) zinvol en effectief is. Ook in de vorige evaluatie van de Raad is dit thema aan de orde geweest. Aan dit thema is in dit onderzoek vanzelfsprekend aandacht besteed.

Meerwaarde van de RWI is dat hij de sociale partners ook de gemeenten in zijn geledingen heeft geïncorporeerd. Dat is om meerdere redenen een wezenskenmerk van de Raad wat dit platform uniek maakt in Nederland. Er is geen ander platform waar sociale partners samen met gemeenten in gezamenlijkheid adviezen voor de regering opstellen.

Dit maakt de Raad ook voor de regering buitengewoon interessant. Het gegeven dat de adviezen van de Raad gedragen worden door sociale partners én gemeenten is veel betekend. Omdat de zorg voor de arbeidsmarkt decentraliseert en steeds meer verschuift naar sectorale en lokaal-regionale partijen heeft de regering via de Raad een goede mogelijkheid haar beleidsopties te toetsen aan de 'werkvloer'. Ook de sociale partners ervaren de Raad als een uniek netwerk. Vakcentrales zijn sectoraal georganiseerd en ook werkgeversorganisaties kennen een achtergrond van sectoren en branches. Ook voor hen is de regionalisering en georganiseerde samenwerking met gemeenten van groot belang en men heeft het gedeelde vertrouwen dat de Raad daar een goed middel voor is.

Een ander onderscheid tussen RWI en SER is de aard van de adviezen. Door respondenten in dit onderzoek wordt helder aangegeven dat de adviezen van de SER meer strategisch van karakter zijn en veel meer een langere termijnperspectief hebben. De adviezen van de RWI zijn meer korte termijn, praktischer van aard en gericht op actuele onderwerpen. Ze komen ook met een grotere dynamiek, en sneller, tot stand. Dit zorgt er voor dat de adviezen van de Raad veel meer nopen tot onmiddellijke actie of in ieder geval reactie.

Samenvattend, de betrokkenheid van sociale partners en de gemeenten aan de ene kant en de praktisch toepasbare karakter van de adviezen aan de andere kant geven de Raad een unieke en breed gewaardeerde positie in het spectrum van advisering van de regering. Dit alles wordt versterkt doordat er op werkniveau (tussen beide bureaus) in operationele zin goede en werkbare relaties zijn.

Adviezen van de Raad in relatie tot zijn broodheer

Vanzelfsprekend zit hier een spanning. De Raad komt tot adviezen op basis van kennis van de uitvoeringspraktijk maar ook vanuit de belangen van de partijen in de Raad. Niet alle adviezen landen goed bij departement en de regering. De regering heeft haar eigen agenda en heeft de bevoegdheid, en politieke plicht om te handelen conform die agenda. Niet alle adviezen of onderdelen van adviezen passen in die agenda. Dat heeft bijvoorbeeld bij de kabinetsreactie op het advies over de participatiebanen ("omdat iedereen nodig is") tot teleurstellende reacties bij de Raadsgeledingen geleid. Partijen waren in dit advies tot compromissen gekomen die niet alleen veelbelovend waren maar ook de partijen zelf tot een verschuiving van standpunten gebracht die tevoren onmogelijk

werd geacht. Voor alle Raadsgeledingen, zo bleek uit de gevoerde gesprekken was dat dan ook erg teleurstellend te zien dat de regering het advies niet over neemt.

De regering heeft een eigen agenda en de spanning die door partijen gevoeld wordt hoort onlosmakelijk bij de verhoudingen zoals deze gekozen worden. Gelet op de adviesrol die het ministerie van SZW aan de Raad geeft (we vragen om advies als een oplossing niet direct voorhanden is) zal het niet vaak voorkomen, dat de Raad adviezen afgeeft die naadloos passen binnen staand beleid. Controversiële onderwerpen en moeilijke dossiers vereisen immers een analyse die niet direct voor de hand ligt. Het hoort dus bij de verhoudingen om te accepteren dat bepaalde adviezen wel, andere niet, en sommigen gedeeltelijk worden overgenomen.

In het onderzoek is gekeken naar mogelijke verbeteringen van de verhoudingen gegeven de positie die Raad en Kabinet per definitie hebben.

Een eerste aandachtspunt is frequentie en intensiteit van de contacten over adviezen. Het is gebruikelijk dat de Raad de inhoud van zijn adviezen 48 uur vóór publicatie voorlegt aan de minister. Verder is er tijdens het ontwerp van het advies bescheiden contact. Door inzage in de productien kalender van de Raad weet de minister overigens wanneer welke adviezen gegenereerd worden (ook voor andere adviezen dan die hijzelf gevraagd heeft). Maar over de inhoud is doorgaans betrekkelijk weinig tot geen contact. Dat impliceert twee dingen. Het is voorgekomen dat het departement zich overvallen voelt door de inhoud van de adviezen en de kennisbasis waar de adviezen op gebaseerd zijn niet tijdig wordt uitgewisseld. Voor beide aandachtspunten zijn in het onderzoek aanknopingspunten voor verbetering gevonden. Deze worden verderop gepresenteerd in hoofdstuk 12.

De met enige regelmaat gehoorde stelling dat de Raad pas adviezen zou moeten uitbrengen waarvan bekend is dat zij zullen worden overgenomen lijkt geen houdbare zaak. Allereerst is het onvermijdelijk dat de regering te allen tijde op basis van op dat moment actuele politieke overwegingen haar eigen agenda bepaalt. Op voorhand van de regering vragen en verwachten dat zij zich compromitteert met een advies is onmogelijk. De parlementaire democratie laat dat simpelweg niet toe. Ten tweede hoort het bij de Raad om innovatieve voorstellen te ontwikkelen (zie ook hierna onder het kopje innovativiteit). Daar hoort ook bij dat men met controversiële onderwerpen en indien mogelijk met baanbrekende oplossingen komt. Dat gebeurt ook en wordt door alle partijen ook positief gewaardeerd. Maar juist deze adviezen kennen niet altijd een warm welkom bij de regering. Als overname van adviezen een conditie zou worden voor de adviezen zelfs zou dit vrijwel onmiddellijk tot gevolg hebben dat de innovativiteit van de adviezen onder druk komt te staan.

Innovativiteit

Een belangrijk kenmerk van het werk van de Raad is dat hij uitdrukkelijk nieuwe wegen wenst in te slaan. In de adviezen wordt getracht om verder te gaan dan compromissen die het midden houden tussen de belangen van de betrokken partijen. Natuurlijk worden compromissen gesloten. Maar er worden bijvoorbeeld in de adviezen "Omdat iedereen nodig is" en "Huishouden op de markt" nieuwe richtingen ingeslagen die verdergaan dan de bestaande opvattingen van Raadsgeledingen tot-nu-toe. Daardoor komt de Raad niet uit bij het midden tussen de standpunten, maar bereikt niveaus die boven dat midden hangen. Dat leidt tot adviezen waarin Raadsgeledingen vastgeroeste stellingen loslaten. Dat is bijvoorbeeld gebeurd met het voorstel om te kunnen werken met behoud van uitkering ("omdat iedereen nodig is").

Dat de raad focust op innovatieve onderwerpen door de Raadsleden hooglijk gewaardeerd. Het zorgt aan de andere kant voor spanningen; innovaties vallen nu eenmaal niet per definitie in een gespreid bedje.

Onderwerpen van de adviezen: wensen

De adviezen van de Raad komen op verschillende wijze tot stand. Vanzelfsprekend is de minister van SZW een belangrijke eerste vrager van adviezen. Daarnaast vraagt de Tweede Kamer en de Werktop ook om advies. Tenslotte heeft ook de minister van OCW de Raad om advies gevraagd ("Startklaar"). Hun vragen geven richting aan de inhoud van de adviezen.

De Raadsleden zelf zijn aan de ene kant tevreden met de themakeuze maar hebben daarnaast nog wensen. De tevredenheid richt zich op het feit dat de Raad onderwerpen aanpakt die als belangwekkend ervaren worden en de hoofdstroom bevatten van de belangstelling van de drie partijen in de Raad. Hij schuwt daarbij ook geen moeilijke dossiers en dat wordt breed gewaardeerd.

Aan de andere kant zijn er ook wensen. De verschuiving van aandacht naar vraagkant van de arbeidsmarkt is met het vacatureoffensief enkele jaren geleden al ingezet. Het vacatureoffensief beweegt zich echter nog vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Die aandacht zou volgens enkele Raadsleden moeten worden uitgebreid naar de bovenkant en daartoe is al een aanzet gemaakt (met andere partijen als CWI als sparingpartner). Scholing is een onderwerp van de toekomst waar de Raad zich volgens sommigen sterker mee bezig zou moeten houden. Onderwerpen die de gewenste versterking van onze economie (verhoging van de productiviteit) relateren aan de arbeidsmarkt en het "human resources" beleid van de BV Nederland worden hierbij in de toekomst belangrijk geacht. De Raad zou zich dus niet alleen moeten bezighouden met knelpunten in het aanbod van arbeid maar ook met knelpunten in de vraag¹. Dat impliceert ook meer aandacht aan de bovenkant maar tekorten en vraag kunnen zich ook aan de onderkant bevinden (zoals bij seizoensarbeid).

Ketenpartners (die geen leden van de Raad zijn) constateren een eenzijdige keuze van onderwerpen die vooral ingegeven zou zijn door onderwerpen die voor gemeenten interessant zijn. Het gaat dan om onderwerpen die sterk gerelateerd zijn aan het gemeentelijke beleid terzake bijstandsgerechtigden. Maar, zo beargumenteren zij, de arbeidsmarkt is belangrijk breder dan dat. Ook aan de onderkant is voorkomen van bijstand, en voorkomen van werkloosheid een zo mogelijk nog prominenter thema. Daar doen CWI en UWV het nodige aan en men ervaart een tekort aan aandacht voor de onderwerpen die met name op het vlak van bemiddeling van met werkloosheid bedreigden en werklozen met uitkering aan de orde zijn.

Onderwerpen van de adviezen: breedte

De Raad heeft zich van oudsher sterk geprofileerd aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Voor de adviezen geldt dit eigenlijk nog steeds. De meest recente adviezen zijn "Huishouden op de markt", "Voorstellen met betrekking tot het vacatureoffensief", "Omdat iedereen nodig is", "Invoeringswet WIA" en "advies Poolhoogte". Al deze adviezen betreffen onderwerpen die grotendeels of volledig aan de onderkant van de

¹ Met het advies over Poolhoogte en de analyse "Kennistekort in Nederland" is daar natuurlijk al een begin mee gemaakt.

arbeidsmarkt spelen. Gegeven de achterliggende laagconjunctuur is dat ook een logische keuze. De grootste problemen spelen inderdaad aan de onderkant: te veel aanbod, weinig vraag, claims op uitkeringen. De adviesaanvragen van de minister gaan ook uitsluitend over de onderkant van de arbeidsmarkt.

De taakstelling van de Raad is echter belangrijk breder geformuleerd. Daarin is aangegeven dat de arbeidsmarkt het werkerrein van de Raad is en is geen inperking voorzien voor de onderkant. In de feitelijke activiteiten zien we de laatste jaren steeds vaker thema's aan de bovenkant terugkomen. Dat is ook een bewuste strategie. Raadsleden vragen aandacht voor de bovenkant, en problemen van schaarste aan de bovenkant zijn in de hoogconjunctuur prominent. De aandacht die de regering en ook het innovatieplatform voor de kenniseconomie heeft is nauw gerelateerd aan de tekorten aan hoger opgeleiden. Met name door het ministerie wordt de vraag gesteld of de Raad zich aan de bovenkant van de arbeidsmarkt moet profileren. De vragen van die kant richten zich daar in ieder geval niet op en men hanteert hardop de stelling "schoenmaker houdt u bij uw leest". Daarmee hanteert het expliciet een andere interpretatie van de taakopvatting van de Raad dan de Raad zelf.

Feit is dat bij een verschuiving van de aandacht naar de bovenkant van de arbeidsmarkt ook de partijen andere posities krijgen. Weliswaar zijn eerder afgegeven adviezen over persoonlijke dienstverlening, het voorgenomen advies over kinderopvang en de activiteiten over werk-naar-werk bemiddeling ook door problematiek aan de bovenkant geïnspireerd worden. Aan de 'bovenkant' gaat het echter vaak om thema's waar men ook veel andere stakeholders tegen komt zoals de ministers van OCW en EZ. Het gaat dan om tekortenproblematiek, relatie arbeidsmarkt en economie, conjunctuur, ICT, afstemming onderwijs-arbeidsmarkt en dergelijke. Partijen als CWI en UWV zijn veel minder logische sparringpartners en de taakstelling van gemeenten ligt evenmin aan die kant van de arbeidsmarkt. De benodigde kennis is ook anders. Waar de Raad een erkende kennisdrager is aan de onderkant kan dat voor bovenkantonderwerpen belangrijk minder vanzelfsprekend zijn. Comakership met andere partijen (zoals op 18 mei jl met de HBO-raad) is daarvoor de gekozen weg.

7 Platformfunctie

7.1 Doelen

Uit de evaluatie in 2004 komt naar voren dat de Raad voor Werk en Inkomen een duidelijke meerwaarde heeft. Deze meerwaarde, zo wordt ook in de brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 29 april 2004 beschreven, is vooral gekoppeld aan de tripartiete samenstelling van de Raad en aan de praktijkgerichte invalshoek van de uitgebrachte adviezen. Daarom acht het kabinet vooral de taken van de RWI met betrekking tot overleg en coördinatie van sociale partners en van de VNG alsmede de rol als expertisecentrum van belang, temeer nu met de Wet Werk en Bijstand de decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid richting gemeenten vorm krijgt.¹ De Raad voor Werk en Inkomen wordt afgeslankt tot een coördinatie- en overlegorgaan met een focus op decentraal arbeidsmarktbeleid

De wijziging in de taken en werkwijze van de Raad voor Werk en Inkomen worden op 3 maart 2005 in het Staatsblad gepubliceerd.

De platformfunctie wordt ook verwoord in het voorwoord van *De arbeidsmarkt in beweging, activiteitenoverzicht 2005* van de RWI:

Uit: De arbeidsmarkt in beweging

De RWI wil geen 'Haags' orgaan zijn, maar wil werken vanuit het land naar Den Haag. Onze voorstellen en andere producten komen daarom tot stand in nauw overleg met de mensen en organisaties om wie het gaat en die ermee moeten werken. De pilots Seizoensarbeid en Vraaggerichte reïntegratie zijn daarvan sprekende voorbeelden. Zonder afstemming met en draagvlak bij betrokken partijen zal arbeidsmarktbeleid mislukken. Vandaar dat er een Raad voor Werk en Inkomen is: werkgevers, werknemers en gemeenten geven gezamenlijk vorm aan arbeidsmarktbeleid.

Binnen de adviesfunctie, het doen van voorstellen aan de bewindslieden van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de RWI zo concreet en praktisch mogelijk zijn. Dat betekent, dat deze adviezen zijn geënt op de praktijkervaringen die – bijvoorbeeld in de vorm van pilots zijn opgedaan. Anderzijds is de rol van de RWI naar lokaal-regionaal arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid sterker geworden. Op lokaal-regionaal niveau ligt er een centrale rol bij gemeenten, werkgevers en werkgeversorganisaties (sectoraal en ook plaatselijke ondernemersverenigingen), alsook bij werknemersorganisaties om gezamenlijk inhoud te geven aan op de plaatselijke omstandigheden afgestemd arbeidsmarktbeleid. De RWI speelt hierin een met name faciliterende rol: het ontwikkelen van handreikingen vormt daarvan een voorbeeld.

¹ Brief AAM/BR/04/31785-B van 29 april 2004, Kamerstuk 26448-137

7.2 Activiteiten

7.2.1 *Pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie*

De aandacht voor regionaal arbeidsmarktbeleid heeft al in de hele bestaansperiode van de Raad gespeeld, maar krijgt in 2003 specifiek vorm. In dat jaar besluit de Raad om een aantal activiteiten in gang te zetten die de vraaggerichte reïntegratie een impuls moeten geven. Door de Raad wordt geconstateerd dat de beschikbare reïntegratiemiddelen voor een belangrijk deel worden ingezet voor reïntegratieactiviteiten die te classificeren zijn als 'aanbodversterking'. Het gevolg hiervan is, dat de vraagkant van de arbeidsmarkt (zeg maar de beschikbare vacatures) pas aan het eind van een reïntegratietraject – en daarmee op een te laat moment – in beeld komen.

Quick scan

Ten eerste is via een quick scan door de RWI verkend in hoeverre er vraaggerichte scholings- en werkgelegenheidsprojecten lopen of gelopen hebben. Projecten, die zijn opgezet op basis van in sectoren bestaande of te verwachten vacatures. Projecten ook waaraan zowel (het O&O-fonds van) sectoren, als een of meerdere gemeenten – in financiële zin – deelnemen of -namen. Verder zijn de ervaringen die met deze projecten zijn opgedaan, door de quick scan in kaart gebracht. De uitkomsten van de in april 2004 verschenen quick scan bevestigen dat door sectoren en gemeenten in zeer bescheiden mate gezamenlijke scholings- en werkgelegenheidsprojecten zijn of worden ontwikkeld en uitgevoerd. Dat geldt zeker voor projecten waarin zowel sectoren (vanuit bijvoorbeeld O&O-fondsen) als gemeenten (vanuit WWB-middelen) financieel participeren.

Pilotprojecten

Mede op basis van de uitkomsten van de quick scan heeft de RWI vervolgens een aantal pilotprojecten opgestart. Deze pilots nemen bestaande of in de nabije toekomst te verwachten vacatures in een sector of een aantal sectoren als uitgangspunt. Sectoren en gemeenten werken in deze projecten inhoudelijk en financieel samen om de vacatures te vervullen met (al dan niet uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, die onder de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van die gemeenten vallen. In totaal zijn er een vijftal pilots opgestart c.q. uitgevoerd:

- samenwerkingspilot tussen de gemeente Dordrecht en het A+O fonds Metalektro;
- samenwerkingspilot tussen de gemeente Deventer, het O&O fonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en de OSB, de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten;
- samenwerkingspilot tussen de gemeente Deventer en de metaal en procesindustrie;
- samenwerkingsproject tussen de gemeenten in Drechtsteden en de sector houthandel;
- samenwerkingspilots gemeente Zoetermeer (bouw, schilders en technische installatiebranche).

Het RWI-secretariaat heeft menskracht vrijgemaakt om partijen tot elkaar te brengen, de projectplannen van de samenwerkingspilots op te stellen, en de wijze waarop de pilotprojecten verlopen en de daarbij opgedane ervaringen te monitoren. De resultaten uit de pilotprojecten wil de RWI actief uitdragen richting gemeenten en sectoren. Hierbij wordt gedacht aan een aantal werkconferenties voor gemeenten, sectoren en in die sectoren actief zijnde O&O-fondsen. Centraal op deze werkconferenties staat de vraag, hoe de mogelijkheden van vraaggerichte reïntegratie op een praktische, uitvoeringsgerichte wijze vorm kunnen krijgen.

7.2.2 Handreikingen

Als vervolg op de opgedane leerervaringen met de pilotprojecten die hierboven zijn beschreven, heeft de Raad besloten om een tweetal handreikingen te ontwikkelen:

- handreiking *Reïntegratie met voorkennis*;
- handreiking *Samen leren werken*.

Reïntegratie met voorkennis

De ervaringen met de pilotprojecten leerden, dat gemeenten in veel gevallen in onvoldoende mate zicht hebben op het arbeidspotentieel van bijstandsgerechtigden. Voor sommige gemeenten bleek het onmogelijk om geschikte kandidaten uit het bestand te (voor-)selecteren of dit tijdig te doen. Dat is de reden, dat de Raad op 3 februari 2005 besluit tot het project 'Ken uw bestand'. In dit project zijn de volgende stappen gezet:

- inventarisatie hoe verschillende gemeenten kandidaten selecteren en aanleveren ten behoeve van samenwerkingsprojecten;
- praktijkstudie Ken uw Bestand naar de mogelijkheden om een beknopte lijst van inhoudelijke selectiecriteria op te stellen die door gemeenten bij (voor-)selectie kunnen worden gehanteerd;
- handreiking Reïntegratie met voorkennis. Deze is op 11 mei 2006 door de Raad vastgesteld.

De bruikbaarheid van de handreiking zal worden getoetst in een pilotproject Reïntegratie met Voorkennis. Hiervoor hebben zich 5 gemeenten aangemeld. Een subsidieaanvraag in het kader van het Innovatiebudget WWB is in de maak. Bij honorering zal de RWI deelnemen aan een begeleidings- of monitorgroep.

Samen leren werken

Daarnaast zijn de praktijkervaringen uit de pilotprojecten neergelegd in de Handreiking Samen leren werken. Hierin zijn de do's en don'ts van lokaal-regionale samenwerkingsprojecten beschreven, worden gemeenten en sectoren voorzien van praktische tips en tricks. De Handreiking wordt gecombineerd met het onderdeel Leerwerktrajecten, waarin ook voorbeelden van praktijkafspraken zijn opgenomen. De handreiking rond het onderwerp leerwerktrajecten vindt ondermeer zijn oorsprong in de afspraken die in de Werktop zijn gemaakt. De Beleidsinzet op het terrein van Scholing en Werk geeft dit ook aan: *"Het kabinet zal bij gemeenten het instrument van leerwerktrajecten nadrukkelijk onder de aandacht brengen. De RWI zal een handreiking vaststellen ten behoeve van gemeenten over de wijze waarop men leerwerktrajecten kan bevorderen."* Hieraan is door de Raad uitvoering gegeven.

Ter ondersteuning van de handreikingen zijn op de website faciliterende instrumenten beschikbaar. Hierbij gaat het om zaken als: voorbeeldcontracten en voorbeeldovereenkomsten (of protocollen) tussen gemeenten en sectorale samenwerkingspartners.

7.2.3 Advies regionaal arbeidsmarktbeleid

Als derde component op het terrein van de platformfunctie wordt door de Raad het advies inzake het regionaal arbeidsmarktbeleid opgesteld. Het advies is een uitvloeisel van een adviesaanvraag van de minister van SZW van 22 december 2005. De minister vraagt daarin de Raad om advies hoe kan worden gekomen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid. In dit kader stelt de Raad een discussienotitie op, die ten behoeve van een interactieve beleidsvorming in februari 2006 op de website wordt geplaatst. De discussienotitie komt mede tot stand door een ronde die de Raad houdt langs een aantal vernieuwende regionale samenwerkingsverbanden en arbeidsmarktinitiatieven. Ook worden expertmeetings gehouden. Hierin komt naar voren, dat er een duidelijke behoefte bestaat aan een stimulans voor regionaal organiserend vermogen. Om deze reden bevat *De regio centraal* niet alleen een beschrijving van motieven, waarom het be-

langrijk is om te komen tot een bestendige, regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Het geeft ook aan, wat aanvullend nodig is in de regio in de vorm van concreet beschreven activiteiten:

- beter inzicht in vraag en aanbod van leerlingen uit het (beroeps-)onderwijs;
- regionale afspraken, die concreet moeten zijn en niet blijven steken in vrijblijvende convenanten;
- meer gecoördineerde aanpak vanuit het Rijk op het terrein van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
- beter inzicht in de vraag en aanbod (naar sector en functie, nu en in de nabije toekomst) op lokaal niveau;
- een gecoördineerde werkgeversbenadering met daarin een centrale rol voor het CWI;
- afspraken tussen gemeenten en sectoren en een actief beleid van gemeenten om de kwaliteiten van het eigen bestand helder op het netvlies te krijgen.

De Raad stelt voor, dat het Rijk een tweede stap zet als versterking van het regionaal organiserend vermogen. De Projectdirectie Leren-Werken kan een gestructureerd vervolg krijgen met een structurele stimuleringsregeling die dit regionaal organiserend vermogen op het terrein van arbeidsmarktbeleid faciliteert. Voorgesteld wordt om een flexibele regeling in te zetten, waarmee regionale samenwerkingsverbanden via maatwerk de eigen regionale knelpunten optimaal kunnen oppakken.

7.3 Opbrengsten

Het advies inzake de versterking van het Regionaal Arbeidsmarktbeleid vormt het integrerend sluitstuk, maar daarmee ook weer een begin, van de activiteiten die de Raad vanaf 2003 binnen de platformfunctie heeft verricht. Als we kijken naar de wijze, waarop de Raad zijn Platformfunctie de afgelopen jaren heeft ingevuld dan komen twee termen bovendrijven:

- interactief;
- integraal.

Interactief

De activiteiten binnen de platformfunctie zijn zonder uitzondering met een nauwe betrokkenheid van het veld tot stand gekomen. De pilotprojecten zijn in nauwe samenwerking tussen gemeenten, sectoren en sectororganisaties vormgegeven. De concepthandreiking *Samen leren werken* is voorgelegd aan het RWI-gemeentepanel¹ en is besproken in een door de RWI belegde expertmeeting met gemeentelijke functionarissen. Het in die Handreiking opgenomen O&O Jeugdmodel is besproken met medewerkers van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Tenslotte is de Handreiking besproken in een expertmeeting met gemeenten, waar vertegenwoordigers van gemeenten en sociale diensten suggesties hebben kunnen inbrengen op het concept. De Handreiking *Reïntegratie met Voorkennis* gaat nog een stap verder. Deze handreiking is niet alleen gebaseerd op de *eigen* praktijkervaringen van de Raad, maar ook op de uitkomsten van een praktijkstudie waarbij een bredere inventarisatie heeft plaatsgevonden. Daarnaast is de bruikbaarheid getoetst in het RWI Gemeentepanel en wederom in een expertmeeting. Aanvullend hierop gaat de Raad de gebruikswaarde van de handreiking ook in de praktijk toetsen bij een vijftal gemeenten die aan een pilotproject *Reïntegratie met voorkennis* deelnemen. Het conceptadvies rond het Regionaal arbeidsmarktbeleid laat de verster-

¹ Dit panel bestaat uit vertegenwoordigers van 17 gemeenten. Daarnaast is er ook een RWI bedrijvenpanel.

king in de interactieve totstandkoming van de producten en activiteiten van de Raad heel goed zien. Niet alleen vindt 'aan de voorkant' een eigen inventarisatie van best practices plaats (door werkbezoeken en regionale miniconferenties), ook wordt er een op basis van deze leerervaringen opgestelde discussienotitie op de website geplaatst. Zo heeft het hele veld de mogelijkheid om de ideeën en conceptvoorstellen van de Raad tot zich te nemen, een visie te vormen en daarop te reageren.

Integraal

Daarnaast is de Raad bezig om de uitkomsten van activiteiten onderling in samenhang te brengen. De uitkomsten van de pilotprojecten, die vooral laten zien hoe weerbarstig lokaal sectoraal arbeidsmarktbeleid kan zijn, leiden tot een Handreiking. De uitkomsten vormen ook input voor het advies rond regionaal arbeidsmarktbeleid. Deze integrale aanpak kan het best worden gevisualiseerd door onderstaande foto, gemaakt op het bureau van de Raad. Op deze foto komen alle elementen van interactief beleid terug.



Over concreet gebruik in de praktijk van het advies rond Regionaal Arbeidsmarktbeleid of rond de ontwikkelde handreikingen valt nog niet veel te zeggen. Daarvoor zijn de producten nog te kort praktisch actief; sommige producten verkeren zelfs nog in het eindstadium van ontwikkeling.

7.4 Effecten en waardering

Raad

De Raad heeft de afgelopen periode vooral benut om zijn achterban op te zoeken. Dat wordt breed gewaardeerd. Niet alleen komt in de keuze van onderwerpen (adviezen en onderzoeken) de versterkte belangstelling naar voren voor lokaal arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid, dat geldt ook voor de werkwijze van de Raad en het type instrumenten dat tot ontwikkeling is gebracht. In de Raad wordt stevig gediscussieerd, maar in een

goede en collegiale sfeer. Wel wordt daarbij door een aantal respondenten de kanttekening gemaakt dat er een grote kloof aanwezig is tussen de afspraken die dan in de Raad worden gemaakt en de weerbarstigheid in de uitvoering op lokaal niveau anderzijds. Zo is het mislukken van de pilot in Dordrecht toe te schrijven aan het gebrek aan actieve medewerking van de gemeente, die daarmee afwijkt van de beleidslijn die centraal door zijn voorban in de Raad was gekozen. Overigens geldt dit probleem voor alle Raadsgeledingen, zo valt uit de meeste gesprekken op te maken.

Daarnaast is in de gesprekken veel opgemerkt over de broosheid van draagvlak binnen de bijzondere coalitie van gemeenten en sociale partners. Bij het opstellen van de adviezen komt het nogal eens voor, dat partijen over hun eigen schaduw heenstappen. Partijen benadrukken, dat er sprake is van een package deal, waarin sprake is van geven en nemen. Een package deal tussen alle partijen, die ook voor de uitvoering van succesvol arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid van belang zijn. Dan is het jammer, zo wordt gesteld, dat er van de zijde van het departement soms naar willekeur in de adviezen van de Raad wordt geshopt. Dat zet het draagvlak bij de achterbannen van de in de Raad vertegenwoordigde partijen onder druk. Van de zijde van SZW wordt erkend, dat cherypicking dood in de pot betekent. Maar er wordt ontkend, dat daarvan sprake zou zijn. In de gesprekken met vertegenwoordigers van SZW is aangegeven, dat altijd gemotiveerd wordt afgeweken van adviezen van de Raad, dat veelal adviezen ook worden overgenomen en dat sommige adviezen zo specifiek of politiek zijn, dat deze nauwelijks passen binnen de departementale beleidsvorming.

Leren van elkaar

Nog sterker dan voorheen komen de producten en activiteiten van de Raad tot stand met een actieve inbreng van diegenen, die ook met die producten moeten werken: vertegenwoordigers van gemeenten bijvoorbeeld. Dat kan ook 'over the top' gaan. Zo gaven enkele respondenten van gemeenteland aan, dat de grens van hun actieve betrokkenheid wel is bereikt: *"wij moeten ook nog werken!"* Met deze kanttekening in het achterhoofd, kan worden gesteld dat de Raad de afgelopen periode actief heeft gewerkt aan interactieve beleidsvorming: het gemeentepanel en het werkgeverspanel dat recent in het leven is geroepen zijn daarvan ook voorbeelden. Deze worden enkele malen per jaar gebruikt als proefkonijn, denken ook mee in nieuwe en actuele beleidsthema's en laten hun licht schijnen over concepten van handreikingen en adviezen.

Door een aantal respondenten wordt bij de recent ontwikkelde handreikingen de opmerking geplaatst, dat niet altijd duidelijk is wat nu exact de *doelgroep* van zo'n product is en dat dergelijke Handreikingen niet zoveel toevoegen, omdat deze ook door andere organisaties zoals de DIVOSA worden uitgegeven. En breed wordt aangegeven, dat de Raad zich moet focussen en blijven focussen op het mesoniveau. Het ligt niet in de taak van de Raad om voor individuele medewerkers van individuele gemeenten instrumenten en handreikingen te schrijven. De Raad heeft tot taak het mesoniveau te helpen versterken en samenwerkingsverbanden tot ontwikkeling te (doen) brengen van gemeenten, sectoren en/of lokaal georganiseerd bedrijfsleven: daar voorstellen voor te doen en praktijkgerichte instrumenten tot ontwikkeling te (doen) brengen. Overall wordt de conclusie gedeeld, dat de activiteiten van de Raad in actieve mate hebben bijgedragen aan de verkleining van de wijde kloof tussen het gedachtegoed van gemeenten en dat van sociale partners: *"wij hebben naar elkaar leren luisteren en begrijpen elkaar nu ook beter"*, zo wordt meer dan eens opgemerkt. Daar is verdere ruimte voor versterking. Vanuit het veld wordt een breed gedragen behoefte geuit om via de Raad te horen van andere goede praktijkvoorbeelden, waar men van kan leren.

Praktijkgerichte projecten

In de verslagperiode is de Raad actief in de weer geweest met pilotprojecten. Zowel de pilotprojecten rond de vraaggerichte reïntegratie zijn daarvan een uitingvorm, maar ook de pilotprojecten rond de seizoensarbeid zijn een voorbeeld. Deze laatste projecten zijn in comakervorm met LTO Nederland uitgevoerd. De inzet van de Raad om de pilotprojecten tot leven te wekken wordt alom gewaardeerd door de respondenten die wij hebben gesproken. De Raad heeft bruggen geslagen, partijen bijeen gebracht, een makelende rol gespeeld, meegewerkt aan het opstellen en ontwikkelen van projectplannen en ook de monitoring en evaluatie van de pilotprojecten verricht. Een aantal respondenten, met name uit de hoek van de Raad en SUWI-partners geeft aan, dat de Raad zich met deze pilotprojecten wel heel erg op het operationele vlak begeeft. Daar doen zich twee knelpunten voor, zo maken wij op uit de gesprekken. In de eerste plaats zorgt de toegenomen werkdruk op het bureau van de Raad ervoor, dat meer dan voorheen actief keuzes moeten worden gemaakt: welke activiteiten wel en welke activiteiten niet oppakken? In deze afweging mag een scherpe analyse van de relatie tussen slaagkans, opbrengst en benodigde tijdsinzet niet ontbreken, zo wordt aangegeven. *“En als dan een keus moet worden gemaakt tussen een politiek zwaarwegend advies en een pilotproject, dat ook nog gedoemd is te mislukken, dan is voor mij de keus snel gemaakt”*, zo vat een respondent dit aspect bondig samen. Het tweede aspect dat in een aantal gesprekken naar voren komt is de vraag of het bureau qua bezetting voldoende is toegesneden op dit type operationele projecten. De rode draad laat zich als volgt samenvatten: Praktijkgerichte activiteiten zijn goed, dat hoort bij de innovatieve en praktijkgerichte aanpak van de Raad. Daarbij is er voor het bureau een centrale rol weggelegd in de monitoring en de aanjaagfunctie van deze praktijkgerichte activiteiten, de uitvoering zou dan bij derden (hetzij gemeenten en sectororganisaties, hetzij een derde partij) kunnen worden belegd.

De pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie hebben niet het succes gebracht dat ervan werd verwacht. De projecten hebben vooral laten zien, hoe groot de kloof in de praktijk is tussen gemeenten enerzijds en georganiseerd bedrijfsleven anderzijds, zo wordt aangegeven. Daarnaast worden enkele suggesties gedaan, hoe mislukken van pilotprojecten kan worden voorkomen. De succesratio van voorgenomen projecten zou dan ex-ante moeten worden getoetst: zijn er voldoende randvoorwaarden voor het welslagen van pilotprojecten aanwezig? En dienen de pilotprojecten vooral te worden gekozen op de bijdrage die zij (kunnen) leveren in het versterken van de kennisfunctie van de Raad (advies, expertise, best practices). Uitwisseling van ervaringen *tussen* de pilotprojecten via een expertmeeting wordt ook als suggestie aan de hand gedaan.

Dat laat onverlet, dat de pilotprojecten – ook vanwege het feit dat de randvoorwaarden niet (volledig) waren vervuld – een belangrijke spin off hebben gehad in de vorm van de twee handreikingen die zijn ontwikkeld. Van gemeentezijde wordt aangegeven, dat de pilots vooral ook bijdragen aan de ontwikkeling van het gedachtegoed bij gemeenten zelf: *“klantmanagers van gemeenten moeten meer vraaggericht leren werken en doen, daar dragen deze projecten stevig aan bij”*, zo wordt opgemerkt. En: *“De Raad bestaat ook om te laten zien wat **niet** slaagt en waarom”*. Daar staat tegenover, zo wordt door andere respondenten opgemerkt, dat een niet-geslaagd experiment negatief afstraalt op het imago van de Raad. Het juiste midden (ex ante slaagkans, draagvlak) lijkt dan volgens de meeste respondenten de beste weg.

Tenslotte geeft een aantal respondenten aan, dat de ontwikkelde instrumenten, zoals de handreikingen, wel erg sterk focussen op gemeenten. Er wordt daarbij weinig gebruik gemaakt van mogelijke input van andere SUWI-partners dan gemeenten. Een voorbeeld is de handreiking ‘Reïntegratie met voorkennis’. Het rapport, waarop de

handreiking is gestoeld, is sterk gestoeld op de diagnosestelling in de praktijk bij gemeenten. Hier zou sterker gebruik kunnen zijn gemaakt van de praktijkervaringen inzake diagnosestelling en matches, zoals deze bijvoorbeeld bij het UWV aanwezig is en leerervaringen die gemeenten daaruit dan kunnen distilleren.

Onderwerpkeuze en nieuwe onderwerpen

Algemeen wordt aangegeven, dat de Raad in de verslagperiode veel focus heeft gehad voor onderwerpen die gericht zijn op aanbodversterking en op versterking van lokaal arbeidsmarktbeleid. Met dat laatste voldoet hij aan zijn taak om een draai te maken in de aandacht van onderwerpen en activiteiten. Er is echter een groot aantal respondenten, dat aangeeft dat deze focus wel erg sterk is geweest. Zo wordt door een aantal respondenten de aandacht gemist voor de mogelijkheden die (lokaal) georganiseerd bedrijfsleven heeft om te werken aan arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. *“Met de invoering van SUWI zijn sectoren en branches op achterstand gezet en die maken ook deel uit van de RWI”*, zo wordt gesteld. En in het verlengde daarvan wordt de suggestie van verschillende zijden gedaan om ook een advies te maken, dat vertrekt vanuit de (on-)mogelijkheden die sectorale organisaties en CAO-partijen hebben om actief en vraaggericht aan arbeidsmarkt-, reïntegratie en werkgelegenheidsbeleid te werken. *“Neem niet altijd het object-gemeente als vertrekpunt, maar ook object-georganiseerde bedrijfsleven of CAO-partijen”*, zo merken deze respondenten op. Meer focus op de mogelijkheden van sectoraal beleid vat de opvatting van een aantal respondenten samen.

In het verlengde daarvan wordt een reeks aan mogelijke nieuwe onderwerpen genoemd. Een aantal van deze nieuwe onderwerpen neemt de (toekomstige) tekortsituatie op de lokale arbeidsmarkt en in sectoren als focus. Welke mogelijkheden hebben actoren om daarop proactief in te spelen, welk instrumenteel kader past erbij om deze tekorten weg te werken en op te lossen? Daarnaast wordt door verschillende respondenten aangegeven ook een taak te zien voor de Raad om op lokaal-regionaal niveau de onderwijs-arbeidsmarkt te versterken: welke rol kunnen ROC's spelen in de ontwikkeling van lokaal-regionaal arbeidsmarktbeleid?

8 Netwerkfunctie

8.1 Doelen

SUWI

De netwerkfunctie van de Raad voor Werk en Inkomen ligt besloten in de Wet SUWI uit 2001. Met de aangepaste taakvoering die is neergelegd bij wet op 3 maart 2005, heeft de Raad tot taak om gevraagd en ongevraagd adviezen uit te brengen op het terrein van:

- het beleid met betrekking tot werk en inkomen;
- het arbeidsmarktbeleid;
- de bevordering van de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt.

Kort en goed stelt de Raad zich tot taak om binnen bestaande kaders zaken beter te laten functioneren. Hiertoe zet het onderzoek in en brengt het adviezen uit.

Netwerkpartners

De Raad verricht veel van zijn activiteiten met netwerkpartners. Dat zijn in de eerste plaats het UWV en het CWI. Deze kunnen *object* zijn, bijvoorbeeld als het gaat om verbeteringsmogelijkheden binnen de werkstructuren en uitvoering van activiteiten die door het UWV en het CWI worden verricht. Het advies inzake het vacatureoffensief is daarvan een voorbeeld. Daarnaast kunnen deze partijen *subject* zijn. In dat geval gaat het bijvoorbeeld om comakerprojecten, die door de RWI samen met een of meerdere netwerkpartners worden uitgevoerd. Ook hiervan is het vacatureoffensief een voorbeeld. Het project is in hechte samenwerking tussen de Raad en het CWI tot stand gebracht, geëvalueerd. Uiteindelijk heeft de Raad op basis van de bevindingen uit de evaluatie zijn advies opgesteld; hierbij was het CWI betrokken in de begeleidingscommissie. Met het UWV en met het CWI zijn samenwerkingsprotocollen overeengekomen. Deze hebben eerst en vooral tot doel om elkaar bijtijds en wederzijds te informeren over zaken die voor de ander van belang zijn. Daarnaast regelt het protocol ook het Bestuurlijk Overleg (CWI-RWI, UWV-RWI) dat tweemaal per jaar plaatsvindt. Tenslotte regelt het protocol de wederzijdse afstemming van (voorgenomen) onderzoeksactiviteiten. Hiertoe dient ook het Platform Onderzoek, waarvan naast de genoemde partijen ook het ministerie van SZW (voorzitter) en het IWI deel uitmaken.

Dan zijn er de netwerkpartners, die meewerken aan de transparantietaak van de Raad. Inmiddels zijn, zoals verderop wordt beschreven, deze partners verenigd in de Stichting Blik op Werk. Op verzoek van de minister van SZW, neergelegd in een brief van 18 november 2005 speelt de RWI een makelende begeleidende rol bij het bijeenbrengen van partijen om samen de transparantie-instrumenten op de reïntegratiemarkt vorm te geven. In Blik op Werk zijn vertegenwoordigd: sociale partners, VNG, BOREA, BOA, UWV en LCR. De voorzitter van de RWI is op eveneens onafhankelijk voorzitter van de Stichting Blik op Werk.

En dan is er de LCR. Met de LCR heeft de Raad een protocol gesloten. In de Regeling Overleg RWI met LCR¹ zijn de spelregels voor overleg neergelegd. Met de invulling van een overleg met de LCR beoogt de RWI een meerwaarde te bereiken in de kwaliteit van zijn voorstellen. De conceptvoorstellen van de Raad worden door de LCR van advies en

¹ Gepubliceerd in de Staatscourant van 2 juni 2005

commentaar voorzien. Dat heeft tot doel om deze adviezen en voorstellen nog beter te laten aansluiten bij de belangen van de cliënt, waarvoor de LCR immers wettelijk opkomt.

8.2 Activiteiten

Algemeen

In de activiteiten die de Raad in de verslagperiode heeft verricht staan twee zaken centraal:

- Het vacatureoffensief;
- Stichting *Blik op Werk*

Op deze activiteiten wordt afzonderlijk ingegaan. Daarnaast heeft de Raad een aantal onderzoeken en adviezen tot stand gebracht, die ingrijpen op de werkwijze van SUWI-partners en de SUWI-taken als onderwerp hebben. Te noemen zijn ondermeer:

- Pilots seizoensarbeid met een actieve betrokkenheid vanuit CWI en UWV;
- Fase-indeling werkzoekenden, het voorstel van de RWI om de plicht tot fasering van werkzoekenden in vier fasen uit de SUWI-wet te schrappen en om het Algemeen Keten Overleg te verzoeken een alternatief landelijk model vast te stellen;
- Startklaar, voorstellen voor een sluitende aanpak voor jongeren zonder diploma;
- Onderzoek: De weg terug van arbeidsongeschiktheid naar werk;
- Onderzoek: Innovatie van arbeidsintegratie, waartoe leidt het tweede spoor?

Vacatureoffensief

Op basis van de opgedane ervaringen met het vacatureoffensief¹, dat een kop vormt op het vernieuwde dienstverleningspalet van het CWI aan werkgevers (Focus op Werk) is door de Raad een advies opgesteld aangaande het dienstverleningsconcept van het CWI. Onder de titel *Het Vizier op Werk* heeft de Raad op 27 juni 2005 een advies aan de bewindslieden over het vacatureoffensief en de dienstverlening van het CWI voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt (klant-werkgever, sectoren) afgegeven. In dit advies constateert de RWI dat het vacatureoffensief samen met Focus op Werk een impuls heeft gegeven aan vraaggericht werken op het CWI, daar dat hier nog veel te doen is. Het advies bevat verbeteringsuggesties, ondermeer in de vorm van een meer persoonlijke dienstverlening voor de klant-werkgever.

Blik op Werk

De Raad bevordert de kwaliteit en de transparantie van de reïntegratiemarkt. Dat gebeurt ondermeer door het verrichten van onderzoek, het uitvoeren van marktanalyses en het doen van voorstellen. Daarnaast onderhoudt de RWI de Reïntegratiemonitor. Dat is een zeer uitgebreid overzicht van bedrijven in Nederland die zich bezighouden met de reïntegratie van werklozen, arbeidsgehandicapten en zieke werknemers.

Bij convenant van 9 maart 2005 hebben vragers en aanbieders op de reïntegratiemarkt de wil uitgesproken om te komen tot een hechte samenwerking en op die manier te willen werken aan de bevordering van de transparantie op de markt voor reïntegratie en Arbo-dienstverlening. Bij het convenant, dat de opmaat biedt voor de Stichting *Blik op Werk* zijn betrokken: de centrale werknemersorganisaties, de centrale werkgeversorganisaties, VNG, UWV, LCR, BOA, BOREA en RWI. Partijen willen door samenwerking een betere samenhang bereiken om de markt transparanter te maken voor marktpartijen. Daarom worden alle bestaande (en nog te ontwikkelen) transparantie-instrumenten

¹ Neergelegd in het evaluatierapport *Evaluatie Vacatureoffensief CWI*, uitgevoerd door ECORYS en verschenen in juni 2005.

ondergebracht bij de Stichting Blik op Werk. het gaat daarbij om de volgende instrumenten en activiteiten:

- Blik op Werk Keuzegids (voorheen RWI Reïntegratiemonitor): de Keuzegids geeft een overzicht van bedrijven die actief zijn op de markt voor reïntegratie, interventie en Arbo-dienstverlening. Hierbij gaat het om meer dan 800 landelijke en regionale bedrijven die zich presenteren aan potentiële cliënten en opdrachtgevers. Met name met de ommekomst van de IRO is dit een belangrijk transparantie-instrument;
- Blik op Werk Tevredenheidsmeting (voorheen onderzoek van BOREA/RWI): gegevens over de tevredenheid van opdrachtgevers (1.650) en cliënten (19.000) over 111 aanbieders van diensten;
- Blik op Werk BOREA Keurmerk (voorheen BOREA Keurmerk): tot nu toe hebben 90 bedrijven (80% van de markt) dit keurmerk behaald;
- Blik op Werk BOA Keurmerk (voorheen BOA Keurmerk): dit keurmerk is nieuw. Tot nu toe hebben 15 bedrijven (85% van de markt) dit keurmerk gehaald.
- Blik op Werk Reïntegratiemeldpunt (voorheen RWI/VNG Reïntegratiemeldpunt). Hier kunnen gemeenten hun aanbestedingen en gunningen aanmelden. Zeven maanden na de start in april 2005 zijn op het Reïntegratiemeldpunt 69 aanbestedingen van 51 Nederlandse gemeenten gepubliceerd, inmiddels staat de teller op 92 aanbestedingen van opdrachten en 33 aankondigingen van gunningen van 68 deelnemende gemeenten.

Daarnaast wordt gewerkt aan de totstandkoming van de contractenbenchmark. Hierin kunnen gemeentelijke opdrachtgevers de kwaliteit van de gegunde opdrachten op inhoudelijke noemers bekijken en vergelijken.

8.3 Opbrengsten

In vergelijking met de eerste periode (tot halverwege 2004) valt op, dat de RWI in de periode 2004-2006 relatief weinig adviezen en voorstellen heeft gedaan die rechtstreeks ingrijpen in de werkprocessen van UWV of CWI. Het belangrijkste is het vacatureoffensief geweest. Dat is geëvalueerd en uitgemond in een advies aan het ministerie van SZW. Het vacatureoffensief heeft ook verder bijgedragen aan de verdere versterking van de vraaggerichte en werkgeversgerichte activiteiten van het CWI, hoewel hier - getiteld op de inhoud van het advies – volgens de Raad ruimte is voor verdere uitbouw van deze dienstverlening, met name op maatwerk geschoeid.

Hard is gewerkt aan het scala aan transparantie-instrumenten en aan de totstandkoming van een nauwe samenwerking tussen de partijen op de reïntegratie en interventiemarkt. Zoals verderop (effecten en waardering) wordt beschreven, zouden deze resultaten niet zonder de actieve betrokkenheid van voorzitter en bureau van de Raad zijn bereikt. Toch staat Blik op Werk nog aan het begin van zijn opdracht. Er is al veel ontwikkeld, maar nog een lange weg te gaan. Zo heeft het reïntegratiemeldpunt nog slechts een gerealiseerd marktaandeel van ongeveer 10-15%. En bevat de tevredenheidsmeting tot nu toe nog slechts subjectieve gegevens en laat het nog weinig zien van in de praktijk door reïntegratiebedrijven geboekte resultaten. De Raad probeert in de activiteiten van Blik op Werk het momentum erin te houden. Dat geschiedt, doordat de voorzitter van de RWI ook onafhankelijk voorzitter is van Blik op Werk. Ook worden door het secretariaat van de RWI veel diensten toegeleverd aan Blik op Werk: in totaal gaat het om 3,5 FTE. En ten slotte tracht Blik op Werk door een vernieuwende werkwijze versnelling in de activiteiten en verdere totstandkoming van de transparantie-instrumenten teweeg te brengen. Zo wordt de contractenbenchmark ontwikkeld met en door een koploperwerkgroep, waarin 16 gemeenten zijn vertegenwoordigd.

8.4 Effect en waardering

SUWI-partners UWV en CWI

Eerder al is beschreven, hoe de adviezen van de Raad door UWV en CWI worden gewaardeerd. In het algemeen wordt door de ketenpartners opgemerkt, dat de relatie met de RWI in de afgelopen periode is verbeterd en versoepeld, “*de Raad zit lekkerder in zijn vel en dat merk je*”, zo wordt opgemerkt. Daarbij wordt van zowel de zijde van het UWV als van het CWI aangereikt, dat er veel meer mogelijkheden voor samenwerking zijn dan tot nu toe wordt opgepakt. Door het CWI wordt daarbij het vacatureoffensief als voorbeeld genoemd, dat laat zien dat met samenwerking goede resultaten kunnen worden geboekt. Gewezen wordt op de mogelijkheden om gezamenlijk te werken aan toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt. Alom wordt de prettige samenwerking met de RWI geroemd. Tegelijkertijd is er wel afstandelijkheid. Van de kant van de SUWI-partners wordt gesteld, dat er betrekkelijk weinig betrokkenheid is bij de vormgeving van nieuwe activiteiten en de ontwikkeling van het Jaarplan. Anderzijds komt het minder dan vroeger voor, dat een van de SUWI-partners plotseling door de Raad wordt geconfronteerd met uitvraag van gegevens met een aanzienlijke administratieve belasting van de werkorganisatie. Toch blijft het evenwicht tussen ‘halen en brengen’ in de ogen van deze respondenten een zorgpunt. Gepleit wordt voor meer breedte (in de SUWI-keten) bij de keuze van onderwerpen door de Raad.

De adviezen van de Raad worden door de SUWI-partners gewaardeerd. Daar ligt volgens hen ook de kracht van de Raad, omzetten van beleidsdenken in praktisch handelen. Daarbij ligt wel een bottom line. Het behoort niet tot de taak- en maatvoering van de Raad om door middel van handreikingen en adviezen de eigen werkprocessen van CWI en UWV te helpen versterken. Dat wordt ook van de zijde van de Raad wel aangegeven. Het vacatureoffensief is daarop eigenlijk een uitzondering: welbegrepen eigenbelang van CWI en partijen binnen de Raad maakten dit mogelijk.

Daarmee wordt tegelijk bedoeld op een andere, belangrijke en informele rol van de Raad, die van smeerolie in de SUWI-keten. De Raad speelt veelvuldig een rol, zo wordt meermalen opgemerkt, om potentiële ruzies of conflicten tussen ketenpartners, hetzij tussen ketenpartners en hun omgeving (SZW, politiek) te beslechten of te voorkomen. Deze informele rol, vooral ook ingevuld door de voorzitter mag niet worden onderschat.

LCR

De LCR is in veel sterkere mate dan voorheen betrokken bij de totstandkoming van de adviezen en producten van de Raad. Dat loopt nu heel soepel, zo wordt aangegeven. Het vormt inmiddels een vast onderdeel van het werkproces van de Raad, vormgegeven in de productenkalender, om vroegtijdig de LCR om advies te vragen. Ook lopen medewerkers van de Raad veel vaker naar binnen, de LCR is immers op hetzelfde adres gehuisvest.

Tegelijk wordt aangegeven, dat niet altijd helder is in welke mate de adviezen en bemerkingsen van de LCR worden meegewogen in de besluitvorming van de Raad. Maar, zo wordt gesteld, naast de lijnen naar de Raad toe, heeft de LCR ook eigen beïnvloedingsmogelijkheden die het ook actief benut.

De LCR is van mening, dat de RWI te weinig de paraplu-functie vervult die het met SUWI heeft meegekregen. De activiteiten van de Raad liggen weinig op het werkveld van UWV en CWI zo wordt opgemerkt. Daarnaast stelt de LCR voor om de talloze pilots die er in Nederland lopen op het terrein van cliëntentoeleiding eens goed onder de loep te

nemen, te wegen en te evalueren, de best practices eruit te halen, zowel lokaal als sectoraal etc. Hier ligt een belangrijke nieuwe taak voor de RWI.

De LCR is tenslotte tevreden over de kwaliteit van de (eind-)producten van de Raad, zoals de nota rond regionaal arbeidsmarktbeleid. De RWI is in de ogen van de LCR hét instituut waar innovatief wordt nagedacht over toekomstig arbeidsmarktbeleid.

Omgevingspartners: transparantie

Er is veel waardering vanuit de omgevingspartners (BOA en BOREA) voor de wijze waarop de Raad zich heeft ingespannen om Blik op Werk van de grond te krijgen. Dat heeft in hun ogen resultaat gehad en voor versnelling gezorgd. Vooral de proactieve rol van de voorzitter wordt genoemd. Dat is ook de reden waarom partijen de voorzitter van de RWI ook op persoonlijke titel hebben voorgedragen als de voorzitter van BOA.

Zoals eerder beschreven, is Blik op Werk nu onderweg en staat het aan het begin van een intensief traject waarin de transparantie-instrumenten worden vormgegeven. Daarbij wordt de actieve medewerking gezocht en gevonden van gemeenten. Deze doen daar, zo blijkt uit de gesprekken die we hebben gevoerd, graag aan mee. Zij zien het belang van instrumenten die hen bij de keuze van aanbestedingstrajecten kunnen faciliteren. Daarnaast wordt op natuurlijke wijze vormgegeven aan standaardisatie van transparantienormen, bijvoorbeeld bij de opbouw van de contractenbenchmark. Daarbij worden wel nuanceringen bij de waarde van het instrumentele kader geplaatst. *“Neem bijvoorbeeld het klanttevredenheidsonderzoek”,* zo geeft een respondent aan. *“Dat geeft mij wel een beeld welke uitvoerders voor welke trajecten het meest geschikt zijn maar ontslaat mij als gemeente nog niet van de verplichting om openbaar aan te besteden.”* Aangegeven wordt, dat het Reïntegratiemeldpunt bij gebleken succes in zijn eigen staart zou kunnen bijten. *“Ik moet er niet aan denken, dat er straks 700 aanbieders op de stoep staan die de informatie van de website hebben geplukt”,* zo wordt gesteld.¹ Daarbij wordt aangegeven, dat het meldpunt dit gemeenten veel administratief werk uit handen kan nemen: dit wordt ook door een aantal respondenten bevestigd. Als het Blik op Werk-keurmerk toetst op financiële draagkracht en solvabiliteit, dan kan al een goede preselectie worden gemaakt in de aanbestedingsprocedure, zo wordt door respondenten gesuggereerd.

Kijkend naar andere branches, die werken op het snijvlak van publiek en privaat en die beschikken over een keurmerk, kan daarnaast de conclusie worden getrokken dat de werksoorten van het secretariaat van Blik op Werk (keurmerken toekennen, intrekken, financieel toetsen, cursussen, instrumenten, helpdesk) binnen de activiteiten van de Raad een bijzondere plaats innemen. Er is een aantal andere branches met keurmerk, dat om deze reden ook fysiek de keurmerkactiviteiten in een afzonderlijke entiteit, bijvoorbeeld een Stichting heeft ondergebracht.² Gelet op het feit, dat het Blik op Werk-keurmerk gezaghebbend wil zijn en een leidraad voor afnemers bij de keuze, met wie men in zee wil gaan, is betrouwbaarheid en objectiviteit bij de te kiezen structuur van groot belang.

Door veel respondenten wordt erop gewezen dat het van belang is om de relatie tussen het secretariaat van Blik op Werk en dat van de RWI te verzakelijken. Dat kan bijvoor-

¹ Overigens is nog geen van de deelnemende gemeenten om deze reden afgehaakt.

² Een voorbeeld is de Stichting Financiële Toetsing (SFT) in de uitzendbranche.

beeld in de vorm van een contract en een SLA. Maar, zo wordt tevens opgemerkt, *“het is nog een couveusekindje. Zorg er wel voor dat het kindje levensvatbaar kan worden.”* Ten slotte wordt door enkele respondenten opgemerkt, dat een dubbel voorzitterschap een potentieel belangenconflict in zich kan herbergen, bijvoorbeeld als de Raad objectief neutraal advies moet uitbrengen over de transparantie van de reïntegratiemarkt zelf.

Nieuwe onderwerpen

Door de gesprekspartners zijn ook nieuwe op te pakken onderwerpen genoemd. Wat daarbij uitspringt is de suggestie van de zijde van het CWI om aan de slag te gaan met de baan-baan mobiliteit. De Raad zou dan aan kunnen geven, welke rol CWI en UWV daarbij zouden kunnen spelen. Andere onderwerpen die worden genoemd, zijn: arbeidsmarktperspectieven voor oudere werkzoekenden, Nuggers en onderwerpen die raken aan de kwaliteit van arbeid.

9 Kennisfunctie

9.1 Doelen

De kennisfunctie van de RWI is onlosmakelijk verbonden met zijn adviesrol. Om goede en betrouwbare adviezen te kunnen formuleren is kennis van groot belang. De kennisfunctie van de Raad is dus nauw gerelateerd aan een van de centrale taken van de Raad. Veelal gaat een inventarisatie of een onderzoek vooraf aan een later uit te brengen advies: in de meeste gevallen (Poolshoogte bijvoorbeeld en de evaluatie van het vacatureoffensief) wordt het onderzoek ook als zelfstandig product gepubliceerd.

Kennis is daarbij niet alleen informerend en ondersteunend maar ook agendazettend. Door de kennis die bij de Raad aanwezig is over de werking van de arbeidsmarkt, de mechanismen die werken in hoog- en laagconjunctuur, over de positionering en activiteiten van partijen en zeker ook over de politieke ontwikkelingen is de Raad in staat om kennis optimaal in te zetten in zijn adviesrol.

Kennis is dus geen doel op zich maar staat in dienst van de primaire functies van de Raad. Dat impliceert ook dat de aard van de nagestreefde kennis een richting kent. De richting is vooral een beleidsmatige, maar in toenemende mate ook een praktisch uitvoerende. Door de samenstelling van de Raad waarin naast sociale partners de gemeenten een prominente rol spelen, heeft de praktische uitvoerende kennis een sterke oriëntatie op de gemeentelijke uitvoeringspraktijk van SUWI.

De kennisfunctie van de Raad laat zich dan als volgt in drie doelen samenvatten. De Raad verzamelt kennis als opmaat voor een uit te brengen advies. Daartoe voert het zelf deskresearch uit. Als er dan kennislacunes aanwezig blijken, wordt extern onderzoek uitgezet. Daarnaast verzamelt de Raad actuele arbeidsmarktinformatie: deze kennis wordt gebruikt om toekomstige activiteiten in het nieuwe jaarplan van de Raad te schragen. Tenslotte verzamelt de Raad kennis teneinde deze kennis weer in het veld van gemeenten en sociale partners te verspreiden: de Handreikingen zijn daarvan een voorbeeld.

Een publieke kennisfunctie hoort nadrukkelijk niet bij het takenpakket van de Raad.

9.2 Activiteiten

De Raad heeft een grote variëteit aan kennisproducten ontwikkeld. Genoemd zijn uiteraard de adviezen en onderzoeken. Daarnaast en direct ondersteunend daaraan zijn de producten die de Raad produceert om ketenpartijen optimaal te informeren over relevante ontwikkelingen.

Een eerste product dat in dit kader te noemen is betreft de *jaarlijkse arbeidsmarktanalyse*. Deze analyse was tot 2004 onderdeel van het Beleidskader maar bij de opheffing van deze productie heeft de arbeidsmarktanalyse een eigenstandig karakter gekregen. De arbeidsmarktanalyse wordt gebruikt om nieuwe en actuele beleidsthema's waarmee de Raad (in het navolgende jaar) aan de slag kan, te identificeren en te beschrijven.

Een ander eigen kennisproduct vormen de signalen die op de website worden gepubliceerd. Hierbij geeft de Raad op geheel eigen wijze invulling aan zijn kennisfunctie. Deze

signalen zijn gericht op de kennisfunctie richting arbeidsmarktprofessionals op allerlei niveaus. In de signalen worden actuele kennisproducten en inzichten van allerlei partijen (ministeries, onderzoekbureaus, ketenpartijen) neergelegd in een korte bondige presentatie van de opbrengsten. Tenslotte heeft de Raad een nieuwsbrief (RWI-zine) waarvan de oplage gestaag toeneemt van 1500 1,5 jaar geleden tot boven 2500 begin 2006.

Alle producten (adviezen, onderzoeken en signalen) worden op de site van de RWI geplaatst. De eigen producten worden direct bij verschijning op de site gezet. De signalen bevatten de verwijzingen naar de producten die elders verschijnen en worden doorgaans binnen 1-3 weken in de signalen opgenomen. Er staan op de site geen tellers op de afzonderlijke producten, wel laat de totaal teller van bezoeken aan de site zien dan het aantal bezoekers aan de site in 1,5 jaar ongeveer verdubbeld is.

De kennisproducten zijn binnen het bureau van de Raad niet specifiek geconcentreerd op één plek. Een van de twee afdelingen is die van onderzoek en analyse. Daar ligt het zwaartepunt van de kennisproductie en wordt het eigen onderzoek van de Raad uitgezet en begeleid.

Maar de kennisfunctie is belangrijk breder dan dat. Ook de afdeling beleid speelt een belangrijke rol in deze. Daar ligt bijvoorbeeld ook de productie van de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse. Een tendens die de laatste jaren ook sterker wordt is de verwevenheid van de afdelingen beleid en onderzoek. Dat zien we in de organisatie ook steeds vaker terug door het nauwgezet gezamenlijk optrekken van beide afdelingen. Bij de afdeling beleid ligt het accent niet zo zeer op de productie van kennis maar veeleer op het effectief inzetten van kennis.

Ten slotte vormen de medewerkers van de afdeling communicatie een onlosmakelijk onderdeel van de kennisketen. Zij zorgen voor een effectieve communicatie met vooral arbeidsmarktprofessionals, beheren de website en zorgen voor de communicatie naar de media.

9.3 Opbrengsten

Naast de in hoofdstuk 6 genoemde adviezen en de in hoofdstuk 8 beschreven transparantie-instrumenten (die beide in dit hoofdstuk niet zullen worden beschreven), worden door de Raad regelmatig onderzoeken geproduceerd. In 2004 en 2005 zijn beide keren een 8-tal rapporten geproduceerd.

In 2004 werden rapporten gepubliceerd over grensarbeid, de reïntegratiemarkt en over buitenlandse voorbeelden dienaangaande, over het vangnet van de bijstand, over de samenwerking in de SUWI keten, over schoolverlaters en een specifiek sectoraal rapport (zorgsector) over ziekteverzuim en WAO-instroom. Er ligt daarmee een onmiskenbaar accent op de onderkant van de arbeidsmarkt, hoewel grensarbeid en het rapport over de zorgsector duidelijk breder zijn.

In 2005 ligt het accent in mindere mate op de onderkant van de arbeidsmarkt en wordt gekozen voor een breder scala aan onderwerpen. Er verschijnen rapporten over de SVWW-projecten (subsidie van de Raad), over de naar werk vanuit de arbeidsongeschiktheid, de evaluatie van het vacatureoffensief, een beschrijving van de reïntegratieladders, een quick scan over de gevolgen van de opnieuw ingevoerde sollicitatieplicht

voor ouderen en een tweetal onderzoeken over arbeidsmigratie: een over arbeidsmigranten uit Polen, en een over offshoring van de Nederlandse ICT

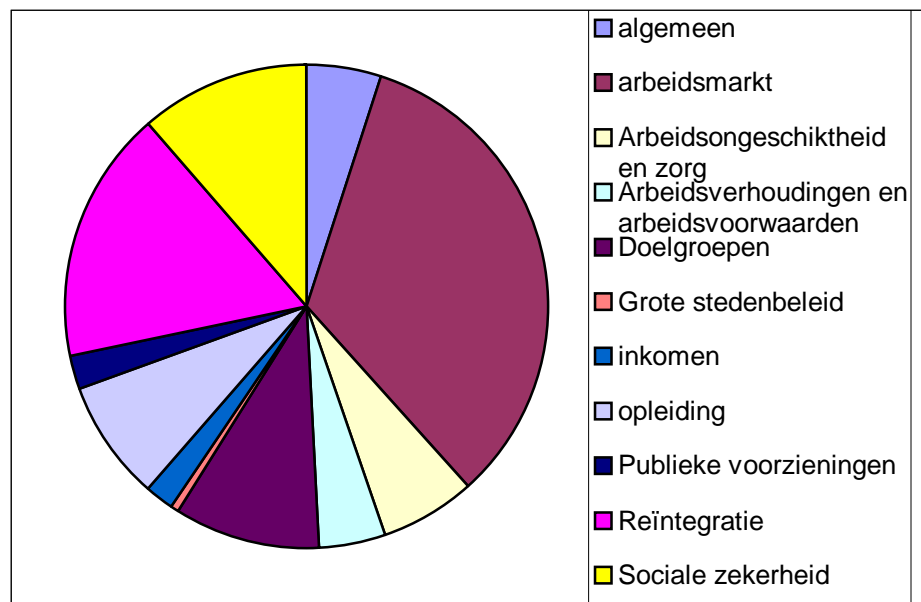
Voor 2006 zijn vooralsnog geen onderzoeksrapporten gepubliceerd. De vraag dringt zich op of de eind 2004 ingezette tendens om het onderzoeksbudget van de RWI drastisch terug te brengen hieraan debet is.

Naast de externe onderzoeken heeft de Raad ook analyses en discussienota's gepubliceerd. Dit zijn stukken waarvan de productie bij de Raad (bureau) zelf ligt. Zij werden in het voorgaande hoofdstuk reeds gemeld bij 6.3.

En dan nog de *signalen*. De Raad heeft een lange traditie van het produceren van signalen op de website van de Raad. Signalen gaan over belangrijke nieuwsfeiten over de arbeidsmarkt in brede zin. Signalen worden doorgaans binnen enkele weken na het verschijnen van een publicatie op de site gezet. In het overzicht van signalen worden geen signalen meer gepresenteerd na medio april 2006. In 2006 waren er 54 signalen en in 2005 169.

Inhoudelijk gaan de signalen over een diversiteit aan onderwerpen. Veruit het grootste segment gaat over de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn reïntegratie en sociale zekerheid belangrijke aandachtspunten. De signalen worden heel breed gepresenteerd: zowel sectorale als regionale gegevens worden neergezet. Zowel de onderkant van de arbeidsmarkt als ook de bovenkant worden belicht. Er worden veel nieuwe Nederlandse rapporten gepresenteerd die door andere partijen in de keten worden verspreid, maar ook buitenlandse literatuur wordt gepresenteerd. Tenslotte wordt ook aandacht besteed aan internationaal vergelijkend materiaal en doorkijkjes naar verwachtingen over de toekomst van de arbeidsmarkt.

In de onderstaande grafiek zien we een overzicht van de signalen naar onderwerp (periode 2005-medio 2006)



9.4 Effecten en waardering

De kennisproducten van de Raad worden alom gewaardeerd. Niet alleen de organisaties die vertegenwoordigd zijn in de Raad hebben grote waardering voor de kwaliteit van de kennisproducten; ook andere ketenpartijen waarderen unaniem de hoge kwaliteit van de kennis. De samenstelling van de Raad en de kennis die bij de respectievelijke achterbannen aanwezig is, draagt daar zeker aan bij. Deze verbinding is niet elders te vinden en dat geldt ook voor de kennisproducten. Met name de transparantie van de reïntegratiemarkt is aan de Raad te danken, zoals eerder beschreven in hoofdstuk 8.

Arbeidsmarktanalyse

De jaarlijkse arbeidsmarktanalyse wordt gezien als een van de belangrijkste kennisproducten van de Raad. De analyse is agendazettend voor de activiteiten van de Raad zelf. Vooral het integrale karakter van de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse wordt gewaardeerd: daarin onderscheidt dit product zich van andere arbeidsmarkttrappen van andere organisaties (CBS, OSA, CWI) die een meer partieel karakter hebben.

Zowel door de werkgevers- als werknemersorganisaties wordt het belang van de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse onderschreven. Deze organisaties geven aan dat hun leden de informatie gebruiken voor strategiebepaling en is deze ook daar agendazettend. Bij gemeenten is eveneens veel waardering voor de analyse. Niet alleen de VNG geeft dit aan maar ook individuele gemeenten melden dat zij de analyse gebruiken voor eigen gemeentelijke arbeidsmarktanalyses.

De ketenpartners ten slotte zijn even unaniem in hun oordeel. Veel waardering valt de Raad ook hier ten deel. Voor UWV en CWI is de arbeidsmarktanalyse een van de belangrijke jaarlijks terugkerende documenten waar voor deze organisatie ook belangrijke aanknopingspunten gevonden worden voor eigen beleid.

Aard van de kennis

De kennisfunctie van de Raad wordt met name door de ketenpartners getypeerd als beleidskennis; dit in onderscheid met de praktijkkennis. Volgens hen is dat accent ook juist. Operationele kennis over de eigen werkprocessen is de verantwoordelijkheid van deze instellingen zelf. Zij zien de kennisopbouw van de Raad vooral in relatie tot de adviesfunctie en beïnvloeding van Departement en Kamer en constateren dat het daar goed werkt.

Toch zien we een duidelijke verschuiving van beleidskennis naar operationele kennis zoals deze bij de werkprocessen binnen gemeenten ingezet kan worden. De kennis die neergelegd wordt in handreikingen als "Reïntegratie met voorkennis" en "Samen leren werken" gaat veel verder dan beleidskennis. Zij gaan rechtstreeks over het werk en de effecten van het werk van gemeenten.

Hier is echter veel discussie over. De producten zelf zijn nog niet echt uit de verf gekomen simpelweg omdat zij nog van relatief recente datum zijn. Een waardering bij de eindgebruikers, laat staan indicaties voor de effectiviteit daarvan is vooralsnog niet te geven. Voor gemeenten lijken deze producten vooralsnog een welkome aanvulling op de eigen kennis. De wijze van totstandkoming van deze kennisproducten (interactief, verzamelen en vertalen van best practices) draagt in positieve zin bij aan de gebruikswaarde van deze producten. Voor UWV en CWI geldt echter dat deze organisaties zichzelf als de eerst verantwoordelijke achten voor de sturing en evaluatie van de eigen organisatie. Daarin zien zij voor de Raad geen meerwaarde.

Afstemming en Platform onderzoek

Er is een platform onderzoek waarin het bureau van de Raad participeert. Andere partijen in dit platform zijn het ministerie van SZW, het UWV, CWI, IWI, de SVB. De coördinatie en het secretariaat van het platform ressorteren bij het ministerie van SZW. De taak van het platform is de afstemming van de productie van kennis en het bevorderen van de kennisverspreiding en gebruik van de kennisproducten te stimuleren. Het heeft immers weinig zin om op meerdere plaatsen dezelfde kennis te produceren.

Volgens alle gevraagde partijen is het duidelijk dat de coördinerende taak de afgelopen tijd is blijven liggen en dat partijen daar veel last van hebben. Het ministerie van SZW heeft inmiddels maatregelen getroffen om dit knelpunt op te heffen. Een senior beleidsmedewerker van UB heeft vanaf 1 januari 2006 de functie van onderzoekscoördinator waargenomen en is het afdelingshoofd Kennis van de directie UB voorzitter geworden van het platform. Er is dus vanaf 1 januari 2006 actie ondernomen om het knelpunt rond het platform onderzoek aan te pakken. Per 1 juli 2006 is formatie vrijgemaakt in de vorm van een afzonderlijke medewerker, om deze coördinerende rol ook fysiek te gaan invullen.

Terzake van de afstemming zijn twee belangrijke problemen aan de orde geweest in de gesprekken.

In de eerste plaats wordt genoemd, dat het voor beschrijvende (statistische) informatie ontbreekt aan standaarden voor de begrippen die er gebruikt worden. Dat rijpt temeer, omdat met de Wet Werk en Bijstand het aantal actoren, dat behoefte heeft aan (lokale) arbeidsmarktinformatie sterk is toegenomen. *“Als elke gemeente zijn eigen definities en standaarden hanteert, dan is het niet meer goed mogelijk om tot goede regionale, bovenlokale of landelijke verzameling van deze lokale gegevens te komen”*, zo geeft een aantal respondenten aan. Een relevant voorbeeld hiervan is de specificatie van de regio. Als er op het niveau van regio's arbeidsmarktinformatie beschikbaar moet komen dienen alle partijen een indeling in regio's te hebben die betekenisvol en tot elkaar herleidbaar is. Gemeenten hanteren hun eigen grenzen voor de indeling. Deze is echter niet bestendig omdat gemeentegrenzen veranderen door gemeentelijke herindeling. Het CWI creëert met 117 kantoren een geheel eigen werkelijkheid. Het CBS heeft in het verleden een duidelijke rol in de standaardisering gehad maar zit op dit moment niet langer in het platform onderzoek. Voor de toekomst wordt het CBS echter een blijvende en zo mogelijk versterkte rol toegedicht voor de standaardisatie.

In de tweede plaats wordt geconstateerd wordt dat er onvoldoende impulsen en incentives zijn om te komen tot afstemming van arbeidsmarktinformatie, waardoor versnippering optreedt en waardoor een goede verbinding tussen lokale arbeidsmarktinformatie en sectorale of landelijke arbeidsinformatie niet goed mogelijk is. Hier ligt een uitdagende rol voor de Raad, zo wordt in de gevoerde gesprekken aangegeven.

Er ontbreekt een stuur voor de verzameling van c.q. de integratie van verzamelde feitelijke cijfermatige informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er is wel sectorale of branchespecifieke informatie en ook gemeentelijk of regionale informatie over de arbeidsmarkt; simpelweg omdat er sectorale en regionale actoren zijn voor wie deze informatie belangrijk is. Het ministerie beschikt echter niet over het overzicht van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt op sectoraal en regionaal niveau. De coördinerende rol om deze informatie te verzamelen ligt evenmin bij andere partijen, bijvoorbeeld door het ministerie daartoe gemandateerd. Partijen in de SUWI-keten verzamelen alleen die informatie, die voor de eigen bedrijfsvoering relevant is, hierbij gaat het eveneens om partiële informatie. Maar alom wordt de noodzaak om te komen tot een goede, lande-

lijke database of coördinatie van deze lokale, sectorale en landelijke arbeidsmarktken- nis, in de gevoerde gesprekken onderschreven. Het gaat hierbij om een omvangrijke taak, waarbij de medewerking en de input van vele organisaties (gemeenten, sectoren, CBS, CWI en UWV, SZW) is vereist. Aangegeven wordt in de gesprekken, dat er in het verleden een aantal pogingen zijn gedaan om te komen tot een landelijk arbeidsmarkt- informatiesysteem.¹ Ook wordt gewezen op onze Nachbahren, waar deze informatie wel centraal wordt verzameld. Deze taak is echter dusdanig omvangrijk dat het de bud- gettaire ruimte van organisaties die daartoe qua taak toe zouden zijn toegerust (CBS, RWI) simpelweg overstijgt. Het ontbreken van stuur wordt door partijen echter wel als een fors gemis ervaren waarbij men naar het ministerie kijkt als de partij waar het ver- lossende woord vandaan zou moeten komen. De RWI heeft overigens wel de ambitie om een centrale spil in het produceren en verspreiden van deze sectorale en regionale arbeidsmarktinforma- tie te willen zijn. Deze competentie wordt hen ook door uiteenlo- pende partijen toegedicht. Het ontbreekt echter aan middelen en de bezuinigingen op het budget van de Raad hebben dit perspectief alleen maar meer op afstand geplaatst.

Kennis en netwerken: comakership

De RWI heeft een voor de Nederlandse arbeidsmarkt overkoepelende kennisfunctie met een duidelijk accent op de gemeentelijke arbeidsmarkt. Alle organisaties waarvoor de arbeidsmarkt een betekenis heeft verzamelen echter eigen kennis. Dit geldt voor de ke- tenpartners als UWV en CWI die voor de eigen werkprocessen strategische beleidsin- formatie nodig hebben om het functioneren van de eigen organisatie te optimaliseren. Dat geldt ook voor individuele gemeenten. Ook daar is het van belang om diepgaande kennis te hebben over de eigen bijstandsgerechtigden en de werkzaamheden die voor hen worden uitgevoerd. Tenslotte natuurlijk de sectorale belangen waar informatie wordt bijgehouden voor de arbeidsmarkt van tandartsen, kappers, stukadoors of advo- caten.

Door partijen wordt het van belang geacht om kennis veel meer te gebruiken en naast standaardisatie wordt comakership gezien als een belangrijk instrument om kennis effi- ciënter te produceren en intensiever te gebruiken. In de gevoerde gesprekken is veel- vuldig gepleit voor comakerprojecten. Dit proces staat nog pas in de kinderschoenen maar de partijen zijn het er over eens dat de gezamenlijke productie van kennis de toe- komst is. Dat impliceert uiteraard ook het bundelen van krachten en middelen.

Op dit punt is er echter ook wezenlijke kritiek op de houding van de RWI. Nog te vaak gebeurt het dat de RWI vooral kennis komt halen en niet komt brengen, of dat de Raad het verzamelen en gebruiken van kennis naar zichzelf toehaalt en daarbij onvoldoende gebruik maakt van reeds aanwezige kennis bij SUWI-partners of van het gegeven dat uitvoeringspartijen als UWV en CWI juist ook zelf belang hebben bij die kennis. Daar- naast wordt aangegeven, dat de RWI ook bij zijn kennisproducten meer moet focussen op die activiteiten, waar alle partijen in de keten belang bij hebben en bij de ontwikke- ling van voorgenomen onderzoeksactiviteiten ook de visies van ketenpartners zou moe- ten betrekken: hiervan is sinds kort ook sprake, zo is ons in de gesprekken te verstaan gegeven.

¹ Een voorbeeld vormt het voormalige CBA, waar gewerkt is aan de verzameling van sectorinformatie in de vorm van de Sectormonitor.

10 Conclusies

10.1 Algemeen

Goede invulling nieuwe taken van de RWI

De Raad heeft op proactieve wijze invulling gegeven aan zijn nieuwe, bijgestelde taken, met name ook in de sfeer van focus op lokaal arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. De ontwikkelde instrumenten van de Raad laten dat ook zien, er ligt een sterkere focus op praktische handreikingen en kennisinstrumenten waarmee de achterbannen van de Raad kunnen werken. De focus op het mesoniveau komt in de feitelijke uitwerking van deze instrumenten niet altijd even sterk naar voren. Tegelijk constateren wij dat in de verslagperiode het zwaartepunt heeft gelegen op activiteiten, waarmee met name gemeenten uit de voeten kunnen. Aandacht voor sectorale, of op werkgevers- en werknemersorganisaties gerichte onderwerpen stond in de verslagperiode minder in de focus.

De afschaffing van het jaarlijkse Beleidskader heeft geen negatieve connotaties opgeleverd. De afschaffing van deze verplichting heeft ertoe geleid, dat de medewerkers van de Raad zich nu kunnen focussen op actuele beleidsadviezen die zijn toegesneden op actuele of innovatieve beleidsthema's. De afschaffing van het Beleidskader is daarmee een "blessing in disguise". De Raad is nu veel flexibeler om op politiek actuele onderwerpen in te spelen en daarop advies af te geven. Daarvan maakt de Raad ook graag en dankbaar gebruik.

Het is de doelstelling van de Raad om binnen bestaande kaders zaken beter te laten werken en daarvoor de beïnvloeding van het beleid van het ministerie van SZW en de 2^e Kamer als politiek instrument te gebruiken. De Raad is daarmee als zodanig geen beleidsvormend orgaan; daar kent de politiek haar verantwoordelijkheid.

Toename arbeidsproductiviteit

De activiteiten van de Raad in de periode 2004-2006 zijn in intensiteit en in omvang toegenomen. Dat komt ook omdat de aandacht voor minder nuttige onderwerpen, dus onderwerpen zonder duidelijk aanwijsbaar resultaat, is afgenomen. Gelet op de afgenomen formatieve bezetting kan dan worden gesteld, dat daarmee de arbeidsproductiviteit en efficiëntie in de activiteiten van de RWI in de verslagperiode is gegroeid. Ook is de werkdruk op het bureau van de Raad toegenomen.

De Raad levert in de visie van velen hoogwaardige producten af in de vorm van adviezen, onderzoeken, handreikingen en andere kennisproducten. De Raad geeft daarmee invulling aan de versterking van de expertisefunctie, die met de beleidsverandering in 2004 werd beoogd. Het politieke gewicht van de activiteiten van de Raad is in de verslagperiode toegenomen.

Nog geen meetbare opbrengsten

Of en in welke mate de Raad ook daadwerkelijk resultaten boekt die met de door SZW nagestreefde accentverschuivingen werden beoogd is nog niet in zijn volle breedte te meten. Daarvoor is de verslagperiode nog te kort. Wat wij wel hebben kunnen zien en vaststellen is dat de beoogde richting van de activiteiten (meer focus op lokaal beleid en samenwerking gemeenten en sociale partners, meer focus op de werking van de prak-

tijk) zichtbaar is. De resultaten hiervan, meetbaar of gekwantificeerd, laten zich met een dergelijke beperkte tijdshorizon nog niet duiden.

10.2 Adviesfunctie van de Raad

Ervaren kwaliteit van de adviezen van de Raad

De ervaren kwaliteit van adviezen van de Raad wordt door respondenten onderschreven. De waardering bij de partijen die in de Raad zelf zitten is natuurlijk groot, maar dit geldt evenzeer voor het CWI en het UWV waar de uitgebrachte adviezen met steeds meer waardering worden ontvangen. Ook de in dit onderzoek geraadpleegde partijen in de achterban van de raadsleden zijn unaniem in hun beeld. Het zijn grondige adviezen, inhoudelijk baanbrekend en er worden mooie openingen gevonden. De adviezen zijn ook innovatief omdat de belangen en visies van de raadsleden met elkaar gecombineerd worden tot een geheel dat ver uitstijgt boven vlees noch vis compromissen. Er worden door partijen in de Raad stellingen verlaten die tot voor kort "heilig" leken. Dit is des te opmerkelijker als bedacht wordt dat de RWI geen onafhankelijke leden kent. Bij adviesorganen als de SER en de Onderwijsraad zijn het immers vaak de onafhankelijke leden die voor de wenselijke innovatieve impulsen zorgen.

Er is echter ook kritiek op die kwaliteit. Zowel bij SUWI partners als bij het ministerie klinkt kritiek op het punt van de financiële doordenking van de adviezen. Mooie adviezen, zo wordt gezegd, maar de rekening is onduidelijk en ligt vrijwel per definitie bij andere partijen (kabinet, UWV). Kijkend naar de inhoud van de adviezen kunnen de onderzoekers dit verwijt echter niet altijd plaatsen en is een en ander per uitgebracht advies verschillend te interpreteren. De Raad probeert in zijn adviezen door de bank genomen rekening te houden met de financiële consequenties van zijn adviezen. Dat hij er niet altijd in slaagt om van al zijn adviezen een gedetailleerd overzicht te krijgen van de financiën is een gegeven. De vraag is ook of zijn taak en bevoegdheid zo ver reikt. Het is immers niet de taak van de Raad om wetvoorstellen te schrijven en de Raad fungeert al evenmin als rekenmeester. Kennelijk sluiten de verwachtingen van de adviesaanvragers en de taakopvatting van de Raad in dezen niet altijd naadloos bij elkaar aan.

De adviezen worden gelezen en winnen aan betekenis

De adviezen van de Raad worden door het netwerk van arbeidsmarktprofessionals in de keten en door de politiek gelezen, gebruikt en er wordt veel gezag aan toegekend. Dat heeft natuurlijk met de kwaliteit ervan te maken, maar ook met het gegeven dat de Raad als zodanig in de loop der jaren aan bekendheid en statuur heeft gewonnen. De Raad wordt ook ingeschakeld bij moeilijke thema's en door partijen die voorheen niet om advies vroegen (OCW, Tweede Kamer). Het politieke gewicht van de adviezen neemt daardoor toe.

Flexibiliteit in de totstandkoming is goed

Het jaarlijkse Beleidskader van de RWI is na de wetwijziging in 2004 als verplichting komen te vervallen. Dit blijkt goed uit te pakken. De Raad is veel meer flexibel gebleken in zijn advisering en doordat dit Beleidskader veel energie van het bureau vereiste is er ruimte gekomen om adviezen (en ook kennisproducten) sneller en efficiënter te produceren. Dit heeft ook de ruimte gecreëerd voor het sterk uitgebreide aantal adviezen.

Landing bij de politieke top is soms teleurstellend en unieke kracht van de Raad wordt onvoldoende ingezet

Adviezen zijn er voor om bekeken te worden, en evident is dat sommige adviezen niet passen bij de politieke agenda van de bewindslieden. Daarbij is bij SUWI-wet geregeld dat de Raad zelf geen politiek besluitvormend orgaan is. Het kabinet en de politiek kan en moet zijn eigen prioriteiten stellen. Er bestaat niet zoiets als de plicht tot het overnemen van adviezen. Uit het onderzoek komt naar voren, dat niet alle adviezen landen in beleid. Dat hoeft ook niet, ook niet in de ogen van Raad en departement. Ook als een advies niet in beleid wordt omgezet, kan het een positieve bijdrage hebben bij de gedachtenvorming en beleidsontwikkeling. Maar er is wel een gezamenlijk belang, dat het slagingspercentage van de adviezen omhoog gaat. Het is duidelijk dat de Raad voor de bewindslieden en het ministerie een uniek orgaan is. De enige plek waar ideeën ontstaan die voortkomen uit prioriteiten en belangen van de combinatie van sociale partners en gemeenten, partijen die veelal ook nodig zijn bij succesvolle uitvoering van beleidsplannen. Deze unieke positie en ook de mogelijkheden voor beïnvloeding en betrokkenheid vanuit de politiek wordt op het spel gezet als partijen de indruk krijgen dat er slordig of selectief met de adviezen wordt omgegaan. Dit laatste wordt door partijen met betrekking tot het advies over de onderkant zo ervaren. De smeerolie die door de minister van de Raad wordt verwacht wordt dan erg stroperig en verliest haar kracht.

Goede thema's, maar er zijn nog wensen

De thema's van de gevraagde adviezen wordt natuurlijk bepaald door de vragers. Deze worden overigens ook door de Raadsleden belangwekkend gevonden, ze zijn een schot in de roos, relevant en actueel. Er worden echter ook onderwerpen gemist waarover vooralsnog geen adviezen van de Raad zijn gegeven. Vooral de breedte van de thema's is in discussie. Allereerst is er de constatering dat de adviezen vooral gaan over onderwerpen die voor gemeenten interessant zijn. Voor onderwerpen die voor het UWV en het CWI is (te) weinig aandacht. Vooral de onderwerpen die met de echte onderkant van de arbeidsmarkt te maken hebben, met de reïntegratie, bemiddeling en toeleiding van bijstandsgerechtigden krijgen aandacht. Het voorkomen van bijstand, of zelfs het voorkomen van werkloosheid komt daardoor minder in beeld, evenals vraaggerichte of bredere onderwerpen die bijvoorbeeld te maken hebben met de relatie arbeidsmarkt-technologie of inspelen op toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt. In analyses en discussienota's zien we deze verschuiving naar bredere thema's al optreden.

Samenstelling van de Raad is goed en werkt door in de adviezen

De chemie tussen de partijen in de Raad werkt. De balans is goed. Sociale partners die gewend zijn te werken vanuit een onderhandelingspositie en de gemeenten die veel meer gericht zijn op praktische resultaten werken goed samen. De sociale partners geven vooral richting aan de adviezen terwijl de gemeenten de praktische kant en dus de uitvoerbaarheid in beeld brengen. Daardoor worden de sociale partners ook geconfronteerd met de praktische realiteit van de lokale arbeidsmarkt en de weerbarstigheid van de thema's die daar spelen. De ontvanger van de adviezen krijgt hierdoor een beter product. In het bij elkaar brengen van standpunten speelt de voorzitter van de Raad niet alleen als netwerker maar ook als materieel deskundige een belangrijke rol.

RWI niet vervlechten bij de SER

Tenslotte de relatie met de SER. Geconstateerd is dat de afstemming in de praktijk prima is en prettig verloopt. De afstand in activiteiten tussen Raad en SER is in de afgelopen twee jaar sterk gegroeid; de beide organisatie hebben een herkenbaar eigen profiel. Meer dan voorheen is de Raad bezig met praktisch beleid, dat de werelden van so-

cial partners en gemeenten dichterbijbrengt. De SER is er voor institutionele vraagstukken die ook structuur en lange termijn behelzen. Tegelijkertijd is er sprake van hechtere samenwerking, bijvoorbeeld in de vorm van waarnemerschappen. Gelet op het feit, dat zich in de huidige praktijk nauwelijks problemen voordoen is een vervlechting van organisatie-SER en organisatie-RWI niet-logisch.

10.3 Platformfunctie

Platformfunctie grootste meerwaarde RWI

Geconcludeerd kan worden dat de belangrijkste meerwaarde van de Raad de Platformfunctie is. De werelden van gemeenten en die van sociale partners, traditiegetrouw twee heel gescheiden werelden, zijn door het overleg in en de activiteiten van de Raad naar elkaar toegegroeid. Partijen brengen nu ook met elkaar in onderlinge samenwerking activiteiten tot stand.

Uit het dossieronderzoek en uit de gevoerde gesprekken maken wij op, dat de Raad proactief bezig is om aan de beleidsverandering in 2004 invulling te geven. De focus is de afgelopen periode meer komen te liggen op het faciliteren van partijen op het terrein van lokaal of decentrale arbeidsmarktbeleid. Activiteiten op dit terrein worden ook meer dan voorheen 'in samenhang' uitgevoerd: advies – pilots - faciliterende instrumenten – workshops en expertmeetings etc. In die zin tracht de Raad dichterbij te kruipen tegen de uitvoeringspraktijk bij gemeenten. De activiteiten lijken ook te landen bij de organisaties die er gebruik van (moeten) maken.

Kloof tussen landelijke afspraken en uitvoeringspraktijk groot

Er blijkt een kloof aanwezig tussen de afspraken die in de Raad worden gemaakt en de weerbaarheid in de uitvoering op lokaal niveau. Het maken van afspraken binnen de Raad hoeft er echter niet toe te leiden dat deze afspraken ook eenvoudig in de lokale praktijk kunnen worden geïmplementeerd. Partijen in de Raad spannen zich in om hun achterban te beïnvloeden in de richting van de adviezen van de Raad. Dat kent echter zijn grenzen. Individuele werkgevers zullen zich lang niet altijd gedragen conform hetgeen uitgedragen wordt door MKB-Nederland of VNO-NCW. Dit geldt ook voor de verhouding van de VNG en de individuele gemeenten en evengoed aan werknemerskant. Actieve achterbanbewerking, creatie en realisatie van draagvlak binnen de eigen geleiding lijkt daarbij de kritische succesfactor. De mate waarin ook met het departement uitgebrachte adviezen in beleidspraktijk kunnen worden omgezet is van groot belang voor de creatie en realisatie van dat draagvlak, zowel op landelijk als op sectoraal en lokaal niveau.

Raad is interactief bezig

Nog sterker dan voorheen komen de producten en activiteiten van de Raad tot stand met een actieve inbreng van diegenen, die ook met die producten moeten werken: vertegenwoordigers van gemeenten bijvoorbeeld. De Raad heeft in de afgelopen periode actief gewerkt aan interactieve beleidsvorming: het gemeentepanel en het werkgeverspanel dat recent in het leven is geroepen zijn daarvan ook voorbeelden. Ook is de discussienota rond regionaal arbeidsmarktbeleid op de website geplaatst. De Raad betreft het veld meer bij zijn activiteiten dan voorheen.

Meer evenwicht in onderwerpkeuze gewenst

De Raad heeft in de verslagperiode veel focus gehad voor onderwerpen die gericht zijn op aanbodversterking en op versterking van lokaal arbeidsmarktbeleid. Met dat laatste voldoet hij aan zijn taak om een draai te maken in de aandacht van onderwerpen en activiteiten. Daarbij valt op dat de focus van de Raad de afgelopen periode sterk gericht geweest op onderwerpen die voor met name de gemeentelijke sector van groot belang zijn: evenwicht in activiteiten en onderwerpen die voor alle geledingen in de Raad even relevant zijn stond daarbij soms onder spanning. De conclusie kan luiden dat de activiteiten van de Raad in actieve mate hebben bijgedragen aan de verkleining van de wijde kloof tussen het gedachtegoed van gemeenten en dat van sociale partners. Daar is verdere ruimte voor versterking. Vanuit het veld wordt een breed gedragen behoefte geuit om via de Raad te horen van andere goede praktijkvoorbeelden, waar men van kan leren. Meer focus op zaken die ook voor werkgevers en werknemers(-organisaties) relevant zijn kan voor meer evenwicht in de activiteiten zorgen. Dat versterkt het draagvlak onder de Raad verder.

Doelgroep Raad meso-niveau versterken

Terecht focust de RWI daarbij op het meso-niveau. Het ligt niet in de taak van de Raad om voor individuele medewerkers van individuele gemeenten instrumenten en handreikingen te schrijven. Vraag die zich daarbij aandient is of de instrumenten die de RWI ontwikkelt inderdaad zijn gericht op datzelfde meso-niveau. De handreikingen bijvoorbeeld hebben een gemengd karakter: deels instrumenteel, deels beleidsgericht. Maar dan dient zich de vraag aan wat de doelgroep is waarvoor deze handreikingen zijn geschreven: dat is niet in alle gevallen even duidelijk. Onze conclusie luidt dan, de RWI gemotiveerd voor het meso-niveau kiest en heeft gekozen, maar dat nog beter kan worden nagedacht over de afstemming tussen de aard van de activiteit en de beoogde doelgroep.

Praktijkgerichte projecten met mate oppakken

In de verslagperiode is de Raad actief in de weer geweest met pilotprojecten. De inzet van de Raad om de pilotprojecten tot leven te wekken wordt alom gewaardeerd door de respondenten die wij hebben gesproken. De pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie hebben evenwel niet het succes gebracht dat ervan werd verwacht. De projecten hebben vooral laten zien, hoe groot de kloof in de praktijk is tussen gemeenten enerzijds en georganiseerd bedrijfsleven anderzijds, zo wordt aangegeven.

Gelet op de toegenomen werkdruk op het bureau van de Raad mag een scherpe analyse van de relatie tussen slaagkans, opbrengst en benodigde tijdsinzet niet ontbreken. Meer dan voorheen moet de Raad actief keuzes maken: welke activiteiten wel en welke activiteiten niet oppakken?

De conclusie luidt dan, dat het van belang is om de succesratio van voorgenomen projecten ex-ante te toetsen: zijn er voldoende randvoorwaarden voor het welslagen van pilotprojecten aanwezig? En dienen de pilotprojecten vooral te worden gekozen op de bijdrage die zij (kunnen) leveren in het versterken van de kennisfunctie van de Raad (advies, expertise, best practices). Uitwisseling van ervaringen *tussen* de pilotprojecten via een expertmeeting wordt ook als suggestie aan de hand gedaan.

Daarnaast vragen wij aandacht voor het feit, dat de uitvoering van pilotprojecten andere personele kwaliteiten vergen dan het schrijven van beleidsnotities. Praktijkgerichte activiteiten horen bij de innovatieve en praktijkgerichte aanpak van de Raad. Daarbij is er voor het bureau geen centrale rol weggelegd in de coördinatie ervan maar wel in

monitoring van deze praktijkgerichte activiteiten; de uitvoering zou dan bij derden (hetzij gemeenten en sectororganisaties, hetzij een derde partij) kunnen worden belegd.

10.4 Netwerkfunctie

Activiteiten van de Raad breed gewaardeerd

De samenwerking met de netwerkpartners is in de afgelopen periode sterk verbeterd. Dat wordt in alle gesprekken onomwonden toegegeven. De Raad is meer op consensus gericht dan ongeveer 4 jaar geleden en de samenwerking is hechter.

Er worden ook activiteiten in samenwerking ter hand genomen. Het vacatureoffensief is daar een goed voorbeeld van. Dat is in nauwe samenspraak met het CWI gerealiseerd. Door die hechte samenwerking heeft het CWI ook kans gezien om de uitkomsten van het project bijtijds in de eigen werkprocessen van de organisatie te laten neerdalen. Blik op Werk is een ander voorbeeld. Door de intermediaire rol van de RWI zijn de verschillende en soms tegenovergestelde belangen van partijen overbrugd en zijn zaken tot stand gekomen die zonder toedoen van de Raad niet zouden zijn gerealiseerd.

Meer mogelijkheden voor samenwerking aanwezig

Daarbij kan worden geconcludeerd dat er meer mogelijkheden voor samenwerking zijn dan tot nu toe wordt opgepakt. Gewezen kan worden op de mogelijkheden om gezamenlijk te werken aan toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt. Op basis van ons onderzoek lijkt het ook goed mogelijk om binnen de SUWI-keten de baan-baan mobiliteit als nieuw onderwerp en in comakership op te pakken. Samenwerking betekent dat er ook een cultuur aanwezig moet zijn om elkaar te betrekken bij elkaars activiteiten. In die cultuur is verdere groei mogelijk. Het is van belang om voor die onderwerpen, waarvoor in de uitvoering de medewerking van een der SUWI-partners noodzakelijk is, deze al vroegtijdig bij de ontwikkeling van een advies of de vormgeving van een onderzoek te betrekken. Hier zien wij nog een kloof die kan worden overbrugd.

Evenwicht tussen halen en brengen van belang

Wij hebben geconstateerd dat – behoudens het vacatureoffensief – de activiteiten van de Raad meer zijn gericht op de achterban van de Raad zelf dan op de andere partners in de SUWI-keten. Dat is op zich een logisch voortvloeisel uit de afspraken die in 2004 met de minister van SZW zijn gemaakt. Maar uiteindelijk vindt de Raad zijn grondslag mede in de Wet SUWI. Het is dan van belang, dat de Raad ook focust op die activiteiten, die voor de andere SUWI-partners van belang zijn. dat vergemakkelijkt de samenwerking en de medewerking bij gegevensuitvraag. Gepleit wordt voor meer breedte (in de SUWI-keten) bij de keuze van onderwerpen door de Raad.

LCR tevreden

De LCR is in veel sterkere mate dan voorheen betrokken bij de totstandkoming van de adviezen en producten van de Raad. Dat loopt nu heel soepel zo blijkt uit ons onderzoek. Het vormt inmiddels een vast onderdeel van het werkproces van de Raad, vormgegeven in de productenkalendar, om vroegtijdig de LCR om advies te vragen. De LCR is tevreden over de kwaliteit van de (eind-)producten van de Raad, zoals de nota rond regionaal arbeidsmarktbeleid. De RWI is in de ogen van de LCR hét instituut waar innovatief wordt nagedacht over toekomstig arbeidsmarktbeleid.

De LCR is tenslotte van mening, dat de RWI te weinig de paraplu-functie vervult die het met SUWI heeft meegekregen. De activiteiten van de Raad liggen wat weinig op het werkveld van UWW en CWI zo wordt opgemerkt. Daarnaast stelt de LCR voor om de talloze pilots die er in Nederland lopen op het terrein van cliëntentoeleiding eens goed onder de loep te nemen, te wegen en te evalueren, de best practices eruit te halen, zowel lokaal als sectoraal etc. Hier ligt een belangrijke nieuwe taak voor de RWI.

Samenwerking binnen Blik op Werk op dreef...

Dan Blik op Werk, het samenwerkingsverband tussen BOREA, BOA, UWW, VNG, LCR en RWI. Er is veel waardering geconstateerd voor de wijze waarop de Raad zich heeft ingespannen om Blik op Werk van de grond te krijgen. Dat heeft resultaat gehad en voor versnelling gezorgd. Vooral de proactieve rol van de voorzitter wordt genoemd. Dat is ook de reden waarom partijen de voorzitter van de RWI ook hebben voorgedragen als de voorzitter van Blik op Werk.

Zoals eerder beschreven, is Blik op Werk nu onderweg en staat het aan het begin van een intensief traject waarin de transparantie-instrumenten worden vormgegeven. Een sprekender voorbeeld hoe verschillende belangen bijeengebracht kunnen worden is er niet. Het is in het Nederlands publieke of private domein ook niet eerder vertoond.

..Maar potentieel spanningsveld aanwezig

En dan ten slotte. Blik op Werk is ondergebracht in een aparte stichting. Daarmee is het spanningsveld tussen de objectiverende positie van de Raad en de samenwerking binnen Blik op Werk van belangenorganisaties op korte termijn ondervangen. Tegelijkertijd hebben wij kunnen constateren dat hier inspiratiebronnen voor toekomstige conflicten kunnen liggen. Zo is het voorzitterschap van RWI en Blik op Werk gedeeld en wordt er capaciteit vanuit de RWI ingeleend door Blik op Werk. Gelet op het feit, dat Blik op Werk ook de belangen vertegenwoordigt van de organisaties die hetzij afnemer, hetzij opdrachtgever, hetzij uitvoerder van reïntegratieactiviteiten is het van belang om de functionele relatie zakelijk gescheiden te houden. Er mag geen vraagteken worden gezet bij de functionele objectiviteit van de Raad, ook daar waar het instrumenten van transparantie betreft.

Kijkend naar andere branches, die werken op het snijvlak van publiek en privaat en die beschikken over een keurmerk, kan daarnaast de conclusie worden getrokken dat de werksoorten van het secretariaat van Blik op Werk (keurmerken toekennen, intrekken, financieel toetsen, cursussen, instrumenten, helpdesk) binnen de activiteiten van de Raad een bijzondere plaats innemen. Er is een aantal branches met keurmerk, dat om deze reden ook fysiek de keurmerkactiviteiten in een afzonderlijke entiteit, bijvoorbeeld een Stichting heeft ondergebracht.¹ Gelet op het feit, dat het Blik op Werk-keurmerk gezaghebbend wil zijn en een leidraad voor afnemers bij de keuze, met wie men in zee wil gaan, is betrouwbaarheid en objectiviteit bij de te kiezen structuur van groot belang.

Ons voorstel is dan om te werken aan de verdere verzakelijking van de relatie tussen het secretariaat van Blik op Werk en dat van de RWI. Een SLA lijkt hiertoe op de korte termijn het geëigende instrument, fysieke splitsing kan op langere termijn worden overwogen.

¹ Een voorbeeld is de Stichting Financiële Toetsing (SFT) in de uitzendbranche.

10.5 Kennisfunctie van de Raad

Raad en bureau wordt grote deskundigheid en creativiteit toegedicht.
Alle betrokkenen binnen én buiten de Raad zijn het eens over de deskundigheid van Raad en bureau. Voor enkele onderwerpen zijn de kennisproducten van de Raad uniek. Met name op het terrein van de reïntegratie worden er nergens vergelijkbare kennis voor handen. Maar ook veel andere producten op het brede terrein van de arbeidsmarkt worden erg gewaardeerd. Bijvoorbeeld de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse wordt alom geroemd. Duidelijk is dat hierbij de deskundigheid en de ervaring van de bureau-medewerkers een belangrijke factor vormt.

Vergroting van activiteit en uitbreiding van activiteiten gecombineerd met bezuiniging trekt wissel op de kennisfunctie.
Het behoeft geen betoog dat het aantal en de kwaliteit en diversiteit van de kennisproductie in de loop der jaren gegroeid is. Voor een flink stuk wordt deze kennis op het bureau van de Raad geproduceerd. Tegelijk is duidelijk dat de bezuinigingen de spankracht van ditzelfde bureau onder druk zet. Voor een deel kon deze verhoogde druk worden opgevangen door efficiencyverhoging. Nu de veranderende arbeidsmarkt en de opkomst van andere knelpunten uit de opkomende conjunctuur nieuwe aandacht van het bureau eist komt de spankracht van het bureau verder onder druk.

Platform onderzoek werkt onvoldoende
Het platform onderzoek waar de RWI via het bureau in vertegenwoordigd is wordt geëncoreerd door het ministerie van SZW. De doelstelling van het platform is om partijen tijdig te informeren over voorgenomen onderzoeken kennisproducten en om dienaangaande af te stemmen. Partijen hebben elkaar nodig en coördinatie is van groot belang. Volgens alle gevraagde partijen is deze coördinatiefunctie in de afgelopen periode blijven liggen waardoor informatie-uitwisseling en afstemming van dataverzameling en kennisproductie onvoldoende tot stand komt. De potentie die het Platform Onderzoek in zich herbergt is zodoende niet uit de verf gekomen. Het Platform biedt een podium om meer dan tot nu toe te komen tot afstemming van onderzoek en onderzoeksvragen, maar ook samenwerkingsactiviteiten te ontwikkelen. Met de maatregelen die het ministerie van SZW genomen heeft kan het Platform Onderzoek dienaangaande een zonniger toekomst tegemoet zien.

Stuur voor verzameling arbeidsmarktinformatie welkom
Er ontbreekt een stuur voor de verzameling van c.q. de integratie van verzamelde feitelijke cijfermatige informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met de toename van het aantal actoren op het terrein van arbeidsmarkt- en reïntegratie beleid neemt de behoefte aan afstemming van die informatie en coördinatie in het verzamelen van deze arbeidsmarktinformatie sterk toe. De coördinerende rol om deze informatie te verzamelen ligt bij geen der partijen in de SUWI-keten afzonderlijk.¹ Elk van de partijen (gemeente, sector, CWI, UWV) verzamelt alleen die informatie die voor zijn of haar eigen beleidsdoelen en bedrijfsvoering relevant is; hierdoor treedt versnippering op en is er een groot gebrek aan standaarden in definities en indelingen. Het ontbreken van stuur wordt alom als een fors gemis ervaren. Weliswaar heeft het CWI in opdracht van het Algemeen Keten Overleg de opdracht gekregen deze lacune te vullen, in de praktijk vult het CWI ook (een deel van) deze rol in maar kan tegelijkertijd de constatering wor-

¹ Voor de coördinatie van de beleidsinformatie bestaat het Forum Informatievoorziening Werk en Inkomen (FIWI), waarvan ook CBS deel uitmaakt.

den gemaakt dat ook het CWI niet een volledig beeld (naar regio, naar sector en beroep) van de ontwikkelingen van vraag en aanbod, van uitstroom uit het (regulier) onderwijs en instroom in beroepen kan bieden. Enerzijds zijn er 467 gemeenten die met de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand behoefte hebben aan actuele, toekomstgerichte beleidsinformatie, anderzijds zijn er veel sectoren en bedrijfstakken (brancheorganisaties, O&O-fondsen en kenniscentra) die voor de eigen sector deze informatie ook feitelijk verzamelen. Juist in de verknoping van de verschillende informatiestromen (sectoraal, lokaal, landelijk) past het o.i. bij de brede taakopdracht van de Raad en zijn expertisefunctie om hierin een spilfunctie te vervullen. Het ontbreekt de Raad echter aan middelen en de middelen die voor de kennisfunctie beschikbaar zijn, zijn in de afgelopen periode ook in overleg met het Departement verminderd. In deze spagaat dient door het ministerie van SZW het verlossende woord te worden gesproken.

Voor nieuwe kennisdomeinen wordt comakership bewust opgezocht. De traditionele thema's waarover de Raad kennis verspreidt, liggen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en met name in het domein van het sociale beleid van de gemeenten. Daar ligt een natuurlijke vervlechting van kennis en belangen via de partijen in de Raad. Voor de nieuwere thema's als scholing, hoger opgeleiden en Nuggers is dat minder het geval. Belanghebbende partijen als OCW, EZ, het scholenveld en diens koepelorganisaties maar ook uitvoeringspartijen als UWV en CWI zitten immers niet in de Raad. Om daar met een vergelijkbare statuus over arbeidsmarktthema's te kunnen rapporteren en analyseren zoekt de Raad bewust andere partijen op zoals recentelijk met de nota over het tekort aan hoger opgeleiden met de HBO-raad. Die partijen zoeken ook de Raad op: het is het enige adviesorgaan dat over de volle breedte van de arbeidsmarkt met autoriteit kan oordelen.

11 Wettelijke taken van de Raad

11.1 Artikel 1 Wet Wijziging SUWI

Met de Wijzingswet SUWI komt artikel 17 van de Wet SUWI als volgt te luiden:
De Raad voor werk en inkomen heeft tot taak overleg te voeren met Onze Minister betreffende:

- het beleid met betrekking tot werk en inkomen;
- het arbeidsmarktbeleid;
- de bevordering van de kwaliteit en transparantie van de reïntegratiemarkt.

11.2 Mate waarin de RWI aan zijn wettelijke taak heeft voldaan

Met inachtneming van de wetwijziging van 3 maart 2005, waarin lid 2 en lid 5 van artikel 17 zijn vervallen, doet zich dan de vraag voor, in welke mate de Raad aan zijn wettelijke taak heeft voldaan. De Raad heeft met de wetwijziging de mogelijkheid gekregen om gevraagd en ongevraagd op alle bovengenoemde aspecten advies uit te brengen, door het hele jaar heen. Wij focussen op de periode na medio 2004. Wij constateren dan het volgende.

In de verslagperiode heeft de Raad op de aan hem toegewezen onderwerpen activiteiten uitgevoerd, zowel op het terrein van het arbeidsmarktbeleid, als op de twee andere genoemde onderwerpen. Over deze onderwerpen heeft hij aan zijn wettelijke taak om overleg te voeren dienaangaande en daarop voorstellen uit te brengen, voldaan. Overigens merken wij op, dat de wetstekst geen begrenzings kent: noch in de sfeer van de onderwerpkeuze (de bandbreedte van de activiteiten van de Raad) noch op de vraag, of hier gesproken wordt over voorstellen die ingrijpen op het arbeidsmarktbeleid en het beleid terzake werk en inkomen van Onze Minister, danwel dat het kan gaan over een breder begrip (en daarmee bijvoorbeeld ook het arbeidsmarktbeleid van sectoren en/of gemeenten).

11.3 Beantwoording van de gestelde vragen

In de startnotitie van het ministerie van SZW worden twee concrete vragen gesteld.

1. Op welke wijze heeft de RWI na de wetwijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het doen van voorstellen aan bewindslieden nu het jaarlijkse Beleidskader is vervallen, waardoor de voorstellen van de RWI beter in de tijd kunnen worden gespreid en afgestemd worden op de beleidsagenda?
2. Op welke wijze heeft de Raad na de wetwijziging invulling gegeven aan zijn taak tot het bevorderen van een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners en het functioneren als expertisecentrum? Dit mede in het licht van de invoering van de WWB en de daarmee gepaard gaande decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid.

In de verslagperiode is het aantal gevraagde en ongevraagde adviezen van de Raad voor Werk en Inkomen gegroeid ten opzichte van de periode daarvoor. Tegelijkertijd hebben wij kunnen constateren dat de onderwerpkeuze meesttijds actueel, innovatief en agendazettend is. Niet alle adviezen van de Raad, 'landen' en worden overgenomen in de vorm van beleidsvoornemens van het departement van SZW of van de tweede Kamer:

dat betekent nog niet dat die adviezen geen rol van betekenis kunnen spelen, zij dienen ook het doel om de discussie los te maken of om de keuze tussen 'wel' of 'niet' meer beargumenteerd te kunnen maken. Wij hebben geconstateerd dat deze groei in de adviesfunctie heeft plaatsgevonden in weerwil van de krimp in financiële middelen en personele formatie. Het krediet dat de Raad heeft opgebouwd met haar adviezen is in de verslagperiode gegroeid: zowel bij het departement, als bij SUWI-partners en andere stakeholders. Onze conclusie luidt dan dat de Raad op kwalitatief goede en evenwichtige wijze invulling geeft aan zijn taak om gevraagd en ongevraagd adviezen af te geven. Het afschaffen van het Jaarlijkse Beleidskader heeft hieraan een positieve impuls gegeven.

Ten tweede heeft de Raad in de verslagperiode actief invulling gegeven aan zijn taak tot het bevorderen van een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners en het functioneren als expertisecentrum. Dit mede in het licht van de invoering van de WWB en de daarmee gepaard gaande decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid. Er is hard gewerkt aan de brugfunctie tussen sociale partners en gemeenten: zo hebben wij geconstateerd dat de Raad op adequate wijze invulling geeft aan zijn taak om een doelmatige samenwerking tussen gemeenten en sociale partners tot stand te brengen. Dat neemt niet weg dat het werk daar nog niet klaar is. Aandacht voor de verknoping van sectoren en gemeenten blijft een belangrijke taak van de Raad. Vooral vanuit sectororganisaties wordt beklemtoond dat sectorale arbeidsmarkt vraagstukken ook binnen gemeenten blijvend aandacht behoeven. Dat betekent dat de onderwerpen die voor sociale partners in sectoren van belang zijn meer mee zouden moeten spelen in het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid; tekortenproblematiek, baan-baan mobiliteit, behoud van vakmanschap, nieuwe instroom vanuit opleidingen en ICT.

In ons rapport maken wij ook duidelijk dat er enige zorg is of dit niet ten koste gaat van de functie van de Raad binnen de gehele SUWI-keten, en dan met name de rol naar andere SUWI-partners (UWV en CWI). Van de kant van deze partners wordt geopperd dat er meer mogelijkheden voor samenwerking zijn dan tot nu toe wordt opgepakt. Wij stellen in onze conclusies dat het waardevol is, om hierop een hernieuwd evenwicht te zoeken en te vinden.

Ten slotte:

Er is geen reden om het pad dat tot nu toe is bewandeld te verleggen. Dat laat onverlet, dat op onderdelen verbetering mogelijk is. Ons rapport biedt daartoe zowel het ministerie van SZW, de RWI, de politiek alsook de SUWI- en omgevingspartners van de Raad voor Werk en Inkomen gerichte aanknopingspunten.

12 Aandachtspunten

In het kader van de evaluatie van de RWI komen wij tot een aantal waarnemingen, die in het voorafgaande bij de conclusies compact zijn geformuleerd. Deze waarnemingen en conclusies verleiden ons tot het formuleren van enkele aandachtspunten voor de toekomst, waarmee de Raad nog beter invulling kan geven aan de doelstellingen die met de beleidsverandering in 2004 werden beoogd. De aandachtspunten strekken zich uit tot de belangrijkste gesignaleerde zaken:

- versterking van de coördinatie van de kennisfunctie;
- versterking van het slagingspercentage in de door de Raad afgegeven adviezen;
- versterking van de meerwaarde van de Raad binnen de hele SUWI-keten;
- verzakelijking op termijn van de relatie met *Blik op Werk*;
- sluiten van het boek over ineenvlechting van RWI en SER.

Coördinatie van de kennisfunctie.

Door de doorgevoerde bezuinigingen komt de rol van de Raad als expertisecentrum in de verslagperiode onder druk te staan. De Raad heeft de afgelopen jaren ook onderzoeken laten uitvoeren, maar de frequentie daarvan is teruggelopen. Gelet op de in het onderzoek geconstateerde lacune op het terrein van coördinatie in de kennisketen van SUWI kunnen wij ons voorstellen, dat de Raad wordt gevraagd deze taak ter hand te nemen, voor zover het arbeidsmarktinformatie betreft. Hierbij gaat het om de verknoping van arbeidsmarkt- en beleidsinformatie die lokaal, sectoraal, bij SUWI-partners en landelijk (CBS) beschikbaar is. Dit is temeer van belang omdat het aantal belanghebbenden bij actuele en toekomstgerichte informatie in de afgelopen jaren fors is gegroeid.

In ons onderzoek constateren wij, dat de verzameling van arbeidsmarktdata – voor zover dat gebeurt – versnipperd is ¹ Enerzijds ligt er nu een veel groter belang bij gemeenten om op het eigen lokale niveau betrouwbare data te hebben over de (toekomstige) ontwikkeling van vraag en aanbod, de uitstroom uit het onderwijs en de instroom in beroepen en functies, anderzijds is de verknoping van lokale arbeidsmarktdata aan sectorale data van branches, kenniscentra en O&O-fondsen een grote uitdaging.

Wij kunnen ons voorstellen, dat de vorm waarin deze ‘nieuwe’ taak zijn beslag krijgt een stichtingsvorm is, waarin alle genoemde partners, maar ook het ministerie van SZW zijn vertegenwoordigd. En evengoed kunnen wij ons voorstellen, dat de huidige de Raad ter beschikking staande middelen niet voldoende zijn om deze taak met flair ter hand te nemen. Wij kunnen ons voorstellen, dat SZW het initiatief neemt om met de Raad en de SUWI-partners het gesprek aan te gaan om te bezien hoe deze uitdaging het beste vorm kan krijgen. Het gaat daarbij veel verder dan puur de afstemming van beleidsinformatie. Vooral ook het afstemmen van definities en indelingen en het beschikbaar krijgen van door alle partijen raadpleegbare databases van regionale en sectorale arbeidsmarktinformatie is hierbij van groot belang. Het afstemmen hiervan zal de gegevensbasis onder beleid en uitvoering in de SUWI-keten versterken en geeft partijen grotere mogelijkheden om de vinger aan de pols te houden bij uitvoering van het arbeidsmarktbeleid.

¹ formeel ligt hier een rol voor het CWI, door het Algemeen Keten Overleg meegegeven.

In ons onderzoek hebben wij beschreven, dat de coördinatietaak van het Platform Onderzoek nog onvoldoende uit de verf is gekomen. Als oplossingsrichting geven wij mee, dat de taak tot afstemming in het Platform o.i. thuishoort bij het ministerie van SZW. Een goed functionerend platform wordt door alle partijen van belang geacht. Het passende antwoord door het departement is inmiddels gegeven doordat deze taak, na een periode van waarneming vanaf 1 januari, per 1 juli 2006 is belegd bij een speciaal daarvoor aangestelde ambtenaar. Intensivering van de samenwerking tussen het ministerie en de Raad in de kennisfunctie ligt hierdoor binnen handbereik.

Versterking slagingspercentage afgegeven adviezen

Duidelijk is geworden dat de Raad baanbrekend werkt in zijn adviezen en daarin tegelijk een functie kent van "luis in de pels" naar het nationale beleid. Dat is een weliswaar een productieve combinatie die echter politiek niet altijd goed uitkomt. Wij achten die spanning die uit het onderzoek naar voren komt een onlosmakelijk onderdeel van het arrangement dat gekozen is. Tegelijkertijd hebben wij geconstateerd dat ook een niet, of ten dele overgenomen advies, een functie kan hebben. Het zet relevante onderwerpen via de Raad op de kaart, maar kan ook bijdragen aan de overwegingen van de minister om een andere koers te kiezen dan hetgeen de Raad in zijn advies heeft verwoord.

Beide partijen kennen hun eigen positie; de Raad adviseert, de Minister beslist. Dat zijn de gekozen verhoudingen. Door echter op het operationele vlak enkele aanpassingen aan te brengen kunnen de sterke eigenschappen van de verhouding verbeterd worden. Als eerste geven wij als oplossingsrichting in overweging om de contactstructuur tussen Raad en ambtelijk SZW hechter te maken. Daarmee kan al veel in het rapport genoemd 'oud zeer' worden opgeruimd en ertoe bijdragen dat de adviezen van de Raad beter 'landen'. Daarbij mag geen misverstand bestaan over de ruimte die de Raad heeft om te adviseren. Gelet op de in de SUWI-wet meegegeven ruimte heeft de Raad in de volle breedte de ruimte om te adviseren over ontwikkelingen en problematiek die arbeidsmarkt gerelateerd zijn. Daar passen ons inziens ook onderwerpen in die raken aan de relatie tussen arbeidsmarkt en onderwijs en arbeidsmarkt en conjunctuur of economie. Wij stellen als oplossingsrichting voor, dat over deze bandbreedte en de invulling van de contactstructuur duidelijke en sluitende afspraken tussen SZW en de Raad worden gemaakt. In het verlengde daarvan is van belang om vooral ook op het operationele vlak met elkaar te netwerken.

Versterking van de functie van de Raad voor de hele SUWI

De onderwerpen waar de Raad zich mee bezig houdt kennen een vrij sterk accent op de onderwerpen die voor gemeenten interessant zijn: dat past ook binnen de beleidsverandering die in 2004 is ingezet. Tegelijkertijd raakt daarmee het belang, dat de Raad voor de andere SUWI-partners kan hebben onderbelicht. Hier ligt een schone taak in onze ogen voor de Raad om meer in comakervorm samenwerking te zoeken met de andere SUWI-partners. De wijze waarop dat in de Stichting Blik op Werk gebeurt, kan daarbij als voorbeeld dienen. Tegelijkertijd stellen wij als oplossingsrichting voor, dat bij de toetsing van het Jaarplan erop wordt toegezien, dat de activiteiten van de Raad zoals neergelegd in het Jaarplan, ook activiteiten zijn die ten goede komen van de gehele SUWI-keten en evenwichtig van aard zijn. Daarnaast is het aan de Raad om erop toe te zien – gelet op de beperkte formatie – dat het in voldoende mate en evenwicht toekomt aan de uitvoering van zijn kerntaken. Daarbij past dat de Raad zich slechts in bescheiden mate bezighoudt met praktische, meer uitvoerende activiteiten zoals pilotprojecten, en slechts zoverre deze een duidelijke bijdrage leveren aan de versterking van de kennisfunctie van de Raad of bijdragen aan het schragen van een uit te brengen advies.

Verzakelijking relatie met Blick op Werk

Dan de netwerkfunctie van de Raad. Wij hebben in ons onderzoek geconstateerd dat de Raad een versnellende functie heeft vervuld in het – met de netwerkpartners – realiseren van de Stichting Blick op Werk, die de transparantie instrumenten en keurmerken beheert. Wij kunnen ons daarmee goed voorstellen, dat de Raad ook financieel de ruimte krijgt om in faciliterende en stimulerende zin Blick op Werk verder door te ontwikkelen. Gelet op het feit, dat Blick op Werk ook de belangen vertegenwoordigt van de organisaties die hetzij afnemer, hetzij opdrachtgever, hetzij uitvoerder van reïntegratieactiviteiten is het van belang om de functionele relatie zakelijk gescheiden te houden. Er mag geen vraagteken worden gezet bij de functionele objectiviteit van de Raad, ook daar waar het instrumenten van transparantie betreft.

Met het oog op de taak- en maatvoering van de activiteiten in Blick op Werk, zoals in het onderzoek beschreven, en mede gelet op een potentieel aanwezig spanningsveld tussen de taken van Blick op Werk en de onafhankelijke positie van de Raad, stellen wij dan als oplossingsrichting voor, dat op langere termijn de relatie tussen RWI en Blick op Werk wordt verzakelijkt. Dat geldt zowel voor de rol van de voorzitter, nu is dat nog een dubbelfunctie met het voorzitterschap van de RWI zelf als voor de secretariaatsvoering. Wij stellen als oplossingsrichting voor, dat tussen Blick op Werk en de RWI hierover sluitende afspraken worden gemaakt en op zo kort mogelijke termijn een Service Level Agreement wordt overeengekomen, waarin over en weer de rechten en plichten duidelijk zijn beschreven.

Sluit het dossier integratie SER RWI

De adviezen van RWI en SER kennen in de praktijk een geheel eigen gezicht en kennen ook voor de minister verschillende betekenissen. Dit komt ook tot uitdrukking in de expertise van de beide raden en de daarachter functionerende bureauorganisaties. Op operationeel vlak zijn de relaties tussen beide bureaus uitstekend te noemen. Geen van de organisaties heeft behoefte aan een verdergaande vorm van samenwerking. Tegelijkertijd doen wij in ons onderzoek de constatering dat met de beleidsverandering in 2004 de feitelijke afstand in werkzaamheden tussen RWI en SER is gegroeid. Wij geven daarom ten slotte als oplossingsrichting mee het verstandig te vinden als er geen onduidelijkheid blijft bestaan over de toekomstige positionering van de Raad versus de SER en het boek inzake ineen vlechting van SER en RWI definitief wordt gesloten.

Bijlage 1 Casusbeschrijvingen

1. Persoonlijke dienstverlening

Aanleiding

Het kabinet heeft te kennen gegeven de Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren (RSP) te willen beëindigen. De behandeling in de Tweede Kamer van dit voorstel gaf als uitslag dat de Kamer pas akkoord kon gaan met het afschaffen van de regeling zodra er een andere regeling voor in de plaats zou komen.

Belangrijkste bezwaren tegen de regeling waren dat er weinig gebruik van gemaakt werd en dat de uitvoering fraudegevoelig bleek. Daardoor werden de doelstellingen die achter deze regeling zaten niet gehaald.

De Tweede Kamer gaf te kennen de markt voor de persoonlijke dienstverlening (waarvan particuliere schoonmaakdiensten een onderdeel vormen) verder te willen ontwikkelen. Daarom heeft de Kamer bij de wens tot beëindiging van de RSP regeling een motie van kamerlid Bussemakers aangenomen waarin het voorstel verwoord stond om de Raad voor Werk en Inkomen om advies te vragen over dit onderwerp. Dit verzoek is verwoord in een vraag van de Kamer aan de Raad per 6-9-05. De Raad werd verzocht in te gaan op de mogelijkheden van de hervorming van de RSP regeling tot een onderdeel van een bredere regeling voor persoonlijke dienstverlening (naast schoonmaak ook andere kleine persoonlijke diensten als boodschappenservice, oppas, kinderopvang en catering). Bij de ontwikkeling van het advies werd de Raad gevraagd de persoonlijke dienstverlening te plaatsen binnen de kaders van de WWB (werk en bijstand), de WSW (sociale werkvoorziening), de WMO (maatschappelijke ondersteuning) en de combinatie van werk en zorg.

De markt voor de persoonlijke dienstverlening werd geacht zich met een nieuwe regeling verder te kunnen ontwikkelen. De markt zelf bevindt zich momenteel nog vooral in het circuit dat zich aan waarnemingen door de fiscus onttrekt (zwart en grijze circuit). De nieuwe regeling zou dit voor een substantieel deel moeten veranderen. Over de omvang van de feitelijke markt en over de potentiële ontwikkeling van de markt lopen de schattingen uiteen. Dat is ook een van de belangrijkste politieke discussiepunten. Iedereen erkent dat er een zwarte of grijze markt voor persoonlijke dienstverlening bestaat. Dat deze heel omvangrijk zou zijn, en honderdduizenden FTE groot zou zijn, wordt door sommigen als onwaarschijnlijk geacht. Dat een substantieel deel van de nu nog zwarte markt gewit kan worden, wordt eveneens bediscussieerd. Het gegeven dat de RSP regeling zo'n beperkt succes had werd in de politiek ook beargumenteerd vanuit de gedachte dat de markt en of de ontwikkelbaarheid daarvan beperkt zou zijn. Belangrijke constatering is ook dat er in de RSP regeling weinig ondernemerskansen zitten. Daardoor is het voor bedrijven die mee kunnen werken aan de verdere ontwikkeling van de markt nauwelijks interessant.

Belangrijke inspiratie voor de gedachten over de markt vormen buitenlandse ervaringen zoals die van België waar met een systeem van dienstencheques gewerkt wordt. Daar blijkt die markt zich substantieel te ontwikkelen. De prijs die klanten voor de dienstverlening betalen is echter dermate beperkt dat nog nauwelijks van een markt gesproken

kan worden. De prijs wordt voor het grootste deel betaald vanuit overheidsgelden (subsidie € 16 per uur, consumentenprijs €4,70).

Doelstellingen van een nieuwe regeling liggen zowel aan de onderkant als aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Allereerst wordt verondersteld dat het een verruiming betekent van werk aan de onderkant, zodat meer personen daar aan het werk komen. Ten tweede zou het ook voor de bovenkant van de markt stimulerend zijn. Hoger en middelbaar opgeleiden kunnen doordat ze (een deel van) werk uit handen geven een hoger productiviteit realiseren door te werken op het niveau dat bij hen past. Zo zou het mes aan twee kanten snijden.

Ontwikkeling van het advies

Het advies zelf is ontwikkeld in de periode september 2005 tot januari 2006. Op 26 januari werd het advies gepresenteerd.

Voor de ontwikkeling van het advies heeft de Raad eerst gekeken naar de bestaande (vooral fiscale) regelgeving die sterk limiterende condities stelt aan de ontwikkeling van de persoonlijke dienstverlening. Zowel belastingtechnisch als in de sfeer van de premies voor sociale zekerheid zitten belangrijke beperkingen die de ontwikkeling van de dienstverlening en de prijsstelling nadelig beïnvloeden.

Daarom is bij de ontwikkeling van het advies de hulp ingeroepen van enkele eminente adviseurs; prof Leo Stevens en prof Arnold Heertje.

Het belangrijkste probleem is het bij elkaar brengen van kostprijs op de witte markt en de feitelijke zwarte marktprijs. Eerder onderzoek had aangetoond dat de bodemprijs in de markt tussen € 8 en € 9 zou liggen. De kostprijs ligt iets boven de € 20. Het gat tussen beide niveaus is substantieel. De markt kan alleen verder ontwikkeld worden indien de kostprijs voor de particulier en de marktprijs dicht bij elkaar worden gebracht. Fiscale maatregelen waarbij de aanbieder van diensten en/of de opdrachtgever vrijgesteld worden van belastingen en premies is hierbij een mogelijk onderdeel. De maatregel om de markt voor PD buiten de belasting toegevoegde waarde te houden is een tweede onderdeel.

Bij de totstandkoming van het advies is er door partijen stevig gediscussieerd over de parameters in het advies. Met name de kwestie van premievrijstelling en het directe gevolg daarvan dat werknemers die de persoonlijke dienstverlening uitvoeren buiten het gangbare stelsel van sociale zekerheid zouden vallen werd in eerste instantie geen goede optie geacht. Door veel en gericht overleg werd hier een nieuw standpunt bereikt dat voordien niet voor mogelijk werd gehouden.

Bij de totstandkoming van dit advies is ook gebruik gemaakt van enkele voorbeelden in Nederland waarbij de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke dienstverlening een feit is geworden. Daar werd op eigen schaal de ontwikkelbaarheid van de markt aangetoond. Zowel in de sfeer van gemeentelijke projecten (Tilburg) als in de sfeer van commerciële dienstverlening door schoonmaakbedrijven zijn er voorbeelden te vinden.

Het advies is in het tijdsbestek van ruim 4 maanden geschreven. Een van de bevroegde kamerleden merkte daarover op dat dit eigenlijk iets te lang heeft geduurd.

Het advies zelf

In het advies wordt een nauwkeurige afbakening gegeven van het soort werk dat onder persoonlijke dienstverlening zou moeten worden begrepen. Het systeem van dienstencheques zoals dat in België gehanteerd wordt in het advies, onder andere vanwege de hoge administratieve lasten, voor Nederland niet toepasbaar geacht.

De Raad komt met het voorstel van een stelsel met de term "dual fiscaal regime" waarbij zowel defiscale (zonder afdrachten en dito rechten) en fiscale (met mogelijkheid van aftrekbaarheid en wel rechten aan de werknemerskant) opties worden benut. De Raad toont zich ook voorstander van het BTW-vrij maken van de markt voor persoonlijke dienstverlening. In het advies worden verder de gevolgen voor opdrachtnemer en opdrachtgever in beeld gebracht en wordt ingegaan op de fiscale meldingsplicht. Tenslotte wordt de ontwikkelingspotentie van de markt gekarakteriseerd en wordt de relatie met aanpalende wetgeving behandeld.

Een omvangrijke doorrekening van de inhoud van het advies is niet opgenomen (was ook niet gevraagd door de aanvrager).

Effecten van het advies

Het advies is door de Kamer in dank ontvangen. Veelzeggend is de aanwezigheid van kamerleden van de drie grote partijen bij de presentatie van het advies. Het advies wordt door de kamerleden van VVD en PvdA die in het kader van dit onderzoek zijn bevestigd hooglijk gewaardeerd. Men vindt in het advies voldoende aanknopingspunten om tot een verdere ontwikkeling te komen. Bepaalde onderdelen van het advies zoals het werken zonder sociale zekerheid worden als een regelrechte doorbraak gezien. Het advies heeft volledig aan de verwachtingen voldaan.

De kabinetsreactie van 9 juni 2006 toonde aan dat het advies daar minder goed ontvangen wordt. Het advies wordt niet overgenomen. Er zijn geen tekenen dat de ontwikkeling van de markt voor persoonlijke dienstverlening tot ontwikkeling wordt gebracht en dat er verandering op gaat treden in de verhouding tussen zwart en wit werk. Wel worden de mogelijkheden voor opdrachtgevers om defiscaal persoonlijke diensten in te huren verruimd.

Vooralsnog kan echter geconstateerd worden dat de kabinetsreactie niet tot de tevoren door de Tweede Kamer gewenste reactie heeft geleid en dat er van een goede vervanging van de regeling voor schoonmaakdiensten voor particulieren geen sprake is. Van een verdere ontwikkeling van de markt lijkt evenmin sprake. Kansen voor het bedrijfsleven komen evenmin in beeld.

Hoe dit dossier zich de komende jaren gaat ontwikkelen is onhelder. Mogelijk wordt dit een aandachtspunt in de verkiezingsprogramma's of zal het regeerakkoord van de volgende regering hier ruimte voor bieden.

Conclusie

Het advies voor de persoonlijke dienstverlening is het eerste advies dat door de Tweede Kamer aan de RWI is gevraagd. Dit zal naar verwachting niet de laatste keer zijn. De Kamer heeft in de RWI een interessant medium gevonden waar een slim advies vandaan is gekomen dat een brede dekking heeft van sociale partners en gemeenten. Dat maakt de Raad voor de Tweede Kamer buitengewoon interessant. Gecombineerd met het gegeven dat de Kamer in tegenstelling tot de regering weinig eigen middelen heeft om

bepaalde onderwerpen uit te diepen komt de mogelijkheid van de RWI voor de Tweede Kamer als geroepen.

Het advies zelf zit naar de interpretatie van de kamerleden goed in elkaar en heeft bevestigend gebrach wat er van verwacht werd. Er is tussen de Raad en de kamerleden aan de ene kant en de ambtenaren aan de andere kant verschil van inzicht over de mate waarin het advies moet zijn uitgewerkt. Volgens vragers en opstellers van het advies is de uitwerking nu goed en geeft het richting aan de ontwikkeling en wordt goed rekening gehouden met de financiële en juridische consequenties. De ambtenaren daarentegen geven aan dat de uitwerking onvoldoende is en dat het advies voorbij gaat aan de juridische beperkingen en onvoldoende beeld geeft van de begrotingsconsequenties. De impact van het advies is vooralsnog beperkt. De kabinetsreactie op het advies van 9 juni 2006 toont aan dat het advies maar in zeer beperkte mate wordt overgenomen. Tegelijk is duidelijk dat er toch enige beweging is in dit uiterst lastige dossier. Het advies heeft duidelijk een rol gespeeld in de politieke dialoog en die dialoog is nog lang niet afgelopen. We zijn benieuwd hoe dit dossier verder gaat.

2. Advies "Omdat iedereen nodig is"

Aanleiding

Het advies "Omdat iedereen nodig is" is het antwoord van de Raad op in totaal drie afzonderlijke aanvragen van de bewindslieden. Een aanvraag ging over de arbeidsmarktinstrumenten voor reïntegratie; het concept van de reïntegratieladder. Een tweede onderwerp ging over het coalitievoorstel om te kunnen werken onder het minimumloon en het derde ging over de no-risk polis voor jongere werknemers.

Al deze onderwerpen spelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en de inzet van middelen en instrumenten is met name voor het lokale arbeidsmarkt van belang. De Raad heeft besloten om de drie aanvragen te bundelen in één antwoord in de vorm van het advies "omdat iedereen nodig is".

Ontwikkeling van het advies

Bij de ontwikkeling van het advies is besloten om de drie aanvragen in één advies te behandelen. Voor de advisering heeft het bureau van de Raad eerst een verkennende studie uitgevoerd. Er is voor gekozen om het advies te integreren; zowel inhoudelijke als efficiency overwegingen lagen hieraan ten grondslag.

Vertrekpunt en centraal in het advies staat de ladderbenadering. Voor de ladderbenadering heeft de RWI zich laten inspireren door een enkele gemeenten waar die ladderbenadering al operationeel was. Iedere gemeente die expliciet of impliciet met de ladderbenadering werkt doet dat vanuit de eigen invalshoek en met de eigen definities en doelgroepen. Zichtbaar in dit kader zijn de gemeenten Amersfoort en Hengelo (zitten ook in het gemeentepanel van de Raad).

Onderdeel van die ladderbenadering is het voorstel van de participatiebanen. Dit voorstel is stevig bediscussieerd in de Raad zelf. Het werken met behoud van uitkering, wat een integraal kenmerk is van de participatiebanen, was vooraf onacceptabel voor enkele raadsleden. Na stevige discussies in de Raad is dat nu een breed geaccepteerd standpunt geworden. Raadsleden hebben bij de totstandkoming van dit advies intensief overleg met de eigen achterban moeten voeren.

Ook over leerwerktrajecten en het advies over de no-risk polis is veel discussie geweest. Dit heeft een hoog compromis gehalte en partijen stonden aanvankelijk zeker niet op één lijn. De integrale presentatie van het advies op 19 april 2005 is een bewijs voor het bereikte compromis.

Het advies zelf

De ladderbenadering staat centraal in het advies. Deze geeft het denkkader voor de manier waarop gemeenten met bijstandsgerechtigden en reïntegratie om (kunnen) gaan. De kern van de ladderbenadering is dat cliënten in uiteenlopende stadia van ontwikkeling zitten. Sommigen zitten vrij hoog op de ladder en kunnen vrij direct naar werk doorgeleid worden. Anderen zitten onderaan op de ladder en door hen moeten nog heel wat treden op de ladder overwonnen worden, om op de reguliere arbeidsmarkt te kunnen participeren. Het beleid van gemeenten is er op gericht om cliënten hoger op de ladder te krijgen (sociale activering is dan vaak nog een moeilijke stap).

Daarvoor is het essentieel dat iedere verschuiving telt. Iedere trede is er één. Met de op dit advies gebaseerde handreiking "Reïntegratie met voorkennis" wordt ook duidelijk hoe gemeenten het proces kunnen sturen en monitoren. Het advies over de participatiebanen is een onderdeel van de reïntegratie systematiek. Er wordt een vorm van gesubsidieerde arbeid voorgesteld voor personen die niet of niet onmiddellijk voor reïntegratie in aanmerking komen (maar geen SW indicatie hebben). Deze groep is waarschijnlijk niet in staat om de maximale trede te behalen op de reïntegratieladder, of waarvan de termijn voor het behalen van deze maximale trede lang is. Ze staan nu op de lagere treden van de ladder en de participatiebanen zijn vooral gericht op sociale activering. Deze groep werd voorheen bediend met gesubsidieerd werk. Belangrijk nadeel destijds was dat er van doorstroming van gesubsidieerd werk naar regulier werk nauwelijks sprake was. De prikkels om uit gesubsidieerd werk weg te komen waren, ook voor degenen die dat wel degelijk konden, zeer gering. Met name in financiële zin lagen er drempels. Mensen gingen vaak juist minder verdienen als ze in gewoon betaald werk terecht kwamen. Deze drempels zijn in het voorstel over de participatiebanen niet meer aanwezig. Het advies is zo vorm gegeven dat de systematiek aanpalende wetgeving (WWB en WSW) volledig in tact blijft.

De leerwerktrajecten en het advies over de no-claim polis is de andere component van het advies. Ook op het punt van de leerwerktrajecten heeft de Raad een handreiking gepresenteerd. Het probleem is duidelijk. Werkgevers zijn terughoudend in hun aannamebeleid aan de onderkant: zowel voor betaald werk als voor stageplaatsen. Met het voorstel voor de leerwerktrajecten presenteert de Raad een structuur om leren en werken te combineren en het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om op deze trajecten in te zetten. De terughoudendheid bij werkgevers wordt voor een deel veroorzaakt door de risicoschatting bij in dienst neming van personeel. Met name de verplichting van doorbetaling bij ziekte vormt een fors risico. Met het voorstel over de no-claim polis voor jongeren wordt dit in ieder geval voor deze doelgroep ondervangen.

Effecten van het advies

Het advies wordt door de leden van de Raad zelf als baanbrekend gezien. Op onderdelen verlaten de leden hun stellingen om akkoord te gaan met voorstellen over bijvoorbeeld werk met behoud van uitkering.

Ook bij de gemeenten waar wij in het kader van de evaluatie het oor te luister hebben gelegd zien we die waardering terug. Men vindt het advies een "wereld van herkenning" die goed op een rijtje zet wat er voor gemeenten mogelijk is. Ook binnen gemeenten werkt het advies overtuigend in de politieke besluitvorming. Een advies van de RWI is een flinke steun in de rug voor wethouders om aandacht voor hun werkwijze te vragen.

Er is echter ook kritiek. Het gevaar dat de participatiebanen met name door werkgevers gezien worden als een makkelijke manier om goedkoop personeel te krijgen lijkt aanwezig. De vraag is evenwel, hoe groot dat risico is. Voor veel werkgevers zijn werknemers immers alleen interessant als die werknemers ook de nodige competenties hebben (degenen die hoog op de ladder staan). En voor die groep zijn de participatiebanen nu net weer niet bedoeld. Het proces van indicatiestelling en de toedeling van participatiebanen voor specifieke cliënten luistert nauw en betekent maatwerk voor de gemeenten en de reïntegratiebedrijven. Maar voor iedereen is het evident dat er een groep bestaat waarvoor participatiebanen de enige optie zijn om hen aan het werk te krijgen.

Een ander punt van kritiek is de no-claim garantie voor jongere werknemers. Gemeenten achten dit op zich een goed idee maar denken dat het voor veel meer groepen waarvoor het ingeschatte risico eveneens groot is (met name ook 50+ers) een uitstekend instrument zou zijn.

De regering heeft gemengde reacties op het advies. Leerwerktrajecten worden gewaardeerd en de ladderbenadering wordt interessant gevonden. Het advies over de participatiebanen wordt echter niet overgenomen. De participatiebanen zou geen goede oplossing zijn voor personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Reïntegratie naar betaald werk is het axioma en dat is niet het primaire uitgangspunt van de participatiebanen. De regering ziet niets in gesubsidieerd werk voor mensen die geen sw-indicatie hebben, niet als tussenstation en zeker niet als eindstation voor deze mensen.

Naar aanleiding van de kabinetreactie op dit advies zijn de verhoudingen binnen de Raad op scherp gesteld. De redenering vanuit alle geledingen van de Raad is er een waarbij men stelt dat de minister van de Raad verwacht dat zij functioneert als bindmiddel tussen de partijen die in de Raad vertegenwoordigd zijn. Dat gemeenten en de werkgevers- en werknemersorganisaties niet vanzelfsprekend tot elkaar komen is een gegeven. De Raad slaagt er in, conform de doelstelling van de minister, om partijen bij elkaar te brengen en zo verder te komen in dossiers. De reactie van het kabinet is dan teleurstellend omdat het advies op belangrijke punten niet wordt overgenomen.

Raadsleden gaan voor de adviezen ook in dialoog met de eigen achterban. Zo worden afspraken gemaakt tussen de raadsleden en hun achterban en compromissen gesloten binnen de Raad. Als een voorstel, of onderdelen van een voorstel dan niet worden overgenomen door de minister worden die verhoudingen op scherp gesteld. Het wordt een volgend keer, zeker bij lastige dossiers, veel moeilijker om dat proces van achterban consultatie en dialoog binnen de Raad tot een goed resultaat te brengen. Nu ook het advies over persoonlijke dienstverlening vooralsnog een vergelijkbare teleurstelling heeft opgeleverd verdient de verstandhouding over de status van adviezen extra aandacht. De politiek heeft immers een eigen verantwoordelijkheid en het is de Raad die adviseert maar de minister die beslist.

Een ander uitvloeisel van het advies is al eerder genoemd. De Raad heeft in de afgelopen periode gewerkt aan twee handreikingen over respectievelijk de ladders en over de leerwerktrajecten¹. Ze zijn op 22 juni 2006 gepresenteerd. De toekomst zal moeten uitwijzen of de handreikingen bij gemeenten landen. In het kader van dit onderzoek is bij enkele gemeenten gevraagd hoe ze over dergelijke handreikingen denken. Daar wordt gemengd op gereageerd. De RWI is niet de enige die gemeenten handreikingen biedt; ook de taskforce inburgering en de taskforce jeugdwerkloosheid en Divosa stellen dergelijke handreikingen op. Aan de andere kant kunnen er voor gemeenten die bijvoorbeeld nog niet met ladderbenaderingen werken interessante perspectieven bieden.

Conclusie

Met dit advies heeft de Raad interessante perspectieven geboden voor gemeenten om optimaal met hun doelgroepen te werken. Het advies is gericht aan de bewindslieden die door wetgeving kaders stellen voor de werkwijze en financiering van gemeenten. In dat proces is beweging gekomen door het advies, hoewel de regering op het niet onbe-

¹ De handreiking "Reïntegratie met voorkennis" en "Samen leren werken".

langrijke onderdeel van de participatiebanen niet bewegen. De reactie van de regering roept bij de Raad veel teleurstelling op en zet de kracht van de raad onder druk.

De handreikingen worden met gemengde gevoelens gezien. Sommigen, waaronder natuurlijk ook de VNG vinden het een interessante ontwikkeling die duidelijk bij de Raad thuis hoort. Anderen vragen zich af of de Raad de aangewezen partij is om aan dergelijke producten vorm en inhoud te geven en wijzen er op dat ze beter bij hun traditionele adviesrol kunnen blijven. Uiteindelijk zal het succes van deze handreikingen moeten worden bepaald door de gemeenten zelf. Of ze ook daadwerkelijk succesvol zullen zijn moet de toekomst uitwijzen.

De ladderbenadering werkt alleen goed als ook treden van de ladder worden meegerekend in de prestaties. Als mensen de hoogste trede nooit zullen halen maar wel enkele treden omhoog worden gebracht zou dat ook wel degelijk moeten meetellen. Nu is de enige parameter waarbij de teller gaat lopen het behalen van de bovenste trede, in casu het daadwerkelijk vinden van een passende baan.

Dit is een van die adviezen waarvan de politieke reactie veel teleurstelling oproept. De Raad heeft echter de thematiek helder neergezet en al kan het zuur overkomen; de minister heeft het laatste woord. Maar de politiek gaat door.

3. Het vacatureoffensief

Voorgeschiedenis

Met de invoering van de SUWI wetgeving in januari 2001 is de taakstelling van de arbeidsvoorzieningsorganisatie opnieuw gedefinieerd. Voorheen had arbeidsvoorziening intake- bemiddeling en scholingstaken voor werklozen, en nam ook een deel van de reïntegratie voor haar rekening.

De nieuwe organisatie, het CWI, kende een aanzienlijk beperkter takenpakket. Reïntegratie werd vrijwel volledig op de commerciële markt uitgevoerd, scholing werd afgesplitst en ook bemiddeling kwam minder in beeld. Het CWI ging zich concentreren op het aanbod in de markt, de inschrijvingsfunctie. Daarnaast is het oogmerk van SUWI dat werkzoekenden en werkgevers elkaar treffen via de virtuele werkvloer. Het achterliggende idee was dat transparantie en versterking van de aanbodkant vooral een kerntaak zou moeten zijn; de vraagkant zou door verbeterde ICT toepassingen zelf haar weg naar het aanbod wel weten te vinden. In dat kader spelen ook de uitzend- en bemiddelingsactiviteiten van bijvoorbeeld uitzendbureaus een rol¹, deze werden ook een plek toebedacht in de bedrijfsverzamelgebouwen die het kabinet voor ogen had. Met het verdwijnen van de directe bemiddelingstaken bij het CWI, verdween ook de expertise over de branches en sectoren (vraagkant).

Bij de invoering van SUWI was de hoogconjunctuur bijna op zijn eind gekomen en in de loop van 2002 kantelde de arbeidsmarkt met een ongekeerde snelheid van een vraag naar een aanbodmarkt. De werkloosheid steeg en het aantal vacatures verminderde sterk. De afhankelijkheid van de vraagkant voor een succesvolle taakuitoefening aan de aanbodkant werd daardoor aanmerkelijk sterker. Het gebruik van ICT toepassingen, hoewel sterk toegenomen, bleek toch onvoldoende om de markt goed te bedienen. Werkgevers bleken niet altijd bereid of in staat om gebruik te maken van de nieuwe middelen. Persoonlijke bemiddeling door deskundig personeel met kennis van aanbod én vraag was bij CWI nodig, maar niet langer meer te vinden. Deze situatie was de aanleiding voor het vacatureoffensief.

Met het vacatureoffensief wilde men de bemiddelingstaak weer terug brengen in de CWI-organisatie en moest de kennis van branches en sectoren weer opgebouwd worden. Voor een belangrijk deel is die kennis aanwezig bij mensen maar ook in netwerken. Netwerken van CWI-consulenten en netwerken van werkgevers moeten in elkaar verweven worden.

Uitvoering van het vacatureoffensief.

Bij de Raad ontstond al in het eerste jaar van SUWI het beeld dat de vraagkant weer terug gebracht zou moeten worden in het CWI. Dit is ter kennis gegeven aan de minister van SZW die daarop de Raad uitnodigde om dit idee in een voorstel uit te werken. Die uitwerking werd verwoord in het in maart 2003 uitgebrachte voorstel "Het service cen-

¹ Voor de ABU is tot op de dag van vandaag het uitgangspunt dat het geen taak is voor het CWI om werkgevers op te zoeken en vacatures te werven. Uitzendorganisaties en CWI zou in hun ogen complementair moeten zijn. CWI zorgt voor de intake en indien nodig voor het toeleidingstraject naar bemiddelbaarheid. De uitzendorganisaties kunnen dan zorgen voor de bemiddeling van cliënten.

ter vacatureoffensief; baanbrekend banen benutten". De conjunctuur en de banenmarkt ontwikkelden zich toen al in een sterk neerwaartse richting. De richting van het advies werd door de minister van SZW overgenomen; de omvang van het voorstel uit maart 2003 werd door de bewindspersoon echter als te ambitieus gekarakteriseerd. De ambitie lag op een investering van 350-400 fte vraaggeoriënteerd personeel bij de CWI organisatie. De feitelijke middelen lagen op 100 fte. Het vacatureoffensief heeft gelopen van medio 2003 tot medio 2005 met een tussenperiode van het eerste kwartaal van 2004 toen de financiering onzeker was.

Ook voor het CWI geldt dat al vroegtijdig bij de invoering van SUWI "ontdekt" werd dat de vraagkant onderbelicht was. Signalen van binnen de CWI organisatie en die vanuit het vacatureoffensief vielen dus samen¹. Dat heeft geleid tot een dialoog met de minister. Dit traject is "Focus op werk" gaan heten en heeft gewerkt met een aanvullende inzet van 425 fte. Tegelijk met "Focus op werk" kwam dus het vacatureoffensief.

In principe tracht de Raad zich niet te bemoeien met de interne werkprocessen van de organisaties waarover haar adviezen gaan. In het geval van het vacatureoffensief is inbreuk gedaan op dit principe en heeft de Raad zich meer indringend met de eigenlijke werkprocessen van het CWI bemoeid. Dit werd echter door het CWI vooral als stimulerend en niet als bemoeizuchtig ervaren.

Voor de uitvoering van het vacatureoffensief is gebruik gemaakt van personeel van uitzendorganisaties. Daar ligt immers expertise van de vraagkant van de markt die door CWI zelf niet direct kon worden opgebouwd. De Raad heeft ook sterk aangedrongen op de inzet van private intermediairs (uitzendorganisaties) bij de uitvoering van het vacatureoffensief. Dit werd in de eerste tranche gedaan via twee constructies; detachering van personeel en uitbesteding van diensten. Deze laatste optie bleek niet goed te werken en is bijgevolg in de tweede tranche niet meer gekozen.

Ten behoeve van het vacatureoffensief is naast de inzet van extra FTE ook een communicatiecampagne ingezet en zijn contacten gelegd met diverse brancheorganisaties.

Materieel heeft de inzet van extra personeel op ongeveer de helft van alle CWI kantoren geleid waar doorgaans 1 a 2 personen per kantoor extra werden ingezet voor vraaggerichte bemiddeling.

Opbrengsten vacatureoffensief

De opbrengst van het vacatureoffensief is op twee manieren te duiden.

De eerste opbrengst is het aantal extra plaatsingen. Gedurende de looptijd van het offensief zijn ruim 19.000 extra vacatures vervuld waarmee de tevoren gestelde doelstellingen ruimschoots werden gehaald. De evaluatie van het vacatureoffensief heeft ook aangetoond dat kantoren waar het vacatureoffensief daadwerkelijk is ingezet belangrijk betere prestaties leverden dan kantoren waaraan het vacatureoffensief voorbijging.

Een tweede opbrengst is te definiëren als de veranderingen in de werkprocessen van de CWI kantoren. Het evaluatieonderzoek dat RWI door Ecorys in 2005 heeft laten uitvoeren heeft duidelijk getoond dat die werkprocessen zijn veranderd. De intake van de va-

¹ Voorbeeld daarbij was de afspraak tussen CWI en MKB-Nederland om met 250 fte inzet grote aantallen allochtonen aan het werk te krijgen. Dit project was erg succesvol en werd een inspiratie voor de voorgenomen versterking van het vraaggerichte werken.

catures heeft veel meer accent gekregen dan tevoren. Dit komt onder andere tot uiting in een aantal afgesproken procedures bij melding en intake van vacatures en in een veel ruimer melding van vacatures (en dito vervullingen).

Effecten

De impact van het vacatureoffensief is moeilijk precies te duiden.

Op de CWI organisatie heeft het vacatureoffensief ondubbelzinnig effect gehad. Het vacatureoffensief en "focus op werk" kwamen in de tijd samen en hebben geleid tot een blijvende aandacht voor de vraagkant. Niet alleen de inzet van de genoemde 100 fte heeft een significante bijdrage geleverd. De dialoog met de minister over Focus op werk werd door de inbreng van de Raad ook een stuk productiever.

Inmiddels is duidelijk dat vraaggericht werk blijvende aandacht heeft van de CWI organisatie. Het grootste deel van de gedetacheerde 100 fte is weer teruggestroomd naar de uitzendorganisaties maar hun expertise is naar het oordeel van CWI zelf overgenomen door het zittende personeel¹. In de meest recente bezuinigingen op de CWI organisatie zijn de FTE die voor de intake van de vraagkant worden ingezet (ondanks circa 10% bezuiniging op de gehele organisatie) volledig intact gebleven. Naar het oordeel van het CWI was dit zonder het vacatureoffensief niet mogelijk geweest.

Tegelijk is duidelijk dat de impact ook weer niet overschat moet worden. Die 100 fte is op een totale personele bezetting van 4.500 personen bij het CWI van beperkte betekenis. Dit wordt ook gemeld door enkele brancheorganisaties die in het kader van deze evaluatie zijn bevroegd. Zowel vanuit de detailhandel als vanuit de bouw komen signalen dat het CWI als wervingskanaal voor de werkgevers geen grote betekenis heeft. Beide organisaties staan weliswaar positief tegenover het vacatureoffensief en hebben volop mee gewerkt aan de uitvoering ervan. Ze geven echter aan dat ze van de effecten weinig gemerkt hebben. Het ene kantoor doet het beter dan het andere, zo wordt gemeld. Daar wordt echter onmiddellijk aan toegevoegd dat het eigenlijk vreemd is dat niet alle kantoren van het CWI materieel met dezelfde standaarden werken en dat in het ene geval werkgevers wel en in het andere kantoor werkgevers veel minder goed worden bediend. En als het eenmaal fout gaat komen werkgevers doorgaans niet terug. Voor beide branches geldt dat zij teleurgesteld waren in de impact van het vacatureoffensief.

Conclusie

Het is evident dat de Raad met het voorstel over het vacatureoffensief de vinger op de zere plek heeft gelegd. De weeffout in SUWI zoals de tekortschietende aandacht voor de vraagkant van de markt is duidelijk aangetoond en ook werd duidelijk dat deze weeffout gerepareerd kon worden.

De uitvoering van het vacatureoffensief heeft resultaten opgeleverd; 19.000 extra plaatsingen op vacatures. Dit resultaat wordt door het besef van een neergaande conjunctuur en stevige vraaguitval op de arbeidsmarkt extra ingekleurd.

¹ Het grootste deel van deze 100 fte zat in de flex-schil van de organisatie. Deze werd bij de bezuiniging als eerste aangetast.

Tegelijk is duidelijk dat de inzet in het vacatureoffensief beperkt is en ook veel beperkter is dan de oorspronkelijke opzet van de Raad. Dat heeft er toe geleid dat maar de helft van de CWI kantoren geprofiteerd heeft van het vacatureoffensief en dat er per kantoor niet meer dan 1 of 2 personen additioneel konden worden ingezet. Dat heeft de zichtbaarheid van de activiteiten heel beperkt gemaakt. Brancheorganisaties klagen erover dat de huidige CWI organisatie veel minder oog voor de vraagkant heeft dan de vroegere arbeidsvoorzieningsorganisaties. Als je het oor te luister legt bij het CWI en de rapportage leest over de evaluatie van het vacatureoffensief bekriipt je de indruk dat er veel is veranderd. Luister je naar de brancheorganisatie dan was het vacatureoffensief niet meer dan een druppel op de gloeiende plaats; het sist even maar daarna merk je er niets meer van.

Onze conclusie is dat het idee achter het vacatureoffensief breed steun ondervindt, dat de uitvoering adequaat was maar te beperkt om echt het verschil te maken. Daarmee is het vacatureoffensief wel geslaagd. Dit is gebeurd, grotendeels met de inzet van ingehuurd personeel van uitzendorganisaties. Er is aangetoond dat het beter kan en hoe dat moet. Het vacatureoffensief heeft een impuls gegeven aan het meer vraaggericht werken door het CWI. Het gaat dus de goede kant op, maar we zijn er zeker nog niet. Blijvende aandacht voor een intensivering van de werkgeversdienstverlening bij het CWI blijft noodzakelijk en het is aan het kabinet om het CWI daar financieel en beleidsinhoudelijk toe in staat te stellen.

4. Blik op Werk

Voorgeschiedenis

In de SUWI-wet heeft de Raad voor Werk en Inkomen de wettelijke taak meegekregen om de transparantie en kwaliteit op de reïntegratiemarkt te helpen bevorderen. Daarvoor heeft de Raad vanaf het begin een instrumenteel kader ontwikkeld en publicaties het licht doen zien. Hij ontwikkelt beleidsvoorstellen, analyses, onderzoeksrapporten en handreikingen. Naast afzonderlijke publicaties over thema's en onderwerpen, publiceert de Raad periodiek tevredenheidscijfers van cliënten en opdrachtgevers over de verschillende vormen van dienstverlening door reïntegratiebedrijven. Tevens verzorgt de Raad de Reïntegratiemonitor.¹ Dat is een zeer uitgebreid overzicht van bedrijven in Nederland die zich bezighouden met de reïntegratie van werklozen, arbeidsgehandicapten en zieke werknemers, reïntegratiebedrijven en arbodiensten.

Uitvoering Blik op Werk

Mede op verzoek van Staatssecretaris van Hoof hebben vragers en aanbieders op de reïntegratiemarkt bij convenant van 9 maart 2005 de wil uitgesproken om te komen tot een hechte samenwerking en op die manier te willen werken aan de bevordering van de transparantie op de markt voor reïntegratie en Arbo-dienstverlening. Van Hoof vraagt aan de RWI om een makelende rol te spelen: de Raad bewilligt dit verzoek. Bij het convenant, dat de opmaat biedt voor de Stichting Blik op Werk zijn betrokken: de centrale werknemersorganisaties, de centrale werkgeversorganisaties, VNG, UWV, LCR, BOA, BOREA en RWI. Partijen willen door samenwerking een betere samenhang bereiken om de markt transparanter te maken voor marktpartijen. De volgende doelstelling wordt in het convenant verwoord:

Partijen stellen zich ten doel zodanige informatie te bieden aan (potentiële) vragers van arbo- en reïntegratiedienstverlening dat deze een, op door hun belangrijk geachte criteria, keuze kunnen maken voor een aanbieder van dienstverlening.

Daarom worden alle bestaande (en nog te ontwikkelen) transparantie-instrumenten ondergebracht bij de Stichting Blik op Werk. Het gaat daarbij om de volgende instrumenten en activiteiten.

In de eerste plaats de *Blik op Werk Keuzegids*. Dit was voorheen de RWI Reïntegratiemonitor. De Keuzegids biedt een overzicht van 800 reïntegratiebedrijven en arbodiensten. Daarnaast biedt de keuzegids tevredenheidscijfers van cliënten en opdrachtgevers: de Blik op Werk Tevredenheidsmeting (voorheen onderzoek van BOREA/RWI). Het bevat gegevens over de tevredenheid van opdrachtgevers (2.400) en cliënten (26.000) over 221 aanbieders van diensten; Daarmee wordt het overgrote deel van de markt afgedekt. De Keuzegids wordt periodiek geactualiseerd.

Dan de *keurmerken*. Hierbij gaat het om het Blik op Werk BOREA Keurmerk (voorheen BOREA Keurmerk) en het Blik op Werk BOA Keurmerk (voorheen BOA Keurmerk): dit

¹ Nu Blik op Werk Keuzegids, zie verder.

keurmerk is nieuw. tot nu toe hebben 104 bedrijven (65% van de markt) dit het Blik op Werk BOREA-keurmerk gehaald en hebben 15 bedrijven (85% van de markt) het Blik op Werk BOA-keurmerk gehaald.

In de derde plaats het Blik op Werk *Reïntegratiemeldpunt* (voorheen RWI/VNG Reïntegratiemeldpunt). Deze is op 28 april 2005 gelanceerd. Het betreft een initiatief van de RWI, de VNG, in samenwerking met StimulanSZ. Doel van de digitale marktplaats is, om vraag en aanbod op de gemeentelijke reïntegratiemarkt dichterbij elkaar te brengen. Gemeenten presenteren hun (openbare) aanbestedingen en gunningen, terwijl reïntegratiebedrijven een overzicht van mogelijke opdrachten krijgen.

Daarnaast wordt gewerkt aan de totstandkoming van de *Contractenbenchmark*. Hierin kunnen gemeentelijke opdrachtgevers de resultaten van de gegunde opdrachten op inhoudelijke noemers bekijken en vergelijken. De Contractenbenchmark begint in het voorjaar van 2006 met 16 koplopergemeenten. Deze formuleren samen een (beperkte) set aan resultaatsvariabelen en leveren op contractsniveau gegevens aan, die door het reïntegratiebedrijf voorafgaande aan de plaatsing in de database worden gecontroleerd. De Contractenbenchmark beoogt een objectief referentiepunt te vormen voor gemeenten bij inkoop van reïntegratiediensten en bij de besluitvorming, met welk bedrijf het beste in zee kan worden gegaan. Na de zomer van 2006 wordt de proef verbreed naar 30 gemeenten.

Blik op Werk is inmiddels een stichting met een stichtingsbestuur. Op basis van het werkplan van medio 2005 wordt aan de minister van SZW gevraagd, akkoord te gaan met de inhoud van het werkplan en de voorbereidingskosten voor zijn rekening te willen nemen en een bijdrage te willen leveren in een meerjarige financiering van de stichting. Bij brief van 18 november aan de Tweede Kamer geeft de minister aan, dat hij (tijdelijk) aan dit verzoek wil voldoen.¹ Het Rijk is verantwoordelijk voor de randvoorwaarden voor goede marktwerking, waaronder transparantie. Daarom heeft het Rijk, zo schrijft hij, bij de ontwikkeling van transparantie-instrumenten een faciliterende rol. Het beheer van de instrumenten is op termijn in beginsel een zaak van gebruikers (opdrachtgevers, opdrachtnemers, sociale partners en cliënten) zelf. Hij geeft daarnaast aan de totstandkoming van de Stichting en de daaronder ressorterende activiteiten zo belangrijk te vinden, dat hij bereid is daaraan tijdelijk een extra subsidie te willen toekennen. Met de makelende rol weet de Raad niet alleen vragers en aanbieders op de markt te committeren (UWV, gemeenten, BOA en Borea), maar ook andere belanghebbende partijen, zoals de Landelijke Cliëntenraad.

De Stichtingsbegroting bedraagt op grond van het voorgaande voor 2006 €1.290.000. Hiervan wordt een deel door BOREA gefinancierd (3 ton), een deel via het staande RWI-budget (ruim 6 ton) en een deel via extra tijdelijke subsidie van SZW (3,5 ton). Daarnaast draagt SZW additioneel bij aan de ontwikkeling van het arbokeurmerk.

Het secretariaat van de Stichting Blik op Werk wordt uitgevoerd door medewerkers die in dienst zijn van de Raad voor Werk en Inkomen. Hierbij gaat het om 3,5 FTE. De voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen is onafhankelijk voorzitter van de Stichting Blik op Werk.

¹ Kamerstuk 30384/1 Oprichting Stichting Transparantie

Opbrengsten Blik op Werk

De nieuwe Stichting Blik op Werk is voortvarend aan zijn activiteiten begonnen. Hierboven is de stand van zaken tot-nu-toe beschreven. Het feit, dat betrekkelijk kort na afsluiten van het convenant ook daadwerkelijk is begonnen met het vormgeven van de nieuwe stichting en met de uitbouw van de transparantie-instrumenten is volgens respondenten te danken aan een pro-actieve inzet van secretariaat van de Raad en de voorzitter. Zonder deze inzet zou de Stichting nooit zo snel tot stand zijn gekomen, zo wordt aangegeven. Blik op Werk is in die zin ook een unieke figuur. Het gegeven, dat partijen met verschillende, vaak ook tegengestelde belangen, elkaar hebben weten te vinden in één stichting met een gezamenlijke set aan (hierboven beschreven) doelen is maatschappelijk van groot gewicht.

Er wordt door Blik op Werk gewerkt aan een gezamenlijke merk-en-beeld. Zo worden het BOA-keurmerk, het BOREA-keurmerk en het Cliëntenkwaliteitskeurmerk Reïntegratie omgebouwd tot een gezamenlijk en onafhankelijk Blik op Werk keurmerk. Gelet op de marktaandelen van de bedrijven die over het oorspronkelijke keurmerk beschikten, vormt het Blik op Werk keurmerk in de toekomst de maat in de markt en kan het daarmee gezaghebbend zijn: doel is dat afnemers van reïntegratie- en arbdiensten zich bij hun voorselectie van kwalitatief goede bedrijven laten leiden door dit keurmerk. Dan is wel van belang, dat bij de toekenning van de keurmerken ook geobjectiveerde prestatie-indicatoren worden toegepast. Inmiddels vindt een inventarisatie plaats van die elementen, die door cliënten en opdrachtgevers als belangrijk en maatgevend worden gevonden.

De ontwikkeling van de instrumenten is in volle gang. Hierboven is de stand van zaken rond de Contractenbenchmark en de keurmerken beschreven. Hierbij is relevant, dat de ontwikkeling van deze benchmark door 15 gemeenten zelf, in de vorm van een ontwikkelgroep, ter hand wordt genomen. Op deze wijze probeert Blik op Werk de belanghebbenden zo dicht mogelijk bij de verdere uitbouw van transparantie-instrumenten te betrekken.

Dan het Reïntegratiemeldpunt. Zeven maanden na de start zijn op het Reïntegratiemeldpunt 69 aanbestedingen van 51 Nederlandse gemeenten gepubliceerd, inmiddels staat de teller op 92 aanbestedingen van opdrachten van 68 deelnemende gemeenten. Dit aantal overtreft de verwachtingen van de nieuwe stichting. Zo werden er op de van PSW overgenomen website niet meer dan 10 aanbestedingen per jaar gepubliceerd. Er wordt gewerkt aan de verdere uitbouw van het Reïntegratiemeldpunt. Zo wordt de zoekfunctie verbeterd en worden ook best practices opgenomen.

Effecten Blik op Werk

In het kader van deze casestudie hebben wij gesproken met een aantal gemeentelijke gebruikers van de instrumenten en activiteiten van Blik op Werk. Uit deze gesprekken komt naar voren, dat men enthousiast is over deze instrumenten, de instrumenten ook daadwerkelijk nuttig vindt en feitelijk, behoudens de verdere uitbouw van functionaliteiten, geen instrumenten *mist*. Wel wordt gewezen op een mogelijke belangentegengstelling, en ook op een onderlinge wederzijdse afhankelijkheid bij de ontwikkeling van de Contractenbenchmark. Gemeenten dienen gegevens aan te leveren voor deze database, hebben daarvoor ook een set aan beoordelingspunten en variabelen voor ontwikkeld. De gegevens worden, voordat ze worden gepubliceerd, voorgelegd aan het betreffende reïntegratiebedrijf. Deze zal willen meewerken, voor zover er sprake is van een welbegrepen eigenbelang. Spannend wordt de vraag, of dit belang ook bij verdere uitbouw van de database aanwezig zal blijven. Daarbij komt de vraag of de Contract-

tenbenchmark, zo wordt door een aantal respondenten aangegeven, gelet op de Mededingingswet meer kan zijn dan een achtergrondvariabele voor een individuele gemeente bij de vraag of het beter in zee kan gaan met bedrijf A of met bedrijf B. Dat de database normzettend kan zijn voor de prijs-kwaliteitverhouding van diverse soorten van dienstverlening wordt alom aangegeven.

Er worden ook wel kanttekeningen bij de waarde van het instrumentele kader geplaatst. *“Neem bijvoorbeeld het klanttevredenheidsonderzoek”,* zo geeft een respondent aan. *“Dat geeft mij wel een beeld welke uitvoerders voor welke trajecten het meest geschikt zijn maar ontslaat mij als gemeente nog niet van de verplichting om openbaar aan te besteden.”* Aangegeven wordt, dat het Reïntegratiemeldpunt bij gebleken succes in zijn eigen staart zou kunnen bijten. *“Ik moet er niet aan denken, dat er straks 700 aanbieders op de stoep staan die de informatie van de website hebben geplukt”,* zo wordt gesteld.¹ Daarbij wordt aangegeven, dat bij een adequate vormgeving van het meldpunt dit gemeenten veel administratief werk uit handen zou kunnen nemen. Als het Blik op Werkkeurmerk toetst op financiële draagkracht en solvabiliteit, dan kan al een goede preselectie worden gemaakt in de aanbestedingsprocedure, zo wordt door respondenten gesuggereerd.

Het marktaandeel van het Reïntegratiemeldpunt is nog bescheiden. Afgezet tegen het totaal aantal openbare aanbestedingen bereikt het Reïntegratiemeldpunt nog slechts een bescheiden marktaandeel van 10-15%. Daarmee overtreft het weliswaar andere aanbestedingsbronnen (aanbestedingen-on-line en de Aanbestedingskalender bijvoorbeeld) maar vormt het zeker nog geen ‘maat in de markt’. De reacties op het Reïntegratiemeldpunt worden door Blik op Werk op verschillende manieren gepeild: in een gebruikersgroep, in diverse telefoongesprekken en via de helpdesk. Zowel gemeenten als reïntegratiebedrijven tonen zich tevreden over de gebruikswaarde en de gebruiksvriendelijkheid van het Reïntegratiemeldpunt.²

Conclusie

Zoals eerder beschreven, is Blik op Werk nu onderweg en staat het aan het begin van een intensief traject waarin de transparantie-instrumenten worden vormgegeven. Daarbij wordt de actieve medewerking gezocht en gevonden van gemeenten. Deze doen daar, zo blijkt uit de gesprekken die we hebben gevoerd, graag aan mee. Zij zien het belang van instrumenten die hen bij de keuze van aanbestedingstrajecten kunnen faciliteren. Daarnaast wordt op natuurlijke wijze vormgegeven aan standaardisatie van transparantienormen, bijvoorbeeld bij de opbouw van de Contractenbenchmark.

Er is echter nog veel werk te doen. Gelet op de huidige stand van zaken, en mede gelet op het feit dat het ministerie van SZW slechts tijdelijk extra wil financieren, is het aan partijen binnen Blik op Werk zelf om niet alleen te zorgen voor een geslaagd begin van de activiteiten, maar er ook voor te zorgen dat de instrumenten zodanig landen in het veld, dat Blik op Werk mét de set aan transparantie-instrumenten dé maat in de markt kan vormen. De bal ligt wat dit betreft primair bij de organisaties, die belang bij bewezen succes hebben: de bestuurspartijen binnen Blik op Werk, VNG en UWV, BOREA en BOA voorop.

¹ Overigens moet dit in zoverre worden genuanceerd, dat de deelnemende gemeenten niet om deze reden hebben hebben afgehaakt.

² Bron: tussentijdse evaluatie Reïntegratiemeldpunt, 2005

En dan ten slotte. Blick op Werk is ondergebracht in een aparte stichting. Daarmee is het spanningsveld tussen de objectiverende positie van de Raad en de samenwerking binnen Blick op Werk van belangenorganisaties op korte termijn ondervangen. Tegelijkertijd hebben wij kunnen constateren dat hier inspiratiebronnen voor toekomstige conflicten kunnen liggen. Zo is het voorzitterschap van RWI en Blick op Werk gedeeld en wordt er capaciteit vanuit de RWI ingeleend door Blick op Werk. Gelet op het feit, dat Blick op Werk ook de belangen vertegenwoordigt van de organisaties die hetzij afnemer, hetzij opdrachtgever, hetzij uitvoerder van reïntegratieactiviteiten is het van belang om de functionele relatie zakelijk gescheiden te houden. Er mag geen vraagteken worden gezet bij de functionele objectiviteit van de Raad, ook daar waar het instrumenten van transparantie betreft.

Kijkend naar andere branches, die werken op het snijvlak van publiek en privaat en die beschikken over een keurmerk, kan daarnaast de conclusie worden getrokken dat de werksoorten van het secretariaat van Blick op Werk (keurmerken toekennen, intrekken, financieel toetsen, cursussen, instrumenten, helpdesk) binnen de activiteiten van de Raad een bijzondere plaats innemen. Er is een aantal branches met keurmerk, dat om deze reden ook fysiek de keurmerkactiviteiten in een afzonderlijke entiteit, bijvoorbeeld een Stichting heeft ondergebracht.¹ Gelet op het feit, dat het Blick op Werk-keurmerk gezaghebbend wil zijn en een leidraad voor afnemers bij de keuze, met wie men in zee wil gaan, is betrouwbaarheid en objectiviteit bij de te kiezen structuur van groot belang.

Ons voorstel is dan om te werken aan de verdere verzakelijking van de relatie tussen het secretariaat van Blick op Werk en dat van de RWI. Een SLA lijkt hiertoe op de korte termijn het geëigende instrument, fysieke splitsing kan op langere termijn worden overwogen.

¹ Een voorbeeld is de Stichting Financiële Toetsing (SFT) in de uitzendbranche.

5. Regionaal beleid en vraaggerichte reïntegratie

Aanleiding

De aandacht voor regionaal arbeidsmarktbeleid heeft al in de hele bestaansperiode van de Raad gespeeld, maar krijgt in 2003 specifiek vorm. In dat jaar besluit de Raad om een aantal activiteiten in gang te zetten die de vraaggerichte reïntegratie een impuls moeten geven. Door de Raad wordt geconstateerd dat de beschikbare reïntegratiemiddelen voor een belangrijk deel worden ingezet voor reïntegratieactiviteiten die te classificeren zijn als 'aanbodversterking'. Het gevolg hiervan is, dat de vraagkant van de arbeidsmarkt (zeg maar de beschikbare vacatures) pas aan het eind van een reïntegratietraject – en daarmee op een te laat moment – in beeld komen.

Activiteiten: pilotprojecten op basis van quick scan

Ten eerste is via een quick scan door de RWI verkend in hoeverre er in Nederland vraaggerichte scholings- en werkgelegenheidsprojecten lopen of gelopen hebben. Projecten, die zijn opgezet op basis van in sectoren bestaande of te verwachten vacatures. Projecten ook waaraan zowel (het O&O-fonds van) sectoren, als een of meerdere gemeenten – in financiële zin – deelnemen of -namen. Verder zijn de ervaringen die met deze projecten zijn opgedaan, door de quick scan in kaart gebracht. De uitkomsten van de in april 2004 verschenen quick scan bevestigen dat door sectoren en gemeenten in zeer bescheiden mate gezamenlijke scholings- en werkgelegenheidsprojecten zijn of worden ontwikkeld en uitgevoerd. Dat geldt zeker voor projecten waarin zowel sectoren (vanuit bijvoorbeeld O&O-fondsen) als gemeenten (vanuit WWB-middelen) financieel participeren.

Mede op basis van de uitkomsten van de quick scan heeft de RWI vervolgens een aantal pilotprojecten opgestart. Deze pilots nemen bestaande of in de nabije toekomst te verwachten vacatures in een sector of een aantal sectoren als uitgangspunt. Sectoren en gemeenten werken in deze projecten inhoudelijk en financieel samen om de vacatures te vervullen met (al dan niet uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, die onder de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van die gemeenten vallen. In totaal zijn er een vijftal pilots opgestart c.q. uitgevoerd:

- samenwerkingspilot tussen de gemeente Dordrecht en het A+O fonds Metalektro;
- samenwerkingspilot tussen de gemeente Deventer, het O&O fonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en de OSB, de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten;
- samenwerkingspilot tussen de gemeente Deventer en de metaal en procesindustrie;
- samenwerkingsproject tussen de gemeenten in Drechtsteden en de sector houthandel;
- samenwerkingspilots gemeente Zoetermeer (bouw, schilders en technische installatiebranche).

Het RWI-secretariaat heeft menskracht vrijgemaakt om partijen tot elkaar te brengen, de projectplannen van de samenwerkingspilots op te stellen, en de wijze waarop de pilotprojecten verlopen en de daarbij opgedane ervaringen te monitoren. De resultaten uit de pilotprojecten wil de RWI actief uitdragen richting gemeenten en sectoren. Hierbij wordt gedacht aan een aantal werkconferenties voor gemeenten, sectoren en in die sectoren actief zijnde O&O-fondsen. Centraal op deze werkconferenties staat de vraag,

hoe de mogelijkheden van vraaggerichte reïntegratie op een praktische, uitvoeringsgerichte wijze vorm kunnen krijgen.

Activiteiten: Handreikingen

Als vervolg op de opgedane leerervaringen met de pilotprojecten die hierboven zijn beschreven, heeft de Raad besloten om een tweetal handreikingen te ontwikkelen:

- handreiking *Reïntegratie met voorkennis*;
- handreiking *Samen leren werken*.

De ervaringen met de pilotprojecten leerden, dat gemeenten in veel gevallen in onvoldoende mate zicht hebben op het arbeidspotentieel van bijstandsgerechtigden. Voor sommige gemeenten bleek het onmogelijk om geschikte kandidaten uit het bestand te (voor-)selecteren of dit tijdig te doen. Dat is de reden, dat de Raad op 3 februari 2005 besluit tot het project 'Ken uw bestand'. In dit project zijn de volgende stappen gezet:

- inventarisatie hoe verschillende gemeenten kandidaten selecteren en aanleveren ten behoeve van samenwerkingsprojecten;
- praktijkstudie Ken uw Bestand naar de mogelijkheden om een beknopte lijst van inhoudelijke selectiecriteria op te stellen die door gemeenten bij (voor-)selectie kunnen worden gehanteerd;
- *Handreiking Reïntegratie met voorkennis*. Deze is op 11 mei 2006 door de Raad vastgesteld.

De bruikbaarheid van de handreiking zal worden getoetst in een pilotproject Reïntegratie met Voorkennis. Hiervoor hebben zich 5 gemeenten aangemeld. Een subsidieaanvraag in het kader van het Innovatiebudget WWB is in de maak. Bij honorering zal de RWI deelnemen aan een begeleidings- of monitorgroep.

Daarnaast zijn de praktijkervaringen uit de pilotprojecten neergelegd in de *Handreiking Samen leren werken*. Hierin zijn de do's en don'ts van lokaal-regionale samenwerkingsprojecten beschreven, worden gemeenten en sectoren voorzien van praktische tips en tricks. De Handreiking wordt gecombineerd met het onderdeel Leerwerktrajecten, waarin ook voorbeelden van praktijkafspraken zijn opgenomen. De handreiking rond het onderwerp leerwerktrajecten vindt ondermeer zijn oorsprong in de afspraken die in de Werktop zijn gemaakt. De Beleidsinzet op het terrein van Scholing en Werk geeft dit ook aan: *"Het kabinet zal bij gemeenten het instrument van leerwerktrajecten nadrukkelijk onder de aandacht brengen. De RWI zal een handreiking vaststellen ten behoeve van gemeenten over de wijze waarop men leerwerktrajecten kan bevorderen."* Hieraan is door de Raad uitvoering gegeven.

Ter ondersteuning van de handreikingen zijn op de website faciliterende instrumenten beschikbaar. Hierbij gaat het om zaken als: voorbeeldcontracten en voorbeeldovereenkomsten (of protocollen) tussen gemeenten en sectorale samenwerkingspartners.

Activiteiten: Advies regionaal arbeidsmarktbeleid

Als derde component op het terrein van de platformfunctie wordt door de Raad het advies inzake het regionaal arbeidsmarktbeleid opgesteld. Het advies is een uitvloeisel van een adviesaanvraag van de minister van SZW van 22 december 2005. De minister vraagt daarin de Raad om advies hoe kan worden gekomen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid.

De adviesaanvraag van 22 december 2005

De Nederlandse arbeidsmarkt is in menig opzicht regionaal. (...) Maar regionaal arbeidsmarktbeleid vindt in het algemeen nog weinig plaats. Bij het vormgeven van regionale samenwerking is vaak het organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid onvoldoende of ontbreekt het daaraan. Regionale samenwerkingsverbanden (zoals bijvoorbeeld regionale platforms arbeidsmarkt) komen veelal niet toe aan een inhoudelijke agenda. Bovendien ontbreekt het vaak aan één of meer duidelijke trekkers, mensen of organisaties die willen 'sleuren en trekken'.

Ter ondersteuning van gemeenten hebben SZW en VNG Handreikingen (p.m. door ECORYS) laten formuleren voor gemeenten om het organiserend vermogen te ontwikkelen. Ondanks deze handreikingen komt regionaal arbeidsmarktbeleid onvoldoende van de grond. (...) Het is dus van belang dat er een helder beeld komt over de mogelijkheden en onmogelijkheden van regionaal beleid en de rol van diverse partijen daarbij. Juist om deze reden vraag ik de Raad voor Werk en Inkomen om advies over hoe te komen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid.

In dit kader stelt de Raad een discussienotitie op, die ten behoeve van een interactieve beleidsvorming in februari 2006 op de website wordt geplaatst. De discussienotitie is aan de orde gesteld op regionale expertmeetings die de Raad houdt bij een aantal vernieuwende samenwerkingsverbanden en arbeidsmarktinitiatieven. Hierin komt naar voren, dat er een duidelijke behoefte bestaat aan een stimulans voor regionaal organiserend vermogen. Om deze reden bevat *De regio centraal* niet alleen een beschrijving van motieven, waarom het belangrijk is om te komen tot een bestendige, regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Het geeft ook aan, wat aanvullend nodig is in de regio in de vorm van concreet beschreven activiteiten:

In het advies aan de staatssecretaris van SZW wordt geconstateerd dat het Rijk door het instellen van de Projectdirectie Leren&Werken een eerste stap heeft gezet en daarmee erkent dat regionaal organiserend vermogen een (financiële) steun in de rug nodig heeft. Deze eerste stap dient een gestructureerd vervolg te krijgen. In haar advies doet de Raad de volgende voorstellen:

- benoem de staatssecretaris SZW als coördinerend bewindspersoon regionaal arbeidsmarktbeleid;
- roep een structurele financiële regeling voor regionaal arbeidsmarktbeleid in het leven: de Financiële Ondersteuning Regionale Arbeidsmarktinitiatieven (FORA). Op basis van deze regeling zal de totstandkoming van specifieke regionale arbeidsmarktprojecten kunnen worden gestimuleerd. De gedachte is om via deze regeling de samenwerking tussen partijen in de regio structureel te bevorderen;
- verknoop in het nieuwe ESF Beleidskader, ESF-subsidiëring met de doelstellingen van het regionaal arbeidsmarktbeleid;
- geef in het SUWI-stelsel meer ruimte voor de vraagkant van de arbeidsmarkt; en meer ruimte voor regio's in de aansturing en financiering van de SUWI-ketenpartijen;

Daarnaast omvat het advies aanbevelingen aan partijen in de regio:

- een betere benutting van de beschikbare arbeidsmarktinformatie om zo de vraag van het bedrijfsleven in de regio goed in beeld te krijgen;
- geen zware overlegstructuur optuigen, maar aansluiten bij bestaande, flexibele netwerken en samenwerkingsverbanden van waaruit concrete projecten geïnitieerd kunnen worden;

- onderlinge samenwerking tussen gemeenten, om gezamenlijk schaalvoordelen te behalen, beleidsconcurrentie te voorkomen en beter aanspreekbaar te zijn voor lokaal of regionaal opererende partijen;
- een gecoördineerde werkgeversbenadering met daarin een centrale rol voor het CWI;
- onderlinge samenwerking tussen werkgevers, ter voorkoming van uitval door ziekte of werkloosheid;
- samenwerking op het terrein van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, voor het matchen van vraag en aanbod van leerwerkplekken en stages; het bestrijden van het voortijdig schoolverlaten en de inzet van scholing bij reïntegratie van werkzoekenden.

Opbrengsten en effecten

De Pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie hebben niet gebracht wat ervan werd verwacht. Zoals door de verschillende respondenten duidelijk is aangegeven, blijft het een weerbarstige materie om op lokaal niveau gemeenten en sectoren (O&O-fondsen, brancheorganisaties) aan elkaar te verknopen.¹ De belevingswerelden van deze partijen staan ver uit elkaar. Bovendien hebben partijen vaak geen oog voor het gezamenlijke wederzijdse belang, dat kan worden gecreëerd. Daarnaast staan de fondsen in de praktijk op afstand van het lokaal (georganiseerd) bedrijfsleven en hebben gemeenten in de dagelijkse praktijk moeite om de kwaliteit van het eigen bestand te doorgronden. Dat is ook de reden, waarom de Raad heeft besloten om de praktijkervaringen te laten landen in de twee genoemde Handreikingen. De inzet van de Raad om de pilotprojecten tot leven te wekken en er het beste van te maken wordt alom gewaardeerd door de respondenten die wij hebben gesproken. De Raad heeft bruggen geslagen, partijen bijeengebracht, een makelende rol gespeeld, meegewerkt aan het opstellen en ontwikkelen van projectplannen en ook de monitoring en evaluatie van de pilotprojecten verricht. Toch moet de conclusie luiden, dat de poging om een brug te slaan tussen gemeenten en sectoren niet volledig is geslaagd.

Dat laat onverlet, dat de pilotprojecten – ook vanwege het feit dat de randvoorwaarden niet (volledig) waren vervuld – een belangrijke spin off hebben gehad in de vorm van de twee handreikingen die zijn ontwikkeld. Van gemeentezijde wordt aangegeven, dat de pilots vooral ook bijdragen aan de ontwikkeling van het gedachtegoed bij gemeenten zelf: *“klantmanagers van gemeenten moeten meer vraaggericht leren werken en doen, daar dragen deze projecten stevig aan bij”*, zo wordt opgemerkt. En: *“De Raad bestaat ook om te laten zien wat **niet** slaagt en waarom”*. Daar staat tegenover, zo wordt door andere respondenten opgemerkt, dat een niet-geslaagd experiment negatief afstraalt op het imago van de Raad.

De Handreikingen zijn mede gebaseerd op de opgedane praktijkervaringen, voor ‘Ken uw Bestand’ is daarnaast door Conclusion een praktijkstudie onder gemeenten uitgevoerd. Daarnaast zijn de Handreikingen gevalideerd in de gebruikersgroepen van de Raad. De activiteiten zijn op interactieve wijze tot stand gekomen. De Raad is daarnaar bewust op zoek en dat wordt door het veld ook gewaardeerd. Zo is de discussienotitie rond het regionaal arbeidsmarktbeleid op de website van de Raad geplaatst en konden mensen en organisaties daarop reageren. Ook is de discussienotitie op uitgebreide schaal voorbesproken in de achterbannen van de Raadsgeledingen. De weerslag is

¹ Of zoals enkele respondenten verwoordden: SUWI heeft in de praktijk de nekslag betekend voor sectoraal arbeidsmarktbeleid.

neergelegd in het advies over regionaal arbeidsmarktbeleid, dat in juni 2006 aan de Minister is verstrekt. De vraag of en in welke mate de Minister dit advies ook daadwerkelijk overneemt kan op dit moment nog niet worden beantwoord.

Over de effecten van de Handreikingen, zoals de feitelijke gebruikswaarde en het feitelijk gebruik door gemeenten of lokale samenwerkingsverbanden valt nog niet veel te zeggen; daarvoor zijn deze producten nog te fris. Wel valt op, dat de Raad geen expliciet voornemen heeft neergelegd om dit feitelijk gebruik ook te blijven volgen. Hieruit zouden waardevolle leermomenten kunnen worden getrokken.

Conclusie

De conclusie van deze case luidt dan, dat de activiteiten van de Raad laten zien, hoe groot de afstand is tussen de wereld van sectoren en die van lokale instituties, zoals gemeenten. Juist in het verkleinen van deze afstand ontleent de Raad haar belangrijkste bestaansrecht. En gelet op het hiervoor beschrevene, kan worden gesteld dat de Raad in de verslagperiode eerst en vooral bezig is geweest met activiteiten die die afstand moeten doen verkleinen. Dat dat een zaak is, die niet van de ene dag op de andere geregeld is, spreekt voor zich. Daar valt voor de Raad veel werk te verrichten. Wel is het zaak om ex-ante de slaagkans van de voorgenomen activiteiten goed te toetsen. Daarnaast is van belang, dat de Raad niet teveel op de operationele stoel in de uitvoering van projecten en activiteiten gaat zitten.

Een tweede bevinding is, dat de Raad tot op heden haar activiteiten verricht met als vertrekpunt 'object gemeenten' en in veel mindere mate als vertrekpunt 'object sectoren'. In ons hoofdrapport doen wij de bevinding dat het draagvlak van de activiteiten van de Raad zou versterken, als de Raad een goed evenwicht tussen de belangen van sectoren en sectororganisaties en die van gemeenten weet te vinden. In de praktijk van de toekomst houdt dat in meer aandacht voor de problemen en belangen van (gezamenlijke) sectoren en voor vraaggerichte onderwerpen.

En dan tenslotte. Voor wat betreft het advies inzake regionaal arbeidsmarktbeleid valt nog geen effect aan te geven. Wel valt het de onderzoekers op, dat de adviesaanvraag van de Minister weinig is uitgewerkt en ook niet vraagt om een door de Raad uitgewerkt financieel kostenplaatje. Voldoende aandacht voor de verwachtingen over en weer is dan geboden.

Bijlage 2 Geïnterviewde personen

Onderzoeksdeel	Naam	Status	
Bestuursleden	De heer Drs. P.M.M. Heijnen	VNG, vice-voorzitter	
	Mw. Mr. N.C. van der Wekken	VNG	
	De heer Mr. S.J.L. Nieuwsma	VNO-NCW	
	De heer Dr. J.W. van der Braak	VNO-NCW	
	De heer Drs. A. van Delft	MKB Nederland	
	De heer A.J.M. Heerts	FNV, vice voorzitter	
	De heer drs. G.A.M. van der Grind	LTO Nederland	
	De heer W.W. Muller	MHP	
	De heer J.P.C.M. van Zijl	voorzitter	
	De heer L.A.I.M. Bochem	BVE Raad	
	Mw. Y. van Houdt	CNV	
	De heer T. de Jong	ACOP	
	SUWI keten	De heer A. Timmermans	CWI, lid Raad van Bestuur
		De heer M. Harms	UWV, Directeur inkoop reïntegratie
Mw. Drs. E. Vogelaar		Borea, Voorzitter bestuur	
De heer John van Hoof		BOA	
De heer Jan Laurier		Landelijke Cliëntenraad	
SZW	Mw. Bonita Kleefkens	Hoofd kennisinfrastructuur Directie UB	
	De heer B. Feringa	Directeur directie Arbeidsmarktbeleid	
	De heer J. van den Bos	Directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand	
Afstemming onderzoek en advies	Hilbrand Bruinsma	UWV, Strategie Beleid en Kennis	
	Jos Kok	UWV hoofd afdeling SBK	
	Cor Jacobi	CWI, Hoofd afdeling AKA	
	Hans van Straten	CWI, secretaris Raad van Bestuur	
	De heer drs. H.G. Fijn van Draat	SER, Directeur Directie Sociale Zaken	
Bureau RWI	De heer W. van Dam	Algemeen secretaris	
	De heer F. de Haan	Hoofd afdeling Onderzoek en analyse	
	De heer T. van Nieuwkerk	Hoofd afdeling Beleid	
	De heer R. Janssens	Hoofd afdeling Communicatie	
Case 1 Omdat iedereen nodig is, reïntegratieladder, leerwerktraject, participatiebanen	De heer Alex Driessens	projectleider RWI	
	1. P.J. Biesheuvel	Voorzitter CEDRIS	
	2. Menno Meihuizen	Beleidsmedewerker	
	3. Bert Otten	Wethouder gemeente Hengelo	

	4. C. de Neef	wethouder gemeente Amersfoort
Case 2: Vacatureoffensief	De heer Rob de Krieger	Dossierhouder RWI
	1. A. Timmermans	CWI
	2. J.W. van Beek	Fundeon
	3. J. Rosenthal	HBD
	4. A. van der Gaag	ABU
	5. Ronald Horsman	CWI
Case 3: Pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie, Handreiking Ken uw Be- stand, Discussienotitie Re- gionaal Arbeidsmarktbe- leid	Mw. Annemiek Wortman	Dossierhouder RWI
	1. Ad Huntelaar	senior beleidsmedewerker afdeling beleid, Zoetermeer
	2. Leo Koopman	directeur WESP
	3. Diana van der Kolk	senior beleidsmedewerker
	4. Dhr. M. Veldhoven	voorzitter RvB ROC de Leijgraaf
	5. Dhr. P. Kamminga	directeur Poortwachtercentrum
	6. Dhr. G. van den Heuvel	senior beleidsmedewerker UWV
Case 4: Transparantie re- integratiemarkt, Stichting Blik op Werk, keurmerk, Reïntegratiemonitor, Con- tractenbenchmark	De heer Anthony Stigter Mw. Sietske van Rossum	Projectleider RWI
	1. Josefien te Stroete	hoofd afdeling inkoop aanbestedin- gen, Almere
	2. Mw. E. Geerts	coördinator inkoop, Breda
	3. Remco Kerkhoff	senior beleidsmedewerker Regiegroep Werk en Inkomen, Rotterdam
	3. Jos Mark	coördinator inkoop, Rotterdam
	4. Theo Klein	Hoofd afdeling inkoop aanbestedin- gen, Den Haag
	5. Mw. Ybeltje Nieuwenhout	senior beleidsmedewerker, Den Haag
	6. Dhr. J. Groeneveld	senior beleidsmedewerker, belast met inkoop, Zaanstad
Case 5: De markt van de persoonlijke dienstverle- ning	De heer Bert Doek	Projectleider RWI
	1. Jan Hoebe	Directeur PRMZ
	2. Hans Gascogne	
	3. E. van der Sande	Tweede kamer VVD
	4. Jet Bussemakers	Tweede kamer PvdA
	5. Gon Mevis	Wethouder Tilburg
Arbeidsmarktanalyse	De heer Wim Schouten	Projectleider RWI

Bijlage 3 Literatuurlijst

Bron	Titel/onderwerp
ABVAKABO	<i>Congres 2006 amendementen op concept beleidprogramma en resolutie "samen in ons werk" abvakabo-fnv</i>
Blik op Werk	<i>Convenant bevordering transparantie markt voor reïntegratie- en arbodienstverlening 9 maart 2005</i>
Blik op Werk	<i>Website Blik op Werk</i>
Blik op Werk	<i>Werkplan stichting transparantie reïntegratie- en arbomarkt, 12 juli 2005, inclusief deelplannen</i>
Blik op Werk	<i>Tussentijdse evaluatie Reïntegratiemeldpunt, 21 december 2005</i>
Blik op Werk	<i>Brief aan de Kamer d.d. 20 april 2006</i>
Blik op Werk	<i>Jaarverslag Reïntegratiemonitor 2005</i>
BOREA	<i>Benchmarkrapportage Borea keurmerk 2004</i>
Conclusion	<i>Onderzoeksverslag Met een druk op de Knop</i>
CPB	<i>Beleidsvarianten huishoudelijke dienstverlening</i>
CWI	<i>Schakelen en versnellen</i>
CWI	<i>Kwartaalverslagen 2005-1, 2006-1</i>
CWI	<i>Jaarverslag werkgeversdeel 2005</i>
CWI/RWI	<i>Samenvattend verslag van de CWI/RWI rondgang met betrekking tot de vormgeving van de tweede tranche van het vacatureoffensief</i>
Ecorys	<i>Evaluatie vacatureoffensief CWI Rapport juni 2005</i>
FNV	<i>FNV manifest Palen slaan; gemeenteraadverkiezingen 2006</i>
Fundeon	<i>Gespreksnotitie ten behoeve van het overleg CWI Nederland/ stuurgroep arbeidsmarkt Bouw dd 8-10-2004</i>
Gemeente Amersfoort	<i>De arbeidsintegratieladder; op de Amersfoortse Ladder</i>
Gemeente Amersfoort	<i>Cijfers over op en afstroom op de ladder</i>
Hans Horsten;	<i>Vraag om de hoek zorg om de hoek</i>
Kabinet	<i>Kabinetsreactie op het RWI advies over de onderkant arbeidsmarkt</i>
KPMG BEA	<i>Evaluatie RWI 2004</i>
LCR	<i>reactie op discussienotitie, De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid</i>
MDW werkgroep	<i>Vraag en aanbod in de persoonlijke dienstverlening</i>
MDW werkgroep PD	<i>Vijf vliegen in één klap</i>
Min SZW	<i>Adviesaanvraag regionaal arbeidsmarktbeleid</i>
Pact Brabant.	<i>Veelzijdig lokaal arbeidsmarktbeleid in Brabant</i>
PSW	<i>PSW perspectief. Special over de WMO en de WWB</i>
Regioplan	<i>Rapport Voldoende, maar niet afdoende 13 juni 2005</i>
RWI	<i>Spreadsheet met informatie over de hits op de website van de RWI en op het reïntegratiemeldpunt</i>
RWI	<i>Producten en expertiselijst 2005-2006</i>
RWI	<i>Hoofdlijnen communicatie 2005-2006</i>
RWI	<i>RWI; Onderzoek Stand van zaken per 25-1-2006</i>
RWI	<i>Productenkalender 2006 stand 3-4-06</i>
RWI	<i>Protocol SER en RWI dd 23-2-05</i>
RWI	<i>Protocol minister SZW en RWI dd 22-3-05</i>
RWI	<i>Convenant RWI en UWV dd 5-04-05</i>
RWI	<i>Convenant RWI en CWI dd 12-04-05</i>

RWI	<i>Discussiebijeenkomst markt voor persoonlijke dienstverlening</i>
RWI	<i>Intern memo over alternatief voor WML 90% plan coalitie</i>
RWI	<i>Stukken Raadsvergaderingen 2004, 2005 en 2006</i>
RWI	<i>Beleidskaders 2003, 2004</i>
RWI	<i>Arbeidsmarktanalyse 2005 en 2006</i>
RWI	<i>Jaarplan en begroting 2004,2005 en 2006</i>
RWI	<i>Verslagen Bestuurlijke Overleggen met SZW, UWV en CWI 2004-2006</i>
RWI	<i>Jaarverslagen 2004, 2005 en 2006</i>
RWI	<i>De arbeidsmarkt in beweging, activiteitenoverzicht 2005</i>
RWI	<i>Kwartaalrapportages/ kwartaalverslagen</i>
RWI	<i>Verslag werkconferentie 21 oktober 2004, Samen werken aan vraaggerichte reïntegratie</i>
RWI	<i>Verslagen pilotprojecten vraaggerichte reïntegratie</i>
RWI	<i>Startnotitie Ken uw bestand</i>
RWI	<i>Handreiking Reïntegratie met voorkennis</i>
RWI	<i>Verslag praktijkstudie Ken uw Bestand</i>
RWI	<i>Handreiking Samen leren werken</i>
RWI	<i>Conceptadvies De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid</i>
RWI	<i>Notities inzake vraaggerichte reïntegratie</i>
RWI	<i>Nota samenwerking tussen gemeenten en de vraagzijde van de arbeidsmarkt</i>
RWI	<i>Rapport De reïntegratiemarkt aarzelend op gang, 2004</i>
SEOR	<i>De markt voor persoonlijke dienstverlening</i>
Seor	<i>Regelingen in het buitenland met betrekking tot de markt voor persoonlijke dienstverlening</i>
Servicepunt detailhandel Maastricht	<i>Resultaten convenant herintreders Maastricht</i>
Staatscourant	<i>tijdelijke stimuleringsregeling leer/werktrajecten 27-12-2005</i>
Stevens en Albregtse	<i>Naar een speciaal regime voor persoonlijke dienstverlening binnen het particuliere domein</i>
SZW	<i>Brief over toezeggingen uit algemeen overleg van 16-2-2006 over WWB aan-gelegenheden</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 27233/7 arbeidsmarktbeleid etnische minderheden</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 29544/22/33/40/71 arbeidsmarktbeleid</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 26448 Structuur en uitvoering werk en inkomen</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 23972/117 Bestrijding (langdurig werkloosheid)</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 28719/24 Reïntegratiebeleid</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 30012/4 Leven lang leren</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 30091/8 Regels die een geconcentreerde aanpak van grootstedelijke problemen mogelijk maken</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken nr 29804/15 Arbeidsmarkt en sociale zekerheid</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken 26448 inzake evaluatie SUWI</i>
Tweede Kamer	<i>Kamerstukken 30384/1 Brief aan de Kamer van de minister van SZW inzake de oprichting van de Stichting Transparantie</i>
Woonzorgservice	<i>Woonzorgservice ook bij u in de buurt voorjaar 2005</i>
Woonzorgserviceverlener	<i>Informatiefolder over de opleiding (ROC midden Brabant, ROC west Brabant en WZSW)</i>