

Actieagenda Banenafspraken

Aanleiding en doelstelling

De realisatie van de Banenafspraken in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht loopt achter op de taakstelling vanuit het Rijk. Het aantal nieuwe banen ligt op ongeveer de helft van wat het zou moeten zijn. Ondanks dat in andere arbeidsmarktregio's zich een vergelijkbare situatie voordoet, zijn we ervan overtuigd dat we via de Banenafspraken meer Utrechters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam naar werk kunnen begeleiden. Met de Actieagenda Banenafspraken zetten we extra stappen om zoveel mogelijk kansen te verzilveren voor onze inwoners en voor werkgevers.

In deze actieagenda werken we de maatregelen uit die nodig zijn om meer Utrechters aan het werk te helpen via de Banenafspraken. We maken daarbij onderscheid tussen twee soorten interventies:

- 1) het verbeteren van de duurzaamheid van plaatsingen,
- 2) het verhogen van het aantal plaatsingen binnen de Banenafspraken.

De komende maanden meten we het effect van deze actieagenda. Over een half jaar volgt een evaluatie. Met de opgedane kennis formuleren we doelstellingen voor de komende jaren. Als het nodig is breiden we de actieagenda uit met extra maatregelen. De actieagenda is dus een levend document. We voeren hem uit samen met werknemers, werkgevers en (contract)partners in de stad. En zoeken waar mogelijk de samenwerking met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio.

Interventie 1: Duurzame plaatsingen

Ons regionale onderzoek¹ naar de duurzaamheid van de Banenafspraken heeft laten zien dat er meer nodig is dan alleen de inzet van loonkostensubsidie om mensen uit de Banenafspraken duurzaam te plaatsen. Er zijn ook passende werkplekken met de juiste ondersteuning en begeleiding nodig. Hier investeren we extra in met deze actieagenda.

Aanvullende ondersteuning

De ervaring leert dat een plaatsing vaak mislukt als de inwoner niet de juiste begeleiding krijgt voor, tijdens en na de plaatsing. Na lange tijd weer aan het werk gaan, gaat meestal met vallen en opstaan en dit vraagt de nodige aandacht en ondersteuning. Ook werkgevers hebben tijdens en na de plaatsing goede ondersteuning nodig. Utrecht heeft al een zeer breed aanbod aan instrumenten om inwoners en werkgevers hierbij te begeleiden. Maar de komende tijd zetten we extra in op de volgende instrumenten:

- **Jobcoaching.** Een jobcoach kan worden ingezet om de werknemer en werkgever op noodzakelijke wijze te ondersteunen zodat de kans op een succesvolle plaatsing wordt vergroot. Het gaat hier om begeleiding op maat: van ondersteuning op de werkplek voor de werknemer tot het leren van effectief feedback geven voor de werkgever. Met regiogemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht stellen we nog dit jaar een nieuw geharmoniseerd beleidskader vast dat voorziet in de behoefte van de werkgevers. Zo komen er meer mogelijkheden voor de werkgever om zelf een jobcoachingsorganisatie uit te kiezen of een interne jobcoach in te zetten binnen een bedrijf of organisatie.
- **Training.** Soms is er eerst extra persoonlijke begeleiding nodig voordat iemand succesvol bij een werkgever aan de slag kan. Als iemand bijvoorbeeld een laag zelfbeeld heeft, lang niet heeft gewerkt of een verstoord dag- en nachtritme heeft, is de kans op uitval te groot. We

¹ Voor meer informatie over dit onderzoek; zie de [Dashboardbrief](#) tweede kwartaal 2020

zorgen voor een passend aanbod aan trainingen om dit te verbeteren en de kans op succesvolle en duurzame plaatsing te vergroten

- **Coaching en begeleiding.** Begeleiding op de werkplek is soms niet voldoende omdat problemen in andere leefdomeinen alsnog leiden tot uitval. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een instabiele gezinssituatie of er zijn problemen met huisvesting en financiën. Voor deze inwoners is een bredere vorm van ondersteuning nodig op meerdere leefdomeinen. We zorgen daarom voor een passend aanbod aan verschillende vormen van coaching en begeleiding. We onderzoeken daarbij de inzet van lifecoaches, die inwoners met problemen op meerdere leefgebieden kunnen ondersteunen.

Passende banen

Passende banen voor de doelgroep Banenafpraak zijn nodig. Ten eerste omdat dit de kans op duurzame plaatsing vergroot. Ten tweede omdat een niet-passende werkplek naast een grotere kans op uitval ook een vertekende loonwaarde geeft. Een loonwaarde wordt altijd bepaald op de werkplek. Als deze niet passend is, zal deze te laag uitvallen en wordt er onvoldoende gebruik gemaakt van de capaciteiten van de werknemer. We nemen de volgende maatregelen om meer en beter passende werkplekken te werven.

- We hebben al jobhunters voor de doelgroep jongeren. Hiernaast werven we ook een jobhunter voor de doelgroep ouder dan 27 jaar.
- Onze bedrijfsadviseurs binnen het Werkgeversservicepunt worden opgeleid om werkgevers beter te ondersteunen en adviseren bij het creëren van passende werkplekken en functieprofielen.
- Door het Werkgeversservicepunt wordt meer voorlichting gegeven aan werkgevers over het in dienst nemen van de doelgroep Banenafpraak. Dit om de kennis over het bestaan van deze maatregel te vergroten. Ook intensiveren we de nazorg na een plaatsing.
- We gaan de dienstverlening via HalloWerk ook inzetten voor de doelgroep Banenafpraak. De grote meerwaarde van HalloWerk voor de doelgroep Banenafpraak is dat de matching niet alleen op werkervaring plaatsvindt, maar ook op basis van elementen als talenten en competenties. Deze bredere presentatie van werkzoekenden geeft een veel completer beeld van wat een werkzoekende in zijn mars heeft en verhoogt daarmee de kans op passend werk.
- We verstrekken vouchers aan werkgevers voor HARRIE-trainingen². Hiermee wordt een collega-werknemer opgeleid tot werkbegeleider voor de nieuw geplaatste Banenafpraakwerknemer.

Interventie 2: Verhogen van het aantal plaatsingen

De praktijk, onder andere die van Werkbeweging, leert ons dat een grote groep mensen die wij zien en spreken geen Banenafpraakindicatie heeft maar zeer waarschijnlijk wel past binnen de doelgroep Banenafpraak. Zonder een indicatie zijn de kansen voor deze mensen zeer gering om duurzaam bij een reguliere werkgever aan het werk te gaan. Dat is een groot gemis, want hiermee blijft veel arbeidspotentieel onbenut. Hier gaan we verandering in brengen door van nu actief in te zetten op de Praktijkroute in combinatie met forfaitaire loonkostensubsidie. Wat dit precies inhoudt, leggen we hieronder uit.

De Praktijkroute

Bij de invoering van de Participatiewet konden mensen alleen via de Banenafpraak geplaatst worden als zij een indicatie hadden van het UWV. In de praktijk bleek er een doelgroep te zijn die niet in

² HARRIE-training helpt directe collega's van medewerkers met een arbeidsbeperking bij hoe zij deze collega's goed kunnen opvangen en begeleiden op de werkplek. www.ikbenharrie.nl

aanmerking kwam voor een indicatie. Dit was bijvoorbeeld omdat hun ziekte of beperking moeilijk was vast te stellen, maar waarvan het voor gemeenten wel duidelijk was dat zij zonder de voordelen van de Banenafpraak moeilijk aan het werk konden komen. Voor deze doelgroep is de Praktijkroute in het leven geroepen. Via de Praktijkroute kan iemand zonder een indicatie maar met een (forfaitaire) loonkostensubsidie aan de slag bij een werkgever. Wanneer iemand zes maanden aan het werk is, wordt een loonwaardemeting gedaan. Als blijkt dat na zes maanden werken nog steeds sprake is van een verminderde loonwaarde, dan wordt de werknemer opgenomen in de Banenafpraak en kan hij gewoon aan het werk blijven met loonkostensubsidie. Als de werknemer geen verminderde loonwaarde heeft, kan hij ook gewoon aan het werk blijven maar is een loonkostensubsidie niet nodig en hoeft hij dus ook niet opgenomen te worden. De Praktijkroute heeft als groot voordeel dat we de inzet van loonkostensubsidie kunnen bepalen op basis van hoe iemand het doet in de praktijk in plaats van een indicatie vooraf.

In 2019 is gemeente Utrecht gestart met de opgave Werkbeweging. Binnen Werkbeweging worden werkzoekenden die kunnen werken, maar wel een afstand tot de arbeidsmarkt hebben (arrangement 3), extra intensief begeleid bij het maken van stappen richting werk. De ervaring binnen Werkbeweging is dat een groot deel van de doelgroep duurzame belemmeringen heeft van lichamelijke of psychische aard, of een combinatie hiervan. Hierdoor lukt het vaak niet om regulier aan het werk te komen. Voor deze doelgroep biedt de Praktijkroute nieuwe kansen. Doordat we voor deze doelgroep actief de praktijkroute gaan inzetten, verwachten we dat er voor een grote groep mensen nieuwe kansen ontstaan om via de Banenafpraak werk te vinden.