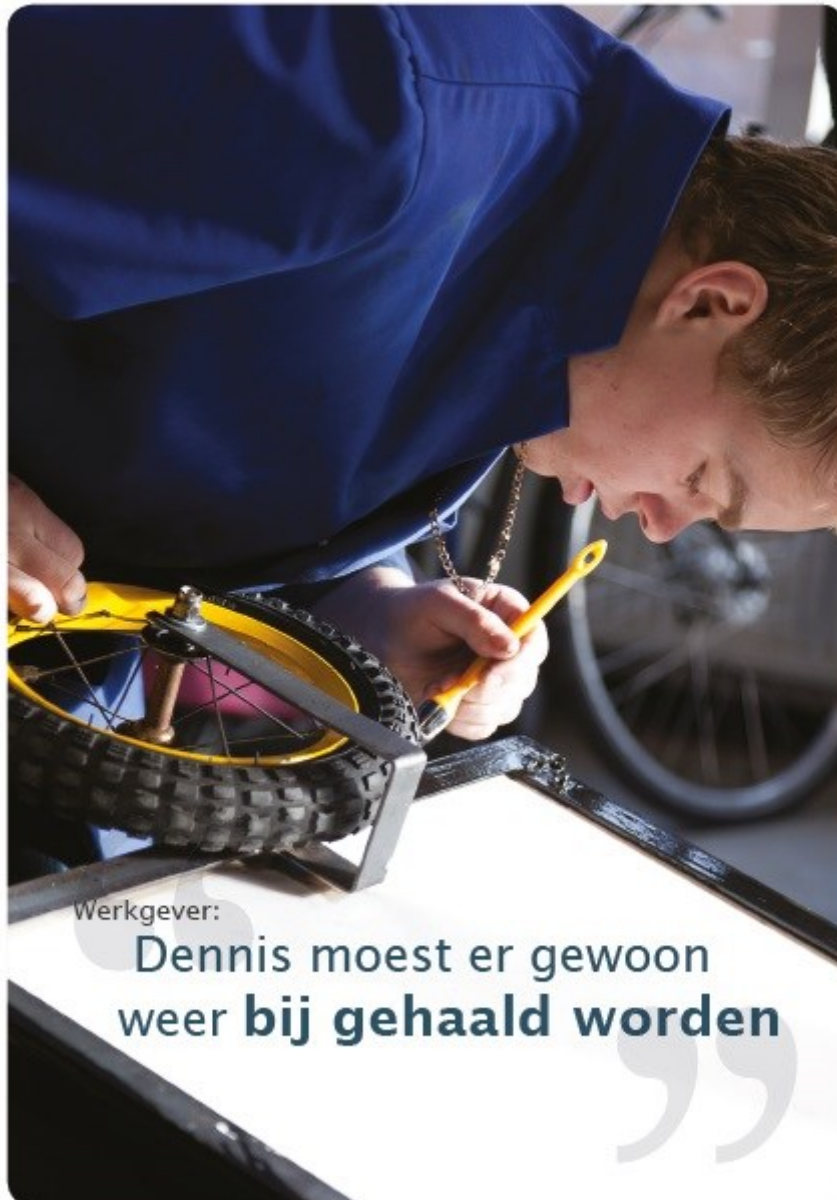


Arbeidsmarktbeveiligingsplan Utrechtse Werktafel

Regionaal werkbedrijf arbeidsmarktregio Utrecht-Midden



Werkgever:

Dennis moest er gewoon
weer **bij gehaald worden**

Mei 2015

Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
INLEIDING	4
1. DE AANBODZIJDE	5
DOELGROEP BANENAFSPRAAK	5
OMVANG VAN DE DOELGROEP	5
KANSEN VOOR DE DOELGROEP BANENAFSPRAAK	6
KENMERKEN VAN DE DOELGROEP	6
2. DE VRAAGZIJDE	9
MARKTOMVANG	9
PLAATSINGEN BIJ WERKGEVERS	9
VACATURES VOOR DE DOELGROEP	10
WAT ZIJN DE (KANS)SECTOREN?	11
KANSEN IN HET MKB	11
3. BEMIDDELEN EN MATCHEN	12
AANBOD KANDIDATEN: VAN INSTROOM TOT MATCH	12
PROCES VAN REGISTRATIE TOT BANENAFSPRAAK	12
KANDIDATEN KLAARSTOMEN VOOR WERK	13
WERKTRAINING	13
ONBEPERKT AAN DE SLAG	13
VRAAG WERKGEVERS: VINDEN, MOTIVEREN EN ONTZORGEN	14
BESTAAND NETWERK WSP'S (1)	15
SAMENWERKING IN DE REGIO	15
VACATURES OP ONBEPERKT AAN DE SLAG (2)	16
CAMPAGNE 'ALLEEN TALENT TELT!' (3)	16
COMMUNITY AANPAK EN AMBASSADEURSROL WERKGEVERS (4 EN 5)	17
GEBRUIK MAKEN VAN CAO-AFSPRAKEN (6)	17
GROEPSDETACHERING (7)	17
ACTIVITEITENKALENDER MET UITWERKING	17
MATCHEN	18
MOGELIJKHEDEN TOT HET CREËREN VAN BANEN	18
MATCHINGSPROCES	20
NA DE MATCH	20
3. EVALUATIE EN TOEKOMSTVISIE	21
EVALUATIE EN MONITORING	21
TOEKOMSTPERSPECTIEF	21
BIJLAGE 1: ZIEKTEBEELD WAJONGERS INSTROOM 2013	23
BIJLAGE 2: PROCES WERKGEVERSBENADERING	
BIJLAGE 3: PROCES WERKWIJZE KANDIDATEN	
BRONNENLIJST	24

VOORWOORD

Voor u ligt het marktwerkingsplan 2015 van de Utrechtse Werktafel.

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 ging het Sociaal Akkoord van kracht, waarin sociale partners en de overheid afspraken tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De Utrechtse Werktafel - het regionaal werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden - is opgezet om deze afspraak in de regio Utrecht-Midden te realiseren. In onze regio gaat het concreet om 1.145 nieuw te creëren banen in 2015 en 2016 : 835 in de marktsector en 310 bij de overheid.

Als verplichting en belangrijk onderdeel van de Utrechtse Werktafel, vormen de startnotitie en dit marktwerkingsplan de kaders om werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking te realiseren. In de startnotitie is een inhoudelijke basis gelegd voor de formele samenwerkingsafspraken die in een convenanttekst bij de start van de Utrechtse Werktafel ondertekend werden. Dit marktwerkingsplan kunt u als het plan van aanpak voor de startnotitie zien. We beschrijven hierin de aanbodzijde, de vraagzijde, het matchingsproces en de toekomstplannen van de Utrechtse Werktafel.

De focus van het marktwerkingsplan ligt op het maken van afspraken met werkgevers. Het plan zal nog groeien, de focus is nu beperkt tot de Banenafpraak. Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, wil de werkgeversdienstverlening de regionale samenwerking verder door ontwikkelen. Om dit te realiseren vraagt dit ook wat van het bestuur en de uitvoeringsorganisaties. De arbeidsmarktregio Utrecht-Midden werkt al nauw samen, en ook de komende jaren blijft eenduidigheid en afstemming tussen de betrokken partijen steeds centraal staan. Dit marktwerkingsplan zal dan ook jaarlijks worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat we deze uitdagende opdracht: 1.145 Banenafpraak vóór 1 januari 2017, naar tevredenheid van alle partijen kunnen vervullen.

Met hartelijke groet,

Victor Everhardt
Voorzitter Utrechtse Werktafel

INLEIDING

Met de Utrechtse Werktafel geeft de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden haar regionale invulling aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord. De arbeidsmarktregio bestaat uit de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist. Samen met de uitvoeringsorganisaties (Werkgeversservicepunten), de SW-bedrijven, werkgevers (VNO-NCW Midden en MKB-Midden) en werknemers (vakbonden FNV en CNV) vormen zij het regionale werkbedrijf, de Utrechtse Werktafel.

Inhoudelijke basis

Overheden en sociale partners werken in de Utrechtse Werktafel samen om meer werk te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking: 1.145 extra banen in de komende twee jaar. In dit marktwerkingsplan - opgesteld met input van de genoemde organisaties - brengen we het aanbod en de vraag in beeld en onderzoeken we de mogelijkheden van matching en bemiddeling. Het plan legt de inhoudelijke basis voor de samenwerkingsafspraken die de betrokken partijen bij de start van de Utrechtse Werktafel hebben ondertekend. Uitgangspunt van de afspraken is een marktgerichte aanpak, samen met werkgevers. Daarbij staat de gezamenlijke kennis en ervaringen over wat er nodig is voor succesvolle matches centraal.

Dit plan is opgesteld op hoofdlijnen. De samenwerkingspartners van de Werktafel zullen het komende jaar nog regelmatig moeten bijsturen, verdiepen en uitwerken om de ambities te halen. Een concrete uitwerking zal volgen in een activiteitenkalender met korte toelichting per activiteit. Dit plan biedt daarvoor houvast.

We doorlopen in de komende hoofdstukken vier belangrijke stappen.

In stap 1 belichten we de aanbodkant. UWV en gemeenten werken aan één gezamenlijk bestand van potentiële kandidaten, aangevuld met informatie over hun mogelijkheden voor werkgevers. Op die *mogelijkheden* leggen we de nadruk - niet de beperkingen. In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst wat de ervaringen zijn in de voorgaande jaren, met de doelgroep voor de banenafpraak. Dit is op basis van cijfers én kwalitatieve informatie van het UWV en de SW-bedrijven, maar ook in gesprek met een werkgever die al veel met deze doelgroep werkt.

In stap 2 verkennen we de vraagzijde. We kijken wat er al gebeurt in de arbeidsmarkt en geven vervolgens inzicht in de marktomvang, plaatsingen en vacatures van/voor de doelgroep en de kanssectoren voor de baanafspraken.

Stap 3 beschrijft het proces van matches en bemiddelen: de taken en verantwoordelijkheden, maar ook de benodigde middelen en instrumenten. Daarbij komen ook de rol van de WerkgeversServicepunten (WSP's) en de SW-bedrijven aan bod. We kijken in deze stap ook naar de mogelijkheden die er zijn voor werkgevers om nieuwe banen te creëren.

Afsluitend kijken we met **Stap 4** als Utrechtse Werktafel vooruit naar de komende jaren en de uitdagingen die we daarin verwachten tegen te komen.

1. DE AANBODZIJDE

De komende jaren gaan wij als Utrechtse Werktafel samen met werkgevers zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking op weg naar werk helpen. Daarbij ligt de focus altijd op de *mogelijkheden* van mensen. Op het *arbeidsvermogen* in plaats van de *arbeidsbeperking*. Stap 1 is daarbij het in kaart brengen van de aanbodzijde.

Doelgroep Banenafspraken

De doelgroep voor de Banenafspraken bestaat uit werkzoekenden met een arbeidsbeperking met arbeidsvermogen die zowel van het UWV, van de SW-wachttijl of bij de gemeenten vandaan komen:

- mensen die vallen onder de Participatiewet en niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen;
- mensen met een SW-indicatie die op de wachtlijst staan;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- jongeren die afkomstig zijn uit het PrO en VSO onderwijs die onder de Participatiewet vallen en vanwege een arbeidsbeperking een beperkte verdien capaciteit hebben (zogenoeten 'nieuwe instroom').

UWV en gemeenten verzamelen in één overkoepelend bestand - het doelgroepenregister - de gegevens van alle kandidaten die in aanmerking komen voor een baanafspraken, aangevuld met informatie over hun mogelijkheden. Dit bestand dient nadrukkelijk als *hulpmiddel* bij de matching van werkgevers en kandidaten. Het bepalen van het wat iemand wel en niet kan is en blijft mensenwerk.

Omvang van de doelgroep

De exacte omvang van de doelgroep weten we niet, omdat de Participatiewet andere wettelijke uitgangspunten heeft dan de huidige Wajong. Wel zijn er door gemeenten inschattingen gemaakt als het gaat om de instroom van mensen die voorheen voor de Wajong of de Wsw in aanmerking zouden komen. Verder zijn er feitelijke gegevens op basis van huidige Wajong populatie en SW-wachttijl beschikbaar. Hieronder volgt een kwantitatief inzicht in de doelgroep, voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden.

Kwantitatief aanbod Banenafspraken in 2015	Aantal Wajong-eren beschikbaar voor werk	Aantal SW-ers op huidige wachtlijst ¹	Verwachte nieuwe instroom Participatiewet ²
UWV	8305 ³		
Biga Groep		83	
FermWerk		43	
Pauw Bedrijven		94	
UW		31	
RSD KRH			52
Gemeente Stichtse Vecht			15
Gemeente Utrecht			100
WIL			25
Ferm Werk			43
subtotaal	8305	251	235
Totaal		8791	

¹ Stand van zaken op basis van regionale inventarisatie dd. 1 januari 2015.

² Op basis van inschattingen door gemeenten wat er instroomt in 2014 onder de Participatiewet valt en onder de doelgroep banenafspraken. Het aantal mensen die in 2013 in de Wajong bij UWV zijn ingestroomd, bedraagt 604 (werkregeling en studieregeling), en is hoger dan de prognose van gemeenten. Deels valt dat te verklaren doordat de Participatiewet een strengere toegang kent, maar het blijft een prognose die met name gebaseerd is op landelijke aantallen en verwachtingen. In 2015 zal door de ervaring moeten blijken of de prognose van gemeenten bijgesteld moeten worden of niet.

³ Op 31-12-2013 was het totaal aantal Wajong uitkeringen 8524 in deze arbeidsmarktregio. Hiervan is naar schatting 9% volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, dat wil zeggen voor deze laatste groep behoort een betaalde baan niet tot de mogelijkheden.

Afgerond heeft het UWV ruim 8000 mensen in beeld met een Wajong-uitkering. Dit betekent het niet dat deze mensen direct aan de slag kunnen bij een werkgever per 1 januari 2015. Het UWV is bezig om deze complete groep van Wajongers opnieuw te beoordelen. Zij zijn gestart met een herkeuringsoperatie en het is onbekend hoeveel tijd dit in beslag neemt. Op dit moment zijn er bijna 400 Wajongers klaar om direct aan het werk te gaan. Dit aantal gaat de komende tijd flink oplopen.

Conclusie: op basis van de doelstelling van de herkeuringsoperatie bij het UWV, de cijfers van de wachtlijst SW en de instroom prognose, is de grove schatting van het werkelijke aanbod voor 2015 rond de 3000 mensen die in aanmerking komen voor de banenafpraak.

Kanttekeningen:

- VSO/Pro en ROC-entree-leerlingen kunnen zich rechtstreeks bij UWV aanmelden voor de doelgroep beoordeling voor de banenafpraak, vooruitlopend op een uitvoeringsbesluit Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten waarin deze indicatie door UWV wordt geregeld. Uitkomst van de beoordeling kan dan zijn dat iemand in de doelgroep komt indien hij voldoet aan de criteria. Op dit moment is nog niet bekend hoe hoog de instroom vanuit Pro/ VSO is.
- Met name het aantal instromers van werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de Participatiewet zal naar verwachting in de komende jaren toenemen en jaarlijks grofweg verdubbelen. Dit heeft te maken met de aanscherping van de Wajong voor alleen volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jongeren. Ook speelt mee dat de huidige SW-regeling vanaf 1 januari 2015 niet meer toegankelijk is voor nieuwe instroom. Nieuwe mensen met een SW-indicatie vallen nu onder de Participatiewet.
- De exacte cijfers en toenames bij gemeenten zijn op dit moment onvolledig en gebaseerd op schattingen. Omdat dit plan periodiek wordt bijgesteld, is er voor gekozen om de schattingen voor nieuwe instroom vanaf 2016 en verder hier niet op te nemen.
- Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijsten worden sowieso opgenomen in het doelgroepenregister. Voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen is dit geen vanzelfsprekendheid. Hierover staat meer beschreven in hoofdstuk 3.

Kansen voor de doelgroep banenafpraak

Uit de landelijke cijfers van het UWV kunnen we een en ander afleiden over de mogelijkheden op werk voor Wajongers⁴. Eind juni 2014 ontvingen bijna 245.000 mensen een Wajonguitkering. Het aantal Wajonguitkeringen neemt nog steeds toe omdat de jaarlijkse instroom groter is dan de uitstroom. Kans op duurzaam werk is voor de Wajong-doelgroep nog lastig⁵:

- Minder dan 50% van de Wajongers die gematcht worden op werk, zijn een jaar later nog steeds (of opnieuw) aan het werk.
- 58% van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie, een re-integratietraject of een andere voorziening.

Kenmerken van de doelgroep

Op basis van landelijke informatie van het UWV en regionale cijfers van de SW-bedrijven, schetsen we een beeld van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking (met potentieel arbeidsvermogen) die in de afgelopen jaren bij het UWV en de SW- bedrijven zijn ingestroomd. Zij zitten in de zogeheten 'werkregeling' of 'studieregeling'.

Hoewel steeds duidelijker wordt dat het belangrijk is om te denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen, zijn registratie en monitoring systemen hier nog niet op aangepast. De landelijke gegevens van het UWV bieden bijvoorbeeld geen inzicht in de gemiddelde competenties. We vullen dit hoofdstuk daarom aan met de expertise en ervaring van Sodexo die al jaren werkt met mensen met een arbeidsbeperking. In deze

⁴ Veel informatie in deze alinea gaat over Wajongs omdat dit is gebaseerd op informatie van het UWV, dat is makkelijker toegankelijk.

⁵ Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014

organisatie werken ruim 5.500 mensen, waarvan ruim 6% (ongeveer 350) met een arbeidsbeperking. Zij kunnen daarom een goed beeld schetsen over de kwaliteiten en competenties van mensen met een arbeidsbeperking.

Sodexo levert diensten aan andere organisaties, veelal in de hospitality-branche (catering, ontvangst, schoonmaak). Dit is een branche waar veel mensen met een arbeidsbeperking relatief makkelijk aan de slag kunnen. Ruim 1.000 bedrijven in Nederland maken gebruik van de diensten van Sodexo. In overleg plaatst Sodexo bij veel van hen iemand met een arbeidsbeperking, ook wanneer bedrijven daar zelf niet specifiek om vragen. Dit levert zelden problemen op: een goed voorbeeld van ambassadeurschap. Meer algemeen (ook bevestigd door andere werkgevers) worden de volgende kenmerken van deze specifieke doelgroep als positief benoemd:

- toename van collegialiteit binnen een team;
- hoge betrokkenheid (zeker na periode van gewenning);
- zeer loyaal aan werkgever.

Sodexo benadrukt verder dat zij alle werknemers hetzelfde behandelt, ook werknemers met een arbeidsbeperking. Zij doorlopen dezelfde sollicitatieprocedure, waarbij men altijd kijkt of kandidaten over de volgende basiscompetenties beschikken (zoals van toepassing op hospitality-branche):

- mate van zelfstandigheid;
- gastvrijheid;
- in een team kunnen werken (of hierin willen ontwikkelen);
- enigszins flexibele werkhouding (verschillend werk kunnen doen);
- enigszins initiatief kunnen tonen (motivatie).

“Het gaat bij ons helemaal niet om de snelheid van werken, of wat een werknemer precies aan handelingen kan doen. Bij ons is het niet erg als je een lager tempo hebt dan gemiddeld, daar vinden we altijd een oplossing voor.” (segmentdirecteur Sodexo)

Twee belangrijke waarden komen nog naar voren uit analyses van het personeelsbestand bij Sodexo:

- ziekteverzuim onder werknemers met een arbeidsbeperking is lager vergeleken met overige personeelsbestand;
- de uitval en doorloop van werknemers met een arbeidsbeperking verloopt niet anders dan bij overige werknemers.

Voor ons als arbeidsmarktregio is het belangrijk om dergelijke ervaringen van werkgevers breder te gaan registreren en monitoren. De ervaringen bieden vaak argumenten waarmee we een twijfelende werkgever over de streep kunnen trekken. In de praktijk vraagt ook het in beeld brengen van de competenties van werkzoekenden met een arbeidsbeperking meer aandacht. En dan niet alleen op individueel casusniveau voor de goede match, maar ook op regionaal niveau. Kennisdeling is hierin dus van belang in het regionale werkproces van de WSP's.

Vanuit landelijke cijfers maken we al wel feiten inzichtelijk zoals leeftijd, het type beperkingen en ervaringen ten aanzien van aan het werk. In onderstaande tabel staat een aantal kenmerken van Wajongers met arbeidsvermogen die in 2013 de Wajong zijn ingestroomd. Instroom gebeurt meestal in het 18e of 19e levensjaar. Wajongers die bij het UWV in de studieregeling vallen, worden vaak gekenmerkt door een ontwikkelingsstoornis, vaker dan Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Verder kunnen we generiek de volgende kenmerken van Wajongers weergeven op basis van de instroom in 2013:

- In totaal heeft ruim 2/3 van de Wajongers een ontwikkelingsstoornis, zoals een verstandelijke beperking of een stoornis in het autisme spectrum;
- De meeste Wajongers kampen met een ontwikkelingsstoornis, denk aan een verstandelijke beperking, een concentratiestoornis (ADHD), etc. Meer dan 60% van de jaarlijkse instroom heeft hiermee te maken.
- 15% tot 20% van de instroom Wajongers met arbeidsvermogen heeft een psychiatrisch ziektebeeld, zoals een persoonlijkheidsstoornis of alleen een lichamelijke aandoening (somatische ziektebeelden).

- Bij bijna de helft van de Wajongers is sprake van meerdere ziektebeelden.

Een compleet beeld en verdeling naar kenmerken van Wajongers die in 2013 instroomde, vindt u in Bijlage 1 (tabel ziektebeeld instroom Wajongers 2013). Aanvullend op deze tabel laten cijfers zien dat mannen in de Wajong vaker werken dan vrouwen met een Wajong-uitkering (27% respectievelijk 14% eind 2012). Daarnaast werken Wajongers tot 35 jaar vaker (25% eind 2012) dan Wajongers van 35 jaar en ouder (21% eind 2012). Bovendien werken jonge Wajongers vooral bij reguliere werkgevers en oudere Wajongers vooral in of via de SW.

In de etalage 'Onbeperkt aan de Slag' (online matchingsplatform voor werkzoekende met een arbeidsbeperking en werkgevers, wordt verder toegelicht in Hoofdstuk 3) worden competenties van werkzoekenden met een arbeidsbeperking inzichtelijk gemaakt. Er wordt uitgegaan van de mogelijkheden van de mensen. De inschatting van het werkvermogen van werkzoekende met een arbeidsbeperking is niet uit systemen te halen en zal altijd mensenwerk zijn. In hoofdstuk drie wordt dit verder uitgewerkt.

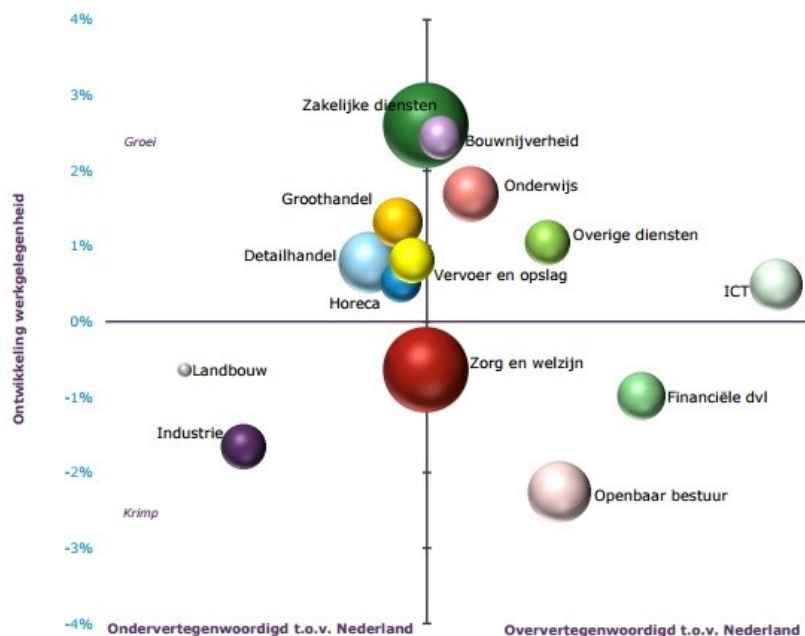
2. DE VRAAGZIJDDE

Om te komen tot een groter aantal passende vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking, onderzoeken we in dit marktwerkingsplan naast de aanbodkant vanzelfsprekend ook de vraagzijde. Wat gebeurt er nu al in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden? Hoeveel plaatsingen vanuit UWV en SW zijn er per jaar? Wat zijn de kansrijke sectoren om banen te creëren voor deze bijzondere groep werkzoekenden?

Marktomvang

In Utrecht-Midden zijn ongeveer 35.000 ondernemers actief, waarvan zo'n 15.000 met meer dan vijf medewerkers. De zwaartepunten van economische bedrijvigheid in de regio zijn te vinden in de sectoren groot- en detailhandel, vervoer en opslag, zorg en welzijn en de zakelijke dienstverlening. In deze sectoren komt veel tijdelijk werk (uitzendwerk, detachering) en deeltijdwerk voor. In onderstaande figuur wordt per sector verwachte omvang en groei voor 2015 weer gegeven voor deze regio. Je ziet hierin vooral het belang van de sectoren zakelijke diensten, zorg & welzijn en detailhandel voor de arbeidsparticipatie in deze regio.

Afbeelding 1.1. Werkgelegenheid per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Midden-Utrecht



Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015

Plaatsingen bij werkgevers

Om een idee te krijgen van het aantal plaatsingen van personen met een arbeidsbeperking per jaar, kijken we naar cijfers van het UWV en de SW-bedrijven (vier SW-bedrijven samengevoegd) uit 2013 en 2014. In onderstaande tabel is te lezen dat er in 2014 in totaal 682 personen (Wajong en SW samen) bij werkgevers zijn geplaatst. Dit betekent overigens niet dat dit zou tellen als 682 banenafspraken. Gezien het criterium van 25 uur, kan het aantal banenafspraken hoger of lager liggen. Twee personen zouden bijvoorbeeld parttime kunnen werken, ieder 12,5 uur. Zij zijn dan samen goed voor één baanafpraak.

Bij de SW-gegevens is hier rekening mee gehouden. Het getal voor de baanafpraak (berekend vanuit FTE) ligt hoger dan het aantal personen dat is geplaatst, voor zowel 2013 en 2014. Je zou daaruit kunnen afleiden dat veel personen méér dan 25 uur per week werken.

Referentie-vergelijking

Plaatsing Wajong 2013 / 2014	amr Utrecht-Midden
-------------------------------------	---------------------------

WAJONG 2014	135
--------------------	------------

WAJONG 2013	108
--------------------	------------

Definitie: aantal plaatsingen (?)

Plaatsing SW 2013 / 2014	amr Utrecht-Midden
---------------------------------	---------------------------

SW 2014	
aantal personen in deta / BW	547
aantal FTE-deta per 31-12 (36 uur)	444
= aantal baanafpraak	627

SW 2013	
aantal personen in deta / BW	551
aantal FTE-deta per 31-12 (36 uur)	443
= aantal baanafpraak	626

Definitie: aantal personen en uren per peildatum 31-12-201x

De SW-bedrijven geven aan dat zij in 2014 variërend per SW-bedrijf bij 40 tot bijna 100 werkgevers kandidaten hebben geplaatst. Als we kijken naar landelijke cijfers van het UWV dan is er een kleine afname van Wajongers die werken bij een reguliere werkgever⁶.

Vacatures voor de doelgroep

Uit cijfers (Wajong) van het UWV blijkt dat van alle baanopeningen die jaarlijks in Nederland worden gecreëerd, 36% in onze arbeidsmarktregio worden gecreëerd. Hieruit kunnen we afleiden dat werkgevers in deze arbeidsmarktregio voorop lopen met het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Deze 36% is onderverdeeld in de volgende sectoren:

- groot- en detailhandel 57%;
- zorg en welzijn 16%;
- openbaar bestuur 11%;
- zakelijke dienstverlening 9%.

Dat de afgelopen jaren relatief veel mensen met een arbeidsbeperking in deze regio geplaatst zijn, betekent nog niet dat werkgevers in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden klaar zijn om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan te nemen. Het draait hier om een ander type vacature dan voor een reguliere betaalde baan. Aan dergelijke passende vacatures zit een langduriger proces vast met aspecten als bedrijfsscan, *jobcarving* (de vacature wordt passend gemaakt voor iemand met een arbeidsbeperking) en *jobcreation* (er wordt een nieuwe baanopening gecreëerd).

De beste kansen voor het werven van vacatures voor Banenafpraak liggen dus in de groot- en detailhandel. Deze sectoren kunnen als kanssectoren worden aangemerkt. De ervaring van onze SW-bedrijven in de regio is ook dat relatief veel werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de praktijk gaan werken in de sector productie en logistiek. De sector productie en logistiek voegen we daarom ook toe als kanssector.

⁶ Bron: UWV monitor Arbeidsparticipatie 2014

Wat zijn de (kans)sectoren?

Gezien bovenstaande kunnen we de volgende kans-sectoren aangeven, met daarbij een taakstelling voor de Banenafpraak per jaar:

- | | |
|---|------------------------------------|
| • groot- en detailhandel 57% | taakstelling: 240 Banenafpraak p/j |
| • zorg en welzijn 16% | taakstelling:100 Banenafpraak p/j |
| • openbaar bestuur 11% | taakstelling:120 Banenafpraak p/j |
| • zakelijke dienstverlening, logistiek en productie | taakstelling: 160 Banenafpraak p/j |

Om dit potentieel te benutten, gaan de WSP's van de Utrechtse Werktafel zich nadrukkelijk op deze sectoren richten. Dit wordt georganiseerd in het uitvoeringsoverleg, door koppels van accountmanagers uit de verschillende subregio's verantwoordelijk te maken voor het uitvoeren van branchegerichte acquisitie-plannen.

Kansen in het MKB

Opmerkelijke feiten uit landelijke cijfers van het UWV wijzen op kansen in het MKB⁷:

- Eind 2013 heeft 4,9% van de werkgevers een Wajonger en 3,8% van de werkgevers een WGA'er in dienst.
- Bijna alle grote werkgevers hebben wel één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Toch zijn het vooral de kleinere werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf relatief meer Wajongers in dienst hebben.

Het MKB vereist een andere strategie en aanpak dan grote werkgevers. Een verdiepende analyse zal volgen om inzicht te bieden waar de kansen in het MKB liggen. Aan de andere kant speelt ook mee dat onder deze groep werkgevers vaak ook uit loyaliteit en betrokkenheid in het persoonlijke netwerk iemand met een arbeidsbeperking aannemen. Een werkgever neemt dan bijv. 'het neefje van de buurvrouw' in dienst en betaalt hem het minimumloon. Deze baanafpraak is dan niet in beeld bij de Utrechtse Werktafel. Dit is enerzijds niet gunstig voor de telling, anderzijds zeer positief dat deze werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt.

⁷ Bron: UWV monitor Arbeidsparticipatie 2014

3. BEMIDDELEN EN MATCHEN

De Utrechtse Werktafel speelt voor het behalen van de banenafpraak een belangrijke rol in het informeren, motiveren en activeren. We onderscheiden daarbij twee (hoofd)doelgroepen: werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Die laatste groep is grotendeels in beeld, de doelgroep werkgevers laat zich wat moeilijker vangen. Voor beide doelgroepen zijn verschillende aanpakken met bijbehorende instrumenten mogelijk.

Aanbod kandidaten: van instroom tot match

Kandidaten voor banenafpraak zijn voor het grootste deel al in beeld. Het zijn de nieuwe instromers in de Participatiewet, mensen met een WSW-indicatie of werkzoekenden met een Wajong-uitkering van het UWV. Er is daarnaast een (naar verwachting kleine) groep mensen met een arbeidsbeperking die niet of minder goed in beeld is. Dat betreft:

- niet-uitkeringsgerechtigden (jongeren met een arbeidsbeperking die thuis wonen en waarvan ouders werken);
- werkzoekenden met een arbeidsbeperking die zich op eigen initiatief inschrijven op Onbeperkt aan de Slag. De kans is overigens groot dat veel werkzoekenden uit deze groep niet tot de doelgroep Banenafpraak behoren, omdat zij zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

Proces van registratie tot banenafpraak

Voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is het proces van instroom tot plaatsing op de banenafpraak in kaart gebracht. In bijlage 2 is dit ook uitgewerkt in een procesplaat. Een werkzoekende doorloopt drie fases:

1. Instroom en indicering

In de eerste fase is ligt de nadruk op het beschikbaar stellen van informatie over de dienstverlening van de gemeenten en de mogelijkheden voor werkzoekenden. De werkmatcher van betreffende gemeente doet eerst een quickscan(s), dat volgt mogelijk met een verdiepende intake die kan leiden tot het aanvragen voor een indicatie banenafpraak bij het UWV.

2. Uitvoering groepsgewijze aanpak

Het UWV moet de indicatieaanvraag binnen acht weken behandelen en de kandidaat na indicatie invoeren in het doelgroepenregister. De kandidaat kan dan deelnemen aan de 'groepsgewijze aanpak'. Dit houdt in dat de kandidaat training krijgt in werknemersvaardigheden (dit is een belangrijk instrument om de kandidaat 'jobready' te maken. Verderop wordt deze werktraining verder toegelicht. Afhankelijk van de mogelijkheden van de kandidaat kan na de training het matchingsproces beginnen.

3. Matching en plaatsing

De verwachting is dat de eerste kandidaten na drie maanden klaar zijn om te worden gematcht. Vanuit de WSP's is een regionale werkwijze ontwikkeld waarmee werkgever, matcher en deelnemer elkaar leren kennen en de kansen op een match toenemen. Als de kandidaat is gematcht met een werkgever, wordt de loonwaarde bepaald door een loonwaardespecialist uit één van de uitvoeringsorganisaties. Dan worden verdere samenwerkingsafspraken gemaakt over de matching, plaatsing en in te zetten instrumenten.

4. Nazorg

Als de match eenmaal is gerealiseerd, zijn we er nog niet. Het succes van de match is sterk afhankelijk van begeleiding van zowel de werknemer en de werkgever. Het proces en contact ná de match is daarom minstens zo belangrijk als de match zelf, met name om duurzaam banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Doelgroepenregister

Alleen die kandidaten die geplaatst worden vanuit registratie in het doelgroepenregister, tellen mee voor de banenafpraak. Het doelgroepenregister zorgt ervoor dat we mensen vanuit verschillende achtergronden (Wajong, WsW-indicatie, Participatiewet) met een arbeidsbeperking voortaan gaan zien als één doelgroep.

Daarbij moeten de oude etiketten komen te vervallen. Het UWV beoordeelt kandidaten voor het doelgroepenregister, gemeenten melden kandidaten hiervoor aan.

Kandidaten klaarstomen voor werk

Vanuit de SW-bedrijven wordt veel gedaan om kandidaten met een arbeidsbeperking op weg te helpen naar werk. Kandidaten krijgen training in algemene en vakspecifieke kennis en vaardigheden.

Algemene vaardigheden⁸:

- Assertiviteit / effectief communiceren
- Computervaardigheden voor beginners
- Sollicitatietraining
- Ondersteuning bij sollicitatieactiviteiten
- Solliciteren met de computer
- Omgaan met stress
- Taaltrainingen
- Veilig communiceren
- Werkbegeleiding bij mensen met complex gedrag (voor leidinggevenden en begeleiders)
- Werknemersvaardigheden

Vakspecifieke opleidingen:

- Basisopleiding schoonmaak; microvezel
- Basisvaardigheden metaal
- Metaal: Basisvaardigheden draaien
- Metaal: Basisvaardigheden frezen
- Metaal: MIG/MAG lassen niveau 1
- Basisopleiding Algemene schoonmaak
- Sociale hygiëne horeca (HACCP)
- Veilig werken met een bosmaaier/ groen- en parkmachines/ kettingzaag/ etc.
- Onderhoud van beplanting en snoeien
- Veilig werken langs de weg
- Logistieke vakopleidingen (bijv. vorkheftruck bedienen)

Werktraining

In samenwerking met de SW-bedrijven is in de regio een werktraining opgezet (pilot) voor zowel nieuwe kandidaten als Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst. Kandidaten werken in deze training onder meer aan zaken als werknemersvaardigheden, sollicitatievaardigheden en het opdoen van werkervaring (ritme en structuur). Tijdens de werktraining gaan zij ook aan de slag (al dan niet met begeleiding) met het maken van hun profiel op 'Onbeperkt aan de Slag'. 60 mensen met een arbeidsbeperking doen mee met deze pilot, in twee groepen. De werktraining is ook verwerkt in de procesplaat (bijlage 1) en wordt bij positieve evaluatie in de regionale werkwijze verankerd.

Onbeperkt aan de Slag

De website www.utrecht-midden.onbepertaandeslag.nl zetten we in als de etalage voor de banenafpraak. Zowel werkgevers als kandidaten worden naar de website verwezen om zich daar te registreren. In bijlage 4 kunt u zien welke informatie er bij registratie wordt gevraagd.

De registratie van kandidaten vindt als volgt plaats:

- *Eigen initiatief*
Op dit moment hebben al veel kandidaten zich op eigen initiatief aangemeld op de website van OADS. Ook in de toekomst zullen kandidaten zich op eigen initiatief blijven aanmelden op de site. Zij kunnen op deze manier in contact komen met werkgevers en zelfstandig zoeken naar baanmogelijkheden.
- *'Oude' doelgroep*

⁸ Gegevens aangeleverd door de SW-bedrijven in de arbeidsmarktregio.

Nieuwe kandidaten en prioritaire doelgroepen worden vanuit de regio opgenomen in de groepsaanpak. Daarnaast is er een grote groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking die (nog) niet in de groepsaanpak worden opgenomen omdat in een pilotvorm is gestart. Wanneer dit is geïmplementeerd in de dienstverlening kunnen zij hier ook voor in aanmerking komen. Ondertussen kunnen zij zich wel al melden op Onbeperkt aan de slag, en een match vinden voor de baanafspraken. Deze kandidaten komen vanuit de SW-bedrijven, het UWV of de sociale diensten en kunnen, zo nodig met behulp van een begeleider, zelf een profiel aanmaken.

- **Aanmaken kandidaatprofiel**
Alle kandidaten melden zich op de site volgens een vast format met daarin onder meer de informatie over hun achtergrond en competenties. Kandidaten maken altijd zelf (evt. met hulp) een profiel aan op de site. Zij maken het profiel door middel van het beantwoorden van vragen. Deze vragen kunnen worden toegespitst op verschillende niveaus. Er is de mogelijkheid om een ‘begeleider’ te koppelen aan het profiel van de kandidaat. Deze begeleider kan vervolgens meekijken in het profiel van de kandidaat en diens activiteiten volgen en van feedback voorzien. De kandidaat blijft altijd eigenaar van zijn portfolio.
- **Indicatie baanafspraken**
In het profiel kan een kandidaat aangeven of hij een indicatie baanafspraken heeft. Het aangeven van een indicatie kan alleen plaatsvinden wanneer de kandidaat ook een koppeling maakt met zijn begeleidende organisatie. Deze organisatie controleert de indicatie en kan deze bevestigen dan wel laten verwijderen.

Vraag werkgevers: vinden, motiveren en ontzorgen

Net zoals er een grote variëteit aan werkzoekenden is, bestaan er ook verschillende typen werkgevers. Om hen te bereiken en succesvolle matches te kunnen maken, volgen we dan ook meerdere strategieën, elk met eigen middelen of instrumenten. De overlap tussen verschillende strategieën kan de effectiviteit versterken.

1. **Werkgevers vanuit bestaand netwerk van WSP's persoonlijk benaderen.**
De vijf WSP's en de SW-bedrijven in de arbeidsmarktregio hebben al een uitgebreide database van werkgevers waar zij contact mee hebben (gehad). Daarnaast bezoeken de accountmanagers ook veel bijeenkomsten en events waar werkgevers ook komen, om relaties te versterken en nieuwe relaties aan te boren.
2. **Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar zonder tussenkomst kunnen vinden.**
Dit maken we mogelijk door te werken met onbeperkt.aandeslag.nl als etalage voor werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Vanuit Onbeperkt aan de slag worden ook meet & greets georganiseerd tussen werkgevers en werkzoekenden, dus werkt zowel digitaal als face to face.
3. **Werkgevers bekend maken met mogelijkheden om werkzoekenden met arbeidsbeperking aan te nemen.**
Met inzet van de banencampagne ‘Alleen talent telt’ maken we werkgevers bekend met dit thema en zetten we aan tot actie. Achtereenvolgens door werkgevers te prikkelen/verleiden, vervolgens goed te informeren en te enthousiasmeren, en hen tenslotte te activeren tot het creëren van passende vacature(s).
4. **Een sterke, structurele verbinding met werkgevers en overige stakeholders in de regio aangaan.**
Samen met werkgevers gaan we vanuit de Utrechtse Werktafel onderzoeken of er draagvlak is voor een community-aanpak; hierin wordt ingezet op een sterke, structurele verbinding met de doelgroep (werkgevers) die een gezamenlijk doel of verbinding hebben. Er bestaan al veel initiatieven en (kleine) netwerken binnen de regio, waarbij we gaan onderzoeken of er mogelijkheden om verbanden aan te gaan en hoe we dat kunnen aanjagen en versterken.
5. **Werkgevers via werkgevers ‘binnenhalen’.**
Deze strategie hangt samen met de community-aanpak. Het kan binnen de community-aanpak een rol gaan spelen, maar gebeurt ook zeker daarbuiten. De aangesloten werkgevers aan de Werktafel pakken al een ambassadeursrol als het gaat om de contacten met andere werkgevers. Bijeenkomsten en events spelen hierin een belangrijke rol. Als Utrechtse Werktafel zien we voor onszelf hierin een regierol.

6. Deuren openen met Cao-afspraken.

Er zijn al bestaande cao-afspraken die kansen bieden om bij werkgevers binnen te komen. Daarnaast zijn er ook branches/organisaties waar het gesprek over de cao nog bezig is of aangegaan moet worden. Met inbreng in die afspraken kunnen wij wellicht nog meer nieuwe deuren openen.

7. Groepsdetachering om werkzoekenden met een arbeidsbeperking in grotere groepen te plaatsen bij werkgevers in kanssectoren.

In het kader van SROI is er al veel ervaringen opgedaan met het plaatsen van groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij een werkgever, gekoppeld aan inkoopbeleid. Dit kan ook meer specifiek ingezet worden op de banenafpraak.

Onderstaand is elk onderdeel verder uitgewerkt, op basis van het benoemde middel.

Bestaand netwerk WSP's (1)

Om werkgevers effectief te benaderen vanuit het WSP-netwerk, is het een eerste vereiste dat we zorgdragen voor eenzelfde kennisniveau binnen de verschillende WSP's en regionaal dezelfde dienstverlening bieden. In een procesplaat zijn de verschillende stappen voor accountmanagers in beeld gebracht (zie bijlage 3).

De accountmanagers (WSP's, UWV en SW-bedrijven) van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden zijn er om werkgevers te ondersteunen en te ontzorgen bij het creëren en invullen van Banenafpraak. Dit doen zij overal met dezelfde filosofie en werkwijze en met als belangrijkste uitgangspunt: de werkgever is de klant. De accountmanagers beschikken over een zorgvuldig afgestemd pakket van instrumenten die de werkgevers ondersteunen bij het succesvol implementeren van de Banenafpraak. De accountmanagers worden op hun beurt ondersteund door de partners VNO-NCW Midden, MKB-Nederland Midden, UWV en de werkgevers van de Utrechtse Werktafel. Uit de huidige contacten met werkgevers blijkt al dat een deel van de werkgevers gemotiveerd is om met de doelgroep aan de slag te gaan. Belangrijke voorwaarden voor werkgevers zijn:

- what's in it for me;
- één gezicht, werkwijze en proces;
- ontzorgen (op gebied van administratie).

Dit zijn dan ook de speerpunten waar de uitvoeringsorganisaties in 2015 op inzetten in het nieuwe, regionale werkproces.

Samenwerking in de regio

In de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden werken de betrokken partijen sinds eind 2012 steeds intensiever samen. In een terugkerend overleg werken de senior accountmanagers en managers van de WSP's de uitgangspunten en aanpak uit. De website van WSP Utrecht-Midden wordt ingezet als regionale portal (ingang voor werkgevers naast Onbeperkt aan de Slag, gericht op aanvullende dienstverlening na de match) en informatie voor werkgevers wordt uitgewisseld en waar mogelijk op elkaar afgestemd. Verder is ook Social Return on Investment regionaal op elkaar afgestemd, zodat werkgevers zo eenduidige mogelijke kennis maken/ werken met SROI. Door deze vormen van samenwerking kunnen we regionaal werkgevers een betere dienstverlening bieden. Binnen de arbeidsmarktregio organiseren de partners samen speedmeets met uitzendbureaus en/of specifieke sectoren. Kansrijke sectoren en grote landelijke werkgevers worden gezamenlijk benaderd en geholpen (zonder dat werkgever hier 'last' van heeft) en losse projecten worden gedeeld om mogelijk gezamenlijk verder op te pakken.

Eén van de hulpmiddelen om regionaal samen te werken is Locus. In het Locus netwerk vinden private en publieke partijen elkaar. Zij maken samen afspraken, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam kunnen werken naar vermogen. Op deze manier hoeven de bedrijven niet per regio of vestiging afspraken te maken. En dat is pure winst. Locus en de arbeidsmarktregio zijn in gesprek om één gezamenlijk lidmaatschap af te nemen voor de gehele arbeidsmarktregio om slimmer samen te werken met landelijke en bovenregionale bedrijven.

Uitvoeringsoverleg

Binnen het uitvoeringsoverleg delen accountmanagers van alle WSP's, het UWV en de SW-bedrijven openstaande en moeilijk vervulbare vacatures met elkaar. Dit overleg is in 2013 gestart maar had nog geen concrete regionale doelstelling, waardoor ook geen monitoring heeft plaatsgevonden. Met de komst van de Participatiewet is het overleg geïntensiveerd en geprofessionaliseerd.

Met de opstart van dit uitvoeringsoverleg is in voorgaande jaren een goede basis gelegd als het gaat om kennismaking met elkaar, vertrouwen op elkaar en het ontstaan van cohesie. Die basis breidt zich uit en wordt steeds sterker. De werkgeversbenadering gebeurt voor een deel al gezamenlijk. Het uitvoeringsoverleg is het middelpunt waar alle acties voor het binnenhalen en verzilveren van Banenafspraken worden uitgezet. Het uitvoeringsoverleg is de plek waar (een groot gedeelte van) de activiteitenkalender wordt uitgevoerd.

Vacatures op Onbeperkt aan de Slag (2)

Vacatures worden volgens een vast format op de site van Onbeperkt aan de Slag geplaatst. Vacatures waarbij het selectieproces wordt verzorgd door het WSP/SW-bedrijf hebben een vacature-eigenaar (accountmanager). De vacature-eigenaar is eindverantwoordelijk voor de invulling van de vacature. De communicatie met/over kandidaten en de communicatie met de werkgever loopt via de accountmanager.

De plaatsing van vacatures kan op drie manieren:

1. Werkgever plaatst zelf de vacature in de applicatie en stelt deze open voor kandidaten. Kandidaten kunnen rechtstreeks naar de werkgever reageren op de vacature. De werkgever kan daarnaast in het aanbod kijken of er een match is met zijn vacature. De werkgever regelt zelf het selectieproces.
2. Op verzoek van de werkgever plaatst het WerkgeversServicepunt/SW-bedrijf de vacature van de werkgever op de site. Het WSP verzorgt de werving en selectie voor de werkgever. Kandidaten reageren naar het WSP/SW-bedrijf en die maakt de match met het aanbod. Als er geschikte kandidaten zijn, stelt het WSP/SW-bedrijf die aan de werkgever voor.
3. Het WSP/SW-bedrijf plaatst onder eigen naam vacatures van diverse werkgevers (werkgever blijft anoniem) en verzorgt ook hier het werving- en selectieproces. Naar verwachting zullen de meeste vacatures binnenkomen via de acquisitie van WSP en SW-bedrijven.

Geen standaard vacatures

Een vacature in het kader van de Banenafspraken is geen standaardvacature zoals de WSP's die binnen hun reguliere proces gewend zijn. Het gaat hier eerder om een 'mogelijkheid voor een baanafspraken': het startpunt van een proces om te komen tot een match tussen werkgever en kandidaat. Vanuit de gepresenteerde vacature kijken we naar de aanknopingspunten met kandidaten en bij een geschikte kandidaat wordt gekeken hoe de vacature passend kan worden gemaakt.

Campagne 'Alleen talent telt!' (3)

Bij het nakomen van de banenafspraken speelt communicatie een belangrijke rol. Om te beginnen gaat het met name om communicatie richting werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking nog niet op het netvlies hebben. Met name het 'goede voorbeeld' kan met communicatie-inzet breder uitgedragen worden en meer mensen bereiken (en enthousiasmeren!) dan wanneer alleen er via werkgeversnetwerken aandacht aan wordt besteed.

Werkgevers die de stap willen zetten om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen, moeten hun informatie snel en duidelijk kunnen vinden. Accountmanagement speelt hierin een belangrijke rol, maar ook hier is ondersteunende communicatie belangrijk. Samen met campagnebureau Total Identity is de banencampagne 'Alleen talent telt' bedacht en gelanceerd op 19 mei 2015. De campagne loopt minimaal 1,5 jaar, en kent meerdere meetmomenten.

Doel van de campagne 'Alleen talent telt':

- werkgevers bekend maken het grote belang van werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking;
- werkgevers enthousiasmeren over de mogelijkheden om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan te nemen
- werkgevers informeren over wat dit betekent voor je organisatie (realistisch, dus positief en negatief);
- werkgevers overtuigen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- werkgevers bekend maken met de instrumenten die arbeidsmarkt regio Utrecht-Midden kan bieden aan werkgevers;

- werkgevers informeren over hun ‘verplichtingen’ uit het Sociaal Akkoord om werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking te realiseren.

Community aanpak en ambassadeursrol werkgevers (4 en 5)

Tijdens verschillende bijeenkomsten in de voorbereiding van de Utrechtse Werktafel hebben wij een groot aantal enthousiaste werkgevers ontmoet. Zij gaven aan ook zeker bereid te zijn hun (vaak omvangrijke) netwerk in te zetten voor het creëren van banen. Bijvoorbeeld door de banenafspraken te introduceren bij ondernemersverenigingen. Zo creëren we dus ook nieuwe, waardevolle netwerken, waar best practices worden gecommuniceerd en banenafspraken worden gepromoot. Hier ligt ook een mooie rol voor VNO-NCW Midden en MKB-Midden Nederland. Een echte community-aanpak werkt alleen als deze gedragen wordt door werkgevers. We gaan in het komende jaar dan ook samen met hen verkennen of en hoe we dit vorm kunnen geven.

Naast een rol in de community-aanpak kunnen werkgevers ook nu al een duidelijk ambassadeursrol pakken. Dit stimuleren we vanuit de Utrechtse Werktafel op verschillende manieren. De bij de Werktafel aangesloten werkgevers hebben veel verschillende werkgeverscontacten, waar zij het onderwerp regelmatig bespreken. Vaak gaat dit zelfs al verder dan bespreken: deze ambassadeurs motiveren andere werkgevers, stimuleren en helpen hen in hun aanpak om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Daarbij kunnen zij natuurlijk op onze steun rekenen. Vanuit de Werktafel gaan we de rol van deze ambassadeurs daarnaast actief verbreden, onder meer door werkgevers na een plaatsing te vragen of zij hun verhaal willen delen via de eigen kanalen, maar ook via bijvoorbeeld Alleentalenttel.nl.

Gebruik maken van cao-afspraken (6)

In verschillende cao's zijn reeds afspraken gemaakt voor het realiseren voor de Banenafspraken. Deze afspraken dienen te worden verzameld en kunnen vergeleken worden met het werkgeversbestand van de WSP's om zo te bepalen waar nog kansen liggen. De vakbonden kunnen hierin bijdragen door:

- per kwartaal/half jaar een uitdraai te maken van de afspraken die in de cao zijn gemaakt.
- zorgen voor verbinding met de bestuurder, WSP's en (contactpersonen) in bedrijven.

We willen experimenteren met een aanpak om zo te ontdekken wat goed werkt. Vanuit de WSP's brengen we in kaart welke bedrijven in de regio, in welke sector we gaan benaderen. De vakbonden halen bij bestuurders (cao-onderhandelaars) op met wie het beste contact gelegd kan worden om cao-afspraken mee te verzilveren. Het WSP kan dan hiermee aan de slag, om samen met het bedrijf te kijken hoe ze het gaan aanpakken en wat de kansen en mogelijkheden zijn binnen het bedrijf.

Groepsdetachering (7)

De SW-bedrijven in de regio plaatsen groepen mensen in detachering bij organisaties. Bijvoorbeeld mensen die het Stadskantoor schoonmaken. Deze gedetacheerde mensen tellen voor de inlener mee voor de banenafspraken. Er wordt onderzocht of dit breder toegepast kan worden voor doelgroep banenafspraken, mogelijk lokaal of regionaal.

Activiteitenkalender met uitwerking

Bovenstaande middelen zijn bijna niet los van elkaar te zien en zullen waar mogelijk tegelijk en overlappend worden ingezet. Zo kan de ambassadeursrol ingezet worden in de banencampagne, maar bijvoorbeeld ook voor Onbeperkt aan de Slag. Om alle in te zetten middelen optimaal op elkaar aan te laten sluiten is het van belang om te weten wie wanneer wat gaat doen. Zo kunnen we ervoor zorgen dat lokale en overkoepelende activiteiten elkaar versterken en niet tegenwerken.

In de komende maanden wordt een activiteitenkalender met korte beschrijving per activiteit ontwikkeld waarin lopende en nieuwe activiteiten integreert worden. Hierin tekenen zich twee belangrijke sporen af:

- 'Interne' kennisdeling en ontwikkeling (binnen de regio) om steeds dezelfde boodschap uit te dragen en eenduidige dienstverlening te kunnen bieden.
- Extern gerichte activiteiten om werkgevers te prikkelen, informeren, enthousiasmeren en activeren tot het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Matchen

Op de site van Onbeperkt aan de Slag kan aan de hand van criteria worden gematcht. Met OADS wordt intensief samengewerkt om de etalage passend te maken aan de uitgangspunten en het werkproces in de regio. Denk bijvoorbeeld aan het zichtbaar maken van competenties van werkzoekenden met een arbeidsbeperking, en de monitoring van vraag vanuit werkgevers.

Kandidaten worden bij de accountmanager die verantwoordelijk is voor de vacature gemeld door een werkmatcher. Daarnaast geeft de melder een terugkoppeling over wat met de kandidaat is besproken over de betreffende vacature. Hierin komt vooral de motivatie van de kandidaat voor die vacature terug. De verantwoordelijke accountmanager beslist welke kandidaten hij voorlegt aan de werkgever. Hij is ook verantwoordelijk voor het proces van matchen bij de werkgever.

Het matchingsproces omvat meer dan de WSP's kennen uit hun reguliere proces. Dit betekent bijvoorbeeld het eventueel 'carven' van de vacature om deze passend te maken voor een kandidaat. In plaats van voornamelijk te kijken naar functie en functie-eisen, moet worden ingezoomd op afzonderlijke taken en competenties en moeten er afspraken worden gemaakt over de benodigde begeleiding en eventuele ondersteunende instrumenten. De accountmanager heeft hiervoor speciaal training gehad.

Mogelijkheden tot het creëren van banen

Het regionaal Werkbedrijf Utrecht-Midden wil middels een drie sporen de mogelijkheden om banen te creëren verruimen.

1. Jobcarving en jobcreatie

Een goede en beproefde manier voor het creëren van banen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is 'jobcarving en jobcreatie'. Beide methodes bekijken op basis van de werkgeversscan (zie volgende pagina) of in een organisatie een nieuwe baan gecreëerd kan worden.

Jobcreatie: Met behulp van de werkgeversscan wordt geanalyseerd of processen anders ingericht kunnen worden om een nieuwe functie(s) te creëren.

Jobcarving: Er wordt voornamelijk naar bestaande functies binnen een organisatie gekeken, en de mogelijkheden om deze aan te passen zodat het een geschikte vacature wordt voor iemand met een arbeidsbeperking.

Uit meerdere studies is gebleken dat deze instrumenten de volgende voordelen kennen:

- kostenbesparing in functies;
- hogere effectiviteit professionals;
- maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- doorgroeikans mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Optimale benutting van deze mogelijkheden vraagt om extra kennis en ervaring. Alle betrokken accountmanagers van de verschillende werkgeversservicepunten volgen een training over de ins & outs van deze instrumenten, o.a. vanuit kennisdeling van de SW-bedrijven.

2. Het goede voorbeeld

In het sociaal akkoord is niet voor niets afgesproken dat overheden 20% van de Banenafpraak moeten realiseren. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal baanafspraken dat bedrijfsleven en overheid de komende jaren in de regio Midden-Utrecht moeten invullen. De cijfers zijn gebaseerd op de landelijke verdeling⁹ over de markt en de overheidssectoren¹⁰. Gemeenten willen het goede voorbeeld geven.

Midden-Utrecht	2014/'16	2017	2018	Tot 2018
Totaal	1.145	704	596	2.445
Marktsector	835	537	477	1.849
Overheid, per sector:	310	167	119	596

⁹ <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/decentralisaties-sociaal-domein/participatiewet/nieuws/werkkamer-publiceert-indicatieverdeling-garantiebanen>

¹⁰ <http://www.vso-werkgevers.nl/participatiewet-en-quotumregeling/2014-03-27/224/wijziging-van-quotum-voor-arbeidsbeperkten.html>

- Gemeente/GR	65	35	25	125
- Provincie/Waterschap	8	4	3	15
- Rijksoverheid/ZBO's	57	31	22	109
- Primair/voortgezet onderwijs	83	44	32	159
- MBO	16	9	6	31
- HBO/WO	27	15	11	53
- UMC	22	12	9	43
- Overige	32	17	12	62

De sector overheid moet als geheel zorgen dat de bijna 600 garantiebanen in 2018 ingevuld zijn. Van de gemeenten wordt een flinke bijdrage gevraagd. Gemeenten worden weliswaar niet individueel afgerekend, maar een gemeente als Utrecht kan wel een enorme voortrekker zijn in het realiseren van de beoogde garantiebanen. Dat past perfect in de doelstelling van het college om in Utrecht de laagste werkloosheid van Nederland te hebben.

Naast de aanpak binnen eigen gemeenten leggen we in 2015 ook contact met de andere overheden om hen mee te nemen in deze opdracht. Vanuit gemeenten wordt er al actief samen gewerkt met bijvoorbeeld onderwijs, waardoor ingang en draagvlak makkelijker is. Met de provincie wordt daarnaast samen gewerkt voor SROI.

3. Samenhangend instrumentenpakket

Vanaf 1 januari 2015 communiceren de vijf subregio's met één geharmoniseerd instrumentenpakket richting werkgevers. Doordat ook de SW-bedrijven nauw betrokken zijn bij de totstandkoming en uitwerking van dit Marktbewerkingsplan kunnen we werkgevers ook bedienen op het gebied van individuele en groepsdetacheringen. De instrumenten zijn:

- *Werkgeversscan*
Via een arbeidsanalyse sporen wij eenvoudige, simpele werkzaamheden op in bestaande werkprocessen. Deze combineren we tot een nieuw takenpakket, waar we vervolgens een geschikte werkzoekende uit de doelgroep bij zoeken.
- *Loonkostensubsidie*
Een compensatie aan de werkgevers voor het verlies van arbeidscapaciteit van de nieuwe werknemer.
- *No-risk-polis*
Een polis voor werkgevers die hen beschermt tegen de financiële risico's van ziekte bij de nieuwe werknemer
- *Job-coaching*
Een coach die de werkgever helpt in begeleiden van de nieuwe werknemer.
- *Proefplaatsing*
Een proefplaatsing biedt de mogelijkheid de medewerker maximaal 2 maanden met behoud van uitkering in een bedrijf te laten werken.

Matchingsproces



Na de match

Als de match eenmaal is gerealiseerd, zijn we er nog niet. De ervaring van de SW- bedrijven en het UWV leert dat het soms om verschillende redenen toch niet goed werkt tussen werkzoekende en werkgever. Het succes van de match is sterk afhankelijk van begeleiding van zowel de werknemer en de werkgever. Het proces en contact ná de match is daarom minstens zo belangrijk als de match zelf, met name om duurzaam banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

De Utrechtse Werktafel zet daarom in op de volgende doelen:

- Wanneer een match niet leidt tot duurzame plaatsing moet op tijd worden ingegrepen (bijv. door werkzoekende weg te halen), waardoor motivatie en mogelijkheden voor werkgever én werkzoekende niet verloren gaan.
- Lerend vermogen laten zien en dit borgen; als plaatsing A niet is gelukt, met welke redenen is dat en wat betekent dat voor de volgende plaatsing?
- WSP's maken in 2015 inzichtelijk wat nodig is aan tijd en capaciteit om goede nazorg te bieden tegenover wat zij beschikbaar hebben hiervoor.

3. EVALUATIE EN TOEKOMSTVISIE

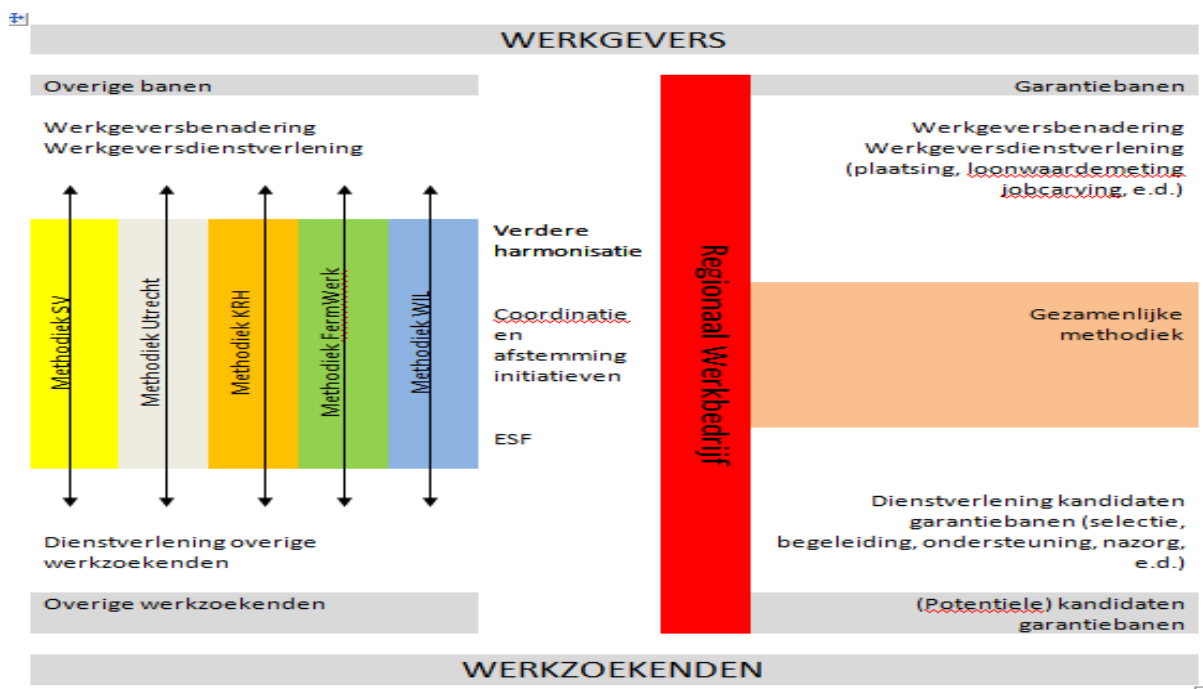
Op 1 januari 2015 zijn we voortvarend van start gegaan met de Utrechtse Werktafel. Werkgevers, werknemers en gemeenten in regio Midden-Utrecht slaan de handen ineen om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Werkgevers kunnen steeds meer rekenen op één ingang en één aanpak door gezamenlijke vacaturedeling. Graag willen we al iets verder kijken dan het jaar dat de Utrechtse Werktafel van start gaat. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de Utrechtse Werktafel de doorontwikkeling van dit plan van aanpak ziet.

Evaluatie en monitoring

De Utrechtse Werktafel zet een monitoringsaanpak/-instrument op om te kunnen sturen op resultaten. Dit gaat verder dan monitoring op het aantal gerealiseerde Banenafspraken. Voor de zomer presenteren we het voorstel voor monitoring. Eind 2015 volgt een belangrijk moment van evaluatie. Welke aanpak werkt voor de werkzoekenden? Welke aanpak werkt voor werkgevers? Zowel kwantitatief als kwalitatief toetsen is belangrijk om mogelijk te kunnen bijsturen op strategie en aanpak.

Toekomstperspectief

De afgelopen jaren is al een bescheiden start gemaakt in de regionale samenwerking rond het proces van uitkering naar werk. De Utrechtse Werktafel begint dus niet vanaf een nulpunt. In het onderstaande schema geven we het speelveld nog eens duidelijk weer. Links de huidige, reguliere dienstverlening voor het bemiddelen van WWB-ers. En rechts de uitdaging voor het werven en verzilveren van de Banenafspraken.



De uitdaging voor de komende jaren ligt in:

1. Het verder op elkaar **afstemmen** van de huidige dienstverlening, zowel op het gebied van de werkgeversdienstverlening als de dienstverlening aan werkzoekenden.
2. De rechterzijde (**Banenafpraak**) goed uitvoeren, door-ontwikkelen en leren van eventuele hobbels.
3. Het uiteindelijk **in elkaar schuiven** van links en rechts in één goed geoliede procesplaat.

Ad 1. Het verder harmoniseren van de huidige dienstverlening kenmerkt zich door:

- afstemmen van het complete instrumentenpakket voor alle soorten banen;
- één duidelijke portal, gezicht en werkwijze voor werkgevers;

- afstemmen van doelgroep-definities;
- één werkwijze in aanlevering kandidaten;
- één set aan managementinformatie en samenhangende definities.

Ad 2. Voor de rechterzijde van het schema gaat het om de doorontwikkeling in een aantal stappen:

- Uitbreiding op de analyse van de vraagzijde, de ambassadeursrol van werkgevers wordt helder beschreven, evenals de huidige positie, economische ontwikkelingen en speerpunten. Dit alles wordt samengevat in een versnellingsagenda;
- een uitgebreide SWOT-analyse;
- krachtenveldanalyse en uitbreiding van de stakeholders;
- uitgebreide activiteitenkalender (wie, wat, wanneer met welk doel).

Ad 3. Het in elkaar schuiven van de beide processen heeft nog geen prioriteit in 2015. Om deze stap later wel te zetten, hebben de volgende spelers een belangrijke rol:

- De Utrechtse Werktafel, waar overheden en werkgevers zitten die met co-creatie input leveren;
- de stuurgroep, waarin het UWV, de directies van de SW-bedrijven en de directeurs van de vijf subregio's vertegenwoordigd zijn en waar de beslissingen worden genomen;
- Het uitvoeringsoverleg waar de plannen uitgevoerd worden. We starten met het maken van een doorontwikkel-agenda 2015-2017. Deze benoemt de te ontwikkelen en uit te voeren acties in volgorde van prioriteit. Het uitvoeringsoverleg wordt het zenuwcentrum van de uitvoering. De frequentie wordt verhoogd en er worden verantwoordelijke voorzitter(s) aangesteld.

Aansluiting met (speciaal) onderwijs

Een belangrijk aandachtspunt voor 2015 is ook de aansluiting met het onderwijs. Zowel op het gebied van de Banenafpraak als op de reguliere banen. Wat betreft de aansluiting op de Banenafpraak zijn er op moment van schrijven nog behoorlijk wat onduidelijkheden. Noodzaak om alert te zijn op verdere regelgeving die beschikbaar komt.

BIJLAGE 1: ZIEKTEBEELD WAJONGERS INSTROOM 2013

Kenmerk Wajongers bij instroom in 2013	Volledig duurzaam arbeidsongeschikt	Arbeidsbeperking en arbeidsvermogen
Geslacht:		
- man	62%	58%
- vrouw	38%	42%
Leeftijdsklasse:		
- 18 en 19 jaar	72%	66%
- 20 t/m 24 jaar	9%	22%
- 25 t/m 34 jaar	8%	10%
- 35 jaar en ouder	11%	4%
Ontwikkelingsstoornissen:		
- verstandelijke beperking ernstig/matig	45%	7%
- verstandelijke beperking licht	11%	29%
- verstandelijke beperking, ernst onbekend	2%	1%
- autistisch spectrum stoornis	9%	19%
- concentratiestoornis (o.a. ADHD)	1%	8%
- overige ontwikkelingsstoornissen	1%	4%
Psychiatrische ziektebeelden:		
- persoonlijkheidsstoornis	3%	5%
- stemmingsstoornis	2%	3%
- schizofrenie en overige psychosen	8%	3%
- overige psychische ziektebeelden	5%	6%
Somatische ziektebeelden	13%	15%
Totaal	100%	100%

BRONNENLIJST

- <http://www.s-bb.nl/>
- <http://www.stvda.nl/nl/thema/actieteam-crisisbestrijding/sectorplannen.aspx>
- https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/home
- http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Bijlage_%20Werkgeversdienstverlening.pdf
- <http://www.arbeidsmarktmeester.nl/filelib/file/Roteb%20Jobcarving.pdf>
- UWV monitor Arbeidsparticipatie 2014