

Samenvatting Arbeidsmarktbewerkingsplan

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 spraken overheid en sociale partners af tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In onze regio ligt de opdracht om 1.145 garantiebannen te realiseren (vóór 1 januari 2017) bij de Utrechtse Werktafel; het regionaal werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden¹.

Het Arbeidsmarktbewerkingsplan laat op hoofdlijnen zien hoe de Utrechtse Werktafel deze opdracht wil vervullen. De nadruk in het plan ligt op een vruchtbare samenwerking tussen alle betrokken partijen en op het maken van goede afspraken met werkgevers. Het plan wordt de komende jaren regelmatig bijgestuurd en aangevuld om de ambities te halen. Ook volgt op korte termijn een concrete activiteitenkalender.

De aanbodzijde

De komende jaren heeft de Utrechtse Werktafel één doel voor ogen: samen met werkgevers zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking op weg naar werk helpen. Stap 1 is daarbij het in kaart brengen van de doelgroep: de aanbodzijde.

UWV en gemeenten verzamelen in het zgn. *Doelgroepenregister* de gegevens van alle kandidaten die in aanmerking komen voor een baanafpraak. Het gaat daarbij om Wajong-ers die beschikbaar zijn voor werk, mensen die op de SW-wachlijst staan (Sociale Werkvoorziening) en nieuwe instroom in het kader van de Participatiewet: voor 2015 naar schatting al zo'n 3.000 mensen.

De feitelijke gegevens zoals leeftijd, het type beperking(en) en werkervaring van deze doelgroep zijn over het algemeen wel bekend. De uitdaging voor de komende tijd is om meer inzicht te krijgen in de *mogelijkheden* van deze werkzoekenden. Die kennis zit vooral bij de werkgevers die al langer werken met mensen met een arbeidsbeperking. Als arbeidsmarktregio gaan we die waardevolle ervaringen van werkgevers breder registreren en monitoren, en de opgedane kennis delen. Ook op het online matchingsplatform van 'Onbeperkt aan de slag' komt meer nadruk te liggen op de *mogelijkheden* en competenties van werkzoekenden dan op hun beperkingen.

De vraagzijde

Vanzelfsprekend onderzoeken we in het marktbewerkingsplan ook de vraagkant van de arbeidsmarkt. Daarbij zien we werkgevers in onze regio voorop lopen in het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De meeste mensen komen aan de slag in de groot- en detailhandel. Daar liggen dan ook de beste kansen voor het werven van vacatures voor de baanafpraak. Andere 'kanssectoren' waarop de Utrechtse Werktafel zich richt zijn zorg en welzijn, openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening en logistiek & productie. De accountmanagers van de Werkservicepunten in de regio benaderen deze branches actief.

Bemiddelen

Het succesvol samenbrengen van vraag- en aanbodzijde is de grote uitdaging voor de Utrechtse Werktafel. Kandidaten met een 'indicatie baanafpraak' (afgegeven door UWV) worden ingevoerd in het doelgroepenregister. Na een groepstraining in werknemersvaardigheden en de aanmelding bij *onbeperktaandeslag.nl*, helpt een werkmatcher een match te maken met een werkgever. Lukt dat, dan worden afspraken gemaakt over de plaatsing en in te zetten instrumenten.

Om werkgevers te overtuigen en succesvolle matches te maken, volgen we verschillende strategieën, die elkaar regelmatig overlappen. De Werkgeversservicepunten (WSP's) benaderen werkgevers in hun netwerk persoonlijk en werkgevers die ervaring hebben met de doelgroep krijgen een rol als ambassadeurs binnen de Utrechtse Werktafel. We onderzoeken de mogelijkheden van een community-aanpak, waarbij we de vorming van netwerken van werkgevers met een gezamenlijk doel

¹ De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist.

of verbinding stimuleren. Met het matchingsplatform *onbeperктаandeslag.nl* zorgen we dat werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar ook zonder tussenkomst kunnen vinden. Verder proberen we cao-afspraken te beïnvloeden en zetten we in op groepsdetachering in de genoemde kanssectoren. Tenslotte informeren en stimuleren we werkgevers tot het creëren van passende vacatures met de banencampagne 'Alleen talent telt'.

Om deze strategieën en middelen goed op elkaar aan te laten sluiten, is een activiteitenkalender in de maak, waarin lopende en nieuwe activiteiten worden geïntegreerd. De nadruk ligt daarbij op kennisontwikkeling en -deling in de regio, om (de communicatie rond) de dienstverlening eenduidig te houden. Daarnaast focust de kalender op concrete activiteiten om werkgevers te informeren, te enthousiasmeren en tot actie aan te zetten.

Matchen

Het matchen van kandidaten uit het doelgroepenregister gaat via *onbeperктаandeslag.nl*. Nieuw in het matchingsproces is de belangrijke rol die is ingeruimd voor 'jobcarving' (het passend maken van een vacature voor een bepaalde kandidaat) en 'jobcreatie' (het creëren van een nieuwe baan, bijv. door processen anders in te richten). De accountmanagers van de WSP's hebben training gehad om deze instrumenten optimaal te benutten.

Naast jobcarving en jobcreatie biedt de Utrechtse Werktafel een samenhangend pakket instrumenten om matches mogelijk te maken en werkgevers te ondersteunen. Dat pakket bestaat naast loonkostensubsidie en een no-riskpolis uit een werkgeversscan (arbeidsanalyse om eenvoudige werkzaamheden op te sporen samen te voegen en tot een nieuw takenpakket), proefplaatsing en jobcoaching. Na de match worden werknemer én werkgever vanuit de WSP's begeleid, om duurzaam banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Evaluatie en toekomstvisie

De Utrechtse Werktafel is op 1 januari 2015 voortvarend van start gegaan. Werkgevers, overheid en sociale partners slaan de handen ineen om mensen met een arbeidsbeperking aan passend werk te helpen. Het proces en de resultaten worden gemonitord en eind dit jaar volgt een belangrijk eerste evaluatiemoment. De komende tijd ligt de uitdaging met name in het op elkaar afstemmen van de dienstverlening en het gedegen uitvoeren (en door-ontwikkelen) van de Utrechtse aanpak. Daarnaast vraagt de aansluiting met het (speciaal) onderwijs extra aandacht. Bij (het ineenschuiven van) deze aandachtspunten is een belangrijke rol weggelegd voor de Utrechtse Werktafel, de stuurgroep en het uitvoeringsoverleg.