

Marktbewerkingplan

Utrechtse Werktafel

Mei 2016

Penvoerder: Gerard Olthof, projectleider Utrechtse Werktafel

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	5
Inleiding	7
○ Welke partijen nemen deel	7
○ Doelstelling en monitoring	7
○ Vereenvoudiging Participatiewet	8
○ Marktwerkingsplan	9
○ Hoe gaan we de ambitie waarmaken?	9
○ Werkgeversbenadering	9
○ Inclusieve arbeidsmarkt	10
○ Aandachtsgebieden	10
• Mobiliseren van werkgevers & regionale initiatieven	10
• Transparant maken van het regionale aanbod	11
• Optimale match van vraag en aanbod	11
• Monitoren van de voortgang en stand van zaken	12
○ Realisatie banenafpraak	13
○ Zorgen over de doelstelling banenafpraak	13
○ Wat is aanvullend nodig om de doelstelling in 2016 te halen?	14
• Deltaplan	14
Hoofdstuk 1: De Aanbodszijde	16
○ Doelgroep banenafpraak	16
○ Wat is het doelgroepregister?	16
○ Betekenis doelgroepregister	17
○ Stand doelgroepregister eind 2015	17
○ Arbeidspotentieel Participatiewet	18
○ Potentieel voormalig Wsw-wachttijdst	18
○ Arbeidspotentieel Wajong	18
○ Toename werkende Wajongers	19
○ Algemeen beeld doelgroep banenafpraak	20
○ Actueel arbeidspotentieel	21
○ Beperkt aanbod	21
○ Transparantie bestand ontbreekt nog	21
○ Beroepsbevolking arbeidsmarktregio Utrecht-Midden	22
Hoofdstuk 2: De vraagzijde	23
○ Ontwikkeling werkgelegenheid	23
○ Banengroei begint met economische groei	24
○ Structurele ontwikkelingen arbeidsmarkt	25
○ Ontwikkeling vacaturemarkt	25
○ Vacatures voor laagopgeleiden	26
○ Vacatures voor hoger opgeleiden	27
○ Verdringing	27
○ In hoeverre zijn Wajongers aan het werk (landelijk beeld)?	28
• Wajong en SW	28
	Pagina

○ Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	29
○ Met Wajongers ingevulde vacatures in de regio Utrecht-Midden	31
○ In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	31
○ Waarom verliest de helft van de Wajongers die aan het werk komt het werk?	32
○ Kanssectoren voor werkzoekenden met een beperkt arbeidsvermogen	33
Hoofdstuk 3. SWOT-analyse	34
○ Trends arbeidsmarkt	34
○ Wat betekent dit voor Utrecht-Midden?	34
○ SWOT-analyse regionale arbeidsmarkt	35
Hoofdstuk 4. Bemiddelen en matches	37
○ Aanbod kandidaten: van instroom tot nazorg	37
○ Proces van registratie tot banenafspaan	37
• Instroom en indicatie	38
• Registratie doelgroepregister	38
• Kandidaten klaarstomen voor werk; training 'jobready'	39
• Matching, plaatsen en nazorg	39
○ Onbeperkt aan de Slag	39
○ Werkgevers vinden, motiveren en ontzorgen	41
○ Werkgeversbenadering	42
• Bestaand netwerk Wsp's	43
• Vacatures op Onbeperkt aan de Slag	45
• Campagne 'Alleen Talent Telt'	46
• Ambassadeursrol werkgevers & 'De 99 van regio Utrecht'	46
• Gebruik maken van cao-afspraken	47
- Banenafpraak en Ondernemingsraad	47
• Groepsdetachering	47
○ Activiteitenkalender	48
○ Mogelijkheden tot het creëren van banen	48
• Jobcarving en functiecreatie	48
• Het goede voorbeeld: de overheid	48
• Samenhangend instrumentenpakket	51
○ Matchingsproces in beeld	52
○ Duurzame plaatsing	52
• Maatwerk	53
○ Na de match	53
Hoofdstuk 5. Evaluatie en toekomstvisie	54
○ Versnellingsagenda	54
○ Toekomstperspectief regionale samenwerking	54
Tot slot	55
Begrippenlijst	56

Voorwoord

Voor u ligt het Marktbewerkingsplan van de Utrechtse Werktafel. Een ambitieus plan toegespitst op de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden. Hierin beschrijven we hoe we eind 2016 de regionale doelstelling uit de banenafpraak, namelijk 1.145 mensen met een arbeidsbeperking bemiddelen naar werk, willen realiseren. Dit onder het motto: Alleen Talent Telt.

Het marktbewerkingsplan schetst de brede kaders en kijkt vooruit op basis van onderzoeksprognoses over de ontwikkeling van de markt. Het plan is niet alomvattend. De teksten over de algemene analyse van de arbeidsmarktmarkt zijn op hoofdlijnen weergegeven. Kennis over vraag en aanbod ligt bij de subregionale werkgeversservicepunten zelf. Ook over de kansen die dat biedt. Zij stellen daarin zelf prioriteiten en trekken daarnaast samen op bij het realiseren van de regionale doelstelling.

Naar onze overtuiging ligt de kern van een succesvolle aanpak van de banenafpraak in vier factoren:

- **Het stimuleren van werkgevers om zich open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking op zo'n manier, dat zij daarvan de voordelen zien en gemotiveerd zijn en blijven om hun maatschappelijke rol in te vullen. De beperking van mensen kunnen we niet veranderen, kennis, houding en gedrag bij werkgevers wel.** De regionale campagne 'Alleen Talent Telt' (ATT) heeft daar in 2015 al een start mee gemaakt. Doel van deze campagne is en blijft het scheppen van bewustzijn en betrokkenheid in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden. De boodschap aan werkgevers (markt én overheid) luidt dan ook: maak kennis, denk anders en maak de match. Alle uitvoeringspartijen handelen en communiceren onder de vlag van Alleen Talent Telt en sluiten aan op de actuele (ontwikkelings)fase van de werkgever: motivatie, mogelijkheden, ambitie en realisatie. Er is één centraal telefoonnummer en één website voor alle regionale informatie: www.alleentalenttelt.nl
- **Een actieve opstelling van mensen uit de doelgroep zelf. De ervaring leert dat mensen die zelf initiatief nemen eerder aan een baan komen dan mensen die zich afwachtend opstellen.** Hiervoor is in de arbeidsmarkt Utrecht-Midden een kwalitatief hoogwaardige concept ontwikkeld dat uitgebreid is getoetst in de praktijk: 'Werk maken van baanafspraken'. Daarin is een duale aanpak (trainen en werken) en dienstverlening ontwikkeld om mensen met een arbeidsbeperking arbeidsfit te maken en te plaatsen op een baan. Het maakt inmiddels onderdeel uit van het reguliere werkproces. Gelijktijdig is het initiatief omarmd van 'Onbeperkt aan de Slag'; een initiatief van werkgevers, ondergebracht in een stichting, om werkzoekenden met een arbeidsbeperking rechtstreeks toegang geven tot werkgevers die met hen aan de slag willen. Daarvoor worden maandelijks meet & greets opgezet én is een online platform beschikbaar via de site van Alleen Talent Telt waarop werkgevers en werknemers zich kunnen presenteren zonder tussenkomst van derden: <https://utrechtmidden.onbeperktaandeslag.nl>
- **Focus aanbrengen in het volledig inzichtelijk maken van de doelgroep banenafpraak en aansluiten op de behoefte van werkgevers en de capaciteiten en mogelijkheden van (potentiële) werknemers.** De websites van UWV (werk.nl), Onbeperkt aan de Slag en het Werkgeversservicepunt Utrecht-Midden bieden daarvoor al een ingang. Maar werkgevers willen meer. Ze willen kandidaten kunnen vinden in één systeem. Hiervoor is de landelijke pilot Transparantie Banenafpraak opgezet, heeft UWV samen met werkgevers een

uitgebreid klantprofiel opgesteld met speciale aandacht voor de affiniteiten en competenties van arbeidsbeperkten en is een toolkit ontwikkeld om arbeidsmarktregio's te ondersteunen. Eind 2016 moeten 57.500 klantprofielen zijn ingevuld. Het vijfvoudige van de doelstelling voor dit jaar: landelijk 11.500 extra banen. Ervaringscijfers leren dat voor één succesvolle plaatsing 5 kandidaten nodig zijn. Nog dit jaar wordt onderzocht in hoeverre de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden aan kan haken op deze ontwikkeling. Van gemeenten vraagt dit aansluiting op het systeem van UWV.

- **Zorgen voor een aansprekende publiciteit waarmee het imago van de doelgroep wordt verbeterd.** De website en de campagne Alleen Talent Telt staan volledig in het teken van deze doelstelling. Wij zijn er van vast van overtuigd dat werkgevers vooral geïnteresseerd zijn in talent en ook bereid zijn daarin te investeren. Een arbeidsbeperking betekent meestal geen beperking.

Dit plan is opgesteld door de samenwerkende partijen in de Utrechtse Werktafel: gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Ik wens u veel leesplezier.

Namens de Utrechtse Werktafel,

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. Daarin is afgesproken om de komende tien jaar landelijk te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

Welke partijen nemen deel?

VNO-NCW en AAVN. Zij vertegenwoordigen de werkgevers uit de arbeidsmarktregio. Zij maken de vraag helder van werkgevers, aansluitend op hun huidige en toekomstige personeelsbeleid. De AAVN ondersteunt werkgevers in het veranderingsproces dat ze doorlopen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt.

FNV en CNV. Zij vertegenwoordigen de werknemersorganisaties in de regio. Zij ondersteunen de doelstellingen van de Utrechtse Werktafel door bekendheid hierover te geven onder bestuurders, kaderleden en werknemers in de regio. Zij bevorderen het maken van concrete (cao-) afspraken over participatie van personen met een beperking in de regio.

UWV. Het UWV biedt samen met de gemeenten passende service aan werkgevers vanuit het Werkgeversservicepunt; het UWV maakt samen met gemeenten het aanbod van werkzoekenden inzichtelijk via Werk.nl, zorgt voor opname in het doelgroepenregister, voor loonwaardebepaling en realiseert met gemeenten een samenhangend dienstverleningsaanbod.

De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist realiseren via hun partners: UW-bedrijven, Pauw, Biga-groep en Ferm Werk een samenhangend dienstverleningsaanbod met een zo veel mogelijk geharmoniseerd en eenduidig instrumentarium voor werkgevers in de arbeidsmarktregio.

Vertegenwoordigers van voornoemde partijen treden bovendien op als ambassadeur voor de gezamenlijke aanpak van regionale arbeidsmarktvoorstellen. De samenwerkende partijen leveren daartoe expertise en stellen ook medewerkers, communicatiekanalen, netwerk en facilitaire middelen beschikbaar.

De regionale Cliëntenraad is via een vertegenwoordiging uit alle geledingen indirect aangehaakt bij de Utrechtse Werktafel en wordt door twee leden van de Stuurgroep Participatie geïnformeerd en bijgepraat over de ontwikkelingen van de Utrechtse Werktafel en ook wordt hen om advies gevraagd. Gemiddeld komt de regionale Cliëntenraad Utrechtse Werktafel vier maal per jaar bijeen.

Doelstelling en monitoring

Overheden en sociale partners werken in de Utrechtse Werktafel nauw samen om werk te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking: indicatief doel voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden is 1.145 extra banen eind 2016, waarvan 835 in de marktsector en 310 in de sector overheid en onderwijs. Realisatie van de banenafpraak is een landelijke afspraak. De voortgang ervan wordt op het niveau van de regio *maandlijks* gemonitord door de arbeidsmarktregio zelf (bruto plaatsingen), *per kwartaal* via de regionale trendrapportage van UWV en *jaarlijks* - in juli - door de jaarlijkse

Monitor Banenafpraak van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het voorafgaande jaar (de daadwerkelijk gerealiseerde, netto plaatsingen). Uitgangspunt is de nulmeting op 31 december 2012. Voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden stond de teller toen op 1.409 banen. Eind 2016 moeten dus in totaal 2.554 extra banen zijn gerealiseerd (1.409 + 1.145).

Vereenvoudiging Participatiewet

De jaarlijkse monitor banenafpraak geeft de netto resultaten weer van de gerealiseerde extra banen ten opzichte van de nulmeting. Eén baan staat gelijk aan 25,5 verloonde uren per week. Of de doelstelling van 1.145 extra banen onder de huidige wetgeving ultimo 2016 realistisch en haalbaar is zal de praktijk moeten uitwijzen. Landelijk is de constatering dat de instroom in het doelgroepregister achter blijft bij de verwachtingen. Staatssecretaris Klijnsma van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil daarom de Participatiewet aanpassen en vereenvoudigen. Na de zomer mogen gemeenten alvast anticiperen op de aangekondigde wetswijzigingen¹. Wel is inmiddels door haar het besluit genomen dat *alle* extra banen via een Wsw-detacheringen meetellen bij de jaarlijkse monitor banenafpraak ten opzichte van de nulmeting². Daar hoeven geen nieuw ingevulde beschutte werkplekken tegenover te staan. De herbezettingsvoorwaarde is daarmee van tafel. Bij eventueel achterblijven van invulling van beschutte werkplekken door gemeenten zal dit mogelijk leiden tot een wettelijk opgelegde verplichting.

Om de instroom in de banenafpraak te versnellen zullen in het najaar van 2016 mogelijk ook de voorstellen uit de 'praktijkroute' worden overgenomen door de staatssecretaris, na advies van de Werkkamer³. Vanaf 1 januari 2017 kan dan de loonwaardemeting op de werkvloer bepalen of iemand onder de doelgroep van de banenafpraak valt. In drie arbeidsmarktregio's wordt hiermee nu ervaring opgedaan. Dat vraagt dan wel om wetswijziging; deze wordt inmiddels voorbereid.

Per 1 januari 2017 wordt bovendien de bestaande doelgroepbeoordeling van UWV aangepast. Mensen die met begeleiding van een jobcoach het wettelijk minimumloon kunnen verdienen vallen dan wèl onder de doelgroep banenafpraak (deze drempelfunctie vervalt dus). Werkgevers kunnen dan ook voor deze groep mensen een beroep doen op de no-risk polis van UWV. De doelgroep banenafpraak wordt mogelijk ook uitgebreid met de doelgroep van de quotumheffing (in het kader van gelijkschakeling): het betreft mensen die onder de Participatiewet vallen, een arbeidsbeperking hebben die is ontstaan voor het 18^{de} levensjaar en die zonder voorziening niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, maar met voorziening wel.

Ook wordt onderzocht of werkzaamheden die bedrijven 'inkopen' bij een ander bedrijf en die worden uitgevoerd door mensen uit de doelgroep van de banenafpraak kunnen meetellen bij de inkopende werkgever. Werkgevers verwachten dat dit extra banen oplevert voor arbeidsbeperkten.

¹ Invoering vereenvoudiging Participatiewet; na de zomer mogen gemeenten anticiperen op de voorgenomen wetswijzigingen ingaande per 1 januari 2017:

- Leerlingen van het VSO-onderwijs kunnen zonder een beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak.
- Er komt een vaste forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het WML in het eerste half jaar van het dienstverband.
- Er komen flexibele termijnen voor de loonwaardemeting.
- Het wordt mogelijk dat gemeenten ook loonkostensubsidie beschikbaar stellen voor schoolverlaters VSO/PrO die al werken bij een werkgever en tot de doelgroep banenafpraak behoren.

² Kamerbrief van 29 april 2016 inzake vereenvoudiging Participatiewet (referentie: 2016-0000112527)

³ Kamerbrief van 29 april 2016 inzake vereenvoudiging Participatiewet (referentie: 2016-0000112527)

Marktbewerkingsplan

In het voorliggende marktbewerkingsplan kunnen de effecten van de voorgenomen wetswijzigingen nog niet worden meegenomen. Wel zal daar na de zomer op geanticipeerd worden. In dit marktbewerkingsplan brengen we het huidige 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. De concrete uitwerking daarvan is opgenomen in de actieplannen per Werkgeversservicepunt (Wsp).

De ontwikkelingen die zijn ingezet om de Participatiewet te vereenvoudigen zullen een positieve invloed hebben op de instroom van mensen in de banenafpraak; een instroom die vooralsnog is achtergebleven bij de verwachtingen. Gezien de aantrekkende economie is de zorg voor 2016 niet zozeer het vacatureaanbod van werkgevers, maar veeleer het vooralsnog achterblijvend aantal mensen dat voldoet aan de banenafpraak. Na de zomer van 2016 zal dit mogelijk snel veranderen.

Hoe gaan we de ambitie waarmaken?

In de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden zijn ongeveer 35.000 ondernemers actief, waarvan zo'n 15.000 met meer dan vijf werknemers. Kleinere ondernemingen zijn vaak flexibel in het aanpassen van werkprocessen. Veel kansen voor de doelgroep banenafpraak liggen dan ook in het Mkb. De grotere werkgevers bieden wellicht kansen bij het aangaan van arrangementen voor een grotere groep arbeidsgehandicapten. Zo wil bijvoorbeeld het UMC eind 2018 tenminste 112 mensen met een beperking aan het werk hebben. Maar ook bedrijven als Albert Heijn, Sodexo, Rabobank Nederland en NS beogen grote(re) aantallen werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen, zijn daar mee bezig of hebben dat al gerealiseerd.

Werkgeversbenadering

In de arbeidsmarktbenadering wordt dan ook een mix gehanteerd van grote en kleine werkgevers, waarin per werkgeversservicepunt wordt gekeken waar de mogelijkheden en 'quick wins' liggen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen. Dit kan via een arbeidsovereenkomst bij de werkgever zelf, of op basis van individuele of groepsdetachering. Het regionale karakter zit dan in de samenwerking waaronder het groepsgewijs 'arbeidsfit' maken van mensen uit de doelgroep banenafpraak, baanopeningen en vacatures acquireren en onderling uitwisselen, opstellen van arrangementen bij grote werkgevers en zorgen voor duurzame plaatsingen. Dit vraagt om een duidelijke koppeling tussen economisch en sociaal beleid in de regio. Wanneer de regio zich wil profileren op bijvoorbeeld ICT, zorg en zakelijke dienstverlening is het ook zaak om de doelgroep hierop voor te bereiden en tenminste arrangementen te vormen die aansluiten op deze branches. Inzichtelijk moet worden gemaakt welke profielen passen op deze branches waar we in de regio sterk in zijn. Op deze manier maken we het gesprek met deze branches makkelijker en is het goed om al een idee te hebben welke taken de doelgroep voor een bepaalde branche kan uitvoeren.

Inclusieve arbeidsmarkt

In de werkgeversbenadering wordt uitgegaan van een inclusieve arbeidsmarkt. Zowel mensen vanuit de banenafpraak als in kwetsbare posities worden onder de aandacht gebracht van werkgevers. Een duidelijk voorbeeld daarvan is het Actieplan Jeugdwerkloosheid Utrecht-Midden. Dit plan beoogt jongeren beter te kwalificeren voor de arbeidsmarkt, ze arbeidsfit te houden en jongeren in kwetsbare posities - waaronder die uit de banenafpraak - te begeleiden naar werk. Door uit te gaan van een inclusieve arbeidsmarkt krijgen werkgevers zo een breder pallet aan geschikte kandidaten voorgesteld waaruit de best passende kandidaat gekozen kan worden.

Aandachtsgebieden

Om de ambitie van de banenafpraak te realiseren wordt de focus gelegd op de volgende aandachtsgebieden:

1. Mobiliseren van de vraag bij werkgevers (publiek en privaat)
2. Transparant maken van het regionale aanbod
3. Zorgen voor een optimale match van vraag en aanbod
4. Monitoren van de voortgang en realisatie.

Ad 1: Mobiliseren van werkgevers (zie ook hoofdstuk 3) & regionale initiatieven:

Werkgevers spelen een cruciale rol bij het realiseren van de banenafpraak. Via het Sociaal Akkoord hebben zij zich gecommitteerd om voor mensen met een arbeidsbeperking extra banen te creëren. Waarom doen zij dat? Daarvoor kunnen meerdere redenen zijn. Uit sociale betrokkenheid, omdat veel talent anders onbenut blijft, maar ook omdat maatschappelijk verantwoord ondernemen steeds meer de leidraad wordt waarop een bedrijf, een onderneming of (overheids)organisatie gestoeld wordt. Het besef dat een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen meedoet, uiteindelijk minder lasten oplevert voor iedereen dringt steeds meer door. Steeds meer werkgevers onderkennen het belang ervan. Wel worden door werkgevers voorwaarden gesteld aan de kaders voor sociaal ondernemen. Het aanbod moet goed en eenduidig in beeld zijn (kwalitatief en kwantitatief), landelijk en regionaal moeten instrumenten zoveel mogelijk geharmoniseerd zijn, er is sprake van een eenduidige loonwaardemeting, risico's van ziekte moeten worden afgedekt door een no-risk polis en er is bij voorkeur sprake van een regelluwe, ondernemersvriendelijke werkgeversdienstverlening waarin ook nadrukkelijk plaats is voor publiek-private samenwerking met o.a. reïntegratie- en uitzendbureaus vanwege hun goede en uitgebreide netwerken met werkgevers.

De nationale campagne 'Op naar de 100.000 banen' is inmiddels een begrip aan het worden onder ondernemers; uitgedragen door Aart van der Gaag, boegbeeld voor de marktsector. Via het portal van www.opnaarde100000.nl worden werkgevers geïnformeerd, geënthousiasmeerd en geïnspireerd over de banenafpraak met aansprekende voorbeelden. En ze worden doorgeleid naar regionale uitvoerders, waaronder die van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden. Voor werkgevers in de sector van overheid en onderwijs is Hans Spigt de aanjager en het aanspreekpunt geworden.

Een vergelijkbaar initiatief is die van werkgeversvereniging AAVN. Vanuit haar programma 'Werkgevers gaan inclusief' <https://werkgeversgaaninclusief.nl/nl> ondersteunt AAVN, samen met de Normaalste Zaak en met steun van VNO-NCW en MKB-Nederland werkgevers om de doelstelling banenafpraak te halen door hen te inspireren, te motiveren en te adviseren om (meer) ruimte te

maken voor mensen met een beperking. Hun ambitie is om tenminste 7.500 extra banen te realiseren de komende jaren. Inmiddels staat de teller op ruim 5.200 gerealiseerde werkplekken.

Regionale initiatieven

Regionaal heeft Utrecht-Midden ingezet op de campagne 'Alleen Talent Telt'. Onder die vlag communiceren en handelen alle uitvoeringspartijen via de website: www.alleentalenttelt.nl en is één centraal telefoonnummer voor het eerste contact beschikbaar. Momenteel wordt hard gewerkt om werkgevers via het project "De 99 van regio Utrecht" bij de banenafpraak te betrekken. De initiatiefvergadering is medio april geweest. De '99vanregioUtrecht' is een concept van werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak. Het doel is 99 werkgevers te verenigen met een (nog te formuleren) ambitie voor het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Zij zijn - of gaan - ook praktisch aan de slag om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen in hun eigen organisatie en bij leveranciers. Ook heeft de regio een subsidieregeling 'Werkgeversinitiatieven' ingesteld voor een totaalbedrag van € 175.000,- in samenwerking met VNO-NCW. Op basis van een gezamenlijk vastgesteld kader kan een subsidie van maximaal € 10.000,- per initiatief worden toegekend.

Ad 2: Transparant maken van het regionale aanbod en de vraag

In hoofdstuk 1 (aanbodzijde) vindt u een analyse van het arbeidsmarktpotentieel, toegespitst op de doelgroep banenafpraak en in hoofdstuk 2 (vraagzijde) een analyse van de regionale arbeidsmarkt Utrecht-Midden. Beide hoofdstukken zoomen in op de huidige stand van zaken. Hoofdstuk 1 schetst de doelgroep banenafpraak en brengt een realistisch beeld van het aantal mensen met een arbeidsbeperking die bemiddeld kunnen worden naar werk. Hoofdstuk 2 richt zich met name op de ontwikkelingen van de regionale werkgelegenheid, de vacaturemarkt, op kansrijke vacatures en kanssectoren. Elk werkgeversservicepunt haakt op basis van het eigen actieplan in op de mogelijkheden en kansen in de eigen subregio. Hoewel kansrijke sectoren en vacatures in beeld komen, is er het besef dat deze vacatures vaak niet toepasbaar zijn voor werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak. Veel van hen worden juist op taken aangenomen en niet zozeer op bestaande functies. Werkgevers zullen daar in hun personeelsbeleid rekening mee moeten (gaan) houden. Dit vraagt van de accountmanagers van de werkgeversservicepunten andere gespreksvaardigheden; samen met werkgevers zal onderzocht moeten worden of in hun bedrijf of organisatie functiecreatie mogelijk is. De focus komt dan meer te liggen op inclusief personeelsbeleid dan louter op het vervullen van openstaande vacatures. De capaciteiten en mogelijkheden van de doelgroep banenafpraak worden dan leidend, en niet zozeer de inhoud van een vacature, wil uiteindelijk sprake zijn van een duurzame match. In dit proces van duurzame matching gaan meerdere succesfactoren een kritische rol spelen, zoals het benutten van bestaande lokale en regionale netwerken, goed inzicht in het eigen bestand (met name wat betreft capaciteiten, vaardigheden en 'soft skills'), een kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en gunstige economische ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 gaat nader in op de sterktes en zwaktes van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden middels een SWOT-analyse.

Ad 3: Optimale match van vraag en aanbod

Gemeenten en UWV staan voor de taak om werkgevers optimaal te bedienen in het realiseren van de banenafpraak. Onderzoek van Berenschot⁴ maakt duidelijk dat de meningen van werkgevers die ervaring hebben met het werken met mensen uit de doelgroep verschillen van werkgevers die die

⁴ Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage Fase 1. Berenschot, 16 oktober 2015

ervaring niet hebben. Er worden door hen minder knelpunten ervaren en ook het oordeel is positiever: de kosten zijn niet hoger dan bij een reguliere werknemer zegt 65%, of het weegt op tegen de maatschappelijke baten (36%), en het is niet belastend of maar een beetje belastend (zegt 79%). Het onderzoek wijst wel op diverse spanningsvelden in het voortraject van plaatsing. De bereidheid om een werknemer met een fysieke beperking in dienst te nemen is bij werkgevers substantieel hoger (39%) in vergelijking met werknemers met een psychische of verstandelijke beperking (13%). Ook is er een verschil tussen de bereidheid om plaatsing vrijblijvend te onderzoeken (43%) versus het percentage werkgevers dat zegt binnen een half jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking te gaan plaatsen (13%). Gebrek aan passende vacatures en de moeilijkheid om geschikt werk te vinden worden als redenen aangegeven. Werkgevers gaan bij voorkeur uit van bestaande vacatures (47%), of een bestaande functie die wordt aangepast (47%). Maar 16% geeft aan dat het een plaatsing betrof op een nieuwe functie. Functies worden niet bij voorbaat aangepast voordat een specifieke kandidaat in beeld is; bij aanname worden vaak wél aanpassingen gedaan. Ook kennis over in te zetten instrumenten kan bij werkgevers verbeterd worden. Het gaat dan vooral om functiecreatie en interne jobcoaching. Plaatsingen die in een vroeg stadium (binnen een jaar) mislukken, kunnen werkgevers ontmoedigen.

De boodschap hier luidt dat werkgevers geholpen zijn met een professionele werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt, waarbij het bestand goed in beeld is én waar maatwerk geleverd wordt om de 'juiste persoon op de juiste plek' te krijgen. Het project 'Werk maken van baanafspraken' dat de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden heeft ontwikkeld is daar specifiek voor bedoeld. Het maakt sinds april 2016 onderdeel uit van het reguliere werkproces van de uitvoerende partijen: UWV, SW- bedrijven en gemeenten.

Ad 4: Monitoren van de voortgang en stand van zaken

Gemeenten en werkgevers hebben behoefte aan inzicht in de voortgang van de banenafpraak op regionaal niveau. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid levert het UWV sinds 2 december 2015 per kwartaal een regionale trendrapportage af. Inmiddels is de tweede trendrapportage verschenen op 18 februari 2016⁵. Deze rapportage geeft de stand van zaken weer tot en met eind derde kwartaal van 2015. De trendrapportage loopt altijd 3 maanden achter op de actualiteit. De regionale trendrapportage geeft een indicatie over de voortgang van het aantal extra banen per arbeidsmarktregio ten opzichte van de nulmeting eind 2012 (exclusief de Wsw-detacheringen). Deze rapportage wordt niet gebruikt om te bepalen of de quotumheffing wordt ingevoerd. Basis daarvoor is de jaarlijkse monitor banenafpraak (in juli). Dit rapport wordt gepubliceerd door het Ministerie van Sociale Zaken, bedoeld om de Tweede Kamer te informeren over de netto voortgang van de banenafpraak. De jaarlijkse monitor laat zien hoeveel banen er aan het einde van het verslagjaar zijn bijgekomen ten opzichte van het aantal banen in de nulmeting. Als blijkt dat er landelijk minder banen zijn bijgekomen dan is afgesproken in het Sociaal Akkoord kan het kabinet, na overleg met de sociale partners en gemeenten, besluiten de quotumheffing te activeren. Door de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden wordt zelf bijgehouden wat de plaatsingsresultaten zijn in aantallen. Dit zijn - met uitzondering van de Wsw-detacheringen - bruto plaatsingen omdat niet teruggerekend kan worden hoeveel uur iemand werkt. Een extra baan staat gelijk aan 25,5 verloonde uren per week. Aangezien registratie veel handwerk vraagt, is voorlopig gekozen om alleen het

⁵ Regionale trendrapportage banenafpraak – stand van zaken derde kwartaal 2015
(<http://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/regionale-trendrapportage-banenafpraak-stand-van-zaken.aspx>)

aantallen bruto plaatsingen te registeren en per kwartaal de trendrapportage van het UWV te zien als meetlat.

Realisatie banenafspraken

Op basis van de tweede trendrapportage van 18 februari 2016 is *indicatief* vast te stellen waar we momenteel staan. Eind 2014 bleken volgens die trendrapportage 194 extra banen te zijn gerealiseerd in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden en tot met het derde kwartaal van 2015 in totaal 235.

Conclusie:

- tot en met het derde kwartaal van 2015 zijn in totaal 429 extra banen gerealiseerd, waarvan
 - o 322 bij marktwerkgevers
 - o 39 bij overheid en onderwijs
 - o 67 via uitzendcontracten
- De realisatie per sector in procenten:
 - o Markt: 39% van 835
 - o Overheid: 13% van 310
(beiden exclusief uitzendcontracten)

Nog te realiseren tot en met eind 2016 zijn 716 banen, ervan uitgaande dat tussentijd niemand uit de doelgroep z'n baan verliest.

Vergeleken met het landelijk cijfer loopt de arbeidsmarktregio met een gerealiseerde ambitie van 37% achter op het landelijk resultaat (45% realisatie). De verklaringen hiervoor zijn als volgt:

- Onze arbeidsmarktregio kent vooral een kenniseconomie en beschikt relatief gezien over weinig laaggeschoold werk;
- De regio moet relatief meer mensen plaatsen en is daardoor 'zwaarder aangeslagen' dan verwacht, namelijk op 5,6% van de landelijke ambitie terwijl maar 3% van de potentiële beroepsbevolking in onze regio woont;
- Er geldt hier de wet van de remmende voorsprong; de arbeidsmarktregio is al ruim voor de nulmeting begonnen met het detacheren van SW-medewerkers bij reguliere werkgevers.

Zorgen over doelstelling banenafspraken

Hoewel geconstateerd kan worden dat er voortgang zit in de groei van extra banen voor arbeidsbepikten is volgens de laatste trendrapportage slechts 37% van de regionale ambitie voor 2016 gerealiseerd. Op basis van deze cijfers kan geconcludeerd worden dat de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden nog een flinke slag te maken heeft. Extrapoleren we de plaatsingsresultaten van 2015 naar 2016 dan zouden we onder vergelijkbare omstandigheden uitkomen op een plaatsingsresultaat van 700 tot 750 extra banen ultimo 2016. Ruim 400 banen minder dan wordt beoogd. En dat baart zorgen. Het overgrote deel van de huidige plaatsingen komt vooralsnog op conto van UWV. Dat de instroom in de banenafspraken vanuit de Participatiewet minder voorspoedig verloopt dan gewenst, is ook landelijk zichtbaar en erkend. De discussie over vereenvoudiging van de Participatiewet wordt inmiddels volop gevoerd door de sociale partners en het ministerie; de eerste aanpassingen worden na de zomer van 2016 verwacht.

Wat is aanvullend nodig om de doelstelling in 2016 te halen?

Om in de buurt te komen van de doelstelling van 1.145 extra banen is vergaande samenwerking tussen de sociale partners, gemeenten, SW-bedrijven en UWV van groot belang. Centraal daarin staat 'vertrouwen'. Vertrouwen in eigen kunnen, maar ook in die van de ander. Maar ook het vertrouwen dat je kritisch naar je eigen werkproces kunt en wilt kijken en met voorstellen komt voor verandering en verbetering. Al dan niet in nauwe samenwerking met de partners in de regio. Op dit moment zijn een aantal zaken nog niet optimaal ingeregeld waaronder systemen, competenties, houding, financiën, governance etc. Het Operationeel Managementteam (OMT), bestaande uit de (team)managers van de WSP's, het UWV en van de vier SW-bedrijven en sinds eind januari 2016 in de arbeidsmarktregio actief, speelt hierbij een cruciale rol. Het heeft een actieplan opgesteld binnen de kaders van de Utrechtse Werktafel om de beoogde doelstelling banenafpraak voor 2016 zo dicht mogelijk te kunnen benaderen.

Actieplan

Met de toegezegde vereenvoudiging van de Participatiewet alléén komen we er niet is de verwachting. Naast een pragmatische benadering en focus op wat wel kan, is een 'sense of urgency' nodig én een actieplan dat leidt tot 1) betere prestaties op de realisatie van banen uit de banenafpraak en 2) een effectievere en efficiëntere uitvoering. Het plan moet leiden tot creatieve en nieuwe inzichten alsook tot verbetering van de werkwijze met als resultaat betere realisatiecijfers. Naast een grondige analyse van de huidige werkwijze moet het actieplan ook aandacht hebben voor de 'quick wins', prioriteiten weten te stellen (met name in de keuze van projecten en pilots; iedereen put immers uit hetzelfde bestand) en acties per actor (gemeenten, SW-bedrijven, UWV, wsp's, vakbonden, werkgevers etc.) moeten bevatten.

Analyse van de werkwijze zal zich onder meer moeten toespitsen op gestelde doelen, de structuur en besturing (ook van de werkgeversservicepunten), processen, effectiviteit van het instrumentarium (waaronder harmonisering), personele inzet (kwantitatief en kwalitatief), de aard van mismatch tussen vraag en aanbod, de werkgeversbenadering (inclusief de matchingsstrategie), samenwerking met private partijen, met belendende beleidsterreinen, de bijdrage van de partners in de regio en de onderlinge samenwerking. Vraag en aanbod moeten beter en sneller bij elkaar worden gebracht ten behoeve van een duurzame match.

Dit betekent onder andere dat de werkgeversservicepunten, samen met UWV en SW-bedrijven, als eerste stap, maximaal inzicht moeten krijgen in hun bestand voor de banenafpraak. Dit inzicht is nu nog onvoldoende aanwezig. UWV is bezig met de herindeling om alle Wajongers voor 2018 te beoordelen op arbeidsvermogen. Het deel van de WWB-populatie (zittend bestand) dat al langer op bijstand is aangewezen zal moeten worden gescreend op mensen die wellicht vallen onder de banenafpraak. Ook de nieuwe instroom in de Participatiewet is bij gemeenten nog onvoldoende in beeld. Dit komt omdat burgers zich rechtstreeks bij het UWV kunnen melden voor eventuele opname in het doelgroepregister, zonder dat sprake is van een uitkerings situatie. Om deze instroom in beeld te krijgen zullen dossiers uit het doelgroepregister desnoods handmatig (op basis van BSN-nummer) moeten worden opgepakt, doorgelicht en nader gecategoriseerd wat betreft de mate van inzetbaarheid voor de arbeidsmarkt. Daarvoor moeten mensen worden opgeroepen, gesproken en waar nodig worden doorverwezen naar de arbeidsdeskundigen van UWW voor een indicatiestelling.

Dit levert capaciteitsproblemen op bij gemeenten die mogelijk op regionaal niveau opgelost kunnen worden door samen te werken.

Aan de vraagzijde zullen accountmanagers zich extra moeten gaan inspanningen om passende banen te acquireren bij werkgevers. Het betreft dan niet alleen de openstaande vacatures, maar ook functiecreatie. Werkgevers zullen voldoende baanopeningen moeten kunnen bieden zodat een duurzame match ook daadwerkelijk tot stand kan komen. Kortom, de samenwerkende partijen zullen een aantal stappen extra moeten zetten om de doelstelling van de banenafpraak te realiseren.

Het voorliggende marktbeperkingsplan is opgesteld op hoofdlijnen, borduurt voort op het plan uit 2015 en is een dynamisch document. De uitwerking ervan ligt bij de subregionale werkgeversservicepunten: Utrecht-Midden, Kromme Rijn Heuvelrug, Lekstroom, Stichtse Vecht en Ferm Werk. Dit in nauwe samenwerking met UWV en de vier SW-bedrijven, waarbij ook de publiek-private samenwerking wordt gezocht met onder andere uitzend- en reïntegratiebureaus. De samenwerkingspartners van de Utrechtse Werktafel zullen het komende jaar nog regelmatig moeten bijsturen, verdiepen en het plan verder uitwerken om de ambities te halen. Het beoogde deltaplan moet daarvoor verder houvast gaan bieden.

1. DE AANBODZIJD

Doelgroep banenafpraak

Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om de komende tien jaar te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor Wajongers, mensen met een Wsw-indicatie, mensen met een Id/Wiw-baan⁶ en voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij plaatsing op een baan. Met de invoering van de Participatiewet is de Wet sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe werknemers. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking getreden. Deze wet bevestigt de afspraken in de banenafpraak. Het kabinet kan in overleg met de sociale partners op een later moment beslissen om het quotum te activeren als de banenafpraak niet wordt gerealiseerd. Het ministerie van SZW rapporteert jaarlijks over de voortgang van de banenafpraak via de jaarlijkse Monitor Banenafpraak aan de Tweede Kamer. De eerste rapportage verschijnt in juli 2016 over het jaar 2015.

Doelgroepregister

De doelgroep voor de banenafpraak bestaat uit mensen die door een ziekte of handicap niet in staat zijn zelfstandig het volledige wettelijk minimumloon te verdienen. Deze mensen staan geregistreerd in het landelijk doelgroepregister dat door UWV wordt beheerd. Na opname in het register vallen ze onder de banenafpraak. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw- en Id-baan in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Alle leerlingen en voormalig leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) worden sinds 25 november 2015 automatisch in het doelgroepregister opgenomen zonder medische en arbeidsdeskundige beoordeling. Personen uit de Participatiewet worden pas in het register opgenomen als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep behoren. Gezien de voorliggende wetswijzigingen kan de loonwaardemeting op de werkvloer (praktijkroute) mogelijk aanvullend worden ten opzichte van de huidige indicatiestelling door UWV. Hierover wordt in het najaar van 2016 door de staatssecretaris een besluit genomen na advies van de Werkkamer.

Wat is het doelgroepregister?

Het doelgroepregister is een administratief databestand waarin alle mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet zijn geregistreerd. De registratie bestaat uit: burgerservicenummer, grondslag van opname in het register, begindatum en einddatum. Het UWV beheert dit register. Sinds november 2015 is het doelgroepregister online in te zien voor werkgevers en burgers. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal op uwv.nl (<https://werkgeverportaal.uwv.nl/werkgever/inloggen.aspx>) controleren of een sollicitant of werknemer hierin is opgenomen. Burgers kunnen ook zelf controleren of zij in het doelgroepregister zijn opgenomen via 'Mijn UWV' op uwv.nl: (<http://www.uwv.nl/particulieren/mijnuwv/index.aspx>).

In het doelgroepregister staan gegevens van de volgende doelgroepen. Achter elke doelgroep staat tussen haakjes de datum tot wanneer de gegevens zijn geactualiseerd⁷:

⁶ Een ID-baan staat voor Besluit in- en doorstroombanen en WIW voor Wet inschakeling werkzoekenden.

⁷ Bron: UWV: <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak/detail/doelgroepregister>

- mensen die onder de Participatiewet vallen, en van wie door UWV is vastgesteld dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (maandelijks geactualiseerd);
- mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken (geactualiseerd tot en met 31 december 2014);
- mensen met een WSW-indicatie (geactualiseerd tot en met 31 december 2014);
- mensen met een WIW-baan (geactualiseerd tot en met 31 december 2014);
- mensen met een ID-baan (geactualiseerd tot en met 31 december 2014);
- mensen die tussen 10 september 2014 en 1 juli 2015 een Wajong-uitkering hebben aangevraagd, en zijn afgewezen;
- leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) (maandelijks geactualiseerd);
- leerlingen van het praktijkonderwijs (pro) en de entree-opleiding in het mbo van het schooljaar 2014/2015 (maandelijks geactualiseerd);
- mensen die zonder een voorziening van UWV (zoals jobcoach, vervoer, meeneembare hulpmiddelen en dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten) niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Per 1 januari 2016 worden deze in het doelgroepregister geplaatst.

Werkgevers, gemeenten en UWV kunnen met behulp van het BSN-nummer kijken of iemand in het register staat.

Betekenis doelgroepregister

Niet alle personen in het register hebben arbeidsvermogen. En niet alle personen die arbeidsvermogen hebben, zijn (direct) beschikbaar voor werk. In het register staan op de eerste plaats mensen met een arbeidsbeperking die werken in de Wsw of bij reguliere werkgevers. Als zij om welke reden dan ook hun baan verliezen, komen zij op grond van hun indicatiestelling opnieuw in aanmerking voor werk op grond van de banenafpraak en worden zij dan ook weer meegeteld in de resultaten. Bij ziekte kan de werkgever een beroep doen op de no-risk polis van UWV.

In de tweede plaats staan in het register nu nog alle Wajongers, dat wil zeggen ook die Wajongers die geen arbeidsvermogen hebben. UWV beoordeelt voor 1 januari 2018 welke Wajongers arbeidsvermogen hebben en welke niet. Opschoning van het doelgroepregister gebeurt maandelijks; Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen blijken te hebben worden dan uit het doelgroepregister verwijderd. UWV gaat er van uit dat het ongeveer 40% van het totale wajongbestand betreft. Dat zou betekenen dat eind 2017 ongeveer 4.000 Wajongers in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden weer uit het register zijn gehaald (op een huidig bestand van 10.300).

Stand doelgroepregister eind 2015

Eind 2015 stonden circa 12.700 personen, woonachtig in de gemeenten van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden, geregistreerd in het doelgroepregister.

Samenstelling doelgroepregister Utrecht-Midden eind 2015⁸	Absoluut	In %
Wajong (wajong oud = 8.000; wajong nieuw = 2.300)	10.300	77
WSW-indicatie	2.500	19
Instream vanuit de Participatiewet per 1 januari 2015	600	4

⁸ Deze tabel telt op tot 13.400 personen, 700 meer dan de 12.700 personen in het register. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door een dubbel telling: 700 Wajongers hebben een WSW-indicatie.

Arbeidspotentieel Participatiewet

Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor personen die vanuit de Participatiewet in het doelgroepregister worden opgenomen. Van de 600 personen die in 2015 stonden geregistreerd, zijn er circa 70 (12%) bekend⁹ bij de gemeenten. Waarschijnlijk ontvangen de andere personen geen uitkering en zijn zij om die reden niet beeld bij de gemeenten. Het kan dan gaan om de zogeheten NUGgers (niet uitkeringsgerechtigden) en leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso), het praktijkonderwijs (pro) of Mbo-entree-leerlingen. Zij hebben zichzelf, of via de school, aangemeld bij UWV voor een beoordeling van hun arbeidsvermogen en eventuele opname in het doelgroepregister zonder tussenkomst van gemeenten. Het bestuur van de Utrechtse Werktafel wil een sluitende aanpak realiseren voor met name schoolverlaters die tot de doelgroep behoren. Dit betekent dat aansluitend aan de opleiding deze jongeren worden bemiddeld naar werk met inzet van instrumenten uit de Participatiewet.

De verwachte instroom in het doelgroepregister vanuit de Participatiewet voor 2016 is moeilijk in te schatten. Ervaringscijfers daarover zijn alleen voorhanden over 2015. De instroom bedroeg toen 600. Aangenomen mag worden dat dit de ondergrens is voor 2016. De beoogde vereenvoudiging van de Participatiewet na de zomer zal de instroom positief beïnvloeden is de algemene verwachting.

Potentieel voormalig Wsw-wachtlijst

De Wsw-wachtlijst is inmiddels nagenoeg opgedroogd. Met het 'op slot' gaan van de Wsw stonden op 31 december 2014 nog 251 mensen op de wachtlijst bij de vier SW-bedrijven. Het merendeel van hen is het afgelopen jaar gesproken. Gemiddeld genomen had een klein percentage (circa 10%-15%) daarvan arbeidspotentieel; het merendeel van de mensen op die wachtlijst die konden werken zijn voor 2015 al uitgestroomd naar werk, binnen of buiten de SW-bedrijven.

Arbeidspotentieel Wajong

De Wajong is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Dit betekent dat alleen mensen die voorheen de uitkeringsregeling van de Wajong instroomden een Wajong-uitkering kunnen krijgen. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben vallen onder de Participatiewet en moeten voor ondersteuning en een eventuele uitkering aankloppen bij gemeenten. Jonggehandicapten die van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de Wajong 2010, voor jonggehandicapten die dat voor 1 januari 2010 deden, geldt de oude Wajong. UWV blijft verantwoordelijk voor de Wajongers. Alle Wajongers worden tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar hun arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon (WML), anders wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het WML op 1 januari 2018.

⁹ Bron: UWV

Toename werkende Wajongers

De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers in Nederland gaan weer de goede kant op. Na een daling in 2012 en een stabilisatie in 2013 steeg het aantal werkende Wajongers in 2014. Omdat het aantal werkenden naar verhouding evenveel toenam als het aantal Wajongers, bleef het aandeel werkenden stabiel en daalde niet verder. Ook het werkbehoud van Wajongers ontwikkelt zich positief. Zowel Wajongers die aan het werk kwamen als Wajongers die al langere tijd werken, bleven in 2014 vaker aan het werk dan een jaar eerder. Verder zit de arbeidsparticipatie van de jongste groep Wajongers weer in de lift.

Wajongers lijken te profiteren van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafpraak en van het voorzichtige economische herstel in 2014. Het aantal werkenden nam voornamelijk toe bij reguliere werkgevers en het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkzaam is, steeg in 2014 na een eerdere daling. Om werk voor Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven veel inspanningen en investeringen nodig.

- Eind 2014 waren er in Nederland 55.600 Wajongers aan het werk, 2.500 meer dan een jaar eerder. Het aandeel werkenden bedroeg 22,2% en bleef gelijk aan dat van eind 2013.
- Eind 2014 waren 30.300 Wajongers aan het werk bij een reguliere werkgever. Het aandeel werkzame Wajongers bij een reguliere werkgever steeg van 11,7% naar 12,1%.
- 58% van de Wajongers die eind 2014 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.
- Van de Wajongers die in 2013 aan het werk zijn gekomen, is 50% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat 46%.

Wajongers hebben al *voordat* ze de arbeidsmarkt opgaan een arbeidsbeperking. Voor sommige Wajongers zal een betaalde baan nooit haalbaar zijn vanwege de ernst van hun beperkingen, maar voor een grote groep is dat met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor velen lastig op eigen kracht een gewone baan te vinden en te houden.

Wat maakt het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen?

In de Wajong zit een gemêleerde groep mensen, van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstig verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajongers verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben. Hier wordt de problematiek besproken van een grote groep binnen de Wajong, namelijk Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking. We belichten twee factoren: de kenmerken van deze Wajongers en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Wat kenmerkt Wajongers met een verstandelijke beperking?

Veel Wajongers willen graag werken. Wajongers die werken hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets bij te kunnen dragen aan de maatschappij¹⁰. Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun tempo van werken is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jongeren hebben moeite te accepteren dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. Ook hebben sommigen van hen te maken met sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen. Door dit alles slagen ze er vaak niet in om op het

¹⁰ Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee L., van den Berg, N. (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.

werk gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen en zich sociaal vaardig gedragen richting collega's of klanten¹¹.

Welke rol spelen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Naast hun beperkingen maken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen. Veel Wajongers zijn aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken. De aard van eenvoudig werk is veranderd. Er is sprake van een verschuiving van eenvoudige banen in de maakindustrie naar eenvoudige banen in de dienstverlenende sectoren. Voor werk in deze sectoren zijn soft skills nodig, zoals goed kunnen samenwerken en communicatieve vaardigheden¹². Daarnaast zijn ook de vakinhoudelijke eisen voor eenvoudig werk aangescherpt. Functies in de schoonmaakbranche worden nu bijvoorbeeld gekenmerkt door eisen als snelheid, machinegebruik en weten om te gaan met veel verschillende schoonmaakmiddelen¹³. Kortom, de functie-eisen voor eenvoudig werk zijn dusdanig veranderd en aangescherpt dat er steeds meer voor nodig is om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen.

UWV schat het daadwerkelijk arbeidspotentieel van Wajongers in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden op dit moment (april 2016) op circa 2.800 personen. Hiervan werkt 50%. De overige Wajongers worden door het werkgeversservicepunt en door re-integratiebedrijven begeleid naar werk, volgen sociale activeringstrajecten of zitten nog op school/studeren.

De Wajongers van wie UWV dit en volgend jaar arbeidsvermogen vaststelt bedraagt 5.390 personen, ofwel 52% van het totale Wajongbestand. Zij worden opgeroepen voor een startgesprek en krijgen ondersteuning naar werk aangeboden. Deze groep heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De integrale activering Wajong (IAW) zal naar verwachting 1 april 2017 zijn afgerond. UWV raamt dat 3.234 personen (60%) arbeidsvermogen heeft en dat 2.156 (40%) duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. De vraag is in hoeverre Wajongers die uiteindelijk wel arbeidspotentieel blijken te hebben na de herkeuringsoperatie ook daadwerkelijk aan het werk willen. Mogelijk neemt een (groot) deel van hen genoegen met een lagere wajonguitkering (70% in plaats van de oorspronkelijke 75%). Op hen (Wajong oud) rust geen verplichting om te gaan werken.

Algemeen beeld doelgroep banenafpraak

Het beeld zoals geschetst van de doelgroep Wajongers is congruent aan de ervaringen opgedaan in de pilot "Werk maken van de banenafpraak". In dit samenwerkingsproject van UWV, gemeenten en SW-bedrijven is een specifieke dienstverlening en werkwijze ontwikkeld voor (groeps)begeleiding, bemiddeling en matching van arbeidsgehandicapten naar werk. De conclusie is dat het trainen, begeleiden en bemiddelen van deze doelgroep een specialistische functie is. Het vraagt gedegen kennis en ervaring van trajectbegeleiders, trainers en accountmanagers gezien de voorkomende verstandelijke, psychische en lichamelijke beperkingen bij de doelgroep banenafpraak. Gemiddeld 73% van de deelnemers aan de pilot (80 deelnemers, verdeeld over 3 groepen) heeft psychische beperkingen, het merendeel in combinatie met een (veelal zware) lichamelijke en/of verstandelijke beperking waarbij ook agressieproblematiek soms nadrukkelijk aanwezig was. Om een geslaagde match te realiseren is specifieke jobhunting en kennis van functiecreatie een vereiste, waarbij wordt uitgegaan van de capaciteiten van een kandidaat. In april 2016 is besloten de ervaringen die zijn opgedaan in de pilot te integreren in het reguliere werkproces van de uitvoerende partners.

¹¹ Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van, & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers *Sociaal Bestek*, 10 (73).

¹² Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

¹³ Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In: *Het wassende weten. Opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven*. Kennis- en innovatiecentrum Crossover.

Actueel arbeidspotentieel

Op het eerste gezicht lijkt het arbeidsmarktpotentieel uit het doelgroepregister voldoende groot om de resterende doelstelling van 716 extra banen te realiseren eind 2016. Nadere beschouwing leert dat het actuele arbeidsmarktpotentieel vanuit de Wajongpopulatie op dit moment 2.750 mensen bedraagt waarvan 1.380 al aan het werk zijn. Van de resterende 1.370 Wajongers zijn 490 studierend of schoolgaand en zitten 520 in een traject dat hen voorbereid op werk (arbeidsversterking). Feitelijk beschikbaar voor werk zijn momenteel 360 Wajongers (maart 2016).

Beperkt aanbod

Het beperkte aantal Wajongers met arbeidsvermogen dat momenteel beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, gecombineerd met een vooralsnog laag instroomcijfers van de doelgroep banenafpraak van de kant van de 15 gemeenten (circa 70 in de periode 2015 en Q1 van 2016), en een grote groep geïndiceerden die (nog) niet in beeld is bij gemeenten en waarvan niet duidelijk is of zij direct inzetbaar zijn voor werk, betekent een flinke uitdaging voor de arbeidsmarktregio. Er zal door de samenwerkende partijen veel werk verzet moeten worden om de resterende 716 extra banen daadwerkelijk in te vullen. Te meer omdat ervaringscijfers uitwijzen dat voor één geslaagde match drie (tot soms vijf) kandidaten nodig zijn. In de situatie van de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden zouden derhalve tenminste $716 \times 3 = 2.148$ kandidaten beschikbaar moeten zijn voor werk. Daarbij zouden deze kandidaten ook nog eens 25,5 uur inzetbaar moeten zijn, ofwel in totaal voor $716 \times 25,5 = 18.258$ verloonde uren. In dit rekenvoorbeeld is nog geen rekening gehouden met eventuele uitstroom uit werk. Dit kan het uiteindelijke plaatsingscijfer negatief beïnvloeden.

Conclusie: het feitelijk beschikbare arbeidspotentieel op basis van de nu inzetbare Wajongpopulatie, de doelstelling van de herkeuringsoperatie (afgerond april 2017), de nagenoeg lege - voormalige - wachtlijst SW én de lage instroomcijfers vanuit de Participatiewet, leidt tot de constatering dat het werkelijke aanbod voor 2016 wellicht schommelt tussen de 2.000 tot 3.000 mensen. Algemeen gesteld: een kwantitatief smalle basis om de doelstelling banenafpraak te realiseren.

Niet alleen is het aanbod in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden voor 2016 relatief beperkt. Ook is landelijk gezien een groot deel van de doelgroep banenafpraak nog onvoldoende scherp in beeld bij zowel UWV als bij gemeenten als het gaat om de mate van bemiddelbaarheid. Niet alle personen die in het doelgroepregister staan zijn geschikt of beschikbaar voor werk. Nu is nog onvoldoende duidelijk wie dat zijn; categorisering daarop is noodzakelijk. Pas dan komt het feitelijk aanbod aan arbeidspotentieel in beeld. Dit vraagt om het één voor één doorlichten van de dossiers. Ook het zittend WWB-bestand zal gesproken moeten worden voor eventuele indicatiestelling voor de banenafpraak. Gemeenten en UWV zullen hun bestanden zo snel mogelijk moeten doorlichten.

Transparantie bestand ontbreekt nog

De doelgroep banenafpraak is bovendien niet transparant. Leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Heerma en Schouten) hebben op 29 maart 2016 een gewijzigde motie ingediend en roepen de regering op om nog voor de zomer mogelijk te maken dat werkgevers rechtstreeks toegang krijgen tot de profielen van mensen uit de doelgroep banenafpraak. Zij constateren dat werkgevers klagen over de gebrekkige toelevering van mogelijk geschikte

kandidaten vanuit UWV en gemeenten. De Programmaraad constateert dan ook in een brief aan de wethouders van de centrumgemeenten “dat het transparant maken van de doelgroep banenafpraak in één systeem nog niet overal even ver gevorderd is”. Het is de uitdrukkelijke wens van werkgevers om kandidaten in een applicatie zelf te kunnen vinden volgens een eenduidig profiel. Inmiddels is het format voor een dergelijk klantprofiel vastgesteld door vertegenwoordigers van werkgevers waaronder AWWN, diverse brancheverenigingen, VNO-NCW, MKB Nederland en gemeenten. Er is een ‘vliegende brigade’ van de Programmaraad die mee kan helpen om de profielen op te stellen er er is en toolkit ontwikkeld ter ondersteuning. Eind 2016 zouden 57.500 klantprofielen volgens dit format moeten zijn ingevuld. Werkgevers uit zowel de sector markt als de overheid moeten dan 11.500 extra banen gerealiseerd hebben. Daarvoor zijn 57.500 ingevulde profielen een voorwaarde.

Beroepsbevolking arbeidsmarktregio Utrecht-Midden

In z'n algemeenheid neemt de potentiële beroepsbevolking (15 - 74 jaar) in Utrecht-Midden in 2016 toe. Een deel van deze personen is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. De personen die wel werken of willen werken worden tot de beroepsbevolking gerekend. In 2016 bestaat de beroepsbevolking in Utrecht-Midden uit 467.000 personen. Ten opzichte van 2015 neemt de beroepsbevolking in 2016 door absolute groei en groei van de participatiegraad met 0,9% toe. De bruto arbeidsparticipatie in Utrecht-Midden (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) groeit in 2016 naar 73,5% (+0,2%). Het aantal personen dat beschikbaar is op de arbeidsmarkt in Utrecht-Midden verandert dus licht.

(Bron: Regionale arbeidsmarktprognoses 2015 -2016, UWV)

2. DE VRAAGZIJDE

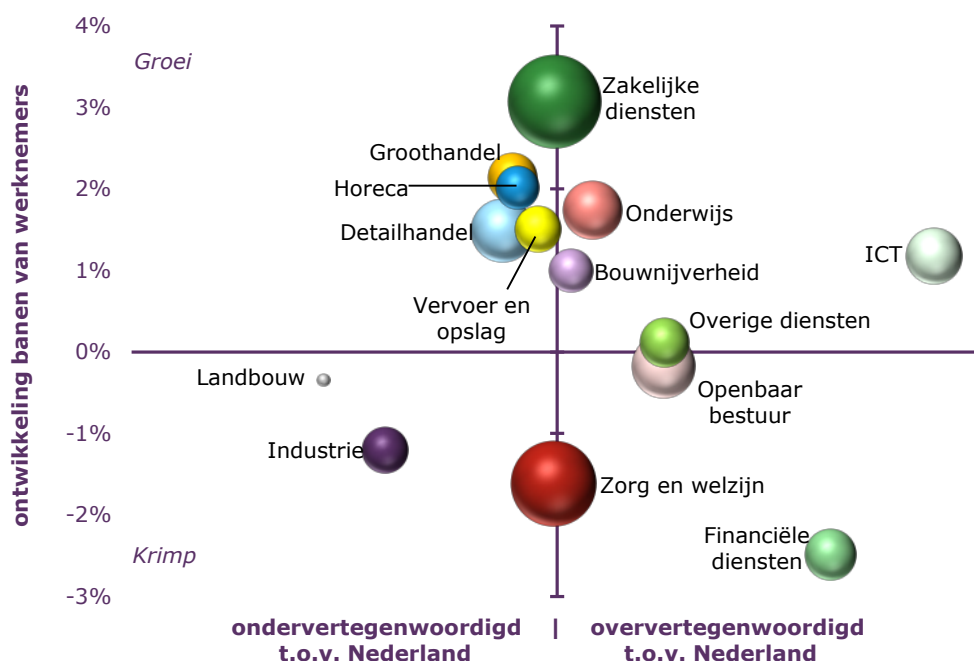
Ontwikkeling werkgelegenheid

In Utrecht-Midden groeit het aantal banen van werknemers (voltijd én deeltijd) in 2015 en 2016 met ongeveer 0,8 procent per jaar tot 488.000 eind 2016. Landelijk is de groei in beide jaren iets minder. Per saldo groeit de werkgelegenheid in de marktsector en krimpt de collectieve sector. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben tijdens de voorbije crisisjaren niet stilgestaan.

Ontwikkelingen zoals een groeiend aandeel van werk in de dienstverlening, flexibilisering van de arbeidsmarkt, veranderingen in kwalificaties voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking en verdergaand gebruik van computers en robots. Daardoor betekent herstel van de arbeidsmarkt niet dat alle verloren banen in dezelfde omvang en vorm terugkomen. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zien er nu anders uit dan voor de crisis en blijven volop in verandering. Groei van de arbeidsmarkt betekent wel meer kansen op werk voor meer mensen.

In de meeste sectoren in Utrecht-Midden groeit het aantal banen voor werknemers. Binnen de marktsector zijn landbouw, industrie en financiële diensten de uitzonderingen die nog een afname laten zien. De groei in de zakelijke diensten bestaat voor een groot deel uit uitzendbanen die tot deze sector worden gerekend. Het feitelijke werk van de uitzendkrachten vindt plaats in andere sectoren. Binnen de collectieve sector is de ontwikkeling in Utrecht-Midden op alle onderdelen ongunstiger dan landelijk. Vooral in de zorg & welzijn krimpt het aantal banen van werknemers.

Afbeelding 1: Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling, arbeidsmarktregio Utrecht-Midden, 2015¹⁴



¹⁴ Bron: Regio in beeld 2015 Midden-Utrecht (https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013011)

Zakelijke diensten, zorg & welzijn, detailhandel, en openbaar bestuur zijn in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden grote sectoren in de werkgelegenheid. Van de circa 484.000 banen in 2015 in Utrecht-Midden zijn er ongeveer 253.000 in deze sectoren vertegenwoordigd (52%). De economie groeit in 2015, maar daarmee groeit niet meteen ook in elke sector het aantal banen van werknemers. Dat kan meerdere oorzaken hebben, waaronder verschillen in arbeidsproductiviteit tussen sectoren.

De vier sectoren met de meeste banen voor werknemers zitten in verschillende kwadranten van afbeelding 1. Sectoren in het kwadrant rechtsboven groeien én zijn extra belangrijk voor de regio (oververtegenwoordigd). Dat is dus de gunstigste positie voor de regio. Daar zitten nu bijvoorbeeld onderwijs en ICT. In het kwadrant rechtsonder zitten sectoren die van extra belang zijn voor de regio, maar waar de werkgelegenheid krimpt. Bijvoorbeeld de financiële diensten in Utrecht-Midden. Dit is ook nog eens een redelijk omvangrijke sector, waardoor de banenkrimp in deze sector duidelijk meetelt in de totale werkgelegenheidsontwikkeling in de regio.

De sectoren in het kwadrant linksonder krimpen en zijn ondervertegenwoordigd, zoals de sector industrie. Het kwadrant linksboven laat sectoren zien die wel groeien, maar die ook ondervertegenwoordigd zijn vergeleken met Nederland. In Utrecht-Midden geldt dat bijvoorbeeld voor de detailhandel. De sector zakelijke diensten, waar ook de uitzendbedrijven onder vallen, groeit het meest. De groei van uitzendwerk komt ook uit sectoren waar het aantal banen van werknemers afneemt. Evenals de zorg & welzijn is deze sector niet onder-of oververtegenwoordigd ten opzichte van Nederland. Zorg & welzijn kent wel een verlies aan arbeidsplaatsen.

Banengroei begint met economische groei

Cruciaal voor de arbeidsmarkt is de ontwikkeling van de economie. Na twee jaar van economische krimp is in 2014 de economie gegroeid. In 2015 en 2016 zet deze ontwikkeling versterkt door. Het economisch herstel is breed: consumentenbestedingen, overheidsbestedingen, investeringen van bedrijven en export dragen allemaal positief bij aan de economische groei in 2015 en 2016. Dat betekent dat alle sectoren in meer of mindere mate van het herstel profiteren. ING verwacht ook voor Utrecht-Midden een aantrekkende economische groei, sterker dan het landelijk gemiddelde. Wel gelden voor economische groeiverwachtingen nog altijd onzekerheidsmarges (zie: box 1): duidelijk.

Box 1: Verwachtingen economische groei

De prognoses in Regio in Beeld voor banen en vacatures komen uit het rapport UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016, uitgebracht in juni 2015. Dat rapport gaat uit van de economische groeicijfers van het CPB van maart 2015: 1,7% economische groei in 2015 en 1,8% in 2016.

In augustus 2015 heeft het CPB de verwachte economische groei verhoogd naar 2,0% voor 2015 en 2,4% voor 2016. In juli/augustus verwachten ook de drie grote banken (ABN Amro, Rabobank en ING) en de OESO hogere groeipercentages, variërend van 2,0% in 2015 tot 2,4% in 2016. De Nederlandsche Bank ging in juni ook uit van 2,0% economische groei voor 2015, maar verwacht een lagere groei van 1,8% in 2016. Toch is ook De Nederlandsche Bank met die juni-cijfers optimistischer dan een half jaar eerder.

Als de economie sterker groeit dan verwacht, ontwikkelt ook de arbeidsmarkt zich gunstiger dan de in deze Regio in Beeld gebruikte UWV-arbeidsmarktprognoses.

Structurele ontwikkelingen arbeidsmarkt

Bij structurele ontwikkelingen gaat het om ontwikkelingen zoals een groeiend aandeel van werk in de dienstverlening, flexibilisering van de arbeidsmarkt, hogere arbeidsparticipatie, veranderingen in kwalificaties voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking en verdergaand gebruik van computers en robots. Nu de conjunctuur herstelt worden structurele veranderingen (nog) duidelijker zichtbaar:

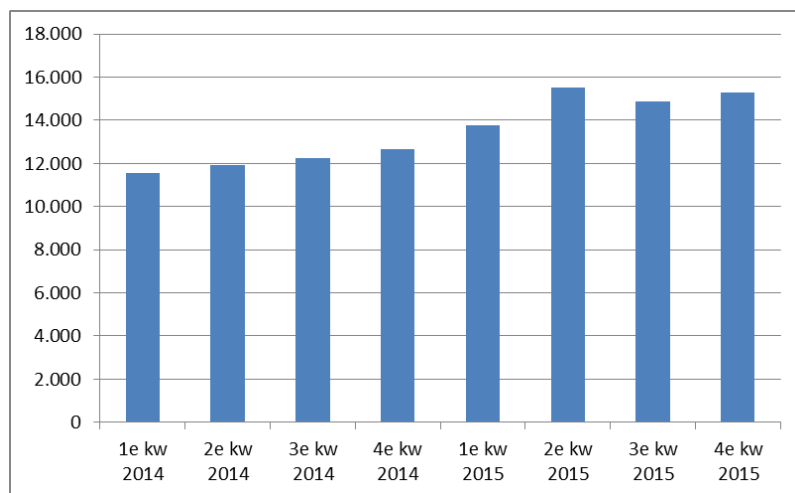
- bestaande functies verdwijnen of veranderen sterk als gevolg van robotisering, automatisering en upgrading;
- nieuwe functies ontstaan als gevolg van innovatie en de verbinding techniek en diensten;
- arbeid wordt flexibeler georganiseerd (oproepwerk, uitzendwerk, zzp'ers, tijdelijke contracten);
- meer ouderen en meer vrouwen participeren in het arbeidsaanbod.

Bron: *Regio in beeld 2015 Midden-Utrecht*

Ontwikkeling vacaturemarkt

Vanaf 2014 zet de groei van het aantal ontstane vacatures in Utrecht-Midden als gevolg van economische groei door. UWV verwacht dat in 2016 de economische groei en het aantal baanwisselingen verder toenemen. Hierdoor groeit het aantal nieuwe (ontstane) vacatures. In 2015 waren er in Utrecht-Midden bijna 16.000 nieuwe vacatures. Dat is 23% meer dan in 2014.

Afbeelding 2: Aantal nieuwe vacatures per kwartaal in de regio Utrecht-Midden



De meeste vacatures ontstaan in de zakelijke diensten, detailhandel, zorg & welzijn en ICT. In de detailhandel is vooral vraag naar verkopers, vakkenvullers en kassamedewerkers. Een groeiend aandeel vacatures is afkomstig van online-winkels. De vraag uit de zakelijke diensten heeft vooral betrekking op schoonmakers, lager administratief personeel, commerciële medewerkers, automatiseringspersoneel (middelbaar en hoog) en specifieke specialistische functies op financieel en juridisch terrein (hoog). Ondanks de bezuinigingen en onzekerheid over de financiering ontstaat in zorg & welzijn nog steeds een aanzienlijk aantal vacatures. Het gaat hier om de vraag naar verzorgende individuele gezondheidszorg, verpleegkundigen (middelbaar), wijkverpleegkundigen (hoog), basisartsen, psychiaters en apothekers-, tandarts- en doktersassistenten.

In februari 2016 stonden in Utrecht-Midden ruim 10.500 vacatures voor werkzoekenden open. Er is vooral veel vraag naar administratieve, commerciële, ICT-, technische en zorgberoepen. Daarvan bijna 60% op hoog niveau en slechts 7% op een laag beroepsniveau.

Totaal Utrecht-Midden februari 2016	10.521
Pedagogische beroepen	4%
Zorg en welzijn beroepen	10%
Dienstverlenende beroepen	8%
Transport en logistiek beroepen	4%
Creatieve en taalkundige beroepen	1%
Commerciële beroepen	18%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	21%
Managers	7%
Openbaarbestuur, veiligheid en juridische beroepen	3%
Technische beroepen	11%
ICT beroepen	13%
Agrarische beroepen	0%
Laag niveau (vmbo en lager)	7%
Middelbaar niveau (havo en mbo)	36%
Hoog niveau (hbo en wo)	57%
Landbouw, bosbouw en visserij	0%
Industrie	5%
Bouwnijverheid	5%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	15%
Vervoer en opslag	4%
Logies-, maaltijd en drankverstrekking	5%
Informatie en communicatie	12%
Financiële instellingen	7%
Verhuur van en handel in ontroerend goed	1%
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	12%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten	6%
Onderwijs	4%
Gezondheids- en welzijnszorg	15%
Cultuur, sport en recreatie	1%
Overige dienstverlening	2%

Bron: UWV

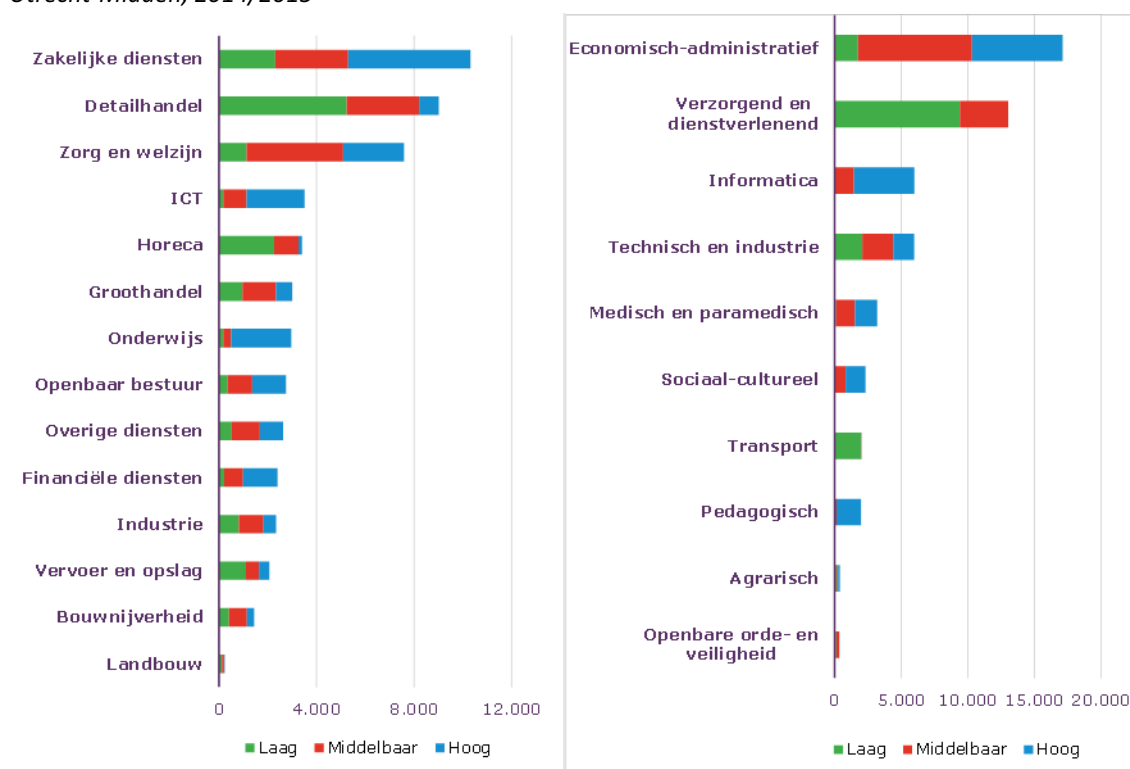
Vacatures voor laagopgeleiden

Verreweg de meeste vacatures voor werkzoekenden die naar beroepen op een laag niveau zoeken komen in 2014/2015 voor in de detailhandel, gevolgd door zakelijke diensten en horeca. Daarnaast zijn vacatures voor deze werkzoekenden vooral te vinden in de groothandel, transport en zorg & welzijn. In de landbouw, ICT en onderwijs zijn echter maar weinig vacatures voor deze werkzoekenden. Het aantal vacatures voor werkzoekenden met een laag beroepsniveau is ten opzichte van 2013/2014 in de industrie en zakelijke dienstverlening het sterkst toegenomen.

Vacatures voor hoger opgeleiden

Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in Utrecht-Midden vooral vacatures in zorg & welzijn, zakelijke diensten en detailhandel. In de landbouw, openbaar bestuur, financiële diensten en bouw zijn maar weinig vacatures voor deze werkzoekenden. Ten opzichte van 2013/2014 is op middelbaar beroepsniveau het aantal vacatures in de landbouw en de horeca het sterkst gegroeid. Vacatures voor werkzoekenden met een hoog beroepsniveau zijn vooral te vinden in de zakelijke diensten, zorg & welzijn, onderwijs en ICT. Het aantal vacatures voor deze werkzoekenden is in de landbouw, horeca en bouw absoluut gezien het kleinst. In de landbouw en industrie is het aantal vacatures op dit beroepsniveau in 2014/2015 het sterkst toegenomen.

Afbeelding 3: Ontstane vacatures naar beroepsniveau, per sector (links) en beroepsgroep (rechts) Utrecht-Midden, 2014/2015



Bron: Regio in beeld 2015 Midden-Utrecht

Verdringing

In Utrecht-Midden is bijna 30% van alle vacatures op laag beroepsniveau. Maar liefst 50% van de bij UWV ingeschreven werkzoekenden is op zoek naar een baan op laag beroepsniveau. Het aandeel vacatures voor werkzoekenden met een hoog beroepsniveau is 35% in 2014/2015. Dit aandeel is de afgelopen periode in de regio met 4 procentpunt gestegen. De stijging van het aandeel vacatures op hoger beroepsniveau gaat ten koste van de vraag op middelbaar en lager beroepsniveau in de regio Utrecht-Midden. Dit kan worden verklaard door de 'upgrading' van werkzaamheden. Immers technologische ontwikkelingen, het gebruik van computers en informatietechnologie leiden tot meer vraag naar goed gekwalificeerd en hoog opgeleid personeel.

Uit divers wetenschappelijk onderzoek naar overkwalificatie van werknemers blijkt dat er een verband bestaat tussen verdringing op de arbeidsmarkt en een hoge regionale werkloosheid. Immers

bij een ruime arbeidsmarkt kiest een werkgever meestal voor een sollicitant met een hoger opleidingsniveau. Zij hebben de beste kwalificaties. Anderzijds zijn hoogopgeleide werkzoekenden bij een hoge werkloosheid eerder bereid om werk van lager niveau te accepteren. Hierdoor verdringen zij personen met een lager opleidingsniveau. Het resultaat hiervan is dat door deze verdringing de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden verslechtert.

In arbeidsmarktregio's met relatief veel hoogopgeleiden is deze verdringing groter dan in andere arbeidsmarktregio's. De verwachting is dat bij economische groei de werknemers, die voor hun huidige functie overgekwalificeerd zijn, hun baan verwisselen voor een baan die beter passend is bij hun kennis en vaardigheden. Dit geldt vooral voor de jongere werknemers.

In hoeverre zijn Wajongers aan het werk (landelijk beeld)?¹⁵

Het aantal werkende Wajongers is in 2014 gestegen. Dit na een eerdere daling in 2012 en een stabilisatie in 2013. Eind 2014 waren er landelijk 55.600 Wajongers aan het werk, 2.500 meer dan een jaar eerder. In tegenstelling tot 2012 en 2013 is het aandeel werkende Wajongers niet verder gedaald, maar bleef met 22,2% gelijk aan het aandeel eind 2013.

De stijging van het aantal werkenden tussen 2013 en 2014 is waarschijnlijk het gevolg van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraken. Het aantal werkenden nam vooral toe bij reguliere werkgevers. Eind 2014 werkten 30.300 Wajongers bij een reguliere werkgever tegenover 27.900 eind 2013. Het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg daardoor van 11,7% eind 2013 naar 12,1% eind 2014.

Tabel 1: Aantal en aandeel werkende Wajongers aan het einde van het jaar

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal werkende Wajongers							
Aantal werkende Wajongers totaal	46.000	47.600	50.400	54.000	53.000	53.100	55.600
Aandeel werkende Wajongers							
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%	12,2%	11,7%	12,1%
% Wajongers werkend in of via SW	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%	11,2%	10,5%	10,1%

In alle leeftijdsgroepen werkten eind 2014 meer Wajongers bij een reguliere werkgever dan een jaar eerder. Het aantal Wajongers onder de 25 jaar dat bij een reguliere werkgever aan het werk was, steeg met 4%. In de jaren 2012 en 2013 was er nog sprake van een daling van dit aantal. Bij Wajongers van 25 jaar en ouder steeg het aantal dat bij een reguliere werkgever werkt met 12%.

Wajong en SW

Het aandeel Wajongers dat in of via de Sociale Werkvoorziening (SW) werkt¹⁶ laat al jaren een dalende trend zien. Het aantal dienstbetrekkingen in de SW is al jaren stabiel en ook het aantal Wajongers dat in een SW-dienstbetrekking werkt, ligt al jaren op ongeveer hetzelfde niveau. Er zijn

¹⁵ UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2015

¹⁶ Het werken in of via SW is voor deze monitor afgeleid uit de Polisadministratie op basis van code aard arbeidsverhouding en cao-code. Er kan hierbij geen onderscheid gemaakt worden tussen Wsw-detacheringen en WSW beschut werk. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor geteld bij de reguliere werkgevers.

dus niet meer werkplekken voor Wajongers in de SW bijgekomen. Omdat het aantal Wajongers nog wel groeide, daalde het aandeel dat in of via de SW werkt. In 2014 steeg het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt licht: van 25.100 naar 25.300. Sinds 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de Wsw, het aantal en aandeel Wajongers dat in de Wsw werkt zal dan naar verwachting (verder) dalen.

Uit tabel 1 blijkt ook dat het aandeel werkende Wajongers van 2008 tot en met 2011 rond de 25% schommelde. Vanaf 2012 ligt dit aandeel duidelijk lager. Omdat de Wajong-populatie tot en met 2014 groeide, moesten er steeds meer Wajongers aan de slag zijn bij reguliere werkgevers om het aandeel werkenden op peil te houden. Het aantal werkplekken in de SW is immers constant en het aantal Wajongers dat daar aan het werk was, nam daardoor niet toe. Tot en met 2011 steeg het aantal werkenden bij een reguliere werkgever in voldoende mate om het aandeel op een kwart te houden. Vanaf 2012 lukte dat niet meer, vermoedelijk als gevolg van de aanhoudende crisis. Eind 2014 hadden er ruim 7.000 Wajongers meer aan het werk moeten zijn om een aandeel werkenden van 25% te bereiken.

Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Werk voor Wajongers bij een reguliere werkgever is veelal geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Bovendien zijn de meeste Wajongers niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, waardoor ze daarnaast een gedeeltelijke uitkering nodig hebben.

Hieronder geven we weer hoeveel Wajongers met welke ondersteuningsvormen werken en welk deel van het WML Wajongers verdienen. We beperken ons hierbij tot Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing, omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

Tabel 2: Aantal en aandeel werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning

	2011		2012		2013		2014	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	28.600		27.700		27.900		30.300	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:								
jobcoach	10.800	38%	10.000	36%	9.300	33%	9.600	32%
loonkostensubsidie**	5.000	17%	2.100	8%	0	0%	0	0%
loondispensatie	11.500	40%	11.300	41%	11.900	43%	13.300	44%
vervoersvoorzieningen	900	3%	800	3%	800	3%	900	3%
overige voorzieningen	1.000	3%	900	3%	700	3%	600	2%
inzet re-integratietraject	8.300	29%	6.100	22%	5.800	21%	6.200	20%
Werkt met ten minste met één van de genoemde vormen van ondersteuning	18.000	63%	16.400	59%	16.200	58%	17.500	58%

* Het gaat om ingezette ondersteuning en trajecten in de afgelopen twee jaar. Voor loondispensatie geldt dat UWV kijkt of er de afgelopen vijf jaar een beschikking is afgegeven voor loondispensatie. De verschillende cijfers in de tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruik maken van meer dan één vorm van ondersteuning. ** Loonkostensubsidie is per 1 januari 2012 afgeschaft.

Van de Wajongers die eind 2014 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 58% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een (door UWV erkende) jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening (zie tabel 2). Bij bijna een derde van de werkende Wajongers is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Vooral de combinatie jobcoach en loondispensatie komt veel voor.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid van dit soort ondersteuning zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen¹⁷. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, bijvoorbeeld een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat drie kwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers¹⁸.

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering omdat ze niet het WML verdienen. Uit tabel 3 blijkt dat 73% van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het WML verdiende¹⁹. Ook blijkt dat 44% minder dan de helft van het WML ontving.

Tabel 3: Inkomsten uit werk ten opzichte van het wettelijk minimumloon (WML)

	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014
≤ 20% van WML	15%	15%	15%	15%
≥ 21% - 50% van WML	27%	27%	28%	29%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%	19%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%	10%	11%
≥ 100% van WML	28%	29%	28%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Het niet verdienen van het WML kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger wel minimaal het WML (per uur) krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt waardoor het totale loon per maand minder dan het WML bedraagt. We schatten in dat beide redenen ongeveer even vaak voor komen²⁰.

Ruim een kwart van de werkende Wajongers verdient het WML of meer. Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn het WML te verdienen, het is ook mogelijk dat (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon hebben dat meer dan het WML bedraagt. Bij Wajongers die het WML of meer verdienen is het vooral de vraag of ze dit werk en deze

¹⁷ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

¹⁸ Horsssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV.

¹⁹ De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon uit december van betreffende jaar zoals geregistreerd in de Polisadministratie is afgezet tegen het WML dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

²⁰ Van de Wajongers die tussen de 21% en 75% van het WML verdienen, werkt het merendeel met loondispensatie. Van de Wajongers die 20% of minder van het WML verdienen, werkt het merendeel zonder loondispensatie.

verdiensten gezien hun beperking vol kunnen houden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd²¹ genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering

Met Wajongers ingevulde vacatures in de regio Utrecht-Midden

De meeste Wajongers komen in Utrecht-Midden aan de slag in de detailhandel, horeca en zakelijke dienstverlening. Deze Wajongers werken in veelal in aangepaste functies als winkelassistent, productiemedewerker en schoonmaker. Zowel het aantal en het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst zijn tussen 2013 en 2014 toegenomen. Eind 2014 heeft 5,2% van de reguliere werkgevers een Wajonger en in dienst. Bijna alle grote werkgevers hebben wel één of meerdere Wajongers in dienst. Toch zijn het vooral de kleine werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger in dienst hebben.

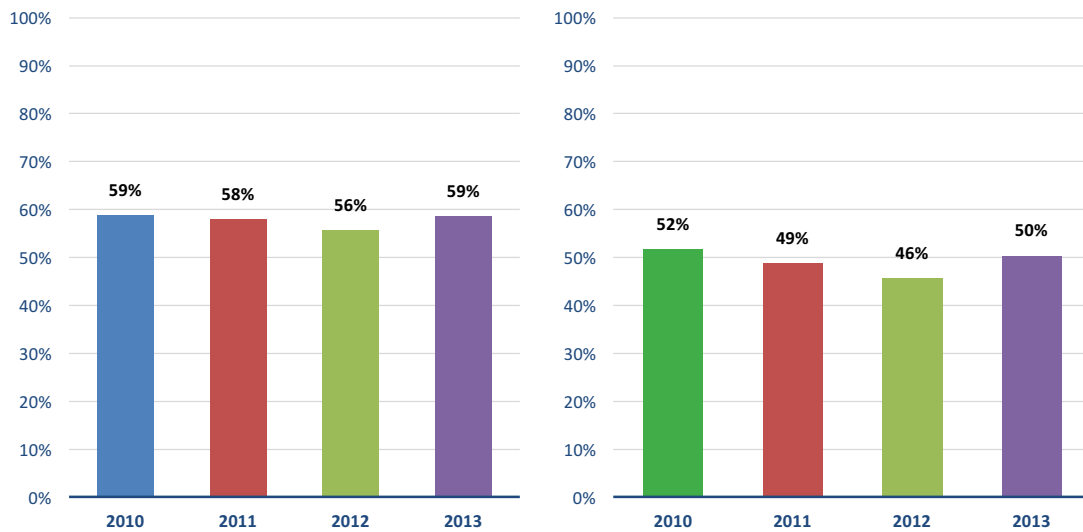
In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In 2014 bleven Wajongers vaker aan het werk dan een jaar eerder. Dit geldt zowel voor Wajongers die recent aan het werk zijn gekomen als Wajongers die al langere tijd werken. Van alle Wajongers die in 2013 aan het werk kwamen, was 50% een jaar later nog of weer aan het werk (zie figuur 3, rechterfiguur). Dit is een stijging van vier procentpunt ten opzichte van Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen. Van de Wajongers die bij instroom in 2013 een baan hadden, was 59% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Ook dit is een stijging ten opzichte van een jaar eerder (zie figuur 3, linker figuur).

Wajongers die er in geslaagd zijn om langere tijd aan het werk te blijven, houden dit meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2013 werkten, was 87% een jaar later nog (of weer) aan het werk (niet in de figuur). Dit is een lichte stijging ten opzichte van een jaar eerder (85%). Wajongers die in of via de SW werkten, bleven bijna allemaal aan het werk (96%). Van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkte was 79% een jaar later nog (of weer) aan het werk.

²¹ In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmaalloon (bij de Wajong is dit vaak gelijk aan het WML) verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het WML verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

Figuur 3: Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die aan het werk waren bij instroom (links) en die aan het werk zijn gekomen (rechts)



Waarom verliest de helft van de Wajongers die aan het werk komt het werk?

De kenmerken van de baan spelen een belangrijke rol bij behoud van werk²². Wajongers die aan het werk komen, krijgen veelal een tijdelijk contract. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Uit eerder onderzoek blijkt wel dat Wajongers met een tijdelijk contract een jaar later veel vaker geen werk meer hebben dan jongeren zonder Wajong-uitkering²³.

Hoewel het tegenwoordig voor iedereen moeilijk is om een vast te contract te krijgen, geldt dit voor mensen met een arbeidsbeperking nog meer. Werkgevers geven mensen met een arbeidsbeperking niet snel een vast contract, omdat ze bang zijn dat deze mensen minder productief worden of omdat ze zich afvragen of de noodzakelijke voorzieningen op de langere termijn wel beschikbaar blijven²⁴.

Werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, geven vaak als reden dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht of dat ze het risico te groot vinden om een vaste aanstelling te bieden. Ook weerstand van collega's, het feit dat de Wajonger te veel interne begeleiding vraagt en een te lage productiviteit zijn redenen om niet tot verlenging over te gaan. Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege deze problemen beëindigd. Een deel van de werkgevers geeft aan dat er simpelweg geen werk meer is voor de Wajonger of dat er in het bedrijf geen financiële ruimte is om de Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden²⁵.

²² SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP.; Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

²³ Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

²⁴ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

²⁵ Horssen, C. van, Blommesteijn, M., & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV; Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D. & Zwinkels, W. (2009). *Wajongers en werkgevers, over omvang en omgang. In dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht: Vilans/TNO, in opdracht van UWV.

(Kans) sectoren voor werkzoekenden met een beperkt arbeidsvermogen

Gezien de kenmerken van het te plaatsen arbeidsaanbod, ontwikkeling van de werkgelegenheid en de vraag naar laagopgeleiden en de al geboekte resultaten bieden de volgende sectoren in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden kansen voor de doelgroep van de Participatiewet:

Kanssectoren:
Groot – en detailhandel
Openbaar bestuur
Horeca en huishouding
Zakelijke dienstverlening
Transport & logistiek
Industrie & techniek

Kansberoepen (lager niveau):
Winkelassistent
Schoonmaker
Magazijnmedewerker
Productiemedewerker
Logistiek medewerker
Administratie

Van oudere datum is de publicatie van UWV over kansrijke beroepen en overschotberoepen²⁶:

10 overschotberoepen

1. datatypist
2. receptionist
3. administratief medewerker
4. conciërge
5. medewerker facilitaire dienst
6. boekhouder
7. leider kinderopvang
8. activiteitenbegeleider
9. leider sport en beweging
10. secretaresse

10 kansrijke beroepen

1. monteur
2. lasser
3. cnc-verspaner
4. opticien
5. wijkverpleegkundige
6. systeemanalist
7. docent wiskunde
8. procestechnoloog
9. data-architect
10. registeraccountant

²⁶ Welke beroepen bieden kansen? Bron: UWV, februari 2015

3. SWOT-ANALYSE

Onlangs is een rapport verschenen van de EBU (Economic Board Utrecht), opgesteld door regionaal-economisch onderzoekers die samenwerken in het OREO (het Overleg Regionaal-Economisch Onderzoek).²⁷ Daarin zijn ondermeer trends beschreven wat betreft de regionale arbeidsmarkt en is een SWOT-analyse opgesteld. Kernindicatoren en een sterkte-zwakte analyse bieden houvast voor beleid. Daarop kunnen vervolgens acties voor de korte en middellange termijn worden gebaseerd.

Trend arbeidsmarkt

De onderzoekers signaleren de volgende 5 trends:

1: Stijging werkgelegenheid in kennisintensieve diensten.

De groei van de werkgelegenheid in Nederland zal zich blijven manifesteren in kennisintensieve diensten. Binnen de kennisintensieve dienstverlening zijn echter verschillende deeltrends te identificeren:

- krimp c.q. aftopping van overheid en not-for-profit, waaronder openbaar bestuur en zorg;
- fundamentele herstructurering van sectoren, waar onder de financiële sector, handel, industrie en bouw.

2. Groeiende noodzaak van kennis- en competentieontwikkeling: relevant startniveau, up-to-date houden van kennis, competenties en vaardigheden (leven lang leren), verbeter de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, structurele aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Cross-sectorale arbeidsmobiliteit (werkzoekenden die ook buiten hun eigen sector zoeken) zorgt voor het sneller vinden van een baan. Polarisation en segregatie op de arbeidsmarkt vormen een serieus aandachtspunt.

3. Flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het aantal mensen in Nederland met een vast arbeidscontract daalt (ca. 5 mln. medio 2015, -10% t.o.v. 2008), het aantal mensen met een flexibele arbeidsverhouding (tijdelijke contracten, uitzendwerk, zelfstandigen) groeit (3,3 mln., +20% t.o.v. 2008).

4. Combinaties van baan en bedrijf. Het aantal mensen dat meerdere banen combineert, of dat baan en eigen bedrijf combineert, stijgt. Van de zzp'ers heeft eenderde nog een baan ernaast.

5. Digitalisering beïnvloedt arbeid. Ten eerste kan verlies optreden van werkgelegenheid door voortschrijdende digitalisering (bijvoorbeeld van administratieve functies, of robotisering van functies in industrie en logistiek). Ten tweede kunnen functies veranderen: ze vereisen meer IT-vaardigheden. Ten derde kunnen nieuwe functies ontstaan, zoals intermediairs tussen technologie en gebruikers. Het is nog niet duidelijk hoe omvangrijk deze veranderingen zullen zijn en hoe snel ze zullen neerslaan. Per sector zal dat verschillen.

Wat betekent dit voor Utrecht-Midden?

- Er wordt een lichte daling van de werkloosheid verwacht. De vraag naar hoger opgeleiden

²⁷ Omgevingstrends en SWOT-analyse Utrecht 2016. Samenstelling: Overleg Regionaal-Economisch Onderzoek Utrecht (OREO).

stijgt. Door de veranderende vraag op de arbeidsmarkt groeit het aandeel lager opgeleide langdurig werklozen.

- Het grote aandeel kennisintensieve zakelijke diensten met een administratief karakter maakt de regio gevoelig voor werkgelegenheidsverlies door digitalisering.

SWOT-analyse arbeidsmarkt:

STERK	ZWAK
<p>Vraagzijde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grote werkgelegenheidsfunctie: verhouding banen/ beroepsbevolking bedraagt >120% • groot aandeel kennisintensieve werkgelegenheid • grote diversiteit aan banen/uitwijkmogelijkheden • hoge dynamiek/veel vacatures. <p>Aanbodzijde</p> <ul style="list-style-type: none"> • hoogopgeleide beroepsbevolking (hoogste van Nederland) • groeiende beroepsbevolking • relatief hoge arbeidsparticipatie (vrouwen en migranten) • relatief lage werkloosheid • relatief lage langdurige werkloosheid, lage jeugdwerkloosheid, weinig uitkeringen • relatief jong arbeidsaanbod • relatief hoge arbeidsmobiliteit: door het hoge aantal vacatures en de grote dichtheid van banen kunnen werkzoekenden snel switchen naar andere banen. 	<p>Vraagzijde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bovengemiddeld aantal onvervulbare vacatures • Met name technische en IT vacatures moeilijk in te vullen • Overschotten naast tekorten aan aanbod. <p>Aanbodzijde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Slechte arbeidsmarktpositie lager opgeleiden • Hoog aandeel niet-werkende hoogopgeleide beroepsbevolking • Relatief lage participatie onder laaggeschoolden, inactieven en ouderen • Hoge werkloosheid onder allochtonen • Groot bestand arbeidsongeschikten en langdurig werklozen • Korte gemiddelde arbeidsduur • Aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt is niet optimaal • Verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. <p>Randvoorwaarden voor bedrijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereikbaarheid onder druk • Relatie onderwijs - arbeidsmarkt: te weinig instroom in (hogere) technische en IT-opleidingen. <p>Overlegstructuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versnipperd overleg op vlak van arbeidsmarktbeleid • Gebrek aan coördinatie van samenwerkingsverbanden ondanks structureel overleg • Geen noodzaak voor bestuurlijke samenwerking met andere regio's • Beperkte ruimtelijke ontwikkelingsmogelijkheden.

KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Groei in arbeidsintensieve sectoren zoals zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendbedrijven), detailhandel en ICT • Verdere groei werkgelegenheid ten gevolge van bevolkingsgroei • Ontstaan van nieuwe werkgelegenheid als gevolg van innovatie en de verbinding techniek en diensten (digitalisering). Vaak vraag naar hoogopgeleiden, maar ook faciliterende functies • Toename vraag naar flexibele arbeid (oproepwerk, uitzendwerk, zzp'ers, tijdelijke contracten) • Meer vacatures door grotere dynamiek op de arbeidsmarkt • Ontstaan van vacatures door vergrijzing van het zittend personeelsbestand. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toename moeilijk vervulbare vacatures in techniek en ICT • Afname van de vraag naar traditionele functies als gevolg van robotisering, automatisering en nieuwe technologie • Daling van de kans op werk van lager opgeleiden (door inzet automatisering en verdringing door hoger opgeleiden) • Groeiend tekort aan goed gekwalificeerd arbeidsaanbod passend bij de vraag uit het bedrijfsleven • Groei van het arbeidsaanbod dat minder goed plaatsbaar is (o.a. Wwb'ers, Wajongers) • Het ontstaan van een scherpere tweedeling op de arbeidsmarkt door onder andere het verdwijnen van routinematig werk op middelbaar niveau.

4. BEMIDDELEN EN MATCHEN

Een van de succesfactoren in het realiseren van de banenafspraken is het stimuleren, informeren en motiveren van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit is geen eenvoudige opgave. Uit ervaringen blijkt dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod voor deze groep lastig is en dat het aantal duurzame plaatsingen (nog) beperkt is.

Werkgevers moeten in de praktijk leren welk werk geschikt is voor mensen met een arbeidsbeperking. En ervaring op doen hoe deze mensen kunnen worden ingepast in een bedrijf of organisatie. De publieke uitvoerders moeten leren het aanbod beter in beeld te krijgen zodat het aansluit op de behoeften van werkgevers en waar nodig en mogelijk samen te werken met private intermediairs. Van belang is dat de aanvraag- en afhandelingsprocedures van faciliteiten simpel, efficiënt en uniform uit te voeren zijn.

Om dit alles te laten slagen is een professionele aanpak en uitvoering essentieel. Al dan niet in samenwerking met private partijen. De focus van de uitvoering moet gericht zijn op het resultaat: het creëren van banen en werkplekken en de invulling daarvan met mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor dienen de randvoorwaarden voor de inzet van instrumenten voor werkgevers helder en eenduidig te zijn zodat de werkgevers het regionale werkgeversservicepunt als volwaardig samenwerkingspartner gaan zien en benutten.

Om tot een succesvolle match te komen vraagt dit ook om een actieve opstelling van de mensen uit de doelgroep zelf. Voor werkgevers en potentiële werknemers worden verschillende aanpakken met bijbehorende instrumenten ingezet.

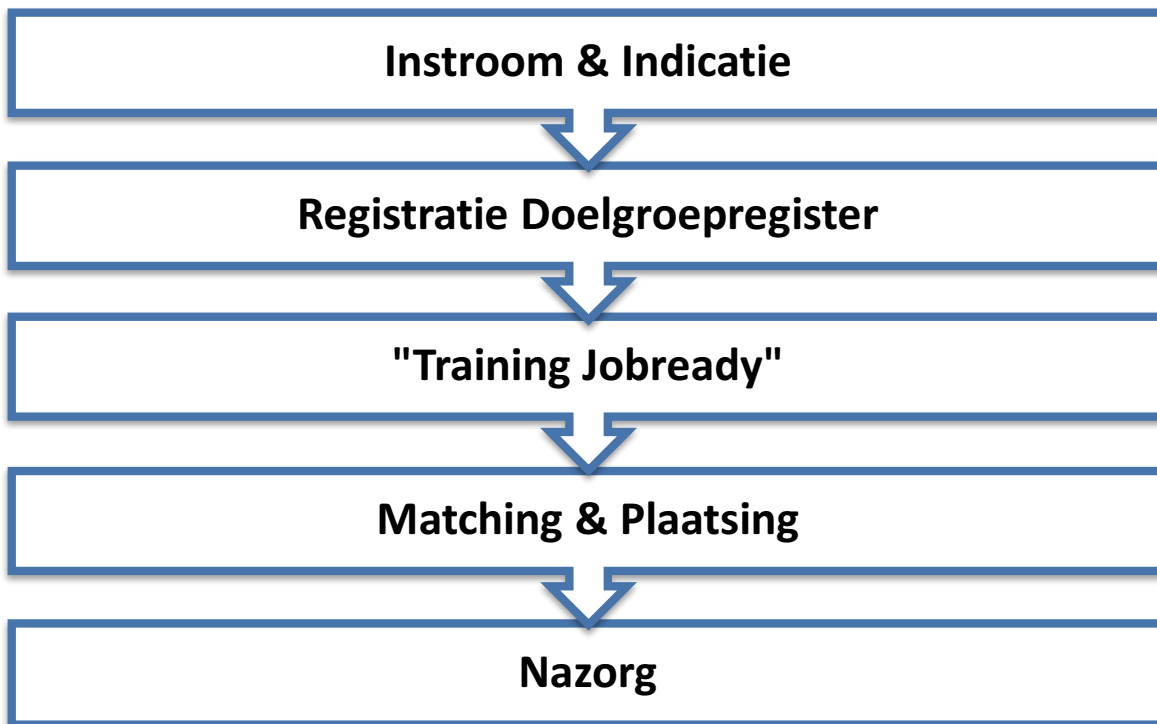
Aanbod kandidaten: van instroom tot nazorg

Kandidaten voor de banenafspraken zijn slechts voor een deel in beeld; er wordt hard gewerkt om de bestanden van gemeenten en UWV meer transparant te maken. Niet of minder goed in beeld is de onderstaande groep mensen met een arbeidsbeperking:

- niet-uitkeringsgerechtigden (met name jongeren met een arbeidsbeperking die thuis wonen, waarvan ouders werken en die zich zelf of via school aanmelden voor een indicatie baanafspraken);
- werkzoekenden met een arbeidsbeperking die zich op eigen initiatief inschrijven op Onbepakt aan de Slag. De kans is groot dat veel werkzoekenden uit deze groep niet tot de doelgroep banenafspraken behoren, omdat zij zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- Het 'zittend' bestand WWB'ers dat al jarenlang een uitkering ontvangt en opnieuw gesproken moet worden.
- Wajongers die herkeurd moeten worden.

Proces van registratie tot banenafspraken

Voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is het proces van instroom tot plaatsing op de banenafspraken in kaart gebracht. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven:



Instroom en indicatie

Deze fase wordt alleen doorlopen door de werkzoekende arbeidsgehandicapte die al dan niet een beroep doet op ondersteuning van de gemeente en voor wie nog niet is vastgesteld of hij in aanmerking komt voor een indicatie banenafpraak. In deze fase meldt een inwoner zich bij de gemeente voor ondersteuning bij zijn zoektocht naar werk (en dat kan ook een NUGger zijn). Binnen het reguliere gemeentelijke intake- en diagnoseproces checkt de gemeentelijke uitvoerder of hij in aanmerking komt voor extra ondersteuning om aan het werk te gaan vanwege zijn of haar arbeidshandicap. Als er sprake lijkt te zijn van verminderd verdienvermogen, verwijst de gemeentelijke uitvoerder de klant door naar het UWV voor een beoordeling van het arbeidsvermogen. Afhankelijk van de beschikbare informatie, kan het noodzakelijk zijn om een verdiepende intake te plannen om correcte doorverwijzing te waarborgen. Het is nog steeds mogelijk om als gemeente de indicatieaanvraag zelf te doen, eventueel in combinatie met een participatieadvies. Dit is bijvoorbeeld aan te raden als de inschatting gemaakt wordt dat de persoon in kwestie niet in staat is om dit zelfstandig te doen. Het doel van deze fase is een werkzoekende zo snel mogelijk te herkennen als een werkzoekende arbeidsgehandicapte (bij een nieuw of bestaand contact) om vervolgens zo snel mogelijk de juiste dienstverlening aan te kunnen bieden. Deze dienstverlening kan de groepsgewijze aanpak zijn, maar soms is een werkzoekende arbeidsgehandicapte meteen beschikbaar en arbeidsfit voor een banenafpraak. In dat geval wordt direct over gegaan tot matching en plaatsing van de werkzoekende arbeidsgehandicapte en wordt deze dus niet aangemeld voor de groepsgewijze aanpak. Ook werkzoekende arbeidsgehandicapten die niet in een groep kunnen functioneren, bieden we een andere vorm van dienstverlening aan.

Registratie Doelgroepregister

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

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

Kandidaten klaarstomen voor werk; training jobready

In samenwerking met de SW-bedrijven is in de regio een duale aanpak opgezet (trainen en werken) voor zowel arbeidsbeperkten uit de Participatiewet, Wajongers en Wsw-ers op de voormalige wachtlijst. Doel van deze aanpak is hen weer arbeidsfit te maken voor een passende baan in een periode van maximaal 13 weken (met een mogelijkheid tot verlenging van 13 weken). Gedurende deze groepsgewijze aanpak worden kandidaten begeleid door trainers, klantmanagers en 'dedicated' accountmanagers van het werkgeversservicepunt. Kandidaten werken in dit traject onder meer aan zaken als het vergroten van zelfinzicht, een passend CV, sollicitatievaardigheden en ook leren ze zichzelf te presenteren. Werknemersvaardigheden en werkervaring (ritme en structuur) worden in de praktijk opgedaan via passende werkstages. Ook hebben ze hun profiel aangemaakt op Onbeperkt aan de Slag, al dan niet onder begeleiding. Door deze aanpak, waarmee binnen een groepsaanpak individueel maatwerk wordt geleverd, krijgen arbeidsbeperkten een passend beeld van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt én zijn ze daarvoor geactiveerd en gemotiveerd. Hierdoor gaan zij zelf actief op zoek naar een passende baan, maar ook zijn ze door hun actieve houding beter bemiddelbaar op een banenafspraken. Vanaf februari 2015 tot en met april 2016 hebben drie groepen de duale aanpak gevolgd.

Matching, plaatsingen en nazorg

Als iemand voldoende arbeidsfit is gemaakt start de fase van matching en plaatsing. Gemiddeld wordt via dit duale traject 35% van de deelnemers geplaatst op een (potentiële) baanafspraken. De resultaten zijn van dien aard dat deze aanpak nu onderdeel uitmaakt van het reguliere werkproces.

Als kandidaten niet zijn uitgestroomd of geplaatst dan volgt na afloop van deze periode een warme overdracht terug naar de gemeente of organisatie die de kandidaat heeft aangemeld, inclusief een eindrapportage met vervolgradvies. Elke organisatie wordt geadviseerd het volgende te organiseren:

- één vast contactpersoon met specifieke kennis en/of ervaring met deze doelgroep;
- een regelmatig contactmoment, terugkoppeling of intervisie met de kandidaat. Geadviseerd wordt om een kandidaat tenminste één keer per zes weken te spreken.

Onbeperkt aan de Slag

Ondanks de Participatiewet, de aandacht rondom de doelgroep banenafspraken en alle trajecten die ontwikkeld zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, klagen werkgevers over de complexiteit van de regelingen en het feit dat ze, als ze een vacature hebben, hiervoor moeilijk of geen kandidaten kunnen vinden. Dit heeft een aantal oorzaken waaronder:

- versnippering van het bestand over UWV en gemeenten (die dit weer deels hebben uitbesteed aan reïntegratiebureaus);
- het - deels - nog ontbreken van geschikte klantprofielen: kandidaten zijn van oudsher altijd geprofileerd op basis van beperking en belastbaarheid in het kader van de uitkering: niet op talent of competentie. Dat maakt zoeken in de eigen bestanden lastig.
- Werkgevers kunnen nog niet zelf zoeken binnen één landelijk bestand van UWV en gemeenten samen;
- en aangeleerde hulploosheid bij een deel van de doelgroep; een deel van hen zal niet proactief een CV ergens plaatsen.

Door bovenstaande oorzaken is er nog een onbekendheid bij veel werkgevers met de doelgroep en heeft de doelgroep weinig zicht op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. En onbekend maakt onbemind! Onbeperkt aan de Slag geeft op bovenstaande probleemstelling een antwoord en een pragmatische oplossing: een online platform in combinatie met meet & greets, informele ontmoetingen tussen werkgevers en werknemers die regelmatig tot matches leiden. Het platform biedt een podium aan de werknemers om hun talenten te etaleren en aan werkgevers om specifieke vacatures voor de doelgroep te publiceren.

Om werkgevers rechtstreeks in contact te kunnen brengen met arbeidsbeperkten heeft de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden voor de aanpak van Onbeperkt aan de Slag gekozen. De website www.utrecht-midden.onbeperktaandeslag.nl wordt ingezet als 'de etalage' voor de banenafpraak. Zowel werkgevers als kandidaten worden naar de website verwezen om zich daar te registreren.

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 Onbeperkt aan de Slag. 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. Landelijk staan inmiddels ruim 1.700 werkzoekenden ingeschreven en 52 werkgevers; vooral afkomstig uit de zakelijke dienstverlening en de kennisintensieve sectoren. De meeste ingeschreven werkzoekenden komen uit de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden.
- *'Oude' doelgroep*
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 zijn opgenomen omdat in 2015 dit als een pilot is gestart. Inmiddels is de pilot beëindigd, is de werkwijze geïmplementeerd in de reguliere dienstverlening en komen ook zij hiervoor in aanmerking. Zij hebben zich van meet af aan wel zelf kunnen melden op Onbeperkt aan de Slag en een match vinden voor de baanafpraak. 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 website volgens een vast format met daarin onder meer de informatie over hun achtergrond en competenties. Kandidaten maken altijd zelf (eventueel met hun begeleider) 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 baanafpraak*
In het profiel kan een kandidaat aangeven of hij een indicatie baanafpraak 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.

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 vanuit het werkgeversservicepunt meerdere strategieën, elk met eigen middelen of instrumenten. De overlap tussen verschillende strategieën kan de effectiviteit versterken.

De werkgeversbenadering is in hoofdlijnen niet anders geworden sinds de invoering van de Participatiewet in 2015. Wel is de boodschap waarmee acquisitie wordt gepleegd voor de doelgroep banenafpraak veranderd. Maar nog steeds gaat het om het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, maar nu meer met als uitgangspunt de mogelijkheden en competenties van de arbeidsbeperkte. Soms lukt dat via plaatsing op een openstaande vacature, soms wordt een functie daarvoor aangepast of wordt een nieuwe functie gecreëerd (functiecreatie). Insteek is steeds een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen kan participeren.

Beschikbare instrumenten bieden hierbij ondersteuning. Dat accountmanagers een sterkere en een kritischere focus nodig hebben om onderscheid te maken in: “wat is wel of geen garantiebaan”, moet middels training verder aangescherpt worden. Onder andere via de training Inclusieve Arbeidsmarktanalyse voor de ‘dedicated’ accountmanagers die zijn verbonden aan de duale aanpak ‘Werk maken van baanafspraken’. Verder biedt alerte, klantgerichte nazorg nieuwe acquisitiekansen, bijvoorbeeld door werkgevers te spreken over de geplaatste kandidaten, relatieonderhoud of vanwege bijvoorbeeld cao-wijzigingen. Feitelijk is er sprake van een “on-going proces”. Gaandeweg de uitvoering delen accountmanagers ervaringen en successen bij plaatsingen op een baanafpraak, lessen waarvan geleerd wordt, om die vervolgens met succes toe te passen bij andere werkgevers.



Werkgeversbenadering

1. *Werkgevers vanuit bestaand netwerk van werkgeversservicepunten (Wsp's) persoonlijk benaderen.*
De vijf Wsp's, UWV 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 gaan.
2. *Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar zonder tussenkomst kunnen vinden.*
Dit maken we mogelijk door te werken met Onbeperkt aan de Slag 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 het 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 hen aan tot actie. Achtereenvolgens door werkgevers te prikkelen en te verleiden, vervolgens door hen goed te informeren en te enthousiasmeren, en hen tenslotte te activeren tot het aanbieden of creëren van passende vacature(s).
4. *Werkgevers via werkgevers 'binnenhalen' & de '99vanregioUtrecht'.*

De aangesloten werkgevers aan de Utrechtse Werktafel hebben een ambassadeursrol als het gaat om het leggen van contacten met andere werkgevers. Bijeenkomsten en events spelen hierin een belangrijke rol. Als Utrechtse Werktafel zien we voor onszelf hierin een regierol. In 2016 wordt gewerkt aan het opzetten van 'de 99 van regio Utrecht', een regionaal netwerk van werkgevers die gezamenlijk bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin het talent van iedereen die kan én wil werken welkom is. De '99vanregioUtrecht' is het werkgeversnetwerk, Onbeperkt aan de Slag is de aanpak en samen werken we onder de paraplu van Alleen Talent Telt!

5. Deuren openen met Cao-afspraken.

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

6. Groepsdetachering om werkzoekenden met een arbeidsbeperking in grotere groepen te plaatsen bij werkgevers in kans-sectoren.

In het kader van Social Return on Investment (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 specifiek ingezet worden op de banenafpraak.

Hieronder zijn de genoemde onderdelen voor werkgeversbenadering verder uitgewerkt.

Ad 1 - Bestaand netwerk Werkgeversservicepunt

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 aanbieden.

De accountmanagers van de 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 de banenafpraak. Dit doen zij overal met dezelfde filosofie en werkwijze 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 ook in 2016 op inzetten in het regionale werkproces.

Samenwerking in de regio

In de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden werken de betrokken partijen sinds eind 2012 steeds intensiever samen. In het terugkerend Uitvoeringsoverleg werken de senior accountmanagers en

managers van de Wsp's de uitgangspunten en aanpak verder uit. De website van het Werkgeversservicepunt Utrecht-Midden wordt ingezet als regionale portaal, als ingang voor werkgevers, naast Onbeperkt aan de Slag, gericht op aanvullende dienstverlening voor, tijdens en na de match. 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 eenduidig mogelijk kennis maken en 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 - via Locus - gezamenlijk benaderd en geholpen en geïnitieerde projecten worden daar waar mogelijk samen opgepakt.

Locus Netwerk

Eén van de hulpmiddelen om regionaal samen te werken is Locus. In het Locus netwerk vinden private en publieke partijen elkaar op landelijke schaal. 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. Door het lidmaatschap met Locus kan slimmer samen worden gewerkt met landelijke en bovenregionale bedrijven.

Uitvoeringsoverleg

Binnen het uitvoeringsoverleg delen accountmanagers van alle Wsp's, het UWV en de SW-bedrijven driewekelijks openstaande en moeilijk vervulbare vacatures met elkaar. Dit overleg is in 2013 gestart ten behoeve van matching en bemiddeling van uitkeringsgerechtigden. Met de komst van de Participatiewet is het overleg geïntensiveerd en geprofessionaliseerd, tevens is de doelgroep banenafpraak toegevoegd.

Met de opstart van dit uitvoeringsoverleg is in voorgaande jaren een goede basis gelegd als het gaat om onderlinge kennismaking, wederzijds vertrouwen en het maken van regionale afspraken voor werkgeversbenadering. Die basis breidt zich uit en wordt steeds sterker. Dagelijks worden er per mail vacatures gedeeld en vindt er afstemming plaats. Het uitvoeringsoverleg is het middelpunt waar alle acties voor het binnenhalen en verzilveren van de banenafpraak worden uitgezet. Het uitvoeringsoverleg is tevens de plek waar (een groot gedeelte van) de activiteitenkalender wordt uitgevoerd.

Innovatieoverleg

Eens per 9 weken wordt het uitvoeringsoverleg uitgebreid met een vertegenwoordiging van de managers van de subregionale werkgeversservicepunten, UWV en SW-organisaties. Naast informatievoorziening over ontwikkelingen van de Utrechtse Werktafel wordt er gesproken over knelpunten, behoeften, kansen en ideeën. In 2016 zal dit worden uitgebreid met een 2-tal themabijeenkomsten voor alle regionale accountmanagers. Opgehaalde informatie wordt vervolgens teruggekoppeld in het Operationeel Management Overleg.

Operationeel Management Overleg

Aan de bestaande overlegstructuur van de Utrechtse Werktafel is sinds eind januari 2016 een operationeel overleg toegevoegd: het Operationeel Management Team. Dit overleg bestaat uit de (team)managers van de WSP's, het UWV en van de vier SW-bedrijven, daar waar nodig aangevuld met inhoudelijk deskundigen. In dit overleg staat de operatie centraal op basis van agendapunten

van de deelnemende partijen. De Utrechtse Werktafel en de Stuurgroep Participatie, waarin de (regio)directeuren zitting hebben van gemeenten, UWV en SW-bedrijven, geven het handelingskader aan van het OMT. Voorstellen vanuit het OMT worden altijd aan de Stuurgroep voorgelegd ter besluitvorming en het verkrijgen van mandaat.

Ad 2 - Vacatures op Onbeperkt aan de Slag

Vacatures worden volgens een vast format op de site van Onbeperkt aan de Slag geplaatst. Vacatures waarbij het selectieproces wordt verzorgd door het Wsp of SW-bedrijf hebben een vacature-eigenaar (accountmanager). De vacature-eigenaar is eindverantwoordelijk voor de invulling van de vacature. De communicatie met en 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 of het 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 baanafpraak': 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.

Matchen via Onbeperkt aan de Slag

Op de site van Onbeperkt aan de Slag kan aan de hand van criteria worden gematcht. Met Onbeperkt aan de Slag 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 er met de kandidaat is besproken over de betreffende vacature. Hierin komt vooral de motivatie van de kandidaat voor die

vacature ter sprake. De verantwoordelijke accountmanager beslist welke kandidaten hij voordraagt aan de werkgever. Hij is ook verantwoordelijk voor het proces van matches 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, wordt ook ingezoomd op afzonderlijke taken en competenties en moeten er afspraken worden gemaakt over de benodigde begeleiding en eventuele ondersteunende instrumenten. De accountmanager heeft hiervoor een speciale training gehad.

Ad 3 - Campagne 'Alleen Talent telt!'

Bij het nakomen van de banenafpraak speelt communicatie een belangrijke rol. Met name de communicatie richting werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking nog niet op het netvlies hebben. Vooral het 'goede voorbeeld' kan met een uitgekende communicatiecampagne breder uitgedragen worden en meer werkgevers bereiken en enthousiasmeren.

Werkgevers die de stap willen zetten om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen, moeten de informatie snel en duidelijk kunnen vinden. Accountmanagement speelt hierin een belangrijke rol, maar ook hier is ondersteunende communicatie belangrijk. Hiervoor is de banencampagne 'Alleen Talent Telt' bedacht en gelanceerd op 19 mei 2015. De campagne loopt door in 2016.

Doel van de campagne 'Alleen Talent Telt':

- werkgevers bekend maken met het 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 de eigen organisatie (realistisch, dus positief en negatief);
- werkgevers overtuigen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- werkgevers bekend maken met de instrumenten die de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden kan aanbieden aan werkgevers;
- werkgevers informeren over hun 'verplichtingen' uit het Sociaal Akkoord om werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking te realiseren.

Ad 4 - Ambassadeursrol werkgevers & 'De 99 van regio Utrecht'

Tijdens verschillende bijeenkomsten in de voorbereiding op de Utrechtse Werktafel en daarna zijn een groot aantal enthousiaste werkgevers gesproken. Zij gaven aan ook zeker bereid te zijn hun (vaak omvangrijke) netwerk in te zetten voor het creëren van banen. Bijvoorbeeld door de banenafpraak te introduceren bij ondernemersverenigingen. Zo ontstaan nieuwe, waardevolle netwerken, waarin de 'best practices' worden gecommuniceerd en de banenafpraak wordt gepromoot. In het verlengde hiervan ligt de oprichting van 'de99vanregioUtrecht'; een regionaal netwerk van werkgevers die gezamenlijk bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin het talent van iedereen die kan én wil werken welkom is. De 99vanregioUtrecht is een concept van werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak. Het doel is 99 werkgevers te verenigen met een (nog te formuleren) ambitie voor het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Zij zijn of gaan ook praktisch aan de slag om

mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen in de eigen organisatie en bij leveranciers. Daarbij gaat het niet alleen om grote(re) werkgevers, maar nadrukkelijk ook om het MKB. Daarnaast moet de 99vanregioUtrecht gaan dienen als magneet en katalysator voor andere werkgevers om ook met inclusief ondernemen aan de slag te gaan via informele ontmoetingen en samenwerking. Het netwerk is daarmee een goede aanvulling op Onbeperkt aan de Slag en de mogelijkheden van werk.nl.

Werkgevers kunnen ook nu al de ambassadeursrol pakken en een groot aantal doet dat al. 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 Utrechtse Werktafel gaan we de rol van deze ambassadeurs 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 de website van Alleentalenttelt.nl. De werkgroep Werkgeversdienstverlening (voorheen de werkgroep Community) heeft deze rol op zich genomen en legt waar mogelijk verbanden met activiteiten in de regio via de activiteitenkalender.

Ad 5 - Gebruik maken van cao-afspraken

In verschillende cao's zijn afspraken gemaakt voor het realiseren voor de banenafpraak. Deze afspraken 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's zijn gemaakt;
- zorgen voor verbinding met de bestuurders, 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 hun cao-onderhandelaars op met wie het beste contact gelegd kan worden om de cao-afspraken mee te verzilveren. Het Wsp kan dan hiermee aan de slag om samen met het bedrijf te kijken hoe ze dit verder gaan aanpakken en wat de kansen en mogelijkheden zijn binnen het betreffende bedrijf.

Banenafpraak en Ondernemingsraad

In september 2016 worden OR- en Kaderleden geïnformeerd en gemotiveerd om binnen hun bedrijf op een duurzame manier invulling te geven aan de banenafpraak en hiervoor draagvlak te organiseren. Het gaat dan ook over het overbrengen van de 'menselijk maat', werknemersperspectieven schetsen en de vakbondsagenda op dit punt concretiseren: wat kan jij doen binnen het bedrijf om een collega met een arbeidsbeperking een baan te bieden.

Ad 6 - Groepsdetachering

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

Activiteitenkalender

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 elkaar niet tegenwerken. Hiervoor is een activiteitenkalender ontwikkeld die maandelijks wordt bijgehouden via het Uitvoeringsoverleg en op basis van signalen van de samenwerkende partners. De activiteitenkalender bevat een korte beschrijving per activiteit; lopende en nieuwe activiteiten worden hierin opgenomen. In de Activiteitenkalender 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. De regie ligt hier bij de werkgroep Werkgeversdienstverlening die de communicatie-uitingen bewaakt en stuurt in opdracht van het OMT.
- Extern gerichte activiteiten om werkgevers te prikkelen, te informeren, te enthousiasmeren en te activeren tot het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Mogelijkheid tot het creëren van banen

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

1. Jobcarving en functiecreatie

Een goede en beproefde manier voor het creëren van banen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is ‘jobcarving’ en ‘functiecreatie’. Beide methodes onderzoeken via een werkgeversscan of in een organisatie een nieuwe baan of functie gerealiseerd kan worden.

Functiecreatie: Met behulp van de werkgeversscan wordt geanalyseerd of werkprocessen 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;
- doorgroeikansen voor 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 in 2016 een training over de ins & outs van deze instrumenten.

2. Het goede voorbeeld: de overheid

In het sociaal akkoord is niet voor niets afgesproken dat overheden 20% van de banenafspraken moeten realiseren. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal banenafspraken dat bedrijfsleven en overheid de komende jaren in de regio Utrecht-Midden moeten invullen. De cijfers

zijn gebaseerd op de landelijke verdeling²⁸ over de markt en de overheidssectoren²⁹. Gemeenten willen het goede voorbeeld geven.

Utrecht-Midden	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
- 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 6.500 garantiebanen in 2016 ingevuld zijn. Voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden betekent dit dat 310 extra banen eind dit jaar moeten zijn gerealiseerd. Van de gemeenten wordt een flinke bijdrage gevraagd. Gemeenten worden weliswaar niet individueel afgerekend, maar de gemeente Utrecht kan wel een enorme voortrekker zijn in het realiseren van de beoogde garantiebanen. Dat past bij de doelstelling van het college om in Utrecht de laagste werkloosheid van Nederland te hebben. Ondanks de goede voornemens lukt het nog niet echt om in de sector Overheid en Onderwijs de beoogde doelstelling te halen. Een beeld dat zich ook landelijk voordoet.

Pittige opgave voor Overheid

Overheidswerkgevers geven aan dat de banenafpraak een pittige opgave voor hen is. Hieronder zijn enkele factoren genoemd die dit kunnen verklaren.

- Specifiek voor de (totale) overheid is, dat er zeer weinig banen (minder dan 1 procent) zijn in de lage loonschalen. Veel werkzaamheden die in de lagere schaalfuncties worden verricht, zoals catering en schoonmaakwerkzaamheden en andere faciliterende diensten, laat de overheid door de marktsector uitvoeren. Het Ministerie van SZW laat onafhankelijk onderzoek uitvoeren of het mogelijk is om vormen van inkoop van diensten mee te laten tellen bij de werkgever voor wie iemand de diensten verricht. Naar verwachting worden de resultaten van dit onderzoek en het advies hierover van de Werkkamer in de zomer van 2016 opgeleverd.
- Ook wijzen overheidswerkgevers er op dat er weinig budget is om nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren vanwege de grote (nog lopende) bezuinigingsopgaven bij de overheid. De afgelopen jaren zijn tienduizenden banen verloren gegaan bij de overheid (vooral bij het openbaar bestuur).
- Werkgevers in het openbaar bestuur zijn zich goed bewust van hun voorbeeldrol. Op het gebied van het werkgeverschap geldt dat er binnen de overheidsorganisaties meer diversiteit moet zijn in de samenstelling van het personeelsbestand en dat bijzondere doelgroepen voorrang hebben bij vacatures.

²⁸ <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/decentralisaties-sociaal-domein/participatiewet/nieuws/werkkamer-publiceert-indicatieve-verdeling-garantiebanen>

²⁹ <http://www.vso-werkgevers.nl/participatiewet-en-quotumregeling/2014-03-27/224/wijziging-van-quotum-voor-arbeidsbeperkten.html>

Daarnaast hebben zij de opdracht om tot een kleinere, efficiënte en effectieve organisatie te komen. Deze verschillende doelstellingen kunnen elkaar soms ook tegenwerken.

- Sommige werkgevers worstelen met de opgave extra banen te realiseren voor de doelgroep. Zij ervaren om uiteenlopende redenen hiervoor weinig mogelijkheden. Bijvoorbeeld bij de politie heeft de vorming van de Nationale Politie zoveel aandacht van de organisatie gevraagd dat er nog geen goede start is gemaakt met de uitvoering van de banenafspraken. Bij de Belastingdienst heeft de grootschalige reorganisatie geleid tot een vertraging in de uitvoering van de banenafspraken. En bij de Dienst Justitiële Inrichtingen is het vanwege de aard van het werk lastig om goede banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Bij het onderwijs geldt dat de scholen zelf verantwoordelijk zijn voor de invulling van de extra banen. Er zijn tussen de schoolorganisaties veel verschillen in grootte en mogelijkheden. Dit geldt vooral voor de scholen in het primair onderwijs. Zij hebben daarom meer tijd nodig om de structuur vorm te geven die ondersteunend is om extra banen voor de doelgroepen te realiseren.

Bevindingen van de aanjager van de banenafspraken bij de overheid³⁰

Hans Spigt, aanjager voor de overheid, heeft zijn bevindingen over de voortgang van de banenafspraken bij de overheid verwerkt in een tussentijdse rapportage (van 1 september 2015) en in een verslag van zijn werkzaamheden als aanjager banenafspraken 2015 (van 10 februari 2016)³¹. Deze stukken zijn besproken in het VSO en aangeboden aan de betrokken bewindspersonen.

In zijn verslag geeft hij aan dat hij er rekening mee houdt dat de overheid de banenafspraken van 2015 niet zal realiseren. Hij baseert dit op de rapportages en ervaringen uit de verschillende sectoren, het lage realisatietempo, het vaak experimentele karakter waarmee initiatieven voor functiecreatie tot stand komen en de gerealiseerde arbeidsplaatsen voor de doelgroep die al voor 2013 gerealiseerd waren. Hij noemt onder meer de politie en het primair onderwijs die ver achter blijven op de realisatie van extra banen. Ook baseert de heer Spigt zijn verwachting op de gerealiseerde uitbestedingen van vooral facilitaire diensten en werkzaamheden die passen bij de mogelijkheden van de doelgroep banenafspraken, en die niet meetellen voor de banenafspraken bij de overheid als opdrachtgever.

Verbeteracties om de banenafspraken beter in te vullen worden ingezet waaronder de vereenvoudiging van wet- en regelgeving, gerichte bijeenkomsten ter ondersteuning van de arbeidsmarktregio's wat betreft de dienstverlening aan overheidswerkgevers, een toolbox voor werving en plaatsing is in ontwikkeling, en sectorfondsen gaan leercircels opzetten waarin de 'best practices' kunnen worden uitgewisseld zodat niet iedereen het wiel opnieuw hoeft uit te vinden.

Naast de aanpak binnen eigen gemeenten leggen we in in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden ook in 2016 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.

³⁰ Verslag van werkzaamheden Aanjager Banenafspraken, Rapport 01-09-2015 en Tussenrapportage aanjager Hans Spigt. Rapport 10-02-2016.

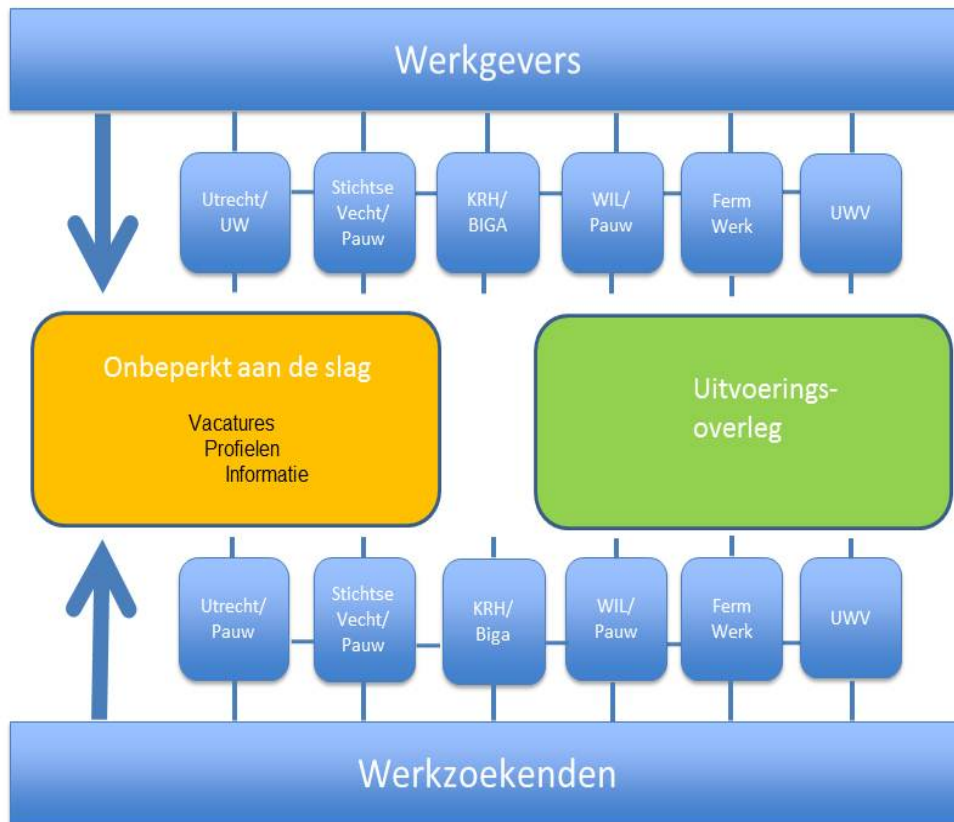
3. Samenhangend instrumentenpakket

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

- *Loonkostensubsidie* Een compensatie aan de werkgevers voor het verlies van arbeidscapaciteit van de nieuwe werknemer.
- *Loondispensatie*³²: De werkgever hoeft niet het volledige salaris te betalen. De rest wordt aangevuld door het UWV tot het minimumloon.
- *Mobiliteitsbonus*: De werkgever kan 3 jaar lang gebruik maken van een premiekorting op WIA/WAO en WW. Dit kan in combinatie met een loondispensatie of loonkostensubsidie.
- *No-risk-polis*: Een polis voor werkgevers die hen beschermt tegen de financiële risico's van ziekte bij de nieuwe werknemer met een arbeidsbeperking.
- *Jobcoaching*: 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.
- *Werkgeversscan*: Via een arbeidsanalyse worden eenvoudige, simpele werkzaamheden opgespoord in bestaande werkprocessen. Deze worden gecombineerd tot een nieuw takenpakket, waarvoor vervolgens een geschikte werkzoekende uit de doelgroep bij wordt gezocht.
- *Aanpassing werkplek*: Als de werknemer aanpassingen in zijn werkplek nodig heeft om zijn werk uit te kunnen voeren. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld een traplift, een aangepast toilet of een speciaal ingerichte werkplek. Hiervoor kan een vergoeding worden aangevraagd bij het UWV.

³² Deze geldt alleen voor Wajongers.

Matchingsproces in beeld



Duurzame plaatsing

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden hameren er op dat de mensen uit de banenafpraak niet geholpen zijn met een tijdelijk functie. Niet alleen is dat voor de persoon in kwestie geen goede ontwikkeling, ook draagt het niet bij aan het realiseren van de doelstelling van de banenafpraak. Immers wie zijn baan verliest telt niet mee voor het plaatsingsresultaat. Uitgangspunt van elke match moet een duurzame plaatsing zijn. Een duurzame plaatsing is dan bij voorkeur - uiteindelijk - een vast dienstverband. In de praktijk zal dit de komende jaren nog een wensdenken blijven. Werkgevers zijn vooralsnog huivering om mensen in vaste dienst te nemen. UWV verwacht de komende jaren weliswaar een toename van 200.000 banen; maar dan vooral in de uitzendsector. In het kader van de nieuwe wet Werk en Zekerheid (2015) zal het er in de praktijk op neerkomen dat werkgevers de 7,8,8 regel zullen gaan toepassen. Eerst een contract van 7 maanden, daarna nog een van 8 en tot slot weer een van 8 maanden. Dat veel functies een tijdelijk karakter hebben is evident. De oplossing ligt dan in de mogelijkheid om binnen de sector of branche afspraken te maken dat men kan doorstromen naar een andere werkgever in die sector of branche.

Bij het Werkgeversservicepunt Kromme Rijn Heuvelrug wordt hier al mee gewerkt in de horeca. Via een gezamenlijke aanpak tussen lokale werkgevers, onderwijs en overheid worden mensen die om uiteenlopende redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben voorbereid op het werken in de horeca- en hospitality branche. De deelnemers krijgen een maatwerkopleiding passend bij hun

competenties en de eisen die werkgevers stellen. De praktijkopleiding wordt verzorgd door het MBO Amersfoort. De eerste 4 maanden doen de kandidaten op basis van hun ontwikkelmogelijkheden werkervaring op bij Landgoed Zonheuvel in Doorn. In de laatste twee maanden lopen de kandidaten stage bij de deelnemende werkgevers, zodat beide partijen vast aan elkaar kunnen wennen.

Maatwerk

Het unieke aan dit project, dat de naam *Mise en Place* heeft gekregen, is dat iedereen die moeite heeft om een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen mee kan doen. Hoog of laag opgeleid, oud of jong, met een arbeidsbeperking, met of zonder ervaring. Kandidaten worden geselecteerd op geschiktheid voor werken in de horeca- en hospitality branche. Na afronding van het opleidingstraject, vormen deelnemers een pool van goed opgeleide medewerkers, de aangesloten werkgevers hebben toegezegd flexibel of vast gebruik te maken van de pool medewerkers die door dit project ontstaat. Het werkgeversservicepunt draagt zorg voor de regie zodat de kandidaten bij de juiste werkgever terecht komen. Mocht het zover komen dat een baan voor iemand komt te vervallen dan kan deze werknemer én behouden worden voor de sector én via de pool mogelijk instromen in een nieuwe baan bij een andere lokale werkgever.

Duurzaamheidsfabriek

Na de match

Als de match eenmaal is gerealiseerd, zijn we er nog niet. De ervaring van de uitvoeringsorganisaties leert dat het soms om verschillende redenen toch niet goed werkt tussen een werkzoekende en de 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 (bijvoorbeeld 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, waarom is dat en wat betekent dat voor de volgende plaatsing?
- WSP's maken in 2016 verder inzichtelijk wat nodig is aan tijd en capaciteit om goede nazorg te bieden aan arbeidsbeperkten.

4. Evaluatie en toekomstvisie

In de inleiding is al aangegeven dat de plaatsingsresultaten achter lopen op de ambitie. Vooral landelijke wet- en regelgeving hebben de Participatiewet ingewikkeld gemaakt. Een van de effecten is geweest dat de instroom in het doelgroepregister achter bleef bij de verwachtingen. Dat geldt niet alleen voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden, maar is meer een landelijk beeld. Plaatsingsresultaten komen daardoor onder druk te staan. Staatssecretaris Klijnsma erkent dit. De Participatiewet en de Wet banenafpraak zijn nog relatief nieuwe wetten. Wetten, bedoeld om maatschappelijke doelen te bereiken. Maar de uitvoerende partijen moeten daar wel mee uit de voeten kunnen schrijft ze in haar brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2016³³. *“Als zaken in de praktijk anders uitpakken dan voorzien, kijken we of het anders kan of moet.”* Op advies van de Werkkamer zijn al wijzigingen aangebracht en ook in in de genoemde Kamerbrief worden nieuwe aanpassingen aangekondigd. De aangekondigde maatregelen moeten er verder toe bijdragen dat mensen met een arbeidsbeperking die nu nog aan de kant staan perspectief op werk wordt geven.

Versnellingsagenda

Maar er is meer aan de hand. In de arbeidsmarktregio zijn een aantal zaken nog niet optimaal ingeregeld, waaronder systemen, competenties, houding, financiën, governance etc. De arbeidsmarktregio moet nog een flinke slag maken wil het in de buurt komen van de beoogde doelstelling banenafpraak. Voorgesteld is om de huidige werkwijze kritisch onder de loep te nemen en op korte termijn een actieplan op te stellen met quick wins, prioriteiten en concrete acties. Er kan nog scherper aan de wind worden gezeild, maar dat vraagt de inzet van alle samenwerkende partners van de Utrechtse Werktafel. Niet alleen moet het aanbod veel nadrukkelijk in beeld komen en worden beoordeeld op de mate van inzetbaarheid en wat daar voor nodig is. Ook aan de kant van de werkgevers zal het nodige worden gevraagd om voldoende extra banen te genereren. Vooral de sector overheid loopt momenteel achter op de doelstelling en op de marktsector. Om een brug te slaan naar de te realiseren doelstellingen zal het werkproces van de uitvoerende partijen effectiever en efficiënter moeten worden. Het maximale moet worden gedaan om de indicatieve doelstelling van 1.145 extra banen zo dicht mogelijk te benaderen.

Toekomstperspectief regionale samenwerking

Op basis van de analyse van de werkprocessen en de daaruit voortvloeiende acties kunnen de actieplannen van de vijf werkgeversservicepunten verder worden aangescherpt. De regionale samenwerking zou verder kunnen worden uitgebouwd waarbij wordt toegewerkt naar een regionaal arbeidsmarktbeleid waarin de gemeenten samen optrekken bij regionale vraagstukken zoals nu al gebeurd bij bijvoorbeeld het Actieplan Jeugdwerkloosheid 2015-2016 van Utrecht-Midden en via de Kerstens-gelden bij SW-bedrijven, bedoeld om de sociale werkbedrijven verder te innoveren en transformeren (motie Kerstens). De vier SW-bedrijven hebben ingezet op vier thema's, waarvan drie een arbeidsmarktregio brede insteek hebben: het opleiden en arbeidsfit maken van werknemers, detacheren bij reguliere werknemers en onder begeleiding werken met passend werk (bijvoorbeeld in de schoonmaaksector).

³³ Kamerbrief voortgang vereenvoudiging Participatiewet en Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, 29 april 2016

Door meer regionale governance vanuit de Utrechtse Werktafel kunnen gemeenschappelijk vraagstukken worden geagendeerd waar de regio me te maken krijgt zoals het toenemend aantal statushouders, verdere harmonisering van instrumenten (waaronder voor NUGgers), verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (een mooi en innovatief voorbeeld daarvan is de Duurzaamheidsfabriek op het Leerpark in Dordrecht: <http://www.duurzaamheidsfabriek.nl>), een sluitende aanpak voor VSO/Pro-leerlingen, regionale sectorplannen die een toekomstbestendige arbeidsmarktstructuur voorstaan³⁴, en verdere verbetering van de arbeidsmarkt vanuit de toegekende subsidie van het Europees Sociaal Fonds van ruim 2,5 miljoen euro om de doelgroep jongeren, arbeidsbeperkten, 50-plussers en bijstandsgerechtigden die langer dan 6 maanden een uitkering hebben weer perspectief te geven op werk. Bijvoorbeeld door inzet van taaltrajecten, werktraining, jobcoaching en loonkostensubsidies.

Tot slot

De doelen voor de arbeidsmarktregio Utrecht-Midden zijn ambitieus. Daar hoort ook een veelheid aan informatie bij gezien de grootte van de regio. In zo'n grote regio kan het niet anders of er blijven verschillen zichtbaar tussen de subregio's. We zien dit als een sterk punt en niet als nadeel. Ook al zijn er her en der verschillen, partijen zien hetzelfde belang, scharen zich achter eenzelfde einddoel wat betreft de banenafpraak en hebben de wil de inclusieve arbeidsmarkt tot speerpunt te maken van hun handelen. Er is nog veel te doen, maar er ligt een stevige basis voor samenwerking.

³⁴ Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet. Rapport SER, februari 2015

Begrippenlijst

- Drempelfunctie: Bij de indicatie voor de banenafpraak bekijkt het UWV of de persoon in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Op verzoek van de gemeente kijkt het UWV of iemand in staat is zogenoemde drempelfuncties uit te voeren. Dat is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt en die een lichte belasting van iemand vraagt. Is iemand hiertoe niet in staat, dan is hij niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Functiecreatie: met functiecreatie worden werkprocessen zodanig gereorganiseerd dat elementaire taken uit bestaande functies worden gehaald en gebundeld worden tot nieuwe, duurzame functies.
- Id-baan: Besluit in- en doorstroombanen. De gemeente draagt zorg voor voorzieningen in de gemeente woonachtige langdurig werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en jongeren.
- Inclusieve arbeidsmarkt: alle mensen, ook die met een beperking, doen als volwaardige burgers mee aan onze arbeidsmarkt. Bij voorkeur via een reguliere baan, maar als dat (nog) een brug te ver is, door op een andere manier te participeren in de samenleving. Op een inclusieve arbeidsmarkt kunnen mensen met een arbeidsbeperking en/of een kwetsbare positie hun talenten en capaciteiten naar vermogen inzetten.
- Jobcarving: beoogt bestaande functies op te splitsen in taken om banen voor mensen met een beperking te creëren. Door jobcarving worden de minder productieve taken uit een functie gehaald, waardoor een functionaris zich volledig op de hoofdtaak kan richten en er ruimte komt voor mensen met een arbeidsbeperking die de afgesplitste taak of taken kunnen overnemen in een voor hen passende baan.
- Loonwaardebepaling: Loonwaarde is de waarde - uitgedrukt in euro's - van de arbeid die iemand nog kan uitvoeren. De loonwaarde wordt door een arbeidsdeskundige op de werkplek vastgesteld.
- Manmaatloon: Dit is het loon dat iemand per uur verdient zou hebben als hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
- Programmaraad: Het terrein van werk en inkomen is flink in beweging. Arbeidsmarktregio's staan voor de opgave meer mensen aan het werk te helpen. Programmaraad waarin Divosa (de Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen), VNG, UWV en Cedris (brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie) samenwerken, ondersteunt hen hierbij.
- Quotumheffing: Alleen als werkgevers de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet. Alleen werkgevers met 25 of meer werknemers krijgen met de quotumheffing te maken. In het jaar voordat de quotumheffing gaat gelden, bepaalt het ministerie van SZW op basis van een formule het quotumpercentage. Dit percentage kan voor de sector overheid een ander percentage zijn dan voor de sector markt. In het sociaal akkoord is bepaald dat voor de quotumregeling ingaat, er eerst overleg is tussen het Rijk, de gemeenten en de sociale partners. Op grond daarvan neemt het kabinet een besluit. Dit besluit legt het kabinet eerst voor aan de Tweede Kamer.

- Quotumheffing en Banenafpraak, het verschil:

Quotumheffing

Wettelijke 'stok achter de deur'.

Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers 5.

Heffing op individueel werkgeversniveau.

Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer.

Dezelfde doelgroep als bij de Banenafpraak.

Toegevoegd is de groep: Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

Banenafpraak

Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord).

Alle werkgevers kunnen banen realiseren.

Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang.

Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid).

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
2. Mensen met een Wsw-indicatie;
3. Wajongers met arbeidsvermogen;
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

- Social Return on Investment: SROI is het maken van afspraken door een opdrachtgever met een opdrachtnemer over het leveren van een maatschappelijke bijdrage als onderdeel van de opdracht, bij de inkoop/aanbesteding van werken, diensten of leveringen. Deze sociale/maatschappelijke bijdrage bestaat uit het inzetten van een bepaald aantal of percentage personen uit (potentieel) kwetsbare groepen bij het vervullen van de opdracht. Het doel van SROI is om zoveel mogelijk mensen die zonder reïntegratiesteun niet of moeilijk aan het werk komen, aan werk of werkervaring te helpen. Het kan hierbij gaan om arbeids-, stage-, of leerwerkplekken.
- Wajong: De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015), regelt de uitkering voor duurzaam volledig arbeidsongeschikte jonggehandicapten.
- Werkgeversscan: Met een dergelijke scan worden werkprocessen in een bedrijf in kaart gebracht. Binnen deze werkprocessen worden taken geïdentificeerd die geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij de herverdeling van taken staat de kwaliteit van arbeid van alle betrokken medewerkers voorop.
- Werkkamer: Om tot een goed functionerende regionale arbeidsmarkt te komen, hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid het initiatief genomen tot de oprichting van de Werkkamer. In de Werkkamer maken VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken over samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's.
- Wiw-baan: Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden. De gemeente draagt zorg voor voorzieningen in de gemeente woonachtige langdurig werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en jongeren.
- WSP - Werkgeversservicepunt: hier bieden UWV en gemeenten, in samenwerking met reïntegratiebedrijven en uitzendorganisaties een snelle en adequate dienstverlening aan werkgevers.
- Wsw: Wet Sociale Werkvoorziening, is de wet die regelt dat arbeidsgehandicapten die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek in de sociale werkvoorziening.