



Plan van aanpak werktoeleiding banenafsprak 2017

Werkkamer Gooi en Vechtstreek

Ons kenmerk: 17.0005711
Datum: 4 mei 2017
Contactpersoon: E. Nanninga & T. Dijt
E-mail: e.nanninga@wspgv.nl / t.dijt@wspgv.nl

INHOUD

1. Inleiding	3
2. Realisatie banenafpraak	4
2.1 Realisatie	4
<hr/>	
3. Doelgroep, Arbeidsmarkt en kansrijke branches	6
3.1 Doelgroep	6
3.2 Kansrijke Branches	6
3.3 Overige mogelijkheden	7
<hr/>	
4. Banen realiseren	8
4.1 de aanpak	8
4.2 benadering van werkgevers: twee sporen	9
4.3 Uitwerking collectieve benadering van Werkgevers per branche	10
<hr/>	
5. Transparant maken doelgroep	15
6. Ondersteunende activiteiten	17
7. Duur en planning	17
8. Overleg, rapportage en tussen-evaluatie	18
9. Financiën	18
Bijlage 1: Prestaties aanjager(s) banenafpraak G&V	19

1. Inleiding

De Werkkamer heeft- vanuit haar rol om de banenafpraak aan te jagen- een actieplan banenafpraak opgesteld, op basis waarvan gemeenten, onderwijsinstellingen, UWV, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties concrete maatregelen treffen om de banenafpraak te bevorderen. De essentie van het Actieplan Banenafpraak is dat er stevig wordt ingezet op het creëren van baanopeningen voor de doelgroep banenafpraak. De Werkkamer heeft een uitvoerend aanjager ingesteld om met werkgevers concrete werkgelegenheidsprojecten af te spreken voor de doelgroep. Verder zet de Werkkamer stevig in op de communicatie met werkgevers over de banenafpraak en richt de aanjager zich op het ondersteunen van de uitvoeringdiensten bij het transparant maken van de doelgroep. De Werkkamer speelt met haar actieplan concreet in op de knelpunten zoals hierboven opgenomen. Zie via deze link het actieplan: <https://goo.gl/qEMChO>.

Uitvoerend aanjager

De uitvoerend aanjager is in essentie verantwoordelijk voor:

- Meer duurzame banen voor kandidaten uit de groep van de banenafpraak;
- Meer kennis van inclusiviteit, participatiewet en banenafpraak bij werkgevers
- Meer samenwerking tussen regionale werkgevers op gebied van instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Verbeteringen in het proces van aanlevering van kandidaten.

Meer concreet gaat het om de volgende doelen:

Het komen tot minimaal 45 kwalitatieve en duurzame matches (= uitstroom naar werk) van mensen met een indicatie banenafpraak bij betrokken werkgevers uit de regio Gooi en Vechtstreek:

- 1. Te realiseren door onder andere minimaal 10 kwalitatieve werkgelegenheidsprojecten.**
- 2. Er worden minimaal 50 kwalitatieve vacatures beschikbaar gesteld voor deze doelgroep.**
- 3. Er worden voldoende passende kandidaten geplaatst bij organisaties.**

Om bovenstaande doelen te realiseren wordt er stevig ingezet op de werktoeleiding van mensen uit de doelgroep banenafpraak. Dit doen we op twee manieren:

1. We benaderen de werkgevers pro-actief om baanopeningen te creëren.
2. We vervullen bestaande vacatures zoveel als mogelijk door inwoners met een indicatie banenafpraak.

Daarnaast worden er ondersteunende activiteiten uitgevoerd doe bovenstaande hoofddoelstellingen ondersteunen. Deze activiteiten staan in bijlage 1 uitgewerkt.

In de resterende 8 maanden van 2017 zal de uitvoerende projectleider banenafpraak dus medeverantwoordelijk zijn voor de realisatie van ca. 33 % van de doelstelling van 2017. Het zal duidelijk zijn dat alleen kan door praktische en slimme samenwerking met en versterking van al lopende lokale initiatieven en organisaties.

Hierna volgt een samenvatting van de analyse van de doelgroep, arbeidsmarkt en kansrijke branches. Daarna de aanpak om de doelstellingen te realiseren.

2. Realisatie banenafspraken

In de regio Gooi en Vechtstreek moeten er tot en met het jaar 2025 1.462 banen worden gerealiseerd voor de doelgroep banenafspraken:

Jaar	Markt	Overheid	Totaal
2015	114	36	150
2016	175	55	230
2017	288	85	372
2018	388	106	493
2019	500	127	627
2020	625	148	773
2021	750	169	919
2022	875	190	1.065
2023	1.000	212	1.212
2024	1.125	212	1.337
2025	1.250	212	1.462

Bron: Convenant Inclusieve Arbeidsmarkt

2.1 Realisatie

In 2016 was het de ambitie om 230 extra banen te realiseren bij reguliere werkgevers (175 banen bij marktwerkgevers en 55 banen bij de overheid). Ten opzichte van de nulmeting eind 2012 zijn er nu tot en met eind 2016 105 banen bijgekomen. Hiermee is tot en met december 2016, 46% van de doelstelling voor 2016 gerealiseerd. De banen zijn vooral in de marktsector gerealiseerd. Dit zijn er 92. Bij de overheid zijn er tot en met 2016 8 banen bijgekomen.

De Werkkamer heeft het achterblijven van de realisatie van de banenafspraken onderzocht.

Belangrijkste redenen zijn:

1. In onze arbeidsmarkt is er een gebrek aan werk op het elementair niveau (denk aan banen van bijvoorbeeld schoonmakers of magazijnmedewerkers). Mensen met een indicatie banenafspraken zijn veelal op dit type werk aangewezen. De afname van dit type werk neemt de komende tijd toe. Onder andere door automatisering, robotisering, verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van mensen in de doelgroep banenafspraken in toenemende mate onder druk komt te staan.
2. Binnen de doelgroep banenafspraken komen vooral jonge mensen in de leeftijd 25-35 en met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk (dit zijn vooral Wajongers). De groep mensen wat ouder is dan 45 jaar komt moeilijker aan het werk (terwijl de grootste groep van de mensen met een bijstandsuitkering ouder is van 45 jaar).
3. Binnen de doelgroep banenafspraken worden vooral mensen met een relatief 'kleine afstand' tot de arbeidsmarkt geselecteerd voor werk. Mensen met een middelgrote tot grote afstand tot de arbeidsmarkt worden nog veelal uitgesloten van het arbeidsproces.
4. Werkgevers hebben soms vacatures beschikbaar voor mensen met een beperking, maar krijgen die vacatures niet gevuld door mensen uit de doelgroep. Werkgevers ervaren onvoldoende zicht op de (potentiele) doelgroep banenafspraken.
5. Werkgevers geven aan tegen allerlei procesmatige en administratieve rompslomp aan te lopen, wanneer zij iemand met een arbeidsbeperking/iemand met een indicatie banenafspraken wensen aan te stellen. Alhoewel staatssecretaris Kleinsma verschillende maatregelen heeft getroffen om de administratieve lastendruk te verminderen, blijven werkgevers toch tegen dit probleem aanlopen.
6. Werkgevers geven aan onvoldoende op de hoogte te zijn van de banenafspraken en inclusief werkgeverschap. Dit werkt het principe van 'onbekend maakt onbemind' in de hand.

7. In het verlengde van punt 3 geven werkgevers aan onvoldoende op de hoogte te zijn van regelingen waar zij gebruik van kunnen maken wanneer zij mensen met een beperking aanstellen. Het bestaan van een aantal risico-verminderende instrumenten voor werkgevers is niet altijd bekend. Dit werkt het principe van 'onbekend maakt onbemind' in de hand.
8. Het Werkgeversservicepunt – en de mogelijkheden van dienstverlening van het Werkgeversservicepunt- is bij een groot deel van de werkgevers onbekend. Werkgevers weten – ook bij een ondersteuningsvraag - de weg naar het WSP vaak niet te vinden.

Doelstelling banenafspraken in 2017

De totale doelstelling van de Arbeidsmarkt-regio bedraagt voor 2017 de realisatie van 372 banen, waarvan 288 in de marktsector en 85 bij de overheid. Ten opzichte van 2016 gaat het om 142 extra banen waarvan 112 in de marktsector en 30 banen bij de overheid.

3. Doelgroep, Arbeidsmarkt en kansrijke branches

3.1 Doelgroep

Uit de analyse in het actieplan banenafpraak blijkt het volgende:

De doelgroep banenafpraak heeft in de regio een omvang van ca. 2.200 mensen.

De belangrijkste kenmerken daarvan zijn:

- 85 % Wajong, 10 % participatiewet en 5 % WSW
- 50 % laag opgeleid, 25 % middelbaar en 5 % hoog (plus 20 % onbekend)
- 50 % tussen 18 - 25 jaar, 35 % tussen 25 – 35 jaar en 15 % ouder dan 35 jaar
- 15 % fysieke beperking, 40 % verstandelijke beperking, 20 % psychisch, 15 % autist
- 25 % werkt deels, 17 % is beschikbaar voor arbeidsmarkt, 25 % heeft middelgrote en 33 % grote afstand tot arbeidsmarkt

Vanwege het lage opleidingsniveau en de in meerderheid psychische en verstandelijk beperkingen van de doelgroep (vaak ook nog in combinatie aanwezig) zal het niet eenvoudig zijn om kandidaten op reguliere vacatures te matchen, tenzij vacatures van laag niveau.

Altijd zal er sprake moeten zijn van een zorgvuldig begeleid traject van werktoeleiding, met inzet van de beschikbare instrumenten zoals onder andere werkervaringsplaatsen, begeleidings- en opleidingstrajecten, jobcoaching en loonkostensubsidie.

Daarnaast zal er nadrukkelijk naar de mogelijkheden van functiecreatie en jobcarving gekeken moeten worden om voldoende mogelijkheden voor de doelgroep te kunnen realiseren.

3.2 Kansrijke Branches

Arbeidsmarkt en kansrijke branches

In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek volgende branches specifiek kansrijk zijn voor de doelgroep: Handel en administratie, Vervoer en opslag, ICT en Onderwijs. Op deze branches zal onze aanpak – vooral ten aanzien van het creëren van baanopeningen/aangaan van werkgelegenheidsprojecten - dan ook specifiek gericht zijn.

(Detail-)Handel en administratie

Als we kijken naar in welke branches mensen met een indicatie voornamelijk werken (zie de figuur op de volgende pagina; het gaat hier om landelijke cijfers), dan zien we dat de grootste groep (zo'n 30%) werkt in de handel en administratie. In deze branche verwachten we dat het aantal vacatures in 2017 met zo'n 10% stijgt. Met deze stijging in het aantal vacatures stijgt ook de vraag naar laaggeschoold personeel. Dit betekent dat er mogelijkheden ontstaan om in deze branche (meer) mensen met een indicatie banenafpraak aan het werk te helpen. Wij zullen met werkgevers in de branche handel en administratie concrete werkgelegenheidsafspraken maken t.b.v. de werktoeleiding van mensen met een indicatie banenafpraak.

Vervoer en opslag

In de branche vervoer en opslag werkt zo'n 16 % van de doelgroep. Ook hier zien we in onze regio kansen ontstaan. Naar verwachting zal het aantal vacatures in deze branche met zo'n 20% stijgen. Als we dit gegeven combineren met het gegeven dat de groei in vacatures vooral gaat over werk op het lage niveau én vaststellen dat het grootste deel van de doelgroep banenafpraak een laag opleidingsniveau heeft, dan ontstaan er concrete kansen om in deze branche mensen met een indicatie banenafpraak toe te leiden naar werk. Wij ook in deze branche concrete werkgelegenheidsafspraken maken t.b.v. de werktoeleiding van mensen met een indicatie banenafpraak.

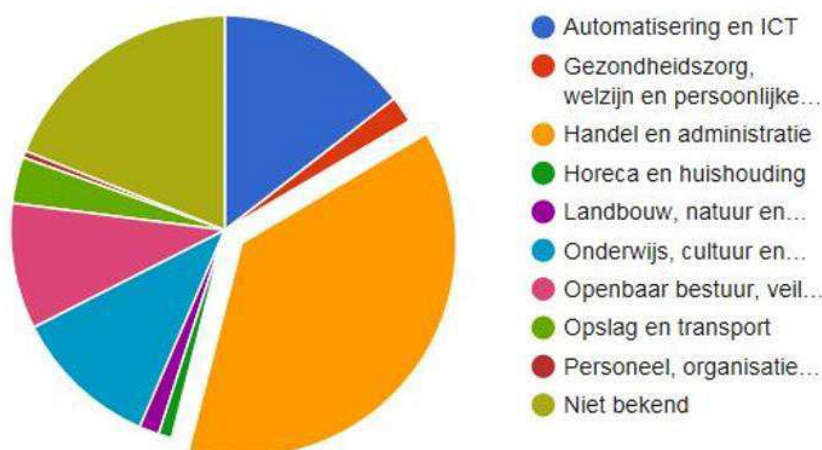
ICT

Zo'n 16% van de doelgroep banenafpraak werkt in de ICT branche. In onze regio verwachten we een aanzienlijke groei van het aantal vacatures in deze branche. Naar verwachting gaat het om een groei van zo'n 30%. Echter, aan deze groei is de vraag naar personeel op het middelbare-hoge niveaus gekoppeld. Op basis van de informatie over de doelgroep is het aannemelijk dat er in deze branche zeker kansen zijn. Al verwachten we dat de kansen relatief klein zijn. Ook in de ICT branche zal gericht met werkgevers worden gezocht naar mogelijkheden om mensen met een indicatie banenafpraak aan het werk te helpen.

Onderwijs

De onderwijsbranche is booming in onze regio. We verwachten een vacaturegroei van 82% . Alhoewel ook hier vooral gevraagd wordt naar personeel met een hoog opleidingsniveau, bestaan er kansen voor de doelgroep banenafpraak. Wij zullen stevig inzetten op de onderwijssector. Het eerste initiatief is daar in 2016 al in genomen. Op dit moment werkt zo'n 15% van de doelgroep banenafpraak in de onderwijsbranche. Een bijkomend voordeel van een groei in het aantal garantiebanen in de onderwijsbranche is dat deze banen meetellen voor het aandeel van de overheidssector bij het realiseren van de banenafpraak. De overheidssector loopt bij de realisatie van de banenafpraak erg achter.

Arbeidsparticipatie van de doelgroep banenafpraak naar branche



Bron: Doelgroepenregister (2016)

Naast de bovengenoemde branches zien we mogelijkheden in een aantal branches waar traditioneel (een flink deel van de) functies voor lager opgeleiden beschikbaar zijn.

Door het aantrekken van de economie trekken ook het aantal vacatures in deze branches weer aan.

- Facilitair (Schoonmaak, servicecenters)
- Horeca en Catering
- Bouw (woning, asbest, sloop en grondwerk)
- Groenvoorziening

3.3 Overige mogelijkheden

Specifieke mogelijkheden:

- Service Center bedrijfsterreinen
Een pilot hiervoor op Mediapark/Omroeporganisaties is in ontwikkeling. Dit concept is bij succes ook geschikt voor andere bedrijfsterreinen

- Afvalverwerking en hergebruik
Rond de circulaire economie (o.a. textiel en kleine elektronische apparaten) ontstaan sociale ondernemingen waar kansen voor de doelgroep liggen
- De gemeentes in de regio zelf

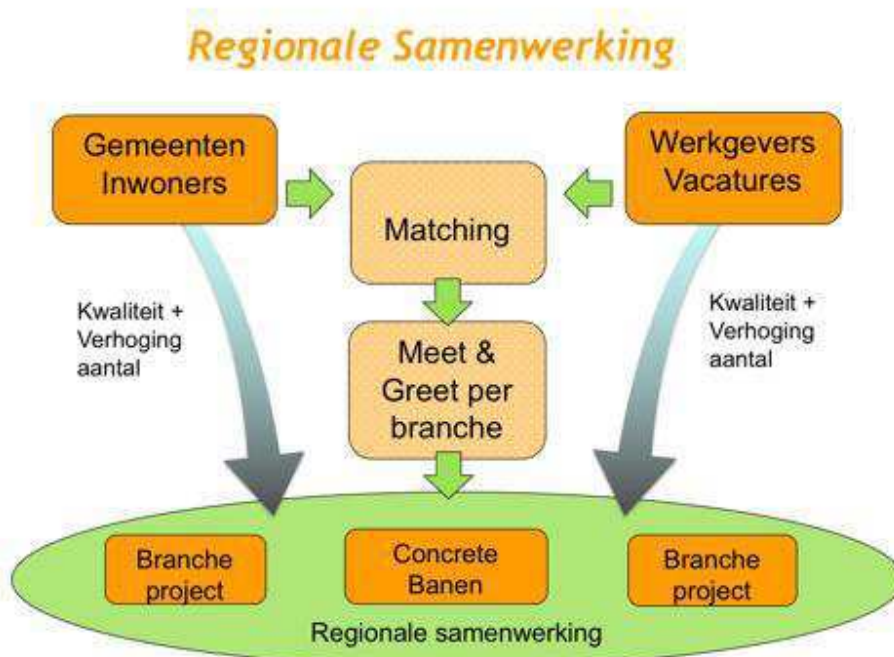
Als werkgever hebben de gemeentes een voorbeeldfunctie en mogelijkheden voor functiecreatie en de invulling van licht administratieve taken.

4. Banen realiseren

4.1 de aanpak

We staan een praktische manier van werken voor (zie onderstaande figuur) waarin we zowel de kant van de werkgevers als die van de kandidaten parallel en gelijktijdig betrekken, om daarmee van twee kanten de kwaliteit van de matching te optimaliseren. We leiden inwoners uit de doelgroep toe naar werk door te reageren op openstaande vacatures (de vraag van de werkgever) en zoeken tegelijkertijd op basis van de vraag van de inwoner naar passend werk in de regio.

Dit vraagt om een nauwe samenwerking met gemeenten en het WSP (UWV en gemeenten).



4.2 benadering van werkgevers: twee sporen

We gaan in de aanpak uit van een persoonlijke en maatwerkbenadering van werkgevers. We zetten in op het zoveel als mogelijk invullen van beschikbare werkgelegenheid door de doelgroep maar benaderen werkgevers ook actief om baanopeningen te creëren. We gaan dus uit van twee sporen:

Spoor 1

Daar waar er voor de doelgroep passende openstaande vacatures zijn, zullen wij deze vacatures zo veel als mogelijk door inwoners uit de doelgroep vervullen. We gaan direct bij het beschikbaar komen van de vacatures met werkgevers in gesprek. We richten ons op wat werkgevers nodig hebben om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen en proberen – in samenspraak met gemeenten – zoveel als mogelijk in die behoefte te voorzien. In ons gesprek met werkgevers zetten we in op kansen die er voor werkgevers zijn, instrumenten waar werkgevers gebruik van kunnen maken en nemen we zoveel als mogelijk rompslomp in het proces uit handen om de aanstelling ook echt te regelen.

Om te reageren op bestaande openstaande vacatures, is samenwerking met het WSP onontbeerlijk. We opereren vanuit het WSP en zorgen voor kennisoverdracht, zodat de WSP medewerkers de werkwijze structureel kunnen overnemen.

Afspraken met het WSP

Met het WSP (gemeenten en UWV) zijn een aantal afspraken gemaakt die moeten leiden tot een effectieve en afgestemde werkwijze:

- a. We gaan samen met accountmanagers op pad als we naar een werkgever gaan;
- b. Omgekeerd: als de accountmanagers een voor de doelgroep banenafpraak passende vacature tegenkomen, worden de aanjagers banenafpraak betrokken;
- c. De inzet van de aanjagers banenafpraak is een aanvulling op de reguliere dienstverlening en verantwoordelijkheid van het WSP. De medewerkers van het WSP blijven bij de bemiddeling van inwoners met een indicatie banenafpraak verantwoordelijk voor de bemiddeling en matching.
- d. De specifieke aanpak (per werkgever) wordt altijd in samenspraak met de accountmanagers uitgewerkt.
- e. We zorgen ervoor dat we de doelgroep kennen en uitvoeringsdiensten daar waar nodig ondersteunen in het kennen van de doelgroep. We staan nauw in contact met gemeenten om ervoor te zorgen dat we de juiste matches maken op bestaande vacatures.

Deze lijn in de aanpak sluit aan bij de huidige werkwijze van het WSP en biedt daarmee een versterking daarvan. De aanpak op basis van spoor 1 kan leiden tot het inzetten van spoor 2: het creëren van extra baanopeningen en het aangaan van werkgelegenheidsprojecten. We proberen in het gesprek met werkgevers (waar de openstaande vacature in de eerste instantie aanleiding voor was) meer mogelijkheden te creëren.

Spoor 2

We benaderen de werkgevers pro-actief om baanopeningen te creëren en werkgelegenheidsprojecten af te spreken. Dit doen we op basis van analyse van de arbeidsmarkt. We houden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gaten en spelen daarop in. Daar waar er niet direct vacatures open staan, maar er wel een potentiële vraag is/ontstaat/te creëren is, komen we op maat tot afspraken om (toekomstige) personeelsvraag met de doelgroep banenafpraak te vervullen. Dit doen we door samen met het WSP branchetafels te organiseren op basis waarvan we met groepen werkgevers tot werkgelegenheidsafspraken komen. Daarnaast benaderen we individuele werkgevers om in samenwerking werkgelegenheidsprojecten op te zetten en op maat baanopeningen te creëren.

Afspraken met het WSP

Voor deze Collectieve benadering van werkgevers per branche of per groep/thema hebben we met het WSP de volgende afspraken gemaakt

- We spelen in op de (bestaande en nieuwe) contacten en mogelijkheden/vraag/behoefte per branche/werkgeversgroep/thema .
- We bespreken vooral wat werkgevers nodig hebben om invulling te geven aan de banenafpraak. Dit faciliteren wij in samenwerking met gemeenten en UWV maximaal.
- We maken een maandelijkse planning waaruit blijkt welke branches/werkgevers we wanneer benaderen. Hierover koppelen we elke maand terug aan de Werkkamer.
- We combineren van bijeenkomsten van werkgevers met Meet & Greet van Onbeperkt aan de Slag. Hierdoor hoeven we werkgevers niet voor al te veel bijeenkomsten uit te nodigen.

4.3 Uitwerking collectieve benadering van Werkgevers per branche

Branche tafels

Voorstel is om voor de zomervakantie 2017 te beginnen met de volgende branches/onderwerpen:

- 4 juni 2017 Werken bij de overheid (gemeenten)
- 5 juni 2017 Werken bij de overheid (onderwijsinstellingen 1)
- 6 juni 2017 Werken bij de overheid (onderwijsinstellingen 2)
- 7 juni 2017 Werken bij de overheid (gemeenschappelijke regelingen)
- 11 juli 2017 Facilitair en schoonmaak.
- 12 juli 2017 (Detail)handel en administratie

We organiseren branchetafels en bespreken met de betreffende werkgevers welke mogelijkheden zij zien om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen. Tevens bevragen we de werkgevers actief naar wat zij nodig hebben om invulling te geven aan de banenafpraak en bezien we wat we kunnen afspreken om ze daarbij te helpen. Tijdens de branchebijeenkomsten praten we de branches bij over de banenafpraak en de inclusieve arbeidsmarkt en informeren we de werkgevers over de beschikbaarheid van instrumenten.

Bij de branchetafels bespreken we aan de hand van onderstaande routekaart de weg naar inclusief werkgeverschap en komen we tot afspraken met werkgevers.



We proberen de deelnemers aan de branchetafels zoveel als mogelijk aan elkaar te verbinden zodat zij – ook na de bijeenkomsten – met elkaar in contact blijven over het invullen van inclusief werkgeverschap en primair de banenafspraken.

Na de zomer organiseren we branchetafels met de branches:

- Vervoer en opslag
- ICT
- Eventueel andere branches

Individueel benaderen voor baanopeningen

We starten direct met het in gesprek gaan met werkgevers over baanopeningen. Dit doen we door:

- Met werkgevers te spreken over openingen die wij zien. We helpen werkgevers bij het inzien van mogelijkheden voor duurzame inzet van de doelgroep.
- Commitment en draagvlak te creëren bij werkgevers voor inclusief werkgeverschap. We helpen werkgevers motieven vast te stellen en deze uit te dragen.
- Met werkgevers te spreken over openingen die zij zien. We spelen hierbij direct in op wat werkgevers nodig hebben om de door hun geconstateerde openingen te realiseren.
- Werkgevers te informeren en adviseren over kansen en mogelijkheden. Ook in termen van voorzieningen/ondersteuning waar werkgevers aanspraak op kunnen maken.
- Werkgevers te informeren en adviseren over het financiële aspect: directe en indirecte kosten.
- Werkgevers te informeren over waar ze op moeten letten bij het aanstellen van iemand uit de doelgroep.
- Werkgevers eventueel warm overdragen naar hulp en ondersteuning van derden. Denk aan bijvoorbeeld de inzet van jobcoaching etc.

Na elk gesprek laten we naslaginformatie achter voor werkgevers waarin de belangrijkste aspecten uit het gesprek in verwerkt staan.

Op korte termijn starten we met het plannen van gesprekken met de volgende werkgevers.

Onderstaande lijst is niet limitatief en wordt de komende tijd in samenwerking met het WSP aangevuld:

Handel en administratie

Albert Heijn, Plus supermarkten, Hema, Maxis Muiden, Gamma bouwmarkt, Nike, diverse regionale supermarkten, Abn Amro bank, Rabo Bank, de Hypotheekshop, Stichting Waarborgfonds Woningbouw, Legal and General, Independer, Meeus assurantien

Vervoer en opslag

Dijkstra Transport, Sandd Hilversum, TNT Post, Kuiper verhuisbedrijf, Transportbedrijf Cito, van Roemburg Transport

ICT

Xebia, Onguard, Pylades, Almsys, Leanapps, Nivo Engineering, Kadenza, Trekwerk, Hands on, SAS Institute, de diverse omroeporganisaties en mediabedrijven op en rond het mediapark

Gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en het Onderwijs

Tevens zullen we onderwijsinstellingen, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen benaderen om de mogelijkheden voor het realiseren van de banenafspraken te verkennen. Dit omdat gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en het onderwijs meetellen met de realisatie van de overheidssector en de realisatie binnen de overheidssector erg achterloopt. We zullen de volgende partijen benaderen.

Onderwijsinstellingen:

CVO Gooi, Donnerschool, GSF, Alberdinck Thijm, Asko, Proceon, Mozarthof, ROC, De Hoeksteen, Luzac, NCOI, Schoolvereniging Gooiland, Hilversumse Montessori Scholen, R.K. onderwijs Bussum, R.K. onderwijs Naarden

Basisscholen in de gemeente Blaricum

Katholieke basisschool Bernardus
Openbare Basisschool Bijvanck
Openbare Basisschool Blaricum
Protestants-Christelijke Basisschool De Levensboom

Basisscholen in Gooise Meren

Gooilandschool
De Vondelschool
Rooms-Katholieke Basisschool De Hoeksteen
Protestants-Christelijke Basisschool Julianaschool Kwartellaan
Juliana Daltonschool
Katholieke Montessorischool
Rooms-Katholieke Basisschool Sint Vitus
Openbare Basisschool Koningin Emma
Vrije School Michael
Protestants-Christelijke Basisschool
Bussumse Montessorischool
Sint Jozefschool
Openbare Basisschool Vinkenbaan
Openbare Basisschool P.C. Hooft
Oranje Nassauschool
Basisschool KinderRijk
Comeniusschool
Godelindeschool
Interconfessionele Basisschool De Tweemaster
Protestants-Christelijke Rehobothschool
Rooms-Katholieke Basisschool Minister Cals

Middelbare scholen in de gemeente Gooise Meren

Sint Vitus College
Willem de Zwijger College
De Fontein
Goois Lyceum
Sint Vituscollege
Wellantcollege

Basisscholen in de gemeente Eemnes

Openbare Basisschool De Zuidwend
Protestants-Christelijke Basisschool De Wegwijzer
Jenaplanschool Het Noorderlicht
Katholieke Basisschool De Mariaschool
Jenaplanschool De Hobbitstee
Openbare Basisschool Merlijn

Basisscholen in de gemeente Hilversum

Islamitische basisschool Al Islam
Rooms-Katholieke Basisschool
Hasseltschool
Nassauschool
Wilhelminaschool

Basisschool Titus
Gereformeerde Basisschool De Wegwijzer
Christelijke Brede Basisschool Avonturijn
Openbare Basisschool De Dubbeldekker
Jenaplanschool De Wilgetore
Dr. ir C. Lelyschool
Openbare Basisschool Elckerlyc
Godelinde Schoolvereniging
Fabritiuschool
Goudenregenschool
Goudenregenschool
Hilversumse Schoolvereniging
Jan van Rijckenborghschool
De Gooise Daltonschool
KinderCampus
Openbare Basisschool Lorentzschool
Montessorischool Centrum
Montessorischool Zuid
Openbare Basisschool JP Minckelers
Van Leeuwenhoekschool
Violenschool

Middelbare scholen in de gemeente Hilversum

A. Roland Holst College
Alberdingk Thijm College
Alberdingk Thijm Mavo
International School Hilversum
College de Opmaat
Comenius College
De Savornin Lohmanschool
Gemeentelijk Gymnasium
Gooise Praktijkschool
Hilfertsheem-Beatrixschool
St. Aloysiuscollege
Groot Goylant

Basisscholen in de gemeente Huizen

Montessorischool De Gouden Kraal
Openbare Basisschool De Werf
Kamperfoelieschool
Tweede Montessorischool
Protestants-Christelijke Basisschool De Parel
Rooms-Katholieke Basisschool De Tweemaster
Protestants-Christelijke Basisschool De Ark
Protestants-Christelijke Basisschool Eben-Haëzer
Protestants-Christelijke Basisschool Rehoboth
Rooms-Katholieke Basisschool De Springplank
Protestants-Christelijke Basisschool van der Bruggen School
Dr. Maria Montessorischool
Openbare Basisschool De Flevoschool

Middelbare scholen in de gemeente Huizen

Erfgooiers College

SG Huizermaat

Basisscholen in de gemeente Laren

Basisschool De Ploeg
Protestants-Christelijke Basisschool De Scheper
Rooms-Katholieke Basisschool De Binckhorst-Sint Jan
Montessorischool De Larense
De Gooische School

Middelbare scholen in de gemeente Laren

College De Brink
Laar & Berg

Middelbare school in de gemeente Weesp

Vechtstede College

Basisscholen in de gemeente Weesp

Openbare Basisschool De Triangel
Basisschool De Terp
Basisschool de Hobbedob
Protestants-Christelijke van de Muelen Vastwijkschool
Protestants-Christelijke Basisschool Kors Breijer

Basisscholen in de gemeente Wijdmeren

Openbare Basisschool Curtevenne
Samenwerkingsschool De Catamaran
Openbare Basisschool De Linde
Christelijke Nationale Basisschool Warin
Protestants-Christelijke Basisschool De Regenboog
Christelijke Rehobothschool
Protestants-Christelijke Mr. J. Terpstraschool
Rooms-Katholieke Jozefschool
Rooms-Katholieke Basisschool St. Antonius
Joseph Lokinschool
Jenaplanschool De Sterrenwachter
Openbare Basisschool Meester Kremerschool

Gemeenten

Gemeente Blaricum
Gemeente Gooise Meren
Gemeente Eemnes
Gemeente Hilversum
Gemeente Huizen
Gemeente Laren
Gemeente Weesp
Gemeente Wijdmeren

Gemeenschappelijke regelingen

1. N.V Bank Nederlandse Gemeenten
2. Vitens N.V.
3. Werkvoorzieningschap Tomingroep
4. Regionaal Bureau Leerlingzaken
5. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek

6. Regio Gooi en Vechtstreek
7. Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek
8. Gemeenschappelijke raad voor het openbare
9. Bibliotheekwerk Bussum en Naarden
10. Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
11. Gemeenschappelijke regeling Streekarchief
12. Coöperatie Gastvrije Randmeren U.A.
13. Gemeenschappelijke regeling samenwerking sociale zaken 2008
14. Gemeenschappelijke regeling BEL
15. Rioolwaterzuiveringsinstallatie Gooiergracht en vijzelgemaal Eemmeer

Overig

Voor de branches Facilitair (Schoonmaak, servicecenters), Horeca en Catering, Bouw (woning, asbest, sloop en grondwerk) en Groenvoorziening (in ieder geval Tomingroep) zal dit nog nader worden ingevuld.

Smaakmakers

Aan werkgevers die besluiten om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap wordt direct het smaakmakers compliment gekoppeld.

5. Transparant maken doelgroep

Om de vacatures en nieuwe banen te kunnen invullen is een goed zicht op de beschikbare inwoners in de doelgroep banenafpraak nodig.

Daarom zullen we het gesprek aangaan met de teammanagers en recruiters/klantmanagers van de gemeenten, om inzicht te krijgen in de manier waarop werving & selectieprocessen zijn vormgegeven en waar daarin verbeteringen mogelijk zijn. Daar waar er knelpunten worden ervaren, ondersteunen we gemeenten bij het realiseren van oplossingen.

Voor de transparante matching van vacatures en kandidaten is een goede vindbaarheid van kandidaten essentieel. Hiervoor zijn twee zaken van belang:

1. Er worden vanuit de uitvoeringsdiensten voldoende mensen doorverwezen naar UWV voor een indicatie banenafpraak.
2. De doelgroep banenafpraak staat in de kandidatenverkenner geregistreerd zodat zij vindbaar zijn voor werkgevers.

Er worden vanuit de uitvoeringsdiensten voldoende mensen doorverwezen naar UWV voor een indicatie banenafpraak

We zorgen ervoor dat er cursussen komen voor gemeentelijke consulenten over de doelgroep banenafpraak. Dit om te borgen dat de consulenten voldoende geëquipeerd zijn om te herkennen dat een inwoner mogelijk onder de doelgroep valt en deze inwoner succesvol wordt doorverwezen naar UWV voor een indicatie. Bij het vergroten van de kennis van uitvoeringsdiensten over de banenafpraak maken we gebruik van de hiervoor beschikbare arbeidsdeskundige van het UWV. Tevens stellen we een handboek op wat gemeenten kan ondersteunen bij het maken van een juiste selectie voor de doorverwijzing.

De doelgroep banenafpraak staat in de kandidatenverkenner geregistreerd zodat zij vindbaar zijn voor werkgevers

De kandidatenverkenner

De kandidatenverkenner is een systeem waar werkgevers gebruik van kunnen maken als zij zoeken naar personeel uit de doelgroep. De werkgever gaat naar werk.nl en selecteert zijn gewenste functievaardigheden. Er verschijnen maximaal 200 kandidaat profielen (alleen doelgroepregister) geanonimiseerd.

De werkgever kan maximaal 5 kandidaten selecteren (soort bestelprocedure). Zijn verzoek komt binnen bij een accountmanager van het werkgeversservicepunt. De accountmanager zorgt voor verdere "koppeling" begeleiding en eventuele matching.

Met gemeenten is afgesproken dat zij voor de doelgroep banenafpraak aansluiten bij de kandidatenverkenner. De technische aansluiting is inmiddels gerealiseerd. De inhoudelijke registratie is afhankelijk van kennis van de doelgroep en voldoende inwoners met een indicatie in het bijstandsbestand hebben (zie hiervoor de passage over het doorverwijzen van inwoners voor een indicatie banenafpraak). Daarnaast is het van belang dat consultants van gemeenten weten hoe de kandidatenverkenner werkt en daarmee kunnen werken.

Ondersteuning van gemeenten

Door enerzijds de schakel te zijn tussen gemeenten en de programmaraad en door anderzijds zelf in de nodige ondersteuning te voorzien, ondersteunen we gemeenten bij het toepassen van de kandidatenverkenner. We ondernemen de volgende acties:

1. Fungeren als schakel tussen gemeenten en de programmaraad om ondersteuning van de programmaraad in te zetten.
2. Organiseren van regionale cursussen over de werking van de kandidatenverkenner.
3. Ondersteuning op maat bieden/organiseren voor medewerkers van gemeenten die met de kandidatenverkenner moeten werken.

Tenslotte zullen we met werkgevers communiceren over de beschikbaarheid van de verkenner.

Ondersteuning van de Programmaraad

De programmaraad levert dienstverlening aan gemeenten om de kandidatenverkenner te gebruiken. De kandidatenverkenner bestaat uit de volgende acties:

- Ze kan arbeidsmarktregio's adviseren over (het aanpassen van) werkprocessen en het gebruik van de systemen UWV Portaal voor Gemeenten; Sonar en WBS.
- Na een introductiegesprek met uitvoering, managers en eventueel bestuurders stelt de Vliegende Brigade een plan van aanpak op. Indien gewenst gebeurt dit in samenspraak met het regionale projectteam.
- Het vindbaar maken van de kandidaten wordt ondersteund door middel van de toolkit 'Transparantie banenafpraak'. Deze toolkit – die is samengesteld door de Vliegende Brigade - is te vinden op het Gemeentelijke Informatie Portaal (GIP), een applicatie binnen het UWV Portaal.
- De toolkit bevat materiaal om het 'transparant maken' van kandidaten via de systemen van het UWV Portaal voor Gemeenten te ondersteunen. Denk aan werkinstructies, PowerPoint-presentaties en voorbeeldteksten voor bijvoorbeeld uitnodigingen aan kandidaten.
- De Vliegende Brigade helpt arbeidsmarktregio's verder door het geven van workshops, het monitoren van het aantal klantprofielen, het uitvoeren van kwaliteitscontroles en het beantwoorden van vragen (hulplijn).
- De Vliegende Brigade promoot ook het gebruik van de onlangs gelanceerde kandidatenverkenner banenafpraak. Dit instrument helpt werkgevers en intermediairs om inzicht te krijgen in de doelgroep van de banenafpraak en om snel en gemakkelijk kandidaten te vinden die mogelijk goed bij een organisatie passen.

Zeer recent is bekend geworden dat er voor dit onderwerp ook een separaat budget van 88.500 euro voor 2017 voor de regio beschikbaar is gekomen.

In overleg met de uitvoeringsdiensten en de opdrachtgever zal hier een apart voorstel over worden uitgewerkt.

6. Ondersteunende activiteiten

Om de hiervoor aangegeven doelen te kunnen realiseren worden de volgende ondersteunende activiteiten uitgevoerd.

1. kort (voor-)onderzoek naar aanpak elders in het land
We voeren een benchmark uit van good practices in het land, mede op basis van informatie ontvangen van de Programmaraad. We voeren een Quick-scan uit naar succesvolle aanpakken en initiatieven in het land die mogelijk toepasbaar zijn in de regio. We doen vervolgens voorstellen over het overnemen van activiteiten en initiatieven die aantoonbaar leiden tot goede resultaten.
2. Vergroten bekendheid/communicatie rond banenafspraken
Doel beschrijven: In samenspraak met de communicatie adviseur zal de banenafpraak en de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt onder de aandacht bij werkgevers(-netwerken) worden gebracht. Dit zal onder meer geschieden door :
 1. een korte flyer te ontwikkelen met daarin kernachtig een beschrijving van de banenafpraak, mogelijke instrumenten en de dienstverlening van het WSP.
 2. Opstellen van wekelijkse nieuwsberichten op de website van het WSP met informatie voor werkgevers over de inclusieve arbeidsmarkt en de banenafpraak.
 3. Via Social Media (twitter, Face-book) naast de werkgevers ook de doelgroep met actuele informatie bereiken en daarmee meer traffic op de website te bewerkstelligen
 4. Een daarnaast door een (twee-) maandelijkse digitale nieuwsbrief op te stellen waardoor periodiek informatie naar werkgevers kan worden verspreid
3. Bijeenkomsten voor Smaakmakers
Voor de groep smaakmakers zullen een 3-tal netwerkborrels gecombineerd met masterclasses/workshops worden georganiseerd. De onderwerpen van de workshops zullen in overleg met de werkgevers worden bepaald. Er zal er 1 voor de zomer en twee na de zomer plaatsvinden.
In overleg zullen ook andere ondernemersnetwerken zoals MVO Gooisemeren en Hilversum Werkt hierbij worden betrokken/uitgenodigd.
4. Harry (initiatief van CNV) wordt uitgewerkt en in de Regio uitgerold
Hierover moet nog overleg met de vertegenwoordiger van het CNV; ook hier zal worden gekeken hoe Harry al in andere regio's succesvol is ingevoerd, en of die aanpak ook bruikbaar is voor de regio.

De resultaten en verdere uitwerking van de ondersteunende activiteiten zullen in de maand mei en juni worden vormgegeven en in de voortgangsrapportages van het project worden meegenomen.

7. Duur en planning

De inzet van Uitvoerend Projectleider Banenafpraak zal voornamelijk zijn vanaf medio april tot en met 31 december 2017, voor een inzet van gemiddeld maximaal 3,5 dagen per week.

De 3,5 dagen worden ongeveer gelijkmatig verdeeld over twee personen, Erik Nanninga en Theo Dijt. Het accent van de activiteiten van Erik zal zwaarder richting op de werkgeversbenadering zijn en die van Theo zwaarder richting de interne organisatie, WSP, UWV en Gemeenten.

De komende twee maanden zullen mede op basis van de ervaringen bij de uitvoering van de activiteiten de planning van de branche-bijeenkomsten voor het najaar worden ingepland.

8. Overleg, rapportage en tussen-evaluatie

Verder stellen we voor om ieder twee weken een werkoverleg met de opdrachtgever te hebben, na verloop van tijd kan dat mogelijk naar één keer per drie weken
Gedurende het project zal op maandbasis een beknopte voortgangsrapportage worden opgesteld. Per kwartaal is een formele tussen-evaluatie van het project gepland, waarbij de bereikte resultaten zullen worden getoetst ten opzichte van het plan.
We doen de Werkkamer per kwartaal voortgangsrapportages toekomen.

9. Financiën

Naast het budget voor de inzet van de projectleider worden op dit moment alleen out-of-pocket kosten voorzien voor;

- | | |
|---|---------|
| a. Communicatie : drukken folders en mogelijk ander materiaal | € 3.000 |
| b. Bijeenkomsten : kosten van catering, eventuele zaalhuur etc. | € 8.000 |

Besteding hiervan vindt in overleg met de opdrachtgever plaats. Geadviseerd wordt de kosten te dekken uit het budget van de Werkkamer.

Bijlage 1: Prestaties aanjager(s) banenafpraak G&V

Activiteit (naast reguliere taken van het WSP)	Wie verantwoordelijk voor de organisatie	Wanneer?	Minimale prestatie april – december 2017
<p>Het actief creëren van baanopeningen door concrete werkgelegenheidsprojecten af te spreken. Onder andere op basis van de hierboven genoemde analyse worden met name werkgevers in de groeisectoren benaderd om werkgelegenheidsprojecten mee af te spreken. Deze werkgelegenheidsprojecten gaan niet alleen over het vervullen van (toekomstige) vacatures, maar (juist) ook over het inzetten van slimme maatregelen waardoor mensen met een arbeidsbeperking/een indicatie banenafpraak zo worden ontwikkeld/omgeschoold, dat ze op (voorheen niet aansluitende banen) matchen op beschikbaar werkgelegenheid. De werkgelegenheidsprojecten spelen niet alleen in op een bestaand personeelsvraag bij werkgevers. Met de werkgelegenheidsprojecten wordt ook proactief ingespeeld op toekomstige personeelsvraagstukken bij werkgevers.</p>	<p>Uitvoerend projectleider banenafpraak.</p>	<p>Doorlopend in 2017</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We gaan minimaal 10 kwalitatieve werkgelegenheidsprojecten aan en zorgen voor afspraken voor minimaal 50 banen/vacatures. 2. Er worden minimaal 45 kwalitatieve banen (een baan telt minimaal 25.5 uur per week) gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep banenafpraak. Dit betekent dat mensen daadwerkelijk aan het werk zijn op deze banen. 3. Nadrukkelijke sturing op de werkgelegenheidsprojecten. Vinger aan de pols bij werkgevers, het WSP en de uitvoeringsdiensten. Per werkgelegenheidsproject nadrukkelijke afspraken maken over monitoring en sturing. 4. De mogelijke instrumenten om mensen uit de doelgroep 'arbeidsfit' te maken worden in kaart gebracht. 5. Er volgen voorstellen over de inzet van deze instrumenten om mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen. 6. Harry (initiatief van CNV) wordt uitgewerkt en bij werkgevers in de regio uitgerold. 7. Het uitwerken en regisseren van een communicatiecampagne over de banenafpraak. Het treffen van maatregelen om de banenafpraak en het WSP onder werkgevers bekend te maken. Dit in nauwe samenwerking met het WSP, de lokale modellen en communicatieadviseurs van gemeenten. 8. Op uitvoerend niveau coördineren en regisseren

			van de realisatie van de banenafspraken. 9. Voorstellen doen aan de Werkkamer over het oppakken van uitvoerende projecten om de banenafspraken te realiseren. Bij elke Werkkamer minimaal 2 voorstellen met maatregelen.
3 informatie bijeenkomsten voor werkgevers in de marktsector over de banenafspraken/inclusief werkgeverschap/de participatiewet.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.	Mei 2017 September 2017 December 2017	3 bijeenkomsten voor werkgevers. In de maanden juni, september en december. Hierbij zo veel als mogelijk de verbinding leggen met meets and greets in het kader van onbeperkt aan de slag.
3 bijeenkomsten voor overheidsinstellingen over de banenafspraken/inclusief werkgeverschap.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.		3 bijeenkomsten voor werkgevers. In de maanden juni en oktober.
Het organiseren van 3 netwerkborrels voor smaakmakers. Deze borrels bestaan uit een inhoudelijk deel/een masterclass en een netwerkdeel. Smaakmakers kunnen gratis deelname aan masterclasses en workshops over onderwerpen die werkgevers zelf aandragen. De inventarisatie van waar deze masterclasses over moeten gaan wordt door de uitvoerend projectleider gedaan.	Uitvoerend projectleider Werkkamer.	April 2017 November 2017	3 netwerkborrels: mei, september, november.
Een korte flyer ontwikkelen met daarin kernachtig een beschrijving van de banenafspraken, mogelijke instrumenten en de dienstverlening van het WSP.	Uitvoerend projectleider Werkkamer en een communicatieadviseur	Januari 2017	Flyer ontwikkelen.
Opstellen maandelijks/tweemaandelijks digitale nieuwsbrieven met informatie voor werkgevers over de inclusieve arbeidsmarkt en de banenafspraken. De dienstverlening van het WSP wordt onder de aandacht gebracht. Er is aandacht voor persoonlijke verhalen van werkgevers en werkzoekenden. Tevens wordt het netwerk van Smaakmakers hier optimaal voor benut.	Uitvoerend projectleider Werkkamer en een communicatieadviseur	Elke maand per februari 2017	Zeswekelijkse nieuwsbrief opstellen.

<p>Gemeenten in onze regio zijn bezig met de aansluiting op de kandidatenverkenner. Via de kandidatenverkenner worden mensen met een indicatie banenafpraak, aan de hand van digitale profielen, vindbaar gemaakt voor werkgevers. Waar nodig biedt de programmaraad ondersteuning bij het vullen van de kandidatenverkenner. Het aanmaken van e-portfolio's via de kandidatenverkenner vergemakkelijkt het matchen van werkzoekenden aan vacatures van werkgevers.</p>	<p>Gemeenten. Uitvoerend projectleider Werkkamer jaagt aan en ondersteunt.</p>	<p>Activiteit is ingezet. Doorlopend in 2017.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultaat: gemeenten voeren standaard de kandidatenverkenner in. 2. Ondersteuning bieden aan uitvoeringsdiensten om de kandidatenverkenner te vullen. 3. Informeren van uitvoeringsdiensten. Vergroten van de kennis over de banenafpraak/de doelgroep. Kennissessies beleggen. Overleggen voeren. 4. Ervoor zorgen dat uitvoeringsdiensten altijd weten welke mensen in het doelgroepenregister geregistreerd staan. Ervoor zorgen dat deze werkzoekenden ook bij het WSP bekend zijn, zodat daar bij de werving en matching rekening mee gehouden kan worden. Hier goede procesafspraken over maken. 5. Indien gewenst door gemeenten: Opzetten van een taskforce banenafpraak. Binnen deze taskforce zitten de uitvoeringsdiensten, het wsp en de projectleider banenafpraak, De taskforce pakt samen knelpunten op die spelen bij de uitvoering van de banenafpraak. 6. Tweewekelijkse voortgangsgesprekken met de teamleiders van de uitvoeringsdiensten over de voortgang van het inzichtelijk maken van de doelgroep, het aanmelden op vacatures, 7. Tweemaandelijks bij het directieoverleg aanschuiven om de voortgang te bespreken.
---	--	---	--