



Algemeen	
Onderwerp	Actieplan 2019-2020
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Renée Gunst
Eenheid	Sturing
E-mail	r.gunst@regiogv.nl
Datum	1 mei 2019

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Akkoord gaan met de richting van het concept actieplan banenafspraken 2019-2020.
Voorstel 2.	Actielijnen bespreken.
Voorstel 3.	Ermee instemmen dat voor de vaststelling van het actieplan het volgende proces wordt gevolgd: <ul style="list-style-type: none"> - Naar aanleiding van de bespreking wordt het plan aangepast - Het plan wordt in juni als conformstuk per e-mail ter vaststelling aan de Werkkamer aangeboden.

Toelichting

Beknopte toelichting

Als opvolging van het actieplan 2017-2018 wordt het actieplan 2019-2020 opgesteld om een blijvende impuls te geven aan de Banenafspraken. Het plan bevat een beschrijving van de huidige situatie, gedane acties en de speerpunten voor komende 1,5 jaar.

We zien dat afgelopen jaren een goede basis is gelegd door de kandidaten in beeld te brengen en de informatievoorziening naar werkgevers, consultants en WSP-medewerkers te optimaliseren en knelpunten in de uitvoering op te pakken. Deze goede basis zien we terug in het feit dat de doelstelling voor 2018 voor 91% is behaald. Daarnaast signaleren we ook dat het aantal (makkelijk) bemiddelbare kandidaten afneemt. Dit vergroot de mismatch tussen eisen vanuit de werkgever en de capaciteit van de kandidaten. Ook maakt dit het creëren van grote werkgelegenheidsarrangementen lastig, er moet aangesloten worden bij de individuele wensen en mogelijkheden van de kandidaat. Een oplossing voor de mismatch is het focussen op competenties en onderscheid te maken in kerntaken en taken die te leren zijn. Een groot aantal kandidaten verliest het werk. In het vierde kwartaal van 2018 vonden 56 mensen werk en verloren 47 mensen werk, hier valt dus veel winst te behalen. En de banen binnen de overheid blijven achter en binnen de Smaakmakers missen we werkgevers in sectoren die aansluiten op het interessegebied van de kandidaten.

Om op deze signalen in te spelen is gekozen om de komende 1,5 jaar de focus te leggen op ten eerste het behoud van banen, het werven van werkgevers in specifieke sectoren en daarbij op te halen wat belangrijke competenties zijn, werkgevers bedanken en de banenafspraken op een positieve manier op de agenda te houden.

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Concept actieplan 2019-2020



Concept actieplan 2019-2020 Banenafspraken

Inhoud

ACTIEPLAN 2019-2020 BANENAFSPRAAK	1
AANLEIDING	1
WAT IS DE BANENAFSPRAAK EN WIE VALLEN ERONDER?	1
DOELGROEP	2
<i>Participatieladder kandidaten</i>	2
<i>Interesse en opleidingsniveau kandidaten</i>	2
<i>beperking kandidaten</i>	3
MAATWERK	3
ONTWIKKELINGEN	3
VERANDERING REGELGEVING BANENAFSPRAAK	3
ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN	4
<i>Veranderende beroepen</i>	4
<i>Nadruk op hoger beroepsniveau</i>	4
<i>Werkbehoud, de uitdaging</i>	4
<i>Onze kandidaten en de arbeidsmarkt</i>	5
WAAR STAAN WE NU	5
RESULTATEN IN CIJFERS	5
<i>Resultaten Overheid</i>	6
<i>Markt</i>	6
RESULTATEN IN ACTIES.....	7
SPEERPUNTEN	8
ACTIES	8

Aanleiding

In 2017 was de basis voor het uitvoeren van acties rondom de Banenafspraken het Actieplan. Dit stuk bevat een uitgebreide arbeidsmarktanalyse, op basis waarvan concrete maatregelen zijn opgesteld. Ondertussen zijn we twee jaar verder en is er al veel opgepakt. Voor de jaren 2019-2020 wordt opnieuw een actieplan opgesteld. De basis hiervoor is een korte samenvatting van de huidige arbeidsmarktontwikkelingen, een terugblik waarop is ingezet afgelopen jaren met vervolgens de vertaling naar de focus voor komende twee jaar.

Wat is de banenafspraken en wie vallen eronder?

De banenafspraken is in 2013 ingegaan met het doel om in 2026 125.000 extra banen gecreëerd te hebben voor mensen met een beperking, zoveel mogelijk bij 'gewone werkgevers'. Een baan in het kader van de banenafspraken telt mee als het 25,5 uur omvat. Met een registratie in het doelgroepenregister is het voor werkgevers financieel aantrekkelijker om deze kandidaten aan te nemen.

Doelgroep

De doelgroep banenafpraak is een aparte groep binnen de Participatiewet. Aan deze groep is een speciale indicatie verbonden, die UWV afgeeft. Het gaat om mensen met arbeidsvermogen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Eind 2018 stonden 1777 personen ingeschreven in het doelgroepenregister.

- 92 vanuit WSW indicatie
- 1128 vanuit Wajong
- 557 vanuit Participatiewet

Participatieladder kandidaten

De kandidaten zijn in Sonar op een trede van de participatieladder gezet. De kandidaten van wie de trede onbekend is zijn voornamelijk kandidaten die niet bekend zijn bij de gemeenten en die niet hebben gereageerd op een eerdere oproep van de gemeente. Besloten is dat deze kandidaten verder niet actief benaderd gaan worden door de gemeente. Opvallend is dat het aantal kandidaten op trede 4 en 5 relatief hoog is bij het UWV(29%) maar bij de gemeenten relatief laag (9%)

	Totaal	UWV	Gemeente
Trede 1 (niet gebruikt)	-	-	-
Trede 2 (lange afstand)	239	293 (26%)	98 (20%)
Trede 3 (studerend)	171	34 (3%)	22 (4%)
Trede 4 (niet gebruikt)	-	-	-
Trede 5 (bemiddelbaar)	271	23 (2%)	47 (9%)
Trede 6 (werkt)	494	519 (46%)	169 (34%)
Trede Onbekend	290	169 (15%)	167 (33%)
Medische behandeling	90	90 (8%)	-
	1607	1104	503

Interesse en opleidingsniveau kandidaten

Als we inzoomen op de kandidaten op trede 4 en 5 zien we dat de meeste kandidaten aansluiting zoeken in de sectoren Handel & Administratie, Techniek & ICT en Horeca & Huishouding. De top 3 voor kandidaten van gemeenten en UWV verschilt wel. Aansluiten bij de interesses van de kandidaten is erg belangrijk, want wanneer een baan niet past in het interessegebied is de kans op uitval zeer groot. Het opleidingsniveau verschilt ook sterk, waarbij opvallend is dat het opleidingsniveau van veel kandidaten onbekend is. Daarna heeft de grootste groep enkel basisonderwijs gevolgd.

	Gemeenten	UWV
1	Techniek & Productie	Handel & administratie
2	Gezondheidszorg, welzijn & persoonlijke verzorging	Techniek en productie
3	Handel & administratie	Horeca & huishouding

TREDE 4 & 5	TOTAAL	UWV	Gemeente
(Onbekend)	25	18	7
Automatisering en ICT	10	8	2
Gezondheidszorg, welzijn en persoonlijke verzorging	44	36	8
Handel en administratie	85	78	7
Horeca en huishouding	54	50	4
Landbouw, natuur en milieu	23	19	4
Onderwijs, cultuur en wetenschap	9	8	1
Openbaar bestuur, veiligheid en rechtspraak	2	2	0
Opslag en transport	43	39	4
Personeel, organisatie en strategie	1	1	0
Taal, media en communicatie	5	5	0
Techniek en productie	68	58	10
Toerisme en recreatie	4	4	0
	373	326	47

Opleidingsniveau	TOTAAL
(Onbekend)	679
Basisonderwijs	116
Havo/Vwo	78
MBO 1	85
MBO 2	103
MBO 3	56
MBO 4	88
Algemeen MBO	71
Hbo	61
Universiteit	22

beperking kandidaten

Hierbij is opvallend dat de meeste van deze kandidaten in het doelgroepregister staan vanwege een vorm van autisme of psychische klachten en veel minder om fysieke beperkingen. Ook – maar vaak inherent hieraan – is er een grotere interesse voor ICT, administratief werk en archivering.

Maatwerk

Kijkend naar de kenmerken van de kandidaten, valt op dat de interesse, opleidingsniveau en beperkingen erg divers zijn. Maatwerk is dus voor een groot deel van de doelgroep uiterst belangrijk. Dit betekent dat grote arrangementen met werkgevers niet passend is bij wat de kandidaten nodig hebben. Individuele trajecten met veel oog voor de persoon is nodig om de juiste aansluiting te vinden tussen werkgever en kandidaat om duurzame werkplekken te creëren. Jobhunting en jobcarving is nodig om deze werkplekken te realiseren.

Ontwikkelingen

Verandering regelgeving Banenafspraken

Om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen heeft staatssecretaris Van Ark (SZW) een aantal veranderingen aankondigt. Met dit zogenoemde brede offensief komen er veel aanpassingen in de regelgeving en gaat er veel veranderen in de banenafspraken. Staatssecretaris Van Ark stelt haar contourenbrief in november 2018 onder meer een vereenvoudiging voor van de quotumregeling bij de uitvoering van de banenafspraken. Eén die werkgevers meer perspectief biedt om banen te creëren, die werkgevers voor elke baan die ze realiseren beloont en die de administratieve lasten voor werkgevers en de uitvoering vermindert. Samengevat betreft het de volgende voorstellen:

- Het onderscheid tussen de overheid en markt komt voor het realiseren van de banenafspraken te vervallen. En er komen bestuurlijke afspraken met overheidswerkgevers.

- De quotumregeling worden vormgegeven via een quotum en een heffing. Activering blijft daarbij een discretionaire bevoegdheid van het Kabinet.
- De loonkostensubsidie wordt vereenvoudigt naar één landelijke standaardmethodiek
- Werkgevers die invulling geven aan de banenafspraken krijgen een inclusiviteitsopslag. Ook komt er een individuele bonus voor werkgevers die wel banen realiseren

Arbeidsmarktontwikkelingen

Toenemende werkgelegenheid & krapte op de arbeidsmarkt

In de regio Gooi en Vechtstreek worden in 2019 112.000 banen verwacht. In het tweede kwartaal van 2018 stonden 4.500 vacatures open. De grootste vraag zit in de sectoren ICT, zorg & welzijn en detailhandel, andere belangrijke sectoren zijn groothandel en uitzendbureaus. De sterkst groeiende sectoren zijn bouwnijverheid, uitzendbureaus en ICT. In slechts een aantal sectoren neemt het aantal banen naar verwachting af, dit zijn financiële diensten, landbouw en industrie.

In onze arbeidsmarktregio is met name een dringend tekort aan loodgieters, verzorgenden intensieve geneeskunde, leerkrachten basisonderwijs en ICT-programmeurs. Daarnaast is er ook, net als landelijk, veel vraag naar vrachtwagenchauffeurs en elektriciens. Enkel voor managers en creatieve & taalkundige beroepen is een ruime arbeidsmarkt.

De tekorten zijn vaak het gevolg van een mismatch tussen functie-eisen en kwaliteiten van werkzoekenden. De functie-eisen zijn hoger door o.a. de digitalisering. Sociale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en digitale vaardigheden worden verwacht vanuit de werkgever.

Veranderende beroepen

De eenvoudige banen in de maakindustrie maken door automatisering steeds vaker plaats voor banen in de dienstverlenende sector. Voor deze banen zijn doorgaans soft skills nodig; goed kunnen samenwerken en goede communicatieve vaardigheden zijn hier bijvoorbeeld vaak belangrijk. Ook worden functie-eisen aangescherpt, waardoor er steeds meer voor nodig is om dit soort werk te kunnen doen.

Door digitalisering en de nadruk op duurzaamheid verdwijnen beroepen, veranderen banen maar ontstaan ook nieuwe beroepen. Zo leidt de verschuiving naar online-verkopen tot banengroei in logistiek (onder andere voor magazijnmedewerkers en koeriers), callcenters en webshops. En door de opkomst van duurzame energie en elektrische auto's vergroot de vraag naar beroepen in de technologische industrie en installateurs.

Nadruk op hoger beroepsniveau

Van alle vacatures in de Gooi en Vechtstreek is 4 op de 10 vacatures op beroepsniveau laag / basisvak-manschap, een derde op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en ruim een kwart op hoog niveau. Hiermee ligt in de Gooi en Vechtstreek sterker de nadruk op het hoger beroepsniveau, dan landelijk het geval is (22%).

Werkbehoud, de uitdaging

Uit onderzoek specifiek naar mensen met een arbeidsbeperking van Regioplan (2018) blijkt dat werkbehoud in een tijdelijk dienstverband en de overgang naar een vast dienstverband een complex proces is. In het volgende hoofdstuk komt naar voren dat dit ook voor onze regio een uitdaging is. Zo hebben, in het laatste kwartaal van 2018, 47 kandidaten het werk verloren.

Volgens het onderzoek van Regioplan zijn er doorslaggevende factoren, die in combinatie met andere factoren, het verschil maken. Denk hierbij aan goede sociale vaardigheden van de kandidaat maar ook een ondersteunend sociaal netwerk van ouders, vrienden of partner die werken stimuleren. (Regio in beeld, 2018)

Tabel 1. Factoren voor werkbehoud. Bron: Regioplan, Jonggehandicapten duurzaam aan het werk (2018)

Werkbehoud	Noodzakelijke voorwaarden	Mogelijk doorslaggevende voorwaarden
Jonggehandicapten	Inzet, Openheid	Uitstraling, Thuisituatie, Sociale communicatieve vaardigheden
Werkgevers	Bereidheid om functie aan te passen Passende begeleiding leidinggevende Acceptatie door collega's Draagvlak bij het management	Persoonlijke betrokkenheid, Bedrijfscultuur

Onze kandidaten en de arbeidsmarkt

Kijkend naar de sectoren en functies waar tekorten op zijn in onze regio, is het mooi om te zien dat dit redelijk overeenkomt met de interesse van de kandidaten. De mismatch tussen werkgevers en kandidaten speelt zich meer af rondom het opleidingsniveau en de (sociale) vaardigheden die worden verwacht vanuit werkgevers. Dit pleit ervoor om in gesprek met de werkgever de nadruk te leggen op de competenties van kandidaten en hierop te matchen, en de nadruk minder te leggen op opleidingsniveau, vakkennis en vaardigheden. Dit vraagt van werkgevers en kandidaten om goed te weten welke competenties zij zoeken en in huis hebben en wat er per functie nog geleerd kan worden 'on the job'.

Waar staan we nu

Kort samengevat geven de cijfers over het jaar van 2018 het volgende beeld.

- Eind 2018 zijn er 447 extra banen gerealiseerd, 91 % van de doelstelling ultimo 2018 (de landelijke realisatie ligt eind 2018 op 123 % van de doelstelling 2018)
- Deze banen worden 81% gerealiseerd in de reguliere markt, voor 13% via uitzendcontracten en detachering en voor 6% bij overheidsinstanties.
- 47 % van de doelgroep Participatiewet en Wajong werkt (landelijk: 43%)
- Het aantal mensen dat hun verliest is groot. 47 mensen hebben in het 4^e kwartaal het werk verloren, 49 mensen in het 3^e kwartaal, 41 in het 2^e kwartaal en 62 in het 1^e kwartaal.
- in 2018 zijn 22 personen ingestroomd via de praktijkroute (2017: 70 personen)
- Op een beschutte werkplek zijn in de regio 18 mensen aan het werk op 31 december 2018, 2 meer dan vorig kwartaal. SZW gaat uit van 31 beschutte werkplekken in de regio eind 2018.

Resultaten in cijfers

Het aantal gerealiseerde banen t.b.v. de Banenafspraken blijven achter. De groei verschilt sterk per jaar. Zo is in onderstaande tabel duidelijk dat in 2017 een ruime verdubbeling heeft plaatsgevonden van het aantal banen terwijl in 2018 er 103 banen zijn gecreëerd. Dit betekent dat in 2018 50% minder banen zijn gerealiseerd dan in 2017.

Doelstelling				Behaald
Jaar	Markt	Overheid	Totaal	Totaal
2015	114	36	150	124
2016	175	55	230	138
2017	288	85	372	344
2018	388	106	493	447
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	

Resultaten Overheid

Gemeenten

Alle gemeenten zijn benaderd over het realiseren van de banenafspraken in de eigen organisatie. Een recente inventarisatie naar de huidige stand van zaken laat het volgende beeld zien;

Goose Meren: 6 mensen met doelgroepregistratie in dienst, bij elkaar opgeteld; 171 uur per week, en zitten op schema quotum

Huizen: doordat mensen uit dienst zijn gegaan, lopen zij achter op quotum, hooguit 50%. Moeten opnieuw inventariseren maar hebben geen capaciteit.

Hilversum: 5 mensen (x 25.5 uur) in dienst en hadden er 10 (x 25.5 uur) moeten zijn.

Wijdereen: op schema, hoeveel uur precies volgt

Regio Gooi en Vechtstreek: volgt

Blaricum: volgt

Laren: volgt

Weesp: volgt

Onderwijs

Er is gesproken met de HR-professionals van de grootste onderwijsbesturen in onze regio. Elke maand is er contact met alle hoofden P&O van de grootste schoolbesturen. In het voortgezet onderwijs is gesproken met GSF, AT en CVO en in het primair onderwijs is gesproken met STIP, Proceon, AT en Talent Primair. Daarnaast is er al langer actief contact met het MBO College in Hilversum.

Tot nu toe is er één succesverhaal geweest bij STIP. Daar zocht men voor op het hoofdkantoor iemand die zich wilde bezighouden met het digitaliseren van de personeelsdossiers. Deze vacature is meegenomen in een speciaal vacatureoverzicht van het WSP en er zijn meerdere kandidaten aangemeld. Na een voorselectie van het WSP zijn twee kandidaten op gesprek geweest en is één van hen aangenomen. De aanstelling is voor de duur van het project (ongeveer 7 maanden) maar de kandidaat was blij dat hij weer meer ervaring kan opdoen.

Redenen voor het feit dat het bij andere instellingen nog niet is gelukt zijn geen formatieruimte, begeleidingstijd, geschikte werkzaamheden te vinden en het feit dat onderwijs de focus legt op andere veeleisende vraagstukken waaronder het lerarentekort. In dit kader wordt wel de samenwerking met UWV aangehaald om te onderzoeken of er kandidaten zijn met interesse voor het onderwijs. Hierbij wordt ingezet op activeren van de stille reserve, scholen van mogelijke kandidaten en voortgangsgesprekken voeren vanwege zij-instromers.

Markt

Er zijn op dit moment 52 smaakmakers uitgedeeld. De bedrijven die het keurmerk hebben mogen ontvangen komen uit zeer diverse branches. Wanneer we de Smaakmakers afzetten tegen de interessegebieden van kandidaten, is duidelijk dat we Smaakmakers missen in de Techniek, Gezondheidszorg, administratie en Horeca.

BRANCHE/RICHTING	AANTAL SMAAKMAKERS
Administratieve dienstverlening	2
Bouw	1
Detail- & groothandel	10
Groenvoorziening/hoveniers	5
Horeca	8
ICT	1
Media	1
Overheid & Onderwijs	6
Productie	8
Schoonmaak	1
Zorg	2
Overig	7

Resultaten in acties

Vanaf 2015 zijn er door de gemeenten, UWV en WSP verschillende acties ondernomen om uitvoering te geven aan de Banenafspraken. De nadruk heeft gelegen op onderstaande pijlers.

Kennis en deskundigheidsbevordering

Er is op verschillende manieren ingezet op interne kennisdeling rondom de Banenafspraken. Het doel hiervan was om de dienstverlening te optimaliseren en de diversiteit van de doelgroep te ondersteunen.

- Informatiebijeenkomst vanuit de Programmaraad voor gemeentelijke consultants en WSP medewerkers
- Masterclass voor WSP medewerkers
- Een informatiekaart ontwikkelt voor consultants en medewerkers WSP en doorlopend vernieuwd
- Ontmoetingsbijeenkomst met inwoners uit doelgroep Banenafspraken
- Er is in samenwerking met de Programmaraad een jaar-opleidingsprogramma voor gemeentelijke consultants ontwikkelt
- Er is een folder ontwikkelt met informatie over de Banenafspraken voor werkgevers

Knelpunten in uitvoering oppakken

Er is een regionale werkgroep banenafspraken ingesteld. Deze werkgroep bestaat uit uitvoerende functionarissen van gemeenten, het WSP, UWV en de regionale aanjagers. De werkgroep heeft als primaire opdracht om knelpunten die gemeenten ervaren bij het realiseren van de banenafspraken op te lossen.

Werkgevers benaderen

Werkgevers zijn actief benaderd voor het creëren van banen. Er is ingezet op het delen van kennis over de doelgroep om het beeld te nuanceren en het belonen van werkgevers die zich inzetten voor de doelgroep.

- Er zijn branchetafels georganiseerd voor het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, de groenvoorziening, de schoonmaakbranche, de autobranche, de gemeenten en partijen in de bouw.
- Smaakmakers is opgezet als label om inclusieve werkgevers te belonen en erkenning te geven. Er zijn 51 smaakmakers uitgedeeld en alle smaakmakers zijn opgenomen op de website van het WSP.
- Smaakmakers wordt doorontwikkeld. In 2019 staat een event in de planning over inclusief werkgeverschap. Hieruit volgt o.a. een nieuwe naam en nieuw logo.
- Er zijn twee meets&greetings georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Eén gezicht voor werkgevers
- Aanjagen in overheidssector

Harmoniseren instrumenten

- De definities van alle instrumenten van de gemeenten zijn afgestemd en onderlinge verschillen in kaart gebracht. Dit is verwerkt in een 'placemat' zodat consultants en WSP medewerkers de mogelijkheden duidelijk hebben en hierover hetzelfde communiceren,
- De Harrie helpt training is regionaal gratis aangeboden voor interne begeleiders van werkgevers. Harrie Helpt training: heeft 5x plaatsgevonden in 2017 en 2018

Doelgroep inzichtelijk maken

- Het totale cliëntenbestand is gescreend op de doelgroep banenafspraken
- Het bijstandsbestand is gescreend op de doelgroep banenafspraken
- Kandidaten zijn opgenomen in de kandidatenverkenner Sonar en er is een handleiding gemaakt om het gebruik van Sonar te vergemakkelijken.
- De aanjagers banenafspraken hebben in 2017 inzichtelijk gemaakt hoeveel potentiële baanmogelijkheden er in onze arbeidsmarktregio beschikbaar zijn voor de doelgroep banenafspraken en waar deze vacatures zich bevinden.
- Alle inwoners met een indicatie banenafspraken zijn geplaatst op een trede van de participatieladder

Speerpunten

Ondanks de groeiende werkgelegenheid en inzet van afgelopen jaren blijft het aantal banen voor de doelgroep van de Banenafpraak achter bij de doelstellingen. Conclusie is dat er afgelopen jaren een mooie basis is neergelegd met goede informatievoorziening, aandacht voor inclusieve werkgevers en het tackelen van knelpunten in de uitvoering. Bovenop deze stevige basis gaat komende 1,5 de aandacht uit naar onderstaande.

Banen verduurzamen

Er is meer ondersteuning nodig voor deze doelgroep om te kunnen profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen hieraan bijdragen door functie-eisen aan te passen en/of het werk anders te organiseren. Daarnaast ligt er een opgave voor de gemeenten en het WSP om deze mensen duurzaam te ondersteunen en betere dienstverlening te leveren. Ook als deze mensen een baan hebben gevonden blijft ondersteuning en contact cruciaal. Wat werkgevers en kandidaten precies nodig hebben om de banen te verduurzamen wordt via persoonlijke gesprekken onderzocht.

Inzetten op specifieke werkgevers

Uit de cijfers blijkt dat de overheid sterk achterblijft op het invullen van de banenafpraak ten opzichte van de markt. Daarnaast blijkt uit de huidige Smaakmakers dat er veel werkgevers zijn in de sectoren detailhandel, horeca en productie en weinig in de sectoren ICT, media, schoonmaak en bouw. Wat betreft schoonmaak en bouw is er ook weinig interesse bij de doelgroep. ICT en media heeft echter wel een grotere interesse, vooral bij kandidaten die een vorm van autisme hebben. Het is dus noodzaak om werkgevers binnen de overheid, ICT werkgevers en werkgevers met de 'nieuwe' banen in duurzaamheid en technologie extra te ondersteunen om werkplekken te creëren voor kandidaten banenafpraak.

Investeren in het contact en de relatie

Afgelopen jaren is veel geïnvesteerd op de informatievoorziening voor consulenten, medewerkers WSP en werkgevers. Deze informatie is gepubliceerd op de website van het WSP en er zijn al meerdere masterclasses gepland voor consulenten en werkgevers. Hoewel het belangrijk is de informatievoorziening te continueren, is het belangrijk om in deze fase de nadruk te leggen op het leren kennen van de kandidaten en werkgevers en hen te belonen voor hun inzet en maatschappelijke betrokkenheid. En de aandacht voor de doelgroep Banenafpraak vast te houden. Dit sluit aan bij de knelpunten die worden erkend door mismatching en de veranderende wetgeving waarin werkgevers worden beloofd i.p.v. een quotumheffing.

In de uitvoering betekent dit aandacht voor de competenties, dit wordt uitgevraagd bij werkgevers en kandidaten. En ludieke acties om werkgevers te bedanken voor hun maatschappelijke betrokkenheid en kandidaten voor hun inzet. Daarnaast dienen de acties ook het doel om de matching te vergroten en de Banenafpraak op een positieve manier bij iedereen op de agenda te houden.

Acties

Kijkend naar de doelgroep, werkgevers en de al ingezette acties van afgelopen jaren wordt in 2019-2020 ingezet op de onderstaande focuspunten met bijbehorende acties. Natuurlijk blijven de huidige acties gewoon doorlopen. Deze acties kunnen gedurende 1,5 jaar aangevuld en aangepast worden. De dekking van onderstaande acties vindt plaats uit het budget van de Werkkamer.

Actielijn 1	Banen behouden
Beschrijving	Een groot aantal kandidaten dat werk vindt, verliest ook hun werk. Duurzame arbeidsplekken zijn landelijk, en ook in onze regio, een complexe uitdaging. Daarom zetten we in op de nazorg richting werkgever en kandidaat, jobcoaching van de kandidaat en het onderzoeken wat beide partijen nog meer nodig hebben.
Voor welke doelgroep(en)?	Kandidaten Banenafpraak & werkgevers
Wat willen we bereiken?	Een afname van het aantal personen dat het werk verliest.
Wat gaan we daarvoor doen?	1. We onderzoeken in 3 maanden bij werkgevers en kandidaten wat zij nodig hebben om voor kandidaten banenafpraak duurzame arbeidsplekken te creëren/aan het werk te blijven.

	<p>3. Het contact met de werkgever en kandidaat is een nummer 1 prioriteit van WSP-medewerkers. Hier wordt in elk teamoverleg aandacht aan gegeven.</p> <p>4. Alle kandidaten die worden geplaatst krijgen standaard een jobcoach</p>		
Start en einddatum:	Heden – maart 2020. Hierna volgt evaluatie wat deze inzet heeft opgeleverd.		
Financiering:	Jaar	Activiteit	Bedrag
	2019	1. Onderzoek (24 uur p.w. voor 3 maanden)	€ 21.600

Actielijn 2		Werkgevers werven	
Beschrijving	Om de kandidaten uit te laten stromen naar duurzame arbeidsplekken hebben we een divers aanbod van werkgevers nodig die aansluiten op de interessegebieden van de kandidaten. Daarnaast ook kandidaten koppelen aan sectoren met tekorten.		
Voor welke doelgroep(en)?	Alle kandidaten met een arbeidsbeperking & werkgevers		
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divers aanbod van Smaakmakers/werkgevers 2. Toename aantal overheidsbanen 3. Matchen op basis van competenties 4. Uitzoeken welke mogelijkheden VR- en AR-brillen bieden in het verkennen van en scholen binnen kansrijke beroepen. 		
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. WSP medewerkers gaan actief opzoek naar werkgevers in de Techniek, Gezondheidszorg, administratie en Horeca. 2. Werkgevers worden ondersteunt in het creëren van een functie voor de doelgroep. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de benodigde competenties. 3. We organiseren drie bijeenkomst waarin werkgevers centraal staan als goed voorbeeld. Een bijeenkomst voor gemeenten, onderwijs en marktwerkgevers. 		
Start en einddatum:			
Financiering:	Jaar	Activiteit	Bedrag
	2019-2020	3. drie werkgeversbijeenkomsten organiseren	€ 30.000

Actielijn 3		Aandacht voor banenafpraak	
Beschrijving	De activiteiten rondom banenafpraak zijn al gestart in 2015. Om deze doelgroep op de agenda te houden is het belangrijk dat in alle evenementen van het WSP en UWV er aandacht wordt geschonken aan deze doelgroep. Daarnaast is het belangrijk om jaarlijkse meerdere evenementen/ludieke acties te organiseren waarbij aandacht is voor deze doelgroep en de werkgevers die al werkplekken bieden. Denk hierbij aan een Matchathon waar binnen 48 uur op zoveel mogelijk vacatures een kandidaat wordt gevonden, de week van de competentie CV, speeddates met lichtgevende badges bij een match op competentie.		
Voor welke doelgroep(en)?	Alle kandidaten met een arbeidsbeperking & werkgevers		
Wat willen we bereiken?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Blijvende aandacht voor de doelgroep 2. Matching vergroten 3. Werkgevers bedanken voor hun sociale betrokkenheid 		
Wat gaan we daarvoor doen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. We nemen deel aan de 1.000 goede voorbeelden dag op 19 maart 2020 2. Werkgevers krijgen jaarlijks een persoonlijke attentie voor hun betrokkenheid 3. Er worden jaarlijks meerdere ludieke acties georganiseerd voor de brede doelgroep arbeidsbeperkten waarin de Banenafpraak altijd duidelijk naar voren komt 		
Start en einddatum:			
Financiering:	Jaar	Activiteit	Bedrag

	2019-2020	1. 1.000 goede voorbeelden dag	€ 5.000
	2019-2020	2. attentie t.w.v. 25,- per smaakmaker	€ 3.000
	2019-2020	3. nader te bepalen ludieke acties	€ 10.000

Kanttekening: weinig kandidaten

Er staan op dit moment 1777 personen geregistreerd in het doelgroepenregister en in 2025 moeten 1462 banen van 25,5 uur gecreëerd zijn. Met de huidige doelgroep betekent dit dat bijna iedereen minstens 25,5 uur per week moet werken. Kandidaten banenafspraken zijn afgelopen jaren wel zichtbaar gemaakt maar de doorstroom op de participatieladder is minimaal. Van de 1777 doelgroepers zijn er 47 van de gemeente en 326 van het UWV klaar om begeleidt te worden naar werk. De groep kandidaten die op trede 4-5 van de participatieladder staan en klaar zijn om begeleidt te worden naar een baan, is dus te klein bij de gemeenten. Dit betekent dat er continu aandacht moet zijn voor de doorstroom van kandidaten die op trede 2 staan.

Voorbeelden acties

Matchathon: zoveel mogelijk matches binnen 48 uur, direct kandidaten voor vacature werkgever (Randstad regio oost)

Week van anonieme cv/cv op competentie/sollicitatiefilmpjes

Badge To Match

Werkzoekende en werkgevers werden in contact gebracht op basis van competenties in plaats van opleiding en werkervaring. Het matchen op competenties, bijvoorbeeld klantgerichtheid, biedt een mogelijkheid voor werkgevers om naar de talenten en vaardigheden van de kandidaten te kijken in plaats van opleiding en werkervaring. Deze matches werden tot stand gebracht door naambadges, die oplichten als werkgever en werkzoekende overeenkomende competenties hebben.

Kandidaten beroepen laten verkennen met VR-Bril

Met VR-bril kijkje nemen bij werkgevers Met het Project Virtual Reality belicht Werkplein Twente een aantal branches met personeelstekorten bij werkzoekenden. Een voorbeeld hiervan is de klantcontactcenterbranche. Het doel is om de, vaak verkeerde, beeldvorming over beroepen in deze branches bij te stellen. Hiervoor worden Virtual Reality / 360° filmpjes ingezet. Dit stelt werkzoekenden in staat om rond te kijken bij werkgevers, alsof ze er zelf zijn. Op het Werkplein krijgen werkzoekenden een korte instructie en kunnen daarna zelfstandig met de techniek werken. Vervolgens krijgen zij een kartonnen VR-bril mee naar huis en kunnen met hun eigen smartphone verder kijken.

Werkend een vak leren met AR-bril

De werkdruk bij werkgevers met personeelstekorten is vaak zo hoog, dat ze ook geen tijd hebben voor het begeleiden van zij-instromers. Nieuwe technologie kan deze begeleiding (deels) overnemen. Daarom onderzoekt Werkplein Twente de mogelijkheid om Augmented Reality (AR) in te zetten om werkend een vak te leren. Bijvoorbeeld om het tekort aan verwarmingsketelmonteurs voor regulier onderhoud te verminderen. Een aantal 'monteurs in wording' krijgt een AR-bril, die stap-voor-stap exact aangeeft wat ze moeten doen. Dit kan zelfs zo nauwkeurig, dat een specifieke schroef oplicht die verwijderd moet worden. De camera's in de bril scannen de voortgang en de bril grijpt in als er iets mis dreigt te gaan. Ook kan een supervisor op afstand via de bril meekijken als er onduidelijkheden ontstaan. Zo kan één persoon ineens een hele groep monteurs begeleiden.