

Algemeen	
Onderwerp	Finaal concept actieplan banenafspraken
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Renée Gunst
Eenheid	Sturing
E-mail	<a href="mailto:r.gunst@regiogv.nl">r.gunst@regiogv.nl</a>
Kenmerk	19.0012882
Datum	26 augustus 2019

### Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Instemmen met het finaal concept actieplan banenafspraken 2019-2020

### Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
09-05-19	Werkkamer	Adviseren	Akkoord met richting
23-05-19	Transitieteam	Adviseren	Akkoord met richting met enkele toevoegingen
28-05-19	Uitvoeringsoverleg	Vaststellen	Akkoord met richting
05-09-19	Werkkamer	Vaststellen	

### 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 minimaal is, de toestroom vanuit trede 2 afneemt en het behoud van banen een groot vraagstuk is. Dit is terug te zien in de meest recente cijfers van Q1 2019 waar 63 mensen het werk verloren.

Om op deze signalen in te spelen is gekozen om de komende 1,5 jaar de focus te leggen op het behoud van banen, de doorstroom van trede 2, het werven van werkgevers in specifieke sectoren en daarbij op te halen wat belangrijke competenties zijn en de banenafspraken op een positieve manier op de agenda te houden.

#### Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie

- Cijfers vanuit UWV geactualiseerd. Cijfers vakgebied volgen nog.
- Invulling banenafspraken binnen gemeenten en Regio geactualiseerd
- Budget voor bijeenkomsten naar beneden bijgesteld
- Benadrukt dat het opzetten van acties een continu proces is met het voorstel om elk half jaar concreet verder uitgewerkte acties te bespreken in de Werkkamer
- De actie toegevoegd opties uit te werken tot het activeren van mensen uit trede 2 om de doorstroom te bevorderen

### Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Finaal concept Actieplan banenafspraken



## Inhoud

<b>ACTIEPLAN 2019-2020 BANENAFSPRAAK</b> .....	<b>1</b>
<b>AANLEIDING</b> .....	<b>1</b>
<b>WAT IS DE BANENAFSPRAAK EN WIE VALLEN ERONDER?</b> .....	<b>1</b>
DOELGROEP .....	2
<i>Participatieladder kandidaten</i> .....	2
<i>Interesse en opleidingsniveau kandidaten</i> .....	2
<i>beperking kandidaten</i> .....	3
MAATWERK .....	3
<b>ONTWIKKELINGEN</b> .....	<b>3</b>
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
<b>WAAR STAAN WE NU</b> .....	<b>5</b>
RESULTATEN IN CIJFERS .....	5
<i>Resultaten Overheid</i> .....	5
<i>Markt</i> .....	6
RESULTATEN IN ACTIES .....	6
<b>SPEERPUNTEN</b> .....	<b>7</b>
<b>ACTIES</b> .....	<b>9</b>

## Aanleiding

In 2017 was de basis voor het uitvoeren van acties rondom de Banenafsprak 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 banenafsprak en wie vallen eronder?

De banenafsprak 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 banenafsprak 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)	391	293 (26%)	124 (25%)
Trede 3 (studerend)	56	34 (3%)	26 (5%)
Trede 4 (niet gebruikt)			
Trede 5 (bemiddelbaar)	70	23 (2%)	37 (8%)
Trede 6 (werkt)	688	519 (46%)	216 (44%)
Trede Onbekend	336	169 (15%)	84 (17%)
Medische behandeling	90	90 (8%)	
	1631	1128	487

## Interesse en opleidingsniveau kandidaten

Als we inzoomen op de kandidaten op trede 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.

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

TREDE 5	TOTAAL	UWV	Gemeente
(Onbekend)		volgt	8
Automatisering en ICT			2
Gezondheidszorg, welzijn en persoonlijke verzorging			5
Handel en administratie			6
Horeca en huishouding			6
Landbouw, natuur en milieu			2
Onderwijs, cultuur en wetenschap			0
Openbaar bestuur, veiligheid en rechtspraak			1
Opslag en transport			1
Personeel, organisatie en strategie			0
Taal, media en communicatie			0
Techniek en productie			6
Toerisme en recreatie			0
	60	23	37

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

## bepkering 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 banenafpraak krijgen een inclusiviteitsopslag. Ook komt er een individuele bonus voor werkgevers die wel banen realiseren
- De mogelijkheid wordt onderzocht om uitschrijven uit het doelgroepenregister mogelijk te maken.

## 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<sup>e</sup> kwartaal het werk verloren, 49 mensen in het 3<sup>e</sup> kwartaal, 41 in het 2<sup>e</sup> kwartaal en 62 in het 1<sup>e</sup> 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 Banenafpraak 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 banenafpraak in de eigen organisatie. Een recente inventarisatie naar de huidige stand van zaken laat het volgende beeld zien;

**Gooise Meren:** 9,25 banen gerealiseerd voor in totaal 236 uur. Het doel is 11,44 banen, hiervoor wordt een wervingsproces gestart.

**Huizen:** 2.2 banen gerealiseerd voor in totaal 56 uur. Het streven is dat er dit jaar nog 2 banen gerealiseerd worden.

**Hilversum:** 6.24 banen gerealiseerd voor in totaal 159 uur. Dit jaar worden meer banen gerealiseerd. De ambities liggen hoog, het streven is om dit jaar nog 5 banen te realiseren.

**Wijdmeren:** volgt

**Regio Gooi en Vechtstreek:** 3.6 banen gerealiseerd voor in totaal 92 uur. Er wordt nog gekeken of een huidige medewerker behoort tot de doelgroep. Het streven is nog 6 banen te realiseren dit jaar.

**Weesp:** Telt mee met Amsterdam

## 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 Banenafpraak. 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&greet 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 Banenafspraken 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 beloond 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.

### Proces – half jaarlijks updaten

Daarnaast zal er continu nagedacht moeten worden over nieuwe stappen en acties om de baankans zo groot en duurzaam mogelijk te maken voor de doelgroep Banenafspraken. Daarom het voorstel om elk half jaar gezamenlijk te kijken naar nieuwe ideeën, die het huidige actieplan aanvullen. Daarnaast zijn er verschillende actielijnen die komend half jaar nader uitgewerkt dienen te worden zoals het inzetten op de doelgroep van trede 2, deelname aan de 1.000 goede voorbeelden dag en andere acties om de doelgroep op de agenda te houden.

Actielijn 1		Banen behouden	
<b>Beschrijving</b>	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.		
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	Kandidaten Banenafspraken & werkgevers		
<b>Wat willen we bereiken?</b>	Een afname van het aantal personen dat het werk verliest.		
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. We onderzoeken in 3 maanden bij werkgevers en kandidaten wat zij nodig hebben om voor kandidaten banenafspraken duurzame arbeidsplekken te creëren/aan het werk te blijven. En wat werkgevers motiveert om invulling te geven aan de Banenafspraken.</li> <li>2. We bellen kandidaten na die afgelopen 1,5 jaar zijn geplaatst</li> <li>3. Het contact met de werkgever en kandidaat is een nummer 1 prioriteit van WSP-medewerkers. Hier wordt in elk teamoverleg aandacht aan gegeven.</li> <li>4. Alle kandidaten die worden geplaatst krijgen nazorg en een jobcoach wordt aangeraden</li> <li>5. Voor een continu aanbod van werkzoekenden, zetten we in op het werkfit maken van kandidaten uit trede 2. Hiertoe onderzoeken we de mogelijkheden van een regionaal trainingsaanbod toegespitst op deze doelgroep.</li> </ol>		
<b>Start en einddatum:</b>	Heden – maart 2020. Hierna volgt evaluatie wat deze inzet heeft opgeleverd.		
<b>Financiering:</b>	Jaar	Activiteit	Bedrag
	2019	1. Onderzoek (24 uur p.w. voor 3 maanden)	€ 21.600

Actielijn 2		Werkgevers werven	
<b>Beschrijving</b>	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.		
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	Alle kandidaten met een arbeidsbeperking & werkgevers		
<b>Wat willen we bereiken?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divers aanbod van Smaakmakers/werkgevers</li> <li>2. Toename aantal overheidsbanen</li> <li>3. Meer matches op basis van competenties/de persoon</li> <li>4. Gemeenten zijn op de hoogte van mogelijkheid Praktijkroute</li> <li>5. We hebben zicht op werkgevers die ondanks reguleringen geen langdurige contracten leveren</li> </ol>		
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	1. Werkgevers worden ondersteunt in het creëren van een functie voor de doelgroep. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de benodigde		

	competenties. 2. We organiseren drie bijeenkomst waarin werkgevers centraal staan als goed voorbeeld. Een bijeenkomst voor gemeenten, onderwijs en marktwerkgevers. 3. Het aantal ingevulde banenafspraken per gemeente wordt toegevoegd aan de kwartaalrapportages		
<b>Start en einddatum:</b>	Heden – december 2020		
<b>Financiering:</b>	Jaar	Activiteit	Bedrag
	2019-2020	3. drie werkgeversbijeenkomsten organiseren	€ 6.000

Actielijn 3		Aandacht voor banenafpraak	
<b>Beschrijving</b>	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.		
<b>Voor welke doelgroep(en)?</b>	Alle kandidaten met een arbeidsbeperking & werkgevers		
<b>Wat willen we bereiken?</b>	1. Blijvende aandacht voor de doelgroep 2. Matching vergroten 3. Werkgevers bedanken voor hun sociale betrokkenheid 4. Zicht krijgen op goede voorbeelden en het effect van acties en bijeenkomsten in andere regio's		
<b>Wat gaan we daarvoor doen?</b>	1. We nemen deel aan de 1.000 goede voorbeelden dag op 19 maart 2020 3. We onderzoeken bij andere regio's wat succesvolle acties en bijeenkomsten zijn geweest. 4. Er worden jaarlijks meerdere ludieke acties georganiseerd voor de brede doelgroep arbeidsbeperkten waarin de Banenafpraak altijd duidelijk naar voren komt		
<b>Start en einddatum:</b>	2020		
<b>Financiering:</b>	Jaar	Activiteit	Bedrag
	2019-2020	1. 1.000 goede voorbeelden dag	€ 3.000
	2019-2020	3. nader te bepalen ludieke acties	€ 3.000

#### **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 banenafpraak 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 23 van het UWV klaar om begeleidt te worden naar werk. De groep kandidaten die op trede 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.