

HOE VINDEN WERKZOEKENDEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING EN WERKGEVERS ELKAAR?

*Op weg naar effectiever en
duurzamer matches*



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

HOE VINDEN WERKZOEKENDEN MET
EEN ARBEIDSBEPERKING EN
WERKGEVERS ELKAAR?

Op weg naar effectiever en duurzamer
matchen

- eindrapport -

drs. Maikel Groenewoud
drs. Luuk Mallee

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15

Amsterdam, september 2016
Publicatienr. 15019

© 2016 RegioPlan, in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan.

RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Het AKC	1
1.2	Op weg naar effectiever en duurzamer matchen	1
1.3	Het onderzoek	3
1.4	Leeswijzer	4
2	Welke informatie is nodig voor het matchingsproces?	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Welke informatie is er nodig voor de matching?	5
2.3	Ordering van informatie voor matching.....	6
2.4	Informatie voor werkzoekenden	15
2.5	Informatie voor werkgevers.....	17
2.6	Relevante arbeidsmarktinformatie.....	19
3	Beschikbare instrumenten en innovaties	21
3.1	Inleiding.....	21
3.2	Zoeken naar kansen	21
3.3	Selecteren	28
3.4	Matchen op de context in een bedrijf.....	39
3.5	Matchen op de inhoud van het werk.....	42
4	Digitale matchingsplatforms	47
4.1	Inleiding.....	47
4.2	Onbeperkt aan de Slag	47
4.3	Werken&Jij	49
5	Beoordeling beschikbaarheid informatie	53
5.1	Inleiding.....	53
5.2	Informatiebehoefte bij processtap ‘Zoeken naar kansen’ ..	54
5.3	Informatiebehoefte bij processtap ‘Selecteren’	55
5.4	Informatiebehoefte bij processtap ‘Matchen context bedrijf’.....	56
5.5	Informatiebehoefte bij processtap ‘Matchen op inhoud werk’.....	57
5.6	Conclusie: beoordeling beschikbaarheid informatie	58
6	Op weg naar effectiever en duurzamer matchen	61
6.1	Processtap ‘Zoeken naar kansen’	61
6.2	Processtap ‘Selecteren’	65
6.3	Ontwikkelprogramma ‘Effectiever en duurzamer matchen’	67
Bijlage 1	Geïnterviewden	69
Bijlage 2	Overzicht instrumenten	71

1 INLEIDING

1.1 Het AKC

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) ontsluit, in het kader van de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen, beschikbare kennis of laat kennis ontwikkelen. Daarbij ligt de focus van het AKC vooral op het inventariseren van bewezen kennis, waar mogelijk met wetenschappelijk onderzoek en practice-based evidence onderbouwd. De ambitie is deze kennis te vertalen naar praktische handvatten, leidraden en instrumenten voor het arbeidsdeskundig handelen.

1.2 Op weg naar effectiever en duurzamer matches

Om de doelstelling van de Participatiewet, meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk, te ondersteunen, hebben kabinet en de sociale partners in april 2013 een sociaal akkoord gesloten waarin werkgevers hebben toegezegd 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor 2026 moeten er 100.000 extra banen gecreëerd worden in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. UWV heeft extra middelen gekregen om mensen met een Wajonguitkering aan het werk te helpen en daarmee bij te dragen aan de realisatie van de banenafspraken.

Begin 2013 waren er 72.000 banen voor mensen met een beperking, zodat het sociaal akkoord bijna een verdrievoudiging van het aantal banen voor mensen met een beperking moet opleveren.

Om dit ambitieuze plan te laten slagen, moeten alle zeilen bijgezet worden. Maximale inzet van werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gemeenten, UWV en professionals is noodzakelijk. Een effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers is hierbij de kernopgave. Een belangrijke vraag hierbij is hoe werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar in de juiste combinatie kunnen vinden. Informatie-uitwisseling over de taken, arbeidsbelasting en context van het werk is hierbij van groot belang. Als werkgevers meer en aanvullende informatie aanleveren, kan de combinatie met de meest geschikte werkzoekenden met een arbeidsbeperking effectiever plaatsvinden. Andersom kunnen werkzoekenden meer informatie aanbieden om werkgevers duidelijk te maken wat voor hen passend werk en een passende werkomgeving is, waarin zij optimaal kunnen presteren.

Voor werkzoekenden zonder beperking en werkgevers die naar hen op zoek zijn, zijn er diverse instrumenten die adequaat de benodigde informatie verschaffen, zoals werk.nl en andere vacaturesites. Deze instrumenten zijn voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking minder geschikt; zij hebben andere

en aanvullende informatie nodig. Zij kunnen immers vaak niet volledig voldoen aan de vereiste belasting in bestaande reguliere functies of hebben baat bij een specifiek werkklimaat of een specifieke werkomgeving waardoor de huidige informatie over vacatures niet de juiste ingang is.

Zij hebben bijvoorbeeld informatie nodig over de bereidheid van werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen, over (deel)taken van de functies binnen het bedrijf die zij wel kunnen uitvoeren (in plaats van over functies) en over de begeleidingsmogelijkheden in het bedrijf.

Werkgevers hebben informatie nodig over de inzetbaarheid van werknemers met een arbeidsbeperking en over de randvoorwaarden waaronder zij kunnen werken.

Bestaande systemen en instrumenten voorzien nauwelijks in dit type informatie. In de praktijk wordt deze leemte nu vooral gecompenseerd door de informatie die in de hoofden zit van de professionals die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden naar werk. Vanuit werkgevers- en werknemersperspectief leidt dit tot de oproep om tot een betere informatievoorziening te komen over de mens met een arbeidsbeperking en de arbeid waarvoor menskracht gezocht wordt. Dit heeft ertoe geleid dat er diverse nieuwe initiatieven en innovaties gaande zijn die in deze informatiebehoefte proberen te voorzien.

In dit onderzoek heeft RegioPlan Beleidsonderzoek voor het AKC onderzocht welke informatie ten behoeve van het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) nodig is, welke informatie beschikbaar is en welke innovaties veelbelovend zijn om de benodigde informatie te leveren. Het onderzoek heeft geresulteerd in een ontwikkelprogramma waarin acht routes worden beschreven die bijdragen aan een verbetering van de informatievoorziening ten behoeve van effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers).

Geschikte arbeidsmarktinformatie kan een belangrijke bijdrage leveren aan het effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Als de maatschappelijke wens om mensen meer kansen te bieden te participeren in arbeid op een inclusievere arbeidsmarkt, wordt de noodzaak voor een betere informatievoorziening snel groter.

De inzichten verkregen met dit onderzoek kunnen behulpzaam zijn bij het voorzien in die informatievoorziening.

1.3 Het onderzoek

Doelstellingen

Voor dit project is vooraf de volgende doelstelling geformuleerd:

Het ontwikkelen van een methode om specifieke arbeidsmarktinformatie te ontsluiten die nodig is voor een effectievere aanpak door arbeidsdeskundigen om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen.

Het project bestaat uit drie fasen:

- Fase 1: Inventarisatie en beoordeling van beschikbare kennis, instrumenten en innovaties.
- Fase 2: Vertaling van beschikbare kennis naar plan van aanpak voor ontwikkeling instrument/methodiek.
- Fase 3: Ontwikkeling van instrument/methodiek.

Deze rapportage doet verslag van de eerste en tweede fase waarvoor de volgende doelstellingen geformuleerd waren:

1. Samen met arbeidsdeskundigen ontwikkelen van een conceptueel model voor de arbeidsmarktinformatie die nodig is om goede matches tot stand te brengen tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk bij werkgevers.
2. Inventariseren welke bestaande instrumenten en innovaties een bijdrage kunnen leveren aan het ontsluiten van de benodigde arbeidsmarktinformatie.
3. Beoordelen van instrumenten en innovaties op bruikbaarheid voor arbeidsdeskundigen en vaststellen op welke aspecten van het conceptuele model er geen instrumenten (in ontwikkeling) zijn.
4. De beroepsgroep arbeidsdeskundigen adviseren over de stappen die nodig zijn om de benodigde arbeidsmarktinformatie te ontsluiten.

Onderzoeksaanpak

De onderzoeksaanpak bestond uit de volgende stappen:

- Om te bepalen welke arbeidsmarktinformatie nodig is om op een effectieve wijze duurzame matches tot stand te brengen, hebben we interviews met zestien experts uitgevoerd. Een overzicht van geïnterviewde personen is opgenomen in bijlage 2.
- Op basis van deze expertinterviews hebben we een conceptueel model ontwikkeld dat inzicht geeft in de benodigde informatie. Dit model is in nauwe samenspraak met arbeidsdeskundigen tot stand gekomen. We hebben hierover vier maal met een groep arbeidsdeskundigen gesproken.
- Daarnaast hebben we een uitgebreide inventarisatie gedaan van systemen, instrumenten en innovaties die een bijdrage (kunnen) leveren aan de informatievoorziening. We hebben hierbij literatuur en websites geraadpleegd en interviews afgenomen bij ontwikkelaars van instrumenten. In totaal hebben we ruim veertig instrumenten en innovaties in beeld

gebracht. Bijlage 2 van dit rapport geeft hiervan een overzicht. Hiermee konden we vaststellen welke informatie beschikbaar is.

- Verder hebben we gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van vier werkgeversservicepunten¹ om een beeld te krijgen van de praktijk. Welke informatie gebruiken werkgeversservicepunten voor de matching? Welke informatie leggen zij vast?
- Tot slot hebben we twee maal een AKC College georganiseerd. Met de aanwezige arbeidsdeskundigen, vertegenwoordigers van nieuwe matchingsplatforms, vertegenwoordigers van werkgeversinitiatieven en vertegenwoordigers van UWV hebben we uitgebreid van gedachten gewisseld over de informatie die nu nog ontbreekt en hoe deze informatie ontsloten kan worden. Dit heeft geresulteerd in het ontwikkelprogramma dat in het laatste hoofdstuk van dit rapport wordt geïntroduceerd.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren wij het conceptueel model dat inzicht geeft in de informatie die behulpzaam kan zijn bij het effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het gaat hier enerzijds om informatie over werkgevers en het werk en anderzijds over de werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van beschikbare systemen en instrumenten die de benodigde informatie (kunnen) leveren. Verder gaan we uitgebreid in op innovaties op dit gebied. Ook kijken we welke arbeidsmarktinformatie werkgeversservicepunten (WSP) in de praktijk gebruiken.

In hoofdstuk 4 gaan we uitgebreid in op twee innovaties, namelijk de digitale platforms *Onbeperkt aan de Slag* en *Werken&Jij*.

In hoofdstuk 5 toetsen we de beschikbare informatie aan het conceptueel model. Daarmee krijgen we antwoord op de vraag over welke aspecten al voldoende informatie beschikbaar is, waar de leemtes zitten en in hoeverre de innovaties voldoende perspectief bieden op verbetering en waar, ondanks de innovaties, nog hiaten overblijven.

In hoofdstuk 6 presenteren wij een ontwikkelprogramma bestaande uit acht routes die belangrijke bijdragen kunnen leveren aan verbetering van de informatievoorziening en daarmee aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het is een uitgebreid, meerjarig ontwikkelprogramma waarin het AKC een grote rol kan spelen.

¹ In elke van deze vier werkgeversservicepunten werken gemeenten en UWV intentief samen.

2 WELKE INFORMATIE IS NODIG VOOR HET MATCHINGSPROCES?

2.1 Inleiding

De eerste stap in het project was het ontwikkelen van een conceptueel model dat inzicht geeft in de informatie die behulpzaam kan zijn bij het effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het gaat hier enerzijds om informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt (de werkgevers en het werk) en anderzijds over de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (de werkzoekenden met een arbeidsbeperking). Hiertoe hebben we gesprekken gevoerd met arbeidsmarktexperts en arbeidsdeskundigen.

In dit hoofdstuk geven we antwoord op vier vragen:

- In paragraaf 2.2: Welke soort informatie is er nodig voor de matching?
- In paragraaf 2.3: Hoe kan deze informatie geordend worden?
- In paragraaf 2.4: Welke specifieke informatie hebben werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig om passend werk te vinden?
- In paragraaf 2.5: Welke specifieke informatie hebben werkgevers nodig om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden?

2.2 Welke informatie is er nodig voor de matching?

Om vast te stellen welke arbeidsmarktinformatie nodig is om op een effectieve wijze duurzame matches tot stand te brengen, hebben we gesproken met arbeidsdeskundigen, wetenschappers, vertegenwoordigers van UWV en zestien experts met kennis van matching.²

De belangrijkste bevinding uit deze gesprekken is dat matching een proces is dat niet volledig op basis van arbeidsmarktinformatie uit systemen en instrumenten, zoals bijvoorbeeld werk.nl, doorlopen kan worden. Hiervoor zijn twee hoofdredenen. Werkgevers moeten veelal aanpassingen doen aan de functie, taken en werkcontext om een goede, duurzame match te realiseren, en er is voor een goede match een persoonlijke klik nodig zowel vanuit de werknemer als vanuit de werkgever. Instrumenten kunnen wel dienst doen als richtingaanwijzer bij de voorselectie, maar kunnen nooit de hele match maken. Arbeidsmarktinformatie is daarom vooral relevant voor de kwaliteit van de voorselectie.

² In bijlage 1 zijn de personen opgenomen die wij hebben gesproken.

De volgende arbeidsmarktinformatie is volgens de experts nodig voor de voorselectie:

- Het is belangrijk om van werkgevers te weten of ze openstaan voor de werknemers met een arbeidsbeperking, wat hun bereidheid en motivatie is om deze werknemers aan te nemen.
- Daarnaast is het van belang om te weten welke werkzaamheden er in een bedrijf gedaan moeten worden, het liefst op het niveau van taken.
- Ook is het van belang om, naast de inhoud van het werk, ook de context in een bedrijf te kennen. Het gaat hier onder meer om de bedrijfscultuur en de begeleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. In de praktijk blijkt dit vaak cruciaal voor een goede match.
- Over werkzoekenden met een arbeidsbeperking is het van belang te weten wat voor soort werk een persoon wil en kan doen en onder welke randvoorwaarden hij kan werken.
- En tot slot informatie op regionaal niveau over de vraag naar en het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Werkgeversorganisaties geven aan dat werkgevers graag zicht en toegang willen tot het hele bestand van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Werkgevers zien intermediairs vaak als obstakels en pleiten voor directe contactmogelijkheden met werkzoekenden.

Intermediairs en verscheidene experts wijzen er daarentegen op dat een deel van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking beperkt zelfredzaam is en intermediairs nodig heeft.

2.3 Ordening van informatie voor matching

Vervolgens hebben we, samen met arbeidsdeskundigen, de informatie die nodig is voor de matching geordend in een conceptueel model. In dit model is enerzijds informatie opgenomen die werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben over werkgevers en het werk (de vraagzijde van de arbeidsmarkt) en anderzijds informatie die die werkgevers nodig hebben over de werkzoekenden met een arbeidsbeperking (de aanbodzijde).

Een eerste aanzet voor een conceptueel model was opgenomen in het aanbestedingsdocument van AKC. Dit model bevatte zes lagen. Globaal gaat het om de volgende lagen:

1. Regio
2. Bewustwording werkgevers
3. Context in bedrijf
4. Taken en werkzaamheden
5. Latente vraag
6. Vacatures

Regioplan heeft dit aanvankelijk vertaald naar een model met vijf hiërarchische lagen:

1. Regio
2. Gemeente/subregio
3. Bedrijven
4. Vacatures
5. Taken

Het hiërarchische model bleek in de praktijk te botsen met het proces in de praktijk van zoeken, selecteren en matchen. Daarom hebben we gekozen voor een conceptueel model dat dit proces volgt. Hierdoor sluit het ook beter aan bij de praktijk.

Uitgangspunten conceptueel model

Bij de ontwikkeling van het conceptueel model hebben we twee uitgangspunten geformuleerd, die we hieronder bespreken:

1. Onderscheid tussen voorselectie en matching
2. Naast de inhoud van het werk, is ook de context in het bedrijf belangrijk

Uitgangspunt 1. *Onderscheid tussen voorselectie en matching*

Uit de gesprekken met experts bleek dat er onderscheid gemaakt moet worden in twee fasen: de voorselectie en de matching. In de fase van de voorselectie zoeken en selecteren werkgevers geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking, of andersom zoeken en selecteren werkzoekenden met een arbeidsbeperking geschikte werkgevers en werk dat bij hen past. Met name in de fase van voorselectie is arbeidsmarktinformatie relevant. Beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie is een voorwaarde voor het effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod.

De matching vindt vervolgens plaats op de 'werkvloer'. Het gaat hier om het creëren of passend maken van concreet werk voor mensen met een arbeidsbeperking in bedrijven. De kenmerken aan vraag- en aanbodzijde kunnen veranderen door het proces van het creëren of passend maken van werk voor de werknemers met een arbeidsbeperking.

Uitgangspunt 2. *Naast het werk is ook de context in het bedrijf belangrijk voor de voorselectie en matching*

Voor de voorselectie en de matching van werknemers met een arbeidsbeperking en werk moet onderscheid gemaakt worden tussen de inhoud van het werk/taken en de context in het bedrijf. Dit is één van de centrale principes van Supported Employment (zie kader).

'No more support than needed and no less than necessary.'

Zo wordt in de Leidraad Jobcoach van het AKC het centrale principe van supported employment geformuleerd. Dit is uitgewerkt in de volgende uitgangspunten:

- First place, then train.
- Geïntegreerd plan behandeling/begeleiding en bemiddeling/jobcoaching.
- De ondersteuningsbronnen worden waar mogelijk geborgd langs meerdere lijnen, zoals de werkgever, de directe collega's op het werk, familie en kennissen en professionele ondersteuning.

- De verkozen werkplek moet voldoende stabiliteit en ondersteuning geven om basisrandvoorwaarden te bieden voor het functioneren op de werkplek.
- De werknemer wordt begeleid naar een bij de functie en het bedrijf passend niveau van skills.
- De werknemer functioneert zo veel mogelijk op het niveau dat past bij zijn opleiding, ervaring en ambities.
- De werkplek en de daarbij behorende taken worden zodanig ingericht dat de persoon in kwestie de skills voor functie-uitoefening zo veel mogelijk via jobcoaching aan kan leren.
- Wanneer er mogelijke functioneringsvragen overblijven, worden die geborgd door middel van ondersteuning door de directe omgeving en collega's op de werkplek of door middel van ondersteuning door de jobcoach.
- Wegnemen extra (regel)last werkgever.

Bron: AKC, *Leidraad jobcoach*, p.8-9.

Uit de bovenstaande uitgangspunten van supported employment komt helder naar voren dat de ondersteuningsbronnen van de werkgever en de directe collega's van groot belang zijn voor een goede match. Het leer- en ontwikkelproces van de werknemer met arbeidsbeperking moet onder meer ondersteund worden door de collega's op de werkplek en vaak ook door een jobcoach. Voor de duurzame match is daarom niet alleen de inhoud van het werk van belang, maar ook de context in het bedrijf.

Een van de uitgangspunten van het conceptuele model is dat informatie over de inhoud van het werk en over de context in bedrijven niet alleen tijdens de matching, maar ook in de fase van voorselectie van belang is.

Dimensies conceptueel model

Het conceptueel model kent twee dimensies:

1. Processtappen
2. Soorten informatie

Hieronder gaan we in op deze twee dimensies.

1^e dimensie **1. Het matchingsproces bestaat uit twee fasen met ieder twee stappen³**

De eerste dimensie van het conceptueel model zijn de processtappen. De bovengenoemde twee fasen van het matchingsproces kennen ieder twee stappen:

Fase 1: Voorselectie

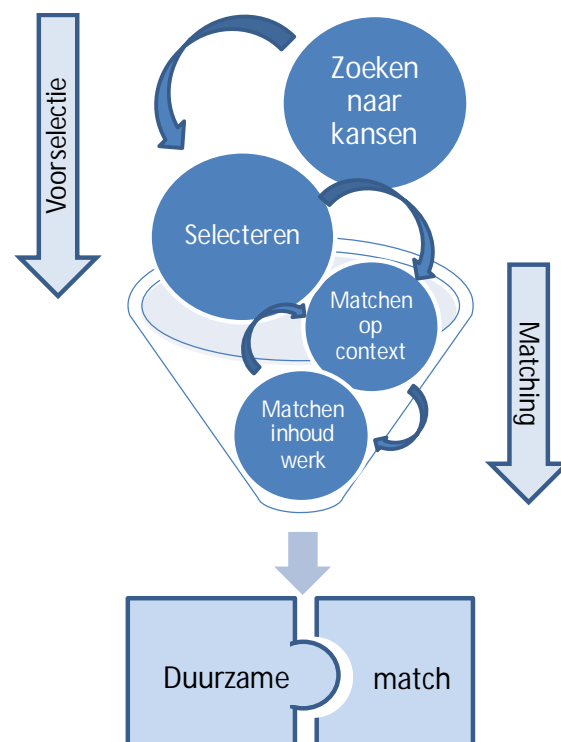
1. Zoeken naar kansen (op niveau van groepen)
2. Selecteren van potentiële werkgevers/werkzoekenden (individuen)

Fase 2: Matching op de werkvloer

3. Matchen op context in bedrijf
4. Matchen op inhoud werk

In figuur 2.1 is het matchingsproces met de vier processtappen weergegeven.

Figuur 2.1 Het matchingsproces



We lichten hieronder de vier stappen toe.

³ De zes lagen van de eerste versie van het model passen als volgt in het procesmodel: laag 1 (regio) valt onder processtap 1 (zoeken), laag 2 (bewustwording) onder stap 2 (selecteren), laag 3 komt overeen met stap 3 (context) en de lagen 4, 5 en 6 gaan over stap 4 (matchen op inhoud werk).

De vijf hiërarchische lagen van het tweede model passen als volgt in het procesmodel: lagen 1 (regio) en 2 (gemeente/subregio) vallen onder de processtap 1 (zoeken), laag 3 (bedrijven) komt grotendeels overeen met de stappen 2 en 3, de lagen 4 en 5 (vacatures en taken) gaan over stap 4 (inhoud werk).

Ad 1: Zoeken naar kansen

In deze stap wordt de zoekrichting bepaald: welke sectoren, branches en daarbinnen soort bedrijven bieden, gezien het soort werk en de context in bedrijven, mogelijkheden voor bepaalde groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking? Andersom: welke groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking passen bij de vraag van een werkgever en zijn beschikbaar in de regio? De arbeidsmarktinformatie die deze processtap kan faciliteren, gaat over *groepen* bedrijven en *groepen* werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De veronderstelling hierbij is dat er op het niveau van groepen bedrijven overeenkomsten zijn wat betreft het soort werk en de context binnen die bedrijven, waaraan vervolgens groepen werknemers met een arbeidsbeperking gerelateerd kunnen worden die mogelijkheden hebben om dat soort werk te doen en/of binnen dat type context te functioneren. Zo kan er voor een (groep) werkzoekende(n) met een arbeidsbeperking een branche worden geïdentificeerd waar relatief grote kans is op het vinden van passend werk. Andersom kan er voor een werkgever een groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden geïdentificeerd waarbinnen de kans relatief groot is dat er geschikte werknemers gevonden kunnen worden. Op deze manier kan dus, in twee richtingen, de zoekrichting bepaald worden.

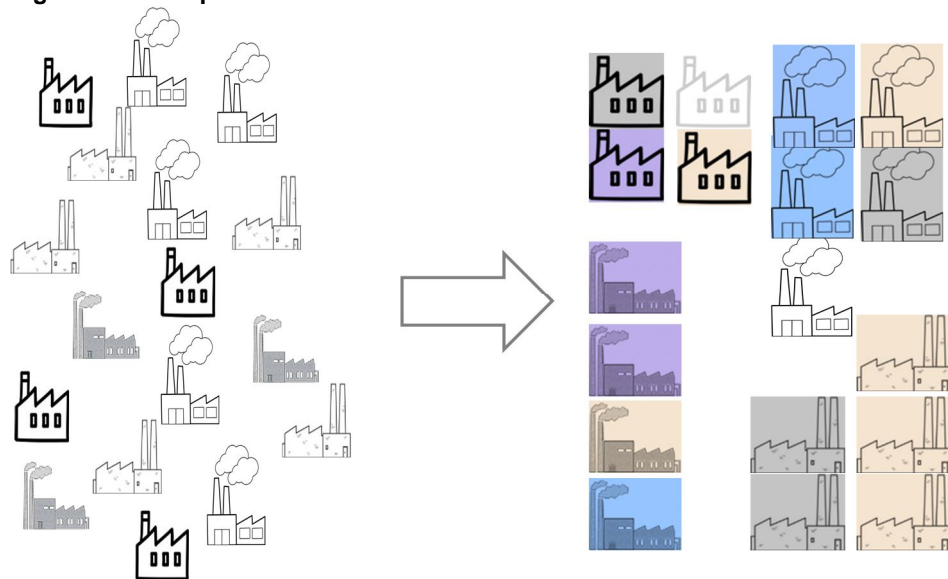
Voorbeelden van dit soort combinaties zijn:

- De ICT-sector met werknemers die geconcentreerd alleen kunnen werken en/of met autismspectrumstoornissen.
- Bedrijven met elementaire en/of eenvoudige taken en steun van collega's voor werknemers met een licht verstandelijke beperking (LVB).

Belangrijk om op te merken hierbij is dat dit alleen opgaat voor de voorselectie. De matching op de werkvloer is altijd maatwerk tussen een individuele werkzoekende en een individueel bedrijf.

In figuur 2.2 is de processtap 'Zoeken naar kansen' weergegeven. Door informatie over bedrijven te verzamelen en ordenen, kunnen groepen en soorten bedrijven zichtbaar gemaakt worden, waardoor het zoeken naar geschikte bedrijven effectiever kan plaatsvinden.

Figuur 2.2 Stap 1 – Zoeken naar kansen



De belangrijkste leveranciers van arbeidsmarktinformatie die deze processtap kunnen faciliteren zijn UWV, de regionale werkbedrijven en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SSB). Het gaat voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt om regionale en sectorale informatie en voor de aanbodzijde van de arbeidsmarkt om landelijke en regionale informatie. Uit dit onderzoek blijkt dat er veel arbeidsmarktinformatie is voor deze processtap, maar dat deze informatie nauwelijks is toegespitst op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Zie hiervoor hoofdstuk 3 en 5 van dit rapport.

Ad 2: Selecteren

In deze stap worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de in stap 1 vastgestelde zoekrichting. Aan de bedrijvenkant is informatie relevant over het soort werk en context in bedrijven (globaal), de aannamebereidheid en de bereikbaarheid/toegankelijkheid. Aan de kant van werkzoekenden is informatie relevant over de arbeidsmogelijkheden, randvoorwaarden om te kunnen werken (globaal), de affiniteiten en de mobiliteit.

Ten behoeve van deze processtap zijn veel systemen en instrumenten beschikbaar: werk.nl, diverse instrumenten die werkzoekenden in beeld brengen en een koppeling hebben met vacaturedatabases, verschillende nieuwe digitale matchingsplatforms en diverse systemen van UWV (zie verder hoofdstuk 3 en 4 van dit rapport).

In figuur 2.3 is de processtap ‘Selecteren’ weergegeven. In de processtap ‘Zoeken naar kansen’ zijn de bedrijven ingedeeld in een aantal groepen met vergelijkbaar werk en een vergelijkbare context, zodat het in de processtap ‘Selecteren’ gemakkelijker wordt om een beperkt aantal (potentieel) geschikte bedrijven te selecteren die overeenkomen wat betreft het soort werk en de context.

Figuur 2.3 Stap 2 – Selecteren


Ad 3: Matchen op context in bedrijf

In deze stap wordt vastgesteld of bedrijven en de context binnen bedrijven geschikt zijn voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Een bedrijf kan zelf onderzoeken of het mogelijk is om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en welke maatregelen er nog genomen moeten worden om dit mogelijk te maken.⁴

Daarnaast kan voor een specifieke werkzoekende onderzocht worden of de context in een specifiek bedrijf voldoende mogelijkheden biedt. Bij de context gaat het onder meer om de bedrijfscultuur, de begeleidingsmogelijkheden en ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf.

In de praktijk wordt deze stap meestal impliciet genomen (d.w.z. tegelijk met stap 4) of niet doorlopen. In dit laatste geval wordt eerst gekeken of er een match mogelijk is tussen de werkzoekende en het werk (stap 4) met als risico dat in een later stadium geconstateerd wordt dat de context in het bedrijf niet of onvoldoende past bij de werkzoekende.

Vooralsnog spelen systemen en instrumenten die arbeidsmarktinformatie genereren voor deze processtap een beperkte rol. Relevante informatie wordt op de werkvloer verzameld en niet geregistreerd in toegankelijke systemen. Wel worden ten behoeve van deze stap in de praktijk diverse methoden gebruikt, zoals het bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie van UWV (waarin (ook) naar de inhoud van het werk en de bedrijfsprocessen wordt gekeken), vergelijkbare methoden van re-integratiebedrijven en SW-bedrijven

⁴ Panteia ontwikkelt momenteel met subsidie van UWV een zelfscan waarmee werkgevers zelf hun mogelijkheden voor werknemers met een arbeidsbeperking in beeld kunnen brengen.

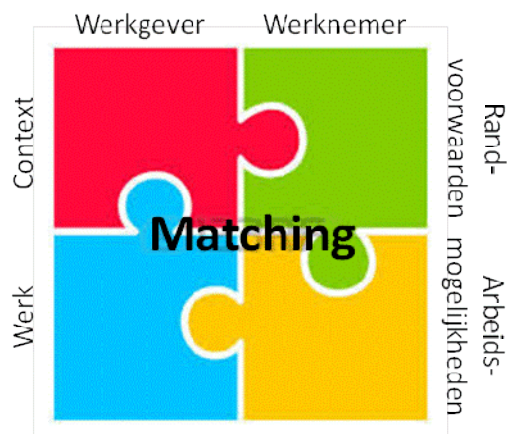
en diverse methoden om de bedrijfscultuur ten aanzien van het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking in kaart te brengen. Op termijn is het denkbaar dat arbeidsmarktinformatie over de context in bedrijven een zinvolle bijdrage kan leveren aan het selectieproces. Een zelfscan door bedrijven en/of adviezen van UWV, werkgeversservicepunten, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven kunnen dan de input leveren voor arbeidsmarktinformatie waarmee bedrijven geselecteerd kunnen worden met de geschikte context voor bepaalde werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Ad 4: Matchen op inhoud werk

In deze stap worden belasting van het werk (inhoud, taken, eisen et cetera) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Hierbij wordt ook de benodigde begeleiding georganiseerd. Er zijn diverse instrumenten die voor deze concrete een-op-eenmatching in de praktijk worden ingezet, zoals ACT, Melba en Dariuz (zie hoofdstuk 3 van dit rapport). Globale en statische arbeidsmarktinformatie heeft voor deze stap echter weinig meerwaarde, omdat de kenmerken van het werk en de begeleiding veranderen door de dynamiek van het creëren van geschikt werk.

De stappen 3 en 4 staan niet los van elkaar. Matching op context in het bedrijf en op de inhoud van het werk beïnvloeden elkaar en zullen in de praktijk in samenhang uitgevoerd moeten worden. In figuur 2.4 is dit weergegeven.

Figuur 2.4 Matching op de werkvloer



2^e dimensie

2. Soorten informatie

Zoals gezegd kent het conceptueel model twee dimensies: processtappen en soorten informatie. Hieronder gaan we in de tweede dimensie: soorten informatie. Wij onderscheiden in het conceptueel model vier soorten informatie:

1. Informatie over enerzijds de huidige en de toekomstige werkgelegenheid in sectoren en (soorten) bedrijven en regio's en anderzijds over de huidige en toekomstige beschikbaarheid van (soorten) werkzoekenden met arbeidsbeperking.

2. Informatie over de bereidheid en de motivatie van werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen, dan wel over voorkeuren voor specifieke groepen werknemers met een arbeidsbeperking.
3. Informatie over enerzijds de context in bedrijven en anderzijds de randvoorwaarden die werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben om te kunnen werken.
4. Informatie over enerzijds het soort werk en taken in bedrijven en anderzijds de mogelijkheden en affiniteiten van werkzoekenden met een arbeidsbeperking met betrekking tot het soort werk en taken.

In tabel 2.1 is opgenomen in welke fasen van het matchingsproces deze soorten informatie relevant zijn.

Tabel 2.1 Soorten informatie in de fasen van het matchingsproces

Informatie over werkgevers	Fasen		Informatie over werkzoekenden
	Voorselectie	Matchen	
Huidige en toekomstige werkgelegenheid in sectoren en (soorten) bedrijven	✓		Huidige en toekomstige beschikbaarheid van (soorten) werkzoekenden met arbeidsbeperking
Bereidheid en motivatie werkgevers	✓		Type arbeidsbeperking (globaal), behorende tot doelgroep banenafpraak, voorzieningen waarop aanspraak gemaakt kan worden
Context in bedrijven	✓	✓	Randvoorwaarden die werkzoekende nodig heeft om te werken
Soort werk en taken in bedrijven	✓	✓	Mogelijkheden en affiniteiten van werkzoekenden m.b.t. werk/taken

Uit de tabel blijkt dat informatie over werkgelegenheid en beschikbaarheid van werkzoekenden vooral in de voorselectiefase de bepalende factoren zijn, evenals informatie over de bereidheid van werkgevers.

Informatie over de context in bedrijven en het soort werk/taken is in beide fasen van het matchingsproces belangrijk. Juist deze informatie ontbreekt nu veelal in de matchingssystemen.

In de volgende twee paragrafen werken we uit welke specifieke informatie werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben om passend werk te vinden (paragraaf 2.4) en welke specifieke informatie werkgevers nodig hebben om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden (paragraaf 2.5).

2.4 Informatie voor werkzoekenden

In tabel 2.2 is per stap in het matchingsproces weergegeven welke informatie werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben om een geschikt bedrijf met geschikt werk te vinden. In het vervolg van deze paragraaf wordt deze tabel toegelicht.

Tabel 2.2 Informatie voor werkzoekende die geschikt bedrijf/werk zoekt

Processtappen	Resultaat	Benodigde informatie vraagzijde
Zoeken naar kansen	Arbeidsmarktfoto: kansen in welke sectoren, soort bedrijven, soort werk	<i>Informatie op niveau van sectoren, branches, groepen bedrijven en regio's:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kansen en prognose qua werkgelegenheid • Context in bedrijven • Soort werk/taken • Mogelijkheden functieaanpassingen
Selecteren	Lijst met mogelijk geschikte bedrijven in de regio	<i>Informatie op het niveau van afzonderlijke bedrijven:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Welke bedrijven in zoeksectoren/branches in de regio? • Kansen: actuele of verwachte vacatures, latente vacatures • Aannamebereidheid • Context in bedrijven • Soort werk/taken in bedrijven
Matchen op (context in) bedrijf	Match tussen bedrijf en werkzoekende	<i>Informatie over bedrijven:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Bereikbaarheid, toegankelijkheid • Werkomgeving • Mogelijkheden thuiswerken • Bedrijfscultuur • Begeleidingsmogelijkheden • Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
Matchen op inhoud werk	Match tussen werk en werkzoekende	<i>Informatie over het werk:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Inhoud werk/taken • Eisen aan werk • Begeleidingsmogelijkheden

Toelichting op tabel

Om doelgericht te kunnen zoeken naar geschikte bedrijven en werk is informatie nodig over wat voor soort werk de werkzoekende kan en wil uitvoeren en welke randvoorwaarden relevant zijn om te kunnen werken. Dit bepaalt het zoekprofiel van de werkzoekende; op basis daarvan kunnen keuzen gemaakt worden in welke sectoren en naar welke bedrijven er gezocht moet worden.

Processtap 1: zoeken naar kansen

In deze stap wordt een foto gemaakt van de arbeidsmarkt. Welke sectoren, branches en daarbinnen soorten bedrijven bieden kansen en mogelijkheden voor welke groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking?

Er zijn verschillende invalshoeken om naar de arbeidsmarkt te kijken:

- Om de kansen in beeld te brengen, kan er gekeken worden hoe groot de werkgelegenheid is in bepaalde sectoren/branches en welke groei er verwacht wordt.
- Er kan gekeken worden waar al veel, of juist weinig, werknemers met een arbeidsbeperking werken.
- Er kan naar de context in bedrijven gekeken worden, bijvoorbeeld naar de bedrijfscultuur, werkomgeving (bijvoorbeeld buiten werken) of begeleidingsmogelijkheden in sectoren.
- Of er kan gekeken worden naar de aard van het werk, bijvoorbeeld welke elementaire taken worden er in de verschillende sectoren/branches uitgevoerd? In hoeverre is er in verschillende sectoren/branches werk zonder klantcontact? Hieraan kunnen bepaalde groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking gekoppeld worden.

Het resultaat van deze stap is een foto waarmee een werkzoekende of zijn begeleider kan bepalen waar kansen liggen. Het zoekproces wordt hierdoor doelgerichter. Ook kan het helpen om werkgevers duidelijk te maken en ervan te overtuigen dat er mogelijkheden zijn in zijn bedrijf voor het specifiek soort werkzoekende waarvoor werk gezocht wordt.

Processtap 2: het selecteren van (potentiële) werkgever(s)

In deze stap worden werkgevers uit de regio geselecteerd, op basis van de arbeidsmarktfoto en specifieke kenmerken van de regio. Het gaat hierbij om werkgevers die passen bij de werkzoekende waarvoor werk gezocht wordt. Hiervoor is informatie nodig over afzonderlijke bedrijven in de regio. Het gaat hierbij om informatie over de kansen in de bedrijven (groei, vacatures, latente vraag), de aannemebereidheid van bedrijven (wellicht voor specifieke doelgroepen), de context in bedrijven en het soort werk/taken dat binnen bedrijven wordt uitgevoerd.

Het resultaat van deze stap is een lijst met mogelijk geschikte werkgevers voor een specifieke werkzoekende.

Processtap 3: matchen werkzoekende en context bedrijf

In deze stap wordt onderzocht, voor een specifieke werkzoekende op basis van de randvoorwaarden om te kunnen werken, of de context in een geselecteerd bedrijf voldoende mogelijkheden biedt en welke aandachtspunten er zijn wat betreft de context.

Bij de context gaat het onder meer om de werkomgeving, de bedrijfscultuur, de begeleidingsmogelijkheden en de ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf.

Processtap 4: matchen werkzoekende en inhoud werk

In deze stap wordt de belasting van het werk (inhoud, taken, eisen et cetera) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moet de functie

aangepast worden aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie gecreëerd worden. Hierbij wordt ook de benodigde begeleiding georganiseerd.

2.5 Informatie voor werkgevers

In tabel 2.3 is per stap in het matchingsproces weergegeven welke informatie werkgevers nodig hebben om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden. In het vervolg van deze paragraaf wordt deze tabel toegelicht.

Tabel 2.3 Informatie voor werkgever die geschikte werknemers zoekt

Processtappen	Resultaat	Benodigde informatie aanbodzijde
Zoeken naar kansen	Arbeidsmarktfoto: welke mogelijkheden voor verschillende groepen werkzoekenden?	<i>Informatie op niveau van (sub)groepen werkzoekenden:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Kansen: aantal en typen werkzoekenden met arbeidsbeperking en beschikbaarheid voor werk • Randvoorwaarden om te kunnen werken voor verschillende groepen • Soort werk: taken die verschillende groepen <i>kunnen</i> doen • Soort werk: taken die verschillende groepen <i>willen</i> doen • Mogelijkheden voor taakafplitsing en nieuwe functies voor groepen werkzoekenden
Selecteren	Lijst met mogelijk geschikte kandidaten	<i>Informatie op niveau van individuele werkzoekenden:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Welke beschikbare werkzoekenden in (sub)groepen waarin werkgever wil/kan zoeken? • Randvoorwaarden om te kunnen werken • Arbeidsmogelijkheden voor soort werk/taken • Affiniteiten en motivatie voor soort werk/taken
Matchen op (context in) bedrijf	Match tussen werkzoekende en bedrijf	<i>Informatie over werkzoekende:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Randvoorwaarden om te kunnen werken (in welke context) • Mobiliteit • Begeleidingsbehoefte • Ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen • Mogelijkheden voorzieningen
Matchen op inhoud werk	Match tussen werkzoekende en werk	<i>Informatie over werkzoekende:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Werkmogelijkheden: welke taken? • Welke begeleiding nodig bij die taken? • Belastbaarheid • Mogelijkheden voorzieningen

Toelichting op tabel

Voor de werkgever geldt hetzelfde als voor de werkzoekende. Om doelgericht te kunnen zoeken, is het van belang dat de werkgever zelf weet wat de mogelijkheden en wensen zijn in het bedrijf wat betreft het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking. Een zelfscan is hier een optie voor. Dit bepaalt het zoekprofiel van de werkgever; op basis daarvan maakt hij keuzen in welke (sub)groepen werkzoekenden hij gaat zoeken.

Processtap 1: zoeken naar kansen

Ook in deze stap wordt een foto gemaakt van de arbeidsmarkt, nu van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het gaat om informatie op het niveau van groepen en subgroepen werkzoekenden. Welke groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking zijn er te onderscheiden wat betreft het soort werk/taken dat zij *kunnen* en *willen* uitvoeren en welke randvoorwaarden zijn van belang voor de verschillende groepen werkzoekenden om te kunnen werken? Belangrijk is ook om vast te stellen wat de omvang is van deze groepen en hun beschikbaarheid voor werk, zodat de werkgever een realistisch beeld krijgt van de mogelijkheden.

Processtap 2: het selecteren van werkzoekenden

Op basis van de arbeidsmarktfoto en het regionale aanbod van voor werk beschikbare werkzoekenden met een arbeidsbeperking selecteert de werkgever vervolgens een aantal werkzoekenden in de regio. Het gaat hierbij om werkzoekenden die passen bij de werkgever. Hiervoor is informatie nodig over individuele werkzoekenden in de regio. Het gaat hierbij om informatie over: de randvoorwaarden waaronder de werkzoekenden kunnen werken en de arbeidsmogelijkheden en de affiniteiten van werkzoekenden in termen van soort werk en taken.

Het resultaat van deze stap is een lijst met mogelijk geschikte kandidaten voor een werkgever.

Processtap 3: matchen context bedrijf en werkzoekende

In deze stap onderzoekt de werkgever voor geselecteerde werkzoekenden of zij passen in (de context in) het bedrijf en welke aandachtspunten er zijn wat betreft de context. In deze stap kan een al eerder uitgevoerde zelfscan behulpzaam zijn, of een werkplekscan zoals bijvoorbeeld het werkgevers-servicepunt Den Haag gebruikt (voor meer hierover verwijzen we naar par. 3.4.4).

Processtap 4: matchen inhoud werk en werkzoekende

In deze stap wordt de belasting van het werk (inhoud, taken, eisen et cetera) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moet de functie aangepast worden aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie gecreëerd worden. Hierbij wordt ook de benodigde begeleiding georganiseerd.

2.6 Relevantie arbeidsmarktinformatie

In de processtappen 1 en 2 (zoeken en selecteren) is arbeidsmarktinformatie (via instrumenten of systemen) relevant om tot gerichte voorselecties te kunnen komen van bedrijven dan wel werkzoekenden. Bij de processtappen 3 en 4 (matchen op context bedrijf en inhoud werk) is globale arbeidsmarktinformatie (via instrumenten of systemen) minder relevant en gaat het om het creëren of passend maken van concreet werk voor mensen met een arbeidsbeperking in bedrijven. De kenmerken aan vraag- en aanbodzijde zijn in dit proces niet vaststaand; deze kunnen veranderen door het proces van het creëren of passend maken van werk voor werknemers met een arbeidsbeperking.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de instrumenten en innovaties die de processtappen van het conceptueel model kunnen faciliteren. Hiermee krijgen we een beeld van de arbeidsmarktinformatie die beschikbaar is dan wel wordt ontwikkeld.

3 BESCHIKBARE INSTRUMENTEN EN INNOVATIES

3.1 Inleiding

In dit project is geïnventariseerd welke instrumenten/informatiesystemen er zijn die kunnen voorzien in de informatiebehoefte voor het bij elkaar brengen en matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Wanneer we dit combineren met de opbouw van het conceptueel model dat in hoofdstuk 2 is beschreven, resulteert dit in de volgende vraag:

Welke bijdragen kunnen de verschillende beschikbare informatiesystemen en instrumenten leveren aan de processtappen 'zoeken naar kansen', 'selecteren', 'matchen op (de context in) bedrijven' en 'matchen op de inhoud van het werk'?

Daarnaast hebben we ook geïnventariseerd welke innovaties recentelijk zijn doorgevoerd of momenteel ontwikkeld worden die als doel hebben om arbeidsmarktinformatie te genereren, specifiek ten behoeve van het bij elkaar brengen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers).

Tot slot zijn we ook bij vier regionale werkgeversservicepunten nagegaan van welke (arbeidsmarkt)informatie zij in de praktijk gebruikmaken of zelf genereren en vastleggen.

In de volgende vier paragrafen gaan we in op de achtereenvolgende processtappen van het conceptueel model: zoeken naar kansen (3.2), selecteren (3.3), matchen op (de context in een) bedrijf (3.4) en matchen op de inhoud van het werk (3.5). Per processtap benoemen we de instrumenten, de innovaties en de praktijk bij werkgeversservicepunten. In de afsluitende paragraaf stellen we vast welke informatie van het conceptueel model door de informatiesystemen en instrumenten wordt ontsloten.

3.2 Zoeken naar kansen

3.2.1 Inleiding

In de processtap 'zoeken naar kansen' van het conceptueel model wordt de zoekrichting bepaald: welke sectoren en daarbinnen soorten bedrijven bieden, gezien het soort werk, mogelijkheden voor een bepaalde groep werkzoekenden met arbeidsbeperking? Andersom: welke groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking passen bij de vraag van een werkgever en zijn beschikbaar in de regio?

We gaan achtereenvolgens in op instrumenten en innovaties die (meer) zicht geven op deze arbeidsmarktinformatie en de praktijk bij werkgeversservicepunten.

3.2.2 Instrumenten gericht op processtap 'zoeken naar kansen'

≥ **UWV Monitor Arbeidsparticipatie**

De *UWV Monitor Arbeidsparticipatie*. *Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking* is een landelijke publicatie van UWV die jaarlijks verschijnt. De monitor beschrijft de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen. Het gaat om mensen die bij UWV een uitkering aanvragen en/of een uitkering ontvangen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

De **Monitor Arbeidsparticipatie** geeft inzicht in:

- Ontwikkelingen in het volume van, de instroom in en uitstroom uit de Wajong en WIA en de globale kenmerken van instroom en totale bestand (geslacht, leeftijdsklasse, diagnosegroep).
- Aandeel Wajongers met werk, de ondersteuning die werkende Wajongers krijgen, inkomsten uit werk, het aandeel van de nieuwe instroom Wajong die in de eerste jaren na instroom gaat werken en het werkbehoud van Wajongers.
- Van personen met een WIA-uitkering, WGA 35-minners en vangnetters is vergelijkbare, maar iets minder, informatie beschikbaar over de arbeidsparticipatie.
- Het percentage werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst per bedrijfstak en per grootteklasse.
- Per bedrijfstak en grootteklasse en aandeel Wajong- en WGA-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden.

<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-2015.aspx>

≥ **Kerngegevens Wajong**

'Kerngegevens Wajong' is een publicatie van UWV uit 2014 met informatie over Wajongers. Hierin is informatie opgenomen over de ontwikkeling van instroom, uitstroom en volume van Wajongers, over kenmerken van Wajongers (geslacht, leeftijd, diagnosegroep), over de ondersteuning die werkende Wajongers krijgen, over de inkomsten uit werk van Wajongers als percentage van het wettelijk minimum loon en over het aandeel werkende Wajongers per diagnosegroep. Meer informatie: <http://www.uwv.nl/zakelijk/Images/kerngegevens-wajong.pdf>

≥ **Regionale marktwerkingsplannen**

Elk regionaal Werkbedrijf heeft een marktwerkingsplan opgesteld. De frequentie van uitgifte verschilt per regio. De basis van deze marktwerkingsplannen wordt gevormd door informatie van UWV. Deze plannen geven op regionaal niveau zicht op kansrijke sectoren in termen van

het aantal banen, het aantal vacatures en de verwachting daarvan in de nabije toekomst. Meestal komt in deze plannen niet expliciet aan bod in welke sectoren, branches en soorten bedrijven kansen zijn voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Vaak wordt wel informatie gegeven over laaggeschoold werk, mede omdat werkzoekenden met een beperking doorgaans laag opgeleid zijn.

≥ **Basissets Regionale Arbeidsmarktinformatie UWV**

Deze publicatie komt maandelijks voor elke arbeidsmarktregio uit en bevat onder meer informatie over de vacatures in de regio.

De **Basissets Regionale Arbeidsmarktinformatie** bevatten de volgende informatie:

- Ontwikkelingen in totaal aantal vacatures (online bij UWV) en uitgesplitst naar beroepsgroep en naar elementaire, lagere, middelbare en hogere/wetenschappelijke beroepen.
- Over de aanbodzijde alleen informatie over WW'ers en niet-werkende werkzoekenden.

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/basisset-regionale-arbeidsmarktinformatie

≥ **Regio in Beeld**

Deze publicatie komt jaarlijks uit en schetst de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen per regio. Zij gaat in op banen en vacatures, onbenut arbeidsaanbod, kansen voor werkzoekenden en uitdagingen voor de (regionale) arbeidsmarkt.

Regio in Beeld bevat onder andere informatie over:

- Ontwikkeling van het aantal vacatures naar sector en opleidingsniveau.
- Ontwikkeling van het aantal werknemers naar sector en leeftijdsklasse.
- Ontwikkeling van het aantal WW'ers en Wwb'ers.
- Het aantal Wajongers in de regio, uitgesplitst naar geslacht en leeftijdsklasse.

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/regio-in-beeld

≥ **Arbeidsmarktprognose**

De Arbeidsmarktprognose van UWV verschijnt jaarlijks en schetst de verwachte landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktontwikkelingen op de korte termijn (twee jaar). Zij gaat in op banen en vacatures, beroepsbevolking en WW-uitkeringen. Deze publicatie bevat geen informatie over vraag en aanbod van Wajongers. Meer informatie:

http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Arbeidsmarktprognose%202015-2016.pdf

≥ **Sectorbeschrijvingen UWV**

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties en met arbeidsmarktdeskundigen beschrijvingen van meer dan twintig sectoren. Deze sectorbeschrijvingen bieden een beeld van de overschotten en tekorten en van kansen voor werkzoekenden. Ook geven de sectorbeschrijvingen inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en (toekomstige) ontwikkeling van de werkgelegenheid en van het aantal vacatures. De sectorbeschrijvingen bieden daarnaast een beeld van de samenstelling en ontwikkeling van het arbeidsaanbod. De sectorbeschrijvingen worden elke 2 à 3 jaar geactualiseerd.

De **sectorbeschrijvingen** bevatten de volgende informatie:

- uitgebreide beschrijving van de (ontwikkeling in de) werkgelegenheid (uitgesplitst naar branche), aantallen en kenmerken van werkzame personen, beroepsgroepen uitgesplitst naar opleidingsniveau, aantal vacatures, uitgesplitst naar beroepen, naar beroepsniveau, naar branche;
- uitgebreide analyse van (kwalitatieve) trends en ontwikkelingen in de sector;
- aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden en ingeschreven werkzoekende gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de verschillende beroepen binnen de sector en de ontwikkeling daarin;
- de spanningsindicator voor de verschillende beroepen binnen de sector (verhouding tussen aantal vacatures en aantal niet-werkende werkzoekenden);
- verwachte baanopeningen en knelpunten in de personeelsvoorziening van de belangrijkste beroepsgroepen in de sector;
- analyse van het instroomprofiel: kenmerken van de instromers in de sector;
- kans op werk voor gediplomeerde mbo-studenten en de kans op stage voor mbo-studenten voor de verschillende kwalificaties per arbeidsmarktregio;
- instroom vanuit niet-werkende werkzoekenden naar de sector, uitgesplitst naar de sectoren van herkomst.

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/sector

3.2.3 **Innovaties gericht op processtap ‘zoeken naar kansen’**

We zijn de onderstaande nieuwe ontwikkelingen en innovaties tegengekomen ten behoeve van de processtap ‘zoeken naar kansen’.

≥ **Uitstroommonitor Zeeuwse Stichting Maatwerk**

De Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM) is een samenwerking van alle vso- en pro-scholen in de arbeidsmarktregio Zeeland. De ZSM heeft een uitstroommonitor ontwikkeld. Hierin is voor alle vso- en pro-scholen in Zeeland opgenomen waarnaar leerlingen uitstromen. Uitstroom naar werk is uitgesplitst naar mbo-niveau en 21 sectoren. De ZSM gebruikt de uitstroommonitor als een overzicht van kansrijke sectoren voor leerlingen uit het vso- en pro-onderwijs.

Meer informatie: <http://zeeuwsestichtingmaatwerk.nl/uitstroom-monitor/>

≥ **Regionale Trendrapportage Banenafsprak**

De laatste Regionale Trendrapportage Banenafsprak is in maart 2016 verschenen en geeft zicht op de ontwikkeling van de omvang van de doelgroep

banenafspraken en op de voortgang in de 35 arbeidsmarktregio's van de realisatie van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de banenafspraken. Deze rapportage geeft de stand van zaken weer tot en met het derde kwartaal van 2015. Vanaf 2016 komt de trendrapportage elk kwartaal uit, ongeveer vier maanden na het einde daarvan. De trendrapportage is nog in ontwikkeling en zal in de toekomst meer informatie gaan bevatten over onder meer de doelgroep banenafspraken.

De **Regionale Trendrapportage Banenafspraken** geeft per regio informatie ten tijde van de nulmeting (ultimo 2012) en ten tijde van het meetmoment (laatste meetmoment op dit moment: 3^e kwartaal 2015). Het gaat om de volgende informatie:

- omvang van de doelgroep banenafspraken en de ontwikkeling van de doelgroep banenafspraken;
- het totaal aantal banen via een dienstverband met personen uit de doelgroep banenafspraken en de voortgang van de banenafspraken in de regio's (uitgesplitst naar marktsector en overheidssector);
- het aantal banen via een uitzendcontract met personen uit de doelgroep.

<http://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/regionale-trendrapportage-banenafspraken-stand-van-zaken.aspx>

≥ **Regionale Factsheets Wajong**

UWV publiceert vier keer per jaar de Factsheets Wajong. Factsheets Wajong brengen per regio in beeld voor welke beroepssectoren bij UWV Werkbedrijf geregistreerde Wajongers staan ingeschreven en in welke sectoren en functies Wajongers aan de slag zijn gegaan. De factsheets zijn gericht op het transparant maken van kansen en (arbeids)mogelijkheden van Wajongers op de regionale arbeidsmarkt. Aanleiding is de toenemende behoefte aan (arbeidsmarkt)informatie over deze doelgroep sinds de komst van de Participatiewet en de Wet Banenafspraken. Vooralsnog zijn de factsheets niet openbaar.

Het aanbod van Wajongers is in deze factsheets vooralsnog gebaseerd op wensberoepen, nog niet op competenties voor die beroepen. De plaatsingen betreffen alleen plaatsingen op vacatures die geregistreerd zijn in het vacaturesysteem van UWV, WBS.

≥ **Klantverkenner Banenafspraken**

UWV ontwikkelt momenteel de 'Klantverkenner Banenafspraken' waarmee werkgevers toegang krijgen tot het deel van de doelgroep banenafspraken dat in Sonar geregistreerd is. Deze innovatie komt aan bod bij de processtap 'selecteren' in paragraaf 3.3.3. Eén onderdeel van dit instrument hoort echter tot de processtap 'zoeken naar kansen'. De Klantverkenner Banenafspraken verschaft namelijk ook statistische informatie over de doelgroep banenafspraken, met de variabelen leeftijd, opleidingsniveau, beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, afstand tot de arbeidsmarkt en sector. Dit wordt weergegeven

met cirkeldiagrammen. Deze informatie wordt op landelijk niveau gegeven en voor de selectie die de werkgever heeft gedaan.

≥ **SIMA**

Enkele jaren geleden heeft UWV een selectie-instrument voor mogelijkheden op de arbeidsmarkt (SIMA) ontwikkeld. SIMA is ontwikkeld ten behoeve van het convenant met de uitzendbranche in het kader van de Ziektewet. De tool beoogde het perspectief te verbreden van zieke uitzendkrachten op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het werkte als volgt. De zieke uitzendkracht bepaalt samen met de arbeidsdeskundige bij welke werkzaamheden c.q. taken zijn arbeidsmogelijkheden (weging belasting-belastbaarheid) en zijn affiniteiten liggen. Deze taken worden samen met het opleidingsniveau van de werkzoekende ingevoerd in de tool. De tool zoekt vervolgens in een bestand waarin alle beroepsrichtingen zijn opgenomen, met de mogelijke functiegroepen die uit deze beroepsrichtingen voortkomen. Dit resulteert in een overzicht van functiegroepen waarin arbeidsmogelijkheden liggen voor de zieke uitzendkracht. Dit levert functierichtingen op waarmee de zieke uitzendkracht op ideeën gebracht wordt waar zijn mogelijkheden liggen. Hiermee wordt het perspectief op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt dus verbreed. Vervolgens moet vastgesteld worden in welke mate aansluitende beroepen voorkomen in de arbeidsmarktregio, of er voldoende vacatures zijn en bij welke bedrijven deze vacatures voorkomen.

≥ **Doorontwikkeling Werkverkenner⁵**

UWV heeft de Werkverkenner ontwikkeld. Het doel van de Werkverkenner is selectie en snelle diagnose van WW'ers. Het instrument voorspelt de kans op werk op basis van elf 'harde' en 'zachte' factoren en geeft inzicht in de factoren die de werkzoekende belemmeren bij het vinden van werk. De Werkverkenner bestaat uit twintig vragen die de werkzoekende invult tijdens de aanvraagprocedure voor een WW-uitkering. UWV biedt de Werkverkenner aan in de persoonlijke digitale omgeving van de werkzoekende: de Werkmap. Per januari 2014 is de Werkverkenner op elf UWV-vestigingen ingevoerd.

Om de Werkverkenner up-to-date en betrouwbaar te houden, is UWV gestart met de doorontwikkeling van de Werkverkenner. Het onderzoekstraject moet leiden tot een Werkverkenner die representatief is voor de recente landelijke WW-instroompopulatie. Ook onderzoekt UWV of voor bepaalde klantprofielen binnen de WW gerichte Werkverkenners nodig zijn, zoals voor ouderen en WW'ers met een arbeidshandicap. Het resultaat van de doorontwikkeling is de Werkverkenner versie 2, die naar verwachting in 2017 gereed is.

De Werkverkenner is alleen geschikt om in te zetten voor WW'ers die pas werkloos zijn. De Werkverkenner kan niet gebruikt worden voor andere

⁵ Bron: *UWV Kennisverslag special. Bouwstenen voor gerichte dienstverlening*, december 2015, p.6-14.

werkzoekenden, zoals arbeidsbeperkten zonder WW-uitkering en bijstandsgerechtigden.

Meer informatie over de Werkverkenner:

<http://www.uwv.nl/overuwv/Images/special%20December%20DIG2015.pdf>

3.2.4 Praktijk werkgeversservicepunten bij ‘zoeken naar kansen’

De werkgeversservicepunten die wij hebben gesproken, gebruiken voor de processtap ‘Zoeken naar kansen’ vooral de regionale arbeidsmarktinformatie van UWV over de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zoals gezegd, biedt dit geen inzicht in de specifieke kansen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De werkgeversservicepunten vinden deze arbeidsmarktinformatie minder relevant dan informatie over de bereidheid en motivatie van werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking werk te bieden.

De grotere werkgeversservicepunten maken gebruik van sectorteam of brancheteams die gericht zijn op de bedrijven in één of meerdere sectoren of branches. Binnen die sector-/brancheteams zijn dan specialisten werkzaam die zich richten op de realisatie van de banenafpraak. Eén van de werkgeversservicepunten wijst de werkzoekenden toe aan de sectorteam op basis van voorkeuren van de werkzoekenden.

Over het algemeen zoeken werkgeversservicepunten voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking naar laaggeschoold werk, verder niet toegespitst qua soort werk. Er wordt ook geen relatie gelegd tussen bepaalde groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking en bepaald soort werk.

3.2.5 Conclusie over processtap ‘zoeken naar kansen’

Er is ten behoeve van de processtap ‘zoeken naar kansen’ nauwelijks arbeidsmarktinformatie beschikbaar over het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Zo is er op regionaal niveau geen informatie over het aantal voor de arbeidsmarkt beschikbare mensen met een arbeidsbeperking. Wel over het totaal aantal Wajongers, maar dit is inclusief Wajongers die al werken en Wajongers die geen arbeidsmogelijkheden hebben en/of zich niet beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt. Er is vooralsnog ook geen openbare informatie over het actuele aanbod van mensen in het doelgroepregister die op zoek zijn naar werk. UWV werkt momenteel aan de Klantverkenner Banenafpraak die meer zicht gaat geven op de doelgroep banenafpraak. Daarnaast is ook de Regionale Trendrapportage Banenafpraak nog in ontwikkeling en zal in de toekomst meer informatie bevatten over de doelgroep banenafpraak.

Wel is er vrij veel regionale arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt: regionale ontwikkelingen in de werkgelegenheid, baanopeningen, vacatures per sector, beroepsgroep en uitsplitsingen naar beroepsniveau. Dit geeft een goed beeld van kansen voor werkzoekenden in de regio's. Daarnaast zijn er sectorbeschrijvingen beschikbaar die op landelijk niveau uitgebreide beschrijvingen geven van de (ontwikkelingen in de) sectoren.

De arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt is echter niet gerelateerd aan de ervaringen met en/of mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking. Er is ook geen informatie beschikbaar over het soort activiteiten/taken dat in sectoren en/of typen bedrijven wordt uitgevoerd. Hierdoor is de regionale arbeidsmarktinformatie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking voornamelijk van beperkte waarde.

De Uitstroommonitor Zeeuwse Stichting Maatwerk en de Regionale Factsheets Wajong van UWV zijn innovaties die wel een relatie leggen tussen vraag naar en aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking: beide instrumenten geven op regionaal niveau zicht op kansrijke sectoren/branches en kansrijke functies voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

In de praktijk van de werkgeversservicepunten wordt vooral gebruik gemaakt van algemene arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt. Werkgeversservicepunten maken daarnaast voor de processtap 'zoeken naar kansen' gebruik van de Factsheets Wajong.⁶ Verder wordt nauwelijks gebruik gemaakt van specifieke informatie over vraag en aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

3.3 Selecteren

3.3.1 Inleiding

In de processtap 'selecteren' van het conceptueel model worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de in processtap 1 ('zoeken naar kansen') vastgestelde zoekrichting of zoekprofiel. Aan de bedrijvenkant is informatie relevant over (latente) vacatures, de aannamebereidheid, de bereikbaarheid/toegankelijkheid, de context in bedrijven en het soort werk. Aan de kant van werkzoekenden is informatie relevant over de mobiliteit, de randvoorwaarden om te kunnen werken, de arbeidsmogelijkheden en affiniteiten voor soorten werk/taken.

We gaan achtereenvolgens in op instrumenten en innovaties die (meer) zicht geven op deze arbeidsmarktinformatie en op de praktijk bij werkgeversservicepunten.

3.3.2 Instrumenten gericht op de processtap 'selecteren'

Deze paragraaf gaat over instrumenten die een rol kunnen spelen in de processtap 'selecteren'. We gaan eerst in op Werk.nl, het landelijke digitale platform voor de matching van werkzoekenden en vacatures en daarna op een

⁶ Het gebruik van WBS waarin bij vacatures geregistreerd wordt of de werkgever bereid is een Wajonger en/of iemand uit de doelgroep banenafpraak aan te nemen, valt onder processtap 'selecteren'.

aantal instrumenten die het aanbod van werkzoekenden registreren en dit koppelen aan landelijke vacaturebestanden.

≥ **Werk.nl**

Werk.nl is een landelijk digitaal platform van UWV waar werkzoekenden hun cv kunnen plaatsen en werkgevers hun vacatures. Burgers kunnen via Werk.nl een WW-uitkering of een gemeentelijke uitkering aanvragen. Werkzoekenden kunnen gebruikmaken van 'Mijn Werkmap' waarin ze hun cv kunnen plaatsen, kunnen zoeken naar vacatures, direct kunnen solliciteren en online trainingen kunnen volgen. Voor personen met een uitkering van UWV is de Werkmap ook een communicatiekanaal met medewerkers van UWV.

Wat betreft de aanbodzijde is Werk.nl niet specifiek gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Wat betreft de vraagzijde kan er alleen op vacatures gezocht worden. Wel kunnen Wajongers in Werk.nl aangeven dat ze voor werkgevers als Wajonger herkenbaar zijn. Werkzoekenden uit de doelgroep van de banenafpraak kunnen aangeven dat ze voor werkgevers dusdanig herkenbaar zijn.

Daarnaast kunnen werkgevers op Werk.nl aangeven dat zij voor een vacature openstaan voor specifieke doelgroepen. Dit wordt standaard aan werkgevers gevraagd die een vacature plaatsen. Zij kunnen dan verschillende doelgroepen aankruisen, waaronder Wajongers, WGA'ers en ouderen.

Werk.nl

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: alle werkzoekenden (>450.000 cv's);
- vraagzijde: reguliere vacatures (±35.000 vacatures, stand 1-2-2016);
- database: werkzoekenden en vacatures.

Onderscheidende kenmerken:

- toegang tot grootste cv-bank van Nederland;
- vacatures zoeken o.b.v. beroep, trefwoord/referentienummer, postcode en reisafstand;
- online tests en trainingen voor werkzoekenden;
- openbaar toegankelijk; werkgevers: toegang volledige informatie na inloggen;
- werkgevers kunnen cv's doorzoeken zonder (eerst) een vacature aan te maken.

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home

≥ **WBS**

Werk Bemiddeling Service (WBS) is een systeem van UWV voor klantrelatie-beheer (werkgevers, CRM-achtig pakket), vacatureregistratie, selectie, matching, verwijzadministratie en het registreren van convenanten.

Werkgeversservicepunten maken gebruik van WBS. WBS heeft een landelijke database met vacatures.

Werkgeversservicepunten maken vooral gebruik van WBS om passende werkzoekenden te vinden bij een vacature.⁷ Daarnaast kan voor een werkzoekende gezocht worden naar passende vacatures. Een nadeel van de zoekfunctie van WBS is echter dat het werkt met de zogenaamde 'blackboxmethode': wanneer een zoekactie geen vacatures oplevert, is het niet zichtbaar door welke zoekcriteria dit komt. Dit in tegenstelling tot Werk.nl, waarin gezocht kan worden via de *segmented search methodiek*, die wel zicht geeft op de invloed van de verfijningsopties op de zoekresultaten.

In WBS kan naar vacatures en werkzoekenden gezocht worden op basis van onder meer: het beroep, opleiding, ervaring, arbeidstijd per week, de sector, de branche, vereiste taalvaardigheid en reisafstand. Er kan gezocht worden op specifieke vacatures voor de volgende doelgroepen: 50-plus, WW, WWB, Wsw, Banenafpraak, Jongerenbaan, Wajong, arbeidsgehandicapten.

≥ **Diagnose & Matching**

Het instrument *Diagnose & Matching* is ontwikkeld door CompetenSYS en heeft gemeenten als doelgroep. Het instrument kan gekoppeld worden aan de diverse uitkeringsystemen. Het instrument is primair gericht op het in beeld brengen van werkzoekenden en is gekoppeld aan vacaturewebsites. Dit systeem is niet specifiek gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de werkgeverskant betreft reguliere vacatures. Er kan in beide richtingen gezocht worden.

Diagnose & Matching

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden;
- vraagzijde: reguliere vacatures (afkomstig van grote vacaturesites);
- database: werkzoekenden en koppeling naar vacaturesites (voor iedere gemeente apart).

Onderscheidende kenmerken:

- zelfsturingsmodule, zelfassessments voor werkzoekende;
- ook deeltijdbanen, flexwerk, detacheringsplaatsen, werk met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en stages;
- lichamelijke en psychosociale beperkingen en competenties;
- o.a. Indicatie loonwaarde;
- zelfredzaamheidsmatrix ingebouwd (14 leefgebieden);
- vacatures grote vacaturesites (w.o. werk.nl) + online vacatures reguliere bedrijfsleven ('vacaturespider' waarmee 24/7 alle vacatures verzameld).

<http://www.competensys.nl/producten/diagnose-en-matching>

⁷ In WBS worden alleen gegevens van werkgevers en vacatures vastgelegd. Voor de functionaliteit om bij vacatures selecties van werkzoekenden te maken, wordt gebruik gemaakt van klantgegevens in Sonar.

≥ **Human Talent Matching**

Het instrument *Human Talent Matching* is ontwikkeld door KeyZen & C3Group en heeft gemeenten als doelgroep. Het instrument is primair gericht op het in beeld brengen van werkzoekenden en kan gekoppeld worden aan vacaturewebsites. Dit systeem is niet specifiek gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de werkgeverskant betreft reguliere vacatures. Bij werkzoekenden kunnen geschikte vacatures gezocht worden. Er is een werkzoekendendatabase, maar er is geen functie om bij een vacature te zoeken naar geschikte kandidaten.

Human Talent Matching⁸

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden;
- vraagzijde: reguliere vacatures (althans werkmogelijkheden);
- database: werkzoekenden en koppeling naar vacaturesites.

Onderscheidende kenmerken:

- vragenlijst en diagnostisch gesprek;
- invullen vragenlijst online of op papier;
- quickscan zelfstandigheid werkzoekende m.b.t. re-integratie;
- o.a. indicatie loonwaarde;
- aparte module voor meervoudige problematiek;
- E-coaching.

<http://www.keyzen.nl/cms/10-algemeen/51-human-talent-matching>

≥ **SZeebra**

Het instrument *SZeebra* is ontwikkeld door Matchcare en heeft gemeenten als doelgroep. Het instrument is primair gericht op het in beeld brengen van werkzoekenden en is gekoppeld aan vacaturewebsites. Daarnaast kunnen werkgevers vacatures plaatsen. Dit systeem is niet specifiek gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de werkgeverskant betreft reguliere vacatures. Er kan in beide richtingen gezocht worden.

⁸ De informatie in dit kader is ter controle voorgelegd aan KeyZen & C3Group. Zij hebben echter niet gereageerd.

SZeebra⁹

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden;
- vraagzijde: reguliere vacatures (landelijke vacaturedatabase);
- database: werkzoekenden en koppeling naar vacaturesites.

Onderscheidende kenmerken

- diagnose en monitoring ontwikkeling werkzoekende;
- vergroten (arbeids)participatie en zorgvragen in kaart brengen;
- gericht op regionale arbeidsmarkt: werkzoekenden en werkgevers uit een regio met elkaar verbonden;
- o.a. baankansen, loonwaarde-indicatie en fraudeprofiel;
- E-coaching.

<https://www.matchcare.nl/over-matchcare/voor-sociaal-domein/productendiensten/szeebra-platform/>

≥ **SelectV2 (Hydro Software Solutions)**

Met het instrument *SelectV2* van Hydro Software Solutions kunnen op basis van gegevens van werkzoekenden functies geselecteerd worden en vacatures gezocht worden voor die functies. Daarnaast heeft het instrument een methodiek waarmee functies in beeld gebracht kunnen worden. Het instrument richt zich op reguliere functies/vacatures, maar is wel specifiek ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen.

SelectV2

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: arbeidsbeperkten;
- vraagzijde: reguliere vacatures (afkomstig uit de Nationale Vacaturebank);
- database: koppeling naar vacaturesites.

Onderscheidende kenmerken:

- specifiek ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen die geen toegang tot uitgebreide systemen hebben;
- o.a. belastbaarheid werkzoekende/functiebelasting (lichamelijk en geestelijk);
- naast selectie functies, ook hulpmiddel om functies in kaart te brengen;
- koppeling functies/wensberoepen met Bedrijvenpagina.nl en vacatures Nationale vacaturebank o.b.v. functienaam;
- globaal informeren over eventueel passende functies.

<http://www.hssol.nl/>

3.3.3 Innovaties gericht op de processtap 'selecteren'

Deze paragraaf gaat over innovaties die een rol kunnen spelen in de processtap 'selecteren'. Eerst komen een aantal recente innovaties aan bod

⁹ De informatie in dit kader is ter controle voorgelegd aan Matchcare. Zij hebben echter niet gereageerd.

waarmee UWV het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking transparant wil maken. Daarna gaan we in op een aantal nieuwe digitale matchingsplatforms die zich specifiek richten op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Tot slot komen er nog enkele andere innovaties aan bod.

≥ **Verbreding gebruik Klantprofielen AG**

Sonar is het klantvolgsysteem van UWV voor onder meer WW'ers, Wajongers en WGA'ers. In Sonar zijn ook de *klantprofielen AG* voor Wajongers en WGA'ers opgenomen. Het klantprofiel AG bevat informatie over werkzoekenden die relevant is voor de matching met werk.

Met de items van deze klantprofielen AG als zoekcriteria (zie kader) kunnen UWV-medewerkers met het Dashboard selecties maken van Wajongers en/of WGA'ers ten behoeve van de matching met baanopeningen. Sinds kort is het doelgroepenregister aan Sonar gekoppeld zodat klanten in Sonar herkenbaar zijn als doelgroep banenafpraak.

Klantprofiel AG

Het klantprofiel AG bevat onder meer de volgende informatie:

- opleidingsniveau;
- maximale reistijd woon-werkverkeer;
- arbeidsverleden;
- taalvaardigheid (Nederlands);
- 16 werknemersvaardigheden (bezit competentie/te ontwikkelen/moeilijk te ontwikkelen);
- affiniteiten voor 17 aspecten van werk (ja/nee);
- in welke beroepssectoren (45) de werkzoekende kan werken.

UWV heeft in 2015 een pilot uitgevoerd in vijf arbeidsmarktregio's om de hele doelgroep banenafpraak in de regio's transparant te maken. De in de pilot deelnemende gemeenten zijn via het UWV Portaal Stekker4Only aangesloten op onder meer Sonar. Deze gemeenten hebben vervolgens Klantprofielen AG ingevoerd in Sonar voor een aantal gemeentelijke cliënten uit de doelgroep banenafpraak. Vervolgens konden gemeenten en UWV via het Dashboard in Sonar zoeken in de gezamenlijke doelgroep banenafpraak. Op basis van de ervaringen van de pilot wordt de technische infrastructuur nu verder ontwikkeld.

≥ **Sonar: Klantverkenner Banenafpraak**

Binnen UWV loopt momenteel het project Transparantie Doelgroep Banenafpraak. In dit project wordt een tool ontwikkeld, de 'Klantverkenner Banenafpraak' waarmee werkgevers toegang krijgen tot de doelgroep banenafpraak voor het deel waarvoor klantenprofielen AG in Sonar zijn opgenomen, vooralsnog alleen Wajongers dus.

Werkgevers kunnen met deze tool zoeken op beschikbaarheid, woonplaats, affiniteiten en werknemersvaardigheden (zoals deze in het klantprofiel AG zijn opgenomen). Er is voor gekozen dat er niet geselecteerd wordt, maar gesorteerd. Dit impliceert dat een zoekactie altijd 200 profielen van Wajongers

oplevert die het beste passen bij het zoekprofiel van de werkgever. Wanneer een werkgever interessante profielen tegenkomt, kan hij een mail sturen naar het werkgeversservicepunt om zijn interesse kenbaar te maken.

De twee innovaties bij UWV zijn beide gericht op het optimaal benutten van de mogelijkheden die Sonar biedt en vormen in die zin twee aspecten van een bredere ontwikkeling binnen UWV.

≥ **Onbeperkt aan de Slag**

Onbeperkt aan de Slag is een initiatief van werkgevers verenigd in De Normaalste Zaak, om de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking toegankelijk en transparant te maken. Onbeperkt aan de Slag is een digitaal platform waarop werkzoekenden met een arbeidsbeperking een profiel kunnen aanmaken en werkgevers hun werkaanbod kunnen presenteren. Naast de digitale contacten worden er regelmatig meet-and-greets georganiseerd. De uitvoering van Onbeperkt aan de Slag vindt plaats door een sociale onderneming, WijzijndeOplossing BV, een initiatief van ProAccretio WZDO.

Onbeperkt aan de Slag

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: arbeidsbeperkten (± 2000 profielen);
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten (± 200 vacatures, ± 50 à 60 aangesloten werkgevers);
- database: werkzoekenden en vacatures.

Onderscheidende kenmerken:

- meet-and-greets naast digitale contacten;
- werkzoekende kan begeleider aan profiel koppelen;
- via de website kun je een begeleider vinden;
- website op meerdere taalniveaus;
- openbaar toegankelijk (volledige informatie na inloggen).

<https://onbeperktaandeslag.nl/>

≥ **Werken&Jij**

Werken&Jij is een digitaal platform van het bedrijf &U dat mensen met verminderd arbeidsvermogen zichtbaar en vindbaar maakt voor werkgevers. Elk kandidaatprofiel is gevalideerd door een begeleider of jobcoach en voorzien van een arbeidsmatig advies. Daarmee wordt inzichtelijk wat een kandidaat kan, wil en waar rekening mee moet worden gehouden. Werkgevers kunnen vrij zoeken in de database. Reacties komen direct binnen bij de belanghebbenden. Werkgevers kunnen hun vacatures voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking ook aanmelden voor het platform. Werkzoekenden kunnen zelf zoeken naar vacatures.

Werken&Jij

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: arbeidsbeperkten (± 200 profielen);
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten (± 400 vacatures, tientallen werkgevers/aanbieders, ruime meerderheid van één grote werkgever);
- database: Werkzoekenden en vacatures.

Onderscheidende kenmerken:

- gevalideerde kandidaatprofielen (door begeleider/jobcoach/gedragsdeskundige);
- altijd een begeleider aan een kandidaatprofiel gekoppeld;
- o.a. indicatie loonwaarde;
- werkgever kan 'bezette' kandidaten op 'favorietenlijst' zetten;
- mogelijkheid om open vacatures aan te bieden;
- openbaar toegankelijk (volledige informatie na inloggen).

<http://www.werkenenijj.nl/>

≥ **100% Werkzaam**

Het matchingsplatform *100% Werkzaam* is kort geleden ontwikkeld door Timing Uitzendbureau voor mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers die op zoek zijn naar werknemers met een arbeidsbeperking. Werkzoekenden en werkgevers kunnen een profiel aanmaken. Het platform matcht vervolgens op basis van harde eisen en zachte kenmerken, zoals persoonlijke kenmerken en karaktereigenschappen. De werkgever kan contact opnemen met een werkzoekende met een hoog matchingspercentage. Het initiatief ligt bij de werkgever; de werkzoekende kan via dit platform geen contact opnemen met werkgevers. Op de website waren in februari 2016 zo'n dertig werkzoekenden zichtbaar. Meer informatie: <https://www.100procentwerkzaam.nl/>

≥ **Werkregister**

Het *Werkregister* is ontwikkeld door adviesbureau Edunova ten behoeve van (ex)leerlingen van vso- en pro-onderwijs. Het Werkregister is een regionaal overzicht van laaggeschoolde werkzaamheden waarvoor door het jaar heen zich pieken in de personeelsbehoefte voordoen. Het kan gaan om onder meer seizoensgebonden werkzaamheden in de landbouw, terugkerende evenementen en productiewerk met pieken. Het is een groep werkgevers die gezamenlijk op verschillende tijdstippen pieken hebben in de personeelsbehoefte voor laaggeschoold werk. Daarnaast is er in de regio een pool van jongeren die ingezet kunnen worden voor het werk. Een deel van de jongeren verwerft op deze manier een vaste baan. In de arbeidsmarktregio Achterhoek wordt een Werkregister gebruikt. In de arbeidsmarktregio Zeeland is een Werkregister in ontwikkeling.

≥ **Dit WERKt**

Dit WERKt is een digitaal platform, ontwikkeld door een loopbaancoach. Werkzoekenden, met of zonder arbeidsbeperking, kunnen een profiel aanmaken. Via een vacaturezoekmachine kunnen zij vervolgens relevante

vacatures vinden. Daarnaast kunnen werkzoekenden via Dit WERkt gebruikmaken van een online loopbaancoach. Meer informatie: <https://www.dit-werkt.nl/>

≥ **Social Impact Factory**

De *Social Impact Market* is geïnitieerd door onder meer de gemeente Utrecht en ontwikkeld door de sociale onderneming *Social Impact Factory*. De *Social Impact Market* is een online markt voor bedrijven die social return willen invullen of op zoek zijn naar mogelijkheden voor sociaal inkopen. De markt biedt een podium voor de producten en diensten van sociale ondernemers. Bedrijven kunnen in een uitgebreid aanbod van sociaal ondernemers zoeken naar producten of diensten die aansluiten bij hun wensen. De Social Impact Factory faciliteert de match, en indien nodig de afhandeling van de goedkeuring door de opdrachtgever van de invulling van de social return. Meer informatie: <http://www.socialimpactfactory.com/de-market/>

3.3.4 **Praktijk werkgeversservicepunten bij processtap ‘selecteren’**

De werkgeversservicepunten die wij hebben gesproken uit de G4, benaderen voor de banenafpraak vooral de grotere werkgevers in de regio. Daarnaast wordt de bereidheid c.q. motivatie om werknemers met een arbeidsbeperking werk te bieden als belangrijkste criterium gezien voor het selecteren van werkgevers om te benaderen. Er wordt veel gewerkt met events waarvoor werkgevers worden uitgenodigd, zoals de meet-and-greetbijeenkomsten van Onbeperkt aan de Slag en sectorbijeenkomsten. De insteek is om zo gemotiveerde werkgevers te bereiken en via via in contact te komen met nieuwe werkgevers. Daarnaast wordt ook social return regelmatig gebruikt als binnenkomer bij werkgevers.

Het landelijke werkgeversservicepunt, dat zich op landelijk opererende werkgevers richt, sluit regelmatig convenanten en samenwerkingsafspraken met grote werkgevers en sectoren over het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij niet uitsluitend om werkzoekenden met een arbeidsbeperking, maar ook ouderen en WW'ers. Op basis van deze landelijke afspraken kunnen regionale werkgeversservicepunten werkgevers benaderen voor, onder meer, het plaatsen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

UWV maakt gebruik van Sonar om werkzoekenden te selecteren voor bereidwillige werkgevers.¹⁰ Daarbij wordt aangegeven dat om werkzoekenden te kunnen voorstellen aan werkgevers, aanvullende informatie nodig is. Het gaat daarbij vooral om de vraag wat de werkzoekende nodig heeft om te kunnen werken en waar de werkgever rekening mee moet houden. Sonar geeft echter geen toegang tot de gemeentelijke doelgroep. De gemeentelijke geledingen van werkgeversservicepunten zoeken daarom niet

¹⁰ Sinds kort is het doelgroepregister gekoppeld aan Sonar zodat klanten in Sonar herkenbaar zijn als doelgroep banenafpraak.

via systemen naar werkzoekenden voor bereidwillige werkgevers. Dat gaat via vacature-overleggen. Het voordragen van de juiste werkzoekenden aan werkgevers wordt als mensenwerk gezien. Het komt daarbij aan op het goed kennen van werkgevers en werkzoekenden. Hierbij worden twee modellen gebruikt: één arbeidscoach met werkzoekenden en werkgevers in de caseload of gescheiden functies van trajectbegeleiders en accountmanagers. Eén van de werkgeversservicepunten zet matchingstafelgesprekken in waar professionals werkzoekenden met een arbeidsbeperking en vacatures matchen. In het kader van de 99vanAmsterdam heeft een groot aantal werkgevers zich voorgenomen om een werknemer met een arbeidsbeperking aan te nemen. Hiervoor wordt op 13 juni een grote meet-and-greet georganiseerd om geschikte kandidaten te vinden. Werkgeversservicepunten gaan over het algemeen niet bij werkgevers op bezoek voor specifieke profielen van werkzoekenden.

Drie van de door ons gesproken werkgeversservicepunten maken gebruik van Onbeperkt aan de Slag. Zij ervaren dit als een nuttig instrument. Hiermee kunnen zij werkgevers toegang bieden tot een groot aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het wordt vooral gebruikt als service aan werkgevers.

3.3.5 Conclusie over processtap ‘selecteren’

In de processtap ‘selecteren’ van het conceptueel model worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de in processtap 1 (‘zoeken naar kansen’) vastgestelde zoekrichting of zoekprofiel. De bestaande instrumenten die een rol kunnen spelen in de processtap ‘selecteren’ zijn in de onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 3.1 Selectiefunctie van instrumenten

Instrument	Database vraagzijde	Database aanbodzijde	Selectiefunctie
Werk.nl	Werk.nl	Werk.nl	Twee richtingen
WBS	WBS	--	In vacaturebestand
Diagnose & Matching	Werk.nl & vacaturesites	Diagnose & Matching	Twee richtingen
Human Talent Matching	Werk.nl & vacaturesites	Human Talent Matching	Twee richtingen
SZeebra	Werk.nl & vacaturesites	SZeebra	Twee richtingen
SelectV2	Werk.nl & vacaturesites	--	In vacaturebestand

Alle instrumenten die in de tabel zijn opgenomen, hebben een zoekfunctie waarmee (alleen) naar vacatures gezocht kan worden en zijn wat betreft de aanbodzijde niet specifiek gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit maakt deze instrumenten beperkt geschikt om te zoeken naar

werk voor mensen met een arbeidsbeperking dan wel naar werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Werk.nl onderscheidt zich van de andere instrumenten doordat het een geheel openbaar platform is, waar werkzoekenden en werkgevers zelf in kunnen zoeken en selecteren. Bij de andere instrumenten zijn het de betrokken intermediairs (gemeenten, werkgeversservicepunten) die zicht hebben op het bestand van werkzoekenden dan wel vacatures kunnen zoeken en selecteren. Werkgeversservicepunten gebruiken geen systemen om werkgevers te selecteren. Zij selecteren op omvang en bereidheid, vaak via events. Voor het selecteren van werkzoekenden voor bereidwillige werkgevers worden door de gemeentelijke medewerkers van werkgeversservicepunten ook geen systemen gebruikt; dit gebeurt in overleg tussen medewerkers. Medewerkers van UWV gebruiken het klantvolgsysteem Sonar om kandidaten te selecteren voor werkgevers. In Sonar is sinds kort ook zichtbaar of klanten tot de doelgroep banenafpraak behoren.

Naast deze bestaande instrumenten, die dus niet specifiek gericht zijn op mensen met een arbeidsbeperking, zijn er verschillende innovaties die wat dat betreft meer perspectief bieden. Deze innovaties zijn opgenomen in de onderstaande tabel.

Tabel 3.2 Selectiefunctie van innovaties

Innovatie	Database vraagzijde	Database aanbodzijde	Selectiefunctie
Vernieuwingen UWV			
Verbreding gebruik Klantprofielen AG	--	Klantprofielen AG in Sonar, aangevuld met gemeentelijke cliënten	In werkzoekendenbestand via Dashboard door UWV en gemeenten
Klantverkener Banenafpraak	--	Klantprofielen AG in Sonar	In werkzoekendenbestand via Klantverkener door werkgevers
Digitale platforms			
Onbeperkt aan de Slag	Onbeperkt aan de Slag	Onbeperkt aan de Slag	Twee richtingen
Werken&Jij	Werken&Jij	Werken&Jij	Twee richtingen
100% Werkzaam		100% Werkzaam	In werkzoekendenbestand
Overige innovaties			
Werkregister Achterhoek	Werkregister		In Werkregister
Dit WERKt	Vacaturesites		In vacaturebestand
Social Impact Factory	--	Sociale ondernemingen met hun aanbod	In bestand met sociale ondernemingen

De innovaties waar UWV mee bezig is, zijn gericht op verbreden van het bestand van werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak en het toegankelijk maken hiervan voor respectievelijk gemeenten en werkgevers. Bij deze innovaties blijft de vraagzijde van de arbeidsmarkt nog onderbelicht; we hebben geen innovaties gezien die gericht zijn op het transparant maken van de vraag van werkgevers naar werknemers met een arbeidsbeperking of het transparant maken van de mogelijkheden die verschillende soorten bedrijven hebben om werknemers met een arbeidsbeperking werk te bieden.

De digitale platforms zijn specifiek bedoeld voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers die werk aanbieden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het werkaanbod betreft meestal wel vacatures, maar deze functies worden geschikt geacht voor mensen met een arbeidsbeperking, of er is bereidheid om de functies aan te passen. Hoewel de dekking van deze platforms vooralsnog beperkt is en de effectiviteit van het matchen nog niet bekend is, beschouwen wij de twee platforms die de mogelijkheid bieden om in twee richtingen te zoeken als belangrijke innovaties. Daarom gaan we in hoofdstuk 4 uitgebreid in op de platforms Onbeperkt aan de Slag en Werken&Jij.

3.4 Matchen op de context in een bedrijf

3.4.1 Inleiding

In deze stap wordt vastgesteld of de context binnen een bedrijf geschikt is voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking of andersom of een werkzoekende past in de context in een specifiek bedrijf. Bij de context gaat het onder meer om de bedrijfscultuur, de begeleidingsmogelijkheden en ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf. Bij de werkzoekenden gaat het om de randvoorwaarden om te kunnen werken, de begeleidingsbehoefte en de ontwikkelingsmogelijkheden.

3.4.2 Instrumenten gericht op processtap 'matchen context bedrijf'

Vooralsnog spelen systemen en instrumenten die arbeidsmarktinformatie genereren voor deze processtap een beperkte rol. Relevante informatie wordt op de werkvloer verzameld en niet geregistreerd in toegankelijke systemen waarmee de mogelijkheden van een bedrijf voor het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking transparant wordt.

Wel worden ten behoeve van deze stap in de praktijk diverse methoden gebruikt, zoals het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie van UWV (waarin niet alleen naar de inhoud van het werk en de bedrijfsprocessen wordt gekeken, maar ook naar contextuele factoren in een bedrijf), vergelijkbare methoden van re-integratiebedrijven en SW-bedrijven en diverse methoden om de bedrijfscultuur ten aanzien van het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking in kaart te brengen.

3.4.3 Innovaties gericht op processtap ‘matchen context bedrijf’

≥ ***Maastrichtse Workability Monitor***

De *Maastrichtse Workability Monitor* komt voort uit het Slotervaartproject. In het kader van dit project heeft het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam, samen met de Universiteit van Maastricht en UWV, een groot aantal Wajongers geworven, opgeleid en werkervaring laten opdoen. Hiertoe zijn met het oog op de arbeidsinpassing van Wajongers, de werkprocessen heringericht. Uit dit project is de methode Inclusieve arbeidsorganisatie van UWV voortgekomen.

Binnen het Slotervaartproject is ook de *Maastrichtse Workability Monitor* ontwikkeld. Met dit instrument wordt het arbeidsvermogen van werknemers met een arbeidsbeperking in beeld gebracht en gevolgd. Het arbeidsvermogen wordt gedefinieerd als de mate waarin een werknemer lichamelijk en geestelijk in staat is om aan de eisen van het werk te voldoen. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de eisen van het werk zelf, maar ook naar de werksfeer, het management en de werkomgeving. Meer informatie over deze monitor: <http://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/inclusieve-arbeidsorganisatie/maastrichtse-workability-monitor>

3.4.4 Praktijk werkgeversservicepunten bij ‘matchen context bedrijf’

Werkgeversservicepunten maken in de praktijk geen onderscheid tussen het matchen op de context in het bedrijf en het matchen op de inhoud van het werk. Er wordt niet eerst vastgesteld of werkzoekenden met een arbeidsbeperking matchen met de context in een bedrijf en vervolgens met de inhoud van het werk. Dit gebeurt in één stap, waarbij meestal de nadruk ligt op de inhoud van het werk. De Werkplekscan van het werkgeversservicepunt in Den Haag is een voorbeeld van een vernieuwing waar informatie over bedrijven wordt vastgelegd. Deze informatie betreft context en inhoud van het werk.

Na bedrijfsbezoeken wordt over het algemeen geen informatie in een systeem geregistreerd over de mogelijkheden en onmogelijkheden voor werknemers met een arbeidsbeperking in het bedrijf. Wat wel wordt geregistreerd is informatie over vacatures, gespreksverslagen en voorgenomen opvolgingsacties.

≥ ***Werkplekscan WSP Den Haag***

Voordat het Werkgeversservicepunt Den Haag werkzoekenden met arbeidsbeperking plaatst bij een werkgever, wordt een werkplekscan gemaakt door een arbeidsdeskundige. Hierbij wordt vastgesteld wat de functie precies inhoudt, uit welke taken en onderdelen de functie bestaat en welke competenties in de praktijk echt nodig zijn. Daarbij wordt ook de context in het bedrijf in kaart gebracht. De kenmerken van het werk en de context worden vergeleken met de kenmerken van werkzoekenden en op basis daarvan worden kandidaten voor het werk geselecteerd.

Werkplekscan WSP Den Haag

Voor de werkplekscan wordt een vast format gebruikt. Daarin zijn de volgende contextuele factoren opgenomen:

- Hoe is de cultuur in de organisatie of op de afdeling?
- Wat zijn de huisregels?
- Hoe is de stijl van leidinggeven?
- Is er overleg tussen de leidinggevende en de medewerkers?
- Vindt er beoordeling van het functioneren plaats?
- Op welke wijze wordt er begeleiding gegeven?
- Wie gaat de medewerker inwerken?
- Is er sprake van deadlines of productiepieken?
- Zijn er doorgroeimogelijkheden?

Daarnaast worden de volgende kenmerken over de inhoud van het werk vastgelegd:

- taakbeschrijving;
- welke diensten/producten er worden geleverd;
- opleidingseis;
- ervaringseis;
- welke competenties belangrijk zijn;
- beschrijving van de ruimte waarin de werkzaamheden plaatsvinden;
- organisatie van de werkzaamheden;
- wat de werktijden zijn;
- hoe veel mensen er werkzaam zijn op de afdeling en in welke functies;
- wie de leidinggevende is.

Deze werkplekscan wordt dus gebruikt om werkzoekenden te selecteren die matchen op de inhoud van het werk en passen in de context in het bedrijf. Het wordt niet andersom gebruikt: dus dat werkzoekenden (of hun begeleiders) in een database met werkplekscans bedrijven kunnen selecteren die bij hen passen.

Werkgeversservicepunten maken, om de mogelijkheden van werknemers met een arbeidsbeperking in bedrijven in kaart te brengen, vaak gebruik van het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (zie: <http://www.uvw.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2015/oktober/bedrijfsadvies-inclusieve-arbeidsorganisatie.aspx>). Op basis hiervan worden uitgebreide rapportages gemaakt, maar wordt geen informatie in een systeem geregistreerd.

3.4.5 Conclusie over processtap ‘matchen context bedrijf’

In deze stap worden werkzoekenden met een arbeidsbeperking gematcht met de context binnen een bedrijf en andersom. Er zijn geen systemen of instrumenten die arbeidsmarktinformatie genereren voor deze processtap. Relevante informatie wordt op de werkvloer verzameld en niet geregistreerd in toegankelijke systemen. Hierdoor zijn de mogelijkheden van bedrijven voor het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking niet transparant voor de buitenwereld. De Haagse werkplekscan is een innovatie die op termijn

als basis kan dienen voor het vastleggen van arbeidsmarktinformatie voor deze processtap.

3.5 Matchen op de inhoud van het werk

3.5.1 Inleiding

In deze stap worden de belasting van het werk (inhoud, taken, eisen etc.) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moet de functie aangepast worden aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie gecreëerd worden. Hierbij wordt ook de benodigde begeleiding georganiseerd. Deze stap vindt geheel op de werkvloer plaats; er wordt geen informatie vastgelegd ten behoeve van het selecteren van werkzoekenden of bedrijven. Dit heeft ook weinig meerwaarde omdat de kenmerken van het werk en de begeleiding veranderen door de dynamiek van het creëren van geschikt werk.

Wel zijn er diverse instrumenten die voor de concrete een-op-een-matching in de praktijk worden ingezet. Hierop gaan we in deze paragraaf in. Daarnaast bespreken we een aantal instrumenten die weliswaar geen matchingsfunctie hebben, maar specifiek gericht zijn op het in beeld brengen van de arbeidsmogelijkheden van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

3.5.2 Instrumenten gericht op processtap ‘matchen op inhoud werk’

≥ Melba

Melba is in Duitsland ontwikkeld en wordt in Nederland beheerd door Van Hooff Arbeidskundig Advies. Met *Melba* kunnen de capaciteiten van mensen met een arbeidsbeperking in beeld gebracht worden en de eisen van verschillende functies in een bedrijf geanalyseerd worden.

De capaciteiten die met *Melba* in beeld gebracht worden, zijn onder meer concentratie, uithoudingsvermogen, verantwoording en contactvaardigheid. Dit kan vervolgens worden gekoppeld aan een eisenprofiel dat op dezelfde wijze is opgebouwd als het capaciteitenprofiel. Met de module *Melba+Mai* kunnen verder de lichamelijke capaciteiten van de persoon en de lichamelijke eisen die het werk stelt in kaart worden gebracht met betrekking tot o.a. lichaamshouding, voortbeweging en lichaamsbeweging en complexe fysieke kenmerken.

Melba

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: arbeidsbeperkten;
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten + reguliere vacatures;
- database: geen database, wel een-op-een-matching.

Onderscheidende kenmerken:

- profielvergelijkingssysteem;
- voorbeeldfuncties (± 10);
- vijf sleutelkwalificaties functie in bepaalde richting;
- o.a. frustratietolerantie;
- module Melba+Mai: lichamelijke capaciteiten en eisen.

<http://www.melba.nl/>

≥ Dariuz Two Ticks to Match

Dariuz Two Ticks to Match is ontwikkeld in samenwerking met TNO. Het instrument helpt bij het maken van een match tussen werkgever en medewerker.

Two Ticks to Match is speciaal ontwikkeld voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het startpunt zijn de wensen en behoeften van een werkgever. De belangrijkste leidraad hierbij is niet het vereiste opleidingsniveau of het minimale aantal jaren werkervaring, maar de vereiste competenties voor de functie. De gewenste competenties worden vervolgens gematcht met de competenties van werkzoekenden, die in het Dariuz Works® Assessment zijn vastgelegd.

Via een webapplicatie koppelt Two Ticks to Match de competenties van medewerkers aan het functieprofiel van werkgevers. Dat werkt als volgt: door het beantwoorden van twintig vragen wordt binnen vijftien minuten een zoekprofiel aangemaakt, waaruit de gewenste competenties rollen. Binnen het cliëntenbestand worden de best passende cliënten bij het zoekprofiel geselecteerd. Op het scherm verschijnt van elk van deze cliënten een korte scorelijst van de competenties. Vervolgens kan de match worden gemaakt.

Dariuz Two Ticks to Match

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden (in totaal ± 25.000);
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten;
- database: werkzoekenden, iedere gemeente/SW-bedrijf (± 100) apart en ook totaal database (+ een-op-een-matching).

Onderscheidende kenmerken:

- ontwikkeld voor onderkant arbeidsmarkt;
- vereiste competenties belangrijkste leidraad;
- competentieprofielen (vacatures hiernaar omgezet);
- de werkgever kan ook zelf in cliëntenbestand zoeken;
- professionals kunnen matches met competentieprofielen (cliënten doen dit niet zelf).

http://www.dariuz.nl/upload/docs/leaflet-2ttm-algemeen-02062014_0.pdf

≥ **ACT**

Het instrument *Analytical Competence Tool (ACT)* is eigendom van ACTME Nederland. ACT is een persoonlijkheidsmeting gebaseerd op onbewuste drijfveren. Door middel van beelden en competenties kan er snel en doeltreffend een beeld over iemands kwaliteiten worden gevormd. Ook worden valkuilen en ontwikkelingspotentieel in beeld gebracht.

Het belang van een goede balans komt op een bijzondere manier tot uiting in ACT. Er wordt hierin onderscheid gemaakt tussen van nature aanwezige competenties (natuurlijke kracht) en aangeleerde competenties die een grote lichamelijke, mentale en/of emotionele inspanning vergen (prestatiekracht). In geval van prestatiekracht is er sprake van een wankel evenwicht met een toegenomen kans op uitval, zeker bij veranderingen en extra of onverwachte belastingen (zowel in het werk als in de privésfeer).

ACT¹¹

Algemene kenmerken:

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden;
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten;
- database: geen database, wel 1-op-1-matching (+ selecteren uit longlist sollicitanten).

Onderscheidende kenmerken:

- gebaseerd op onbewuste drijfveren;
- gebruik van tekst en beeld in meetmethode werkzoekende;
- onderscheid natuurlijke en prestatiekracht (van nature aanwezige of aangeleerde competenties);
- valkuilen en ontwikkelingspotentieel zichtbaar;
- digitale vragenlijst i.c.m. aanvullende gesprekken.

<https://www.actme.nl/>

¹¹ De informatie in dit kader is ter controle voorgelegd aan ACTME. Zij hebben echter niet gereageerd.

≥ **Instrumenten die personen met een arbeidsbeperking in beeld brengen**

Er zijn relatief veel instrumenten voor het in kaart brengen van werkzoekenden met arbeidsbeperkingen. We noemen hier enkele voorbeelden om een globaal beeld te geven van het type aspecten waarnaar gevraagd wordt:

- **Checklist 'Matching op functionaliteit'**: persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, communiceren, uitvoeren van veel voorkomende werkzaamheden, werken op bepaalde tijden, mobiliteit, bereiken van het werk, omgevingsfactoren.
- **Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)**: persoonlijk functioneren (concentreren, aandacht, zelfstandig handelen, tempo), sociaal functioneren (zien, horen, spreken, schrijven, emotionele problemen hanteren), aanpassing aan fysieke omgevingseisen (hitte, kou, geluid, stof, trillingen), dynamische handelingen (reiken, buigen, tillen, duwen, lopen, werken met een toetsenbord), statische houdingen (zitten, staan, hurken, bepaalde houding), werktijden (uren per dag, per week).
- **Werk Ster**: werkspecifieke vaardigheden, streefdoel en motivatie, vaardigheden om werk te zoeken, stabiliteit, basisvaardigheden, sociale vaardigheden voor werk, uitdagingen.
- **EigenWerkWijzer**: (1) Wat kan de werknemer wel en wat niet? Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen? Wat geeft energie en voldoening? Wat is nodig om optimaal te kunnen functioneren? (2) Hoe is werk passend? Wat is belangrijk aan werk en werkomgeving? Welke werkzaamheden zijn passend? Hoe de juiste balans te vinden tussen draagkracht en draaglast? (3) Wat vertel je hierover op je werk? Welke informatie is van belang voor collega's? Wat wil je iemand vertellen en hoe kun je dat dan het beste te doen?
- **Maastrichtse Workability Monitor (MWM)**: onder meer coping. Uit de praktijk van de MWM is gebleken dat de manier waarop werknemers met stress en problemen omgaan (coping), vaak bepalender is voor de werkprestatie (en de duur van het arbeidscontract) dan de aard van een arbeidsbeperking of aandoening.

3.5.3 **Conclusie over processtap 'matchen op inhoud werk'**

In de processtap 'matchen op inhoud werk' worden belasting van het werk gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Deze stap vindt geheel op de werkvloer plaats. Om werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking wordt door veel werkgeversservicepunten de methode Inclusieve arbeidsorganisatie ingezet. Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven zetten vergelijkbare methoden in. Daarnaast zijn er diverse instrumenten die worden gebruikt voor de een-op-een-matching tussen werk en werkzoekende, zoals Melba, Dariuz en ACT.

Tijdens deze stap wordt over het algemeen geen informatie vastgelegd ten behoeve van het selecteren van werkzoekenden of bedrijven. Het vastleggen van arbeidsmarktinformatie heeft ook weinig meerwaarde omdat de kenmerken

van het werk en de begeleiding veranderen door het proces van het geschikt maken van het werk voor de werkzoekende. Uit de gesprekken met arbeidsdeskundigen en experts komt naar voren dat voor het matchingsproces op de werkvloer geen behoefte is aan (nieuwe) instrumenten die informatie genereren.

4 DIGITALE MATCHINGSPLATFORMS

4.1 Inleiding

De twee digitale platforms Onbeperkt aan de Slag en Werken&Jij zijn innovaties op het gebied van matching voor mensen met arbeidsbeperkingen. Deze platforms zijn opgezet om werkzoekenden met een arbeidsbeperking en geïnteresseerde bedrijven gemakkelijker bij elkaar te brengen. Beide platforms zijn al actief en worden tevens doorontwikkeld. We hebben in twee rondes met de ontwikkelaars van beide platforms gesprekken gevoerd en hebben de websites en beschikbare documentatie bestudeerd. In dit hoofdstuk beschrijven we de twee platforms.

4.2 Onbeperkt aan de Slag

Onbeperkt aan de Slag is een initiatief van werkgevers verenigd in De Normaalste Zaak, om de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking toegankelijk en transparant te maken. Onbeperkt aan de Slag is een digitaal platform waarop werkzoekenden met een arbeidsbeperking een profiel kunnen aanmaken en werkgevers hun werkaanbod kunnen presenteren. Daarnaast bevat de website ook nieuws en tips voor zowel werkzoekenden als ook voor werkgevers.

De uitvoering van Onbeperkt aan de Slag vindt plaats door een sociale onderneming, WijzijndeOplossing BV een initiatief van ProAccretio WZDO. Het instrument bevat zoekfuncties in beide richtingen.

Naast digitale contacten organiseert Onbeperkt aan de Slag samen met de deelnemende werkgevers meet-and-greets waar werkzoekenden met arbeidsbeperkingen en werkgevers ook in de 'fysieke' wereld bij elkaar worden gebracht. Onbeperkt aan de Slag is ontstaan vanuit de vraag van werkgevers die openstaan voor mensen met een arbeidsbeperking, maar naar eigen zeggen lastig rechtstreeks in contact kunnen komen met de werkzoekenden met een arbeidsbeperking door de (in hun beleving) grote verscheidenheid aan bureaus en instanties. De ontwikkelaars van Onbeperkt aan de Slag zeggen dat er hierdoor vaak geen inzicht is in de totale groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking en contact alleen mogelijk is via een bemiddelende partij/intermediair. Op de website staan ongeveer tweehonderd vacatures en er zijn vijftig à zestig aangesloten werkgevers.

De uitgangspunten van Onbeperkt aan de Slag zijn:

- De werkzoekende maakt zelf met of zonder hulp zijn of haar profiel aan.
- De werkzoekende blijft altijd eigenaar van het eigen profiel en de eigen data.
- De werkzoekende beslist zelf of hij of zij een begeleider koppelt en beslist daarmee ook zelf of en wie er mee kan kijken.

- Het platform is niet bedoeld voor handhaving en/of controle.
- De werkgever plaatst eigen vacatures en ontvangt sollicitaties of besteedt dit uit aan een organisatie (bijvoorbeeld een uitzendbureau of werkgevers-servicepunt).

Profiel werkzoekenden

Op hoofdlijnen bevatten de profielen van werkzoekenden de volgende kenmerken: competenties, eigenschappen, opleiding, werkervaring en werkgebieden waarop beperkingen zijn. Ze kijken naar 'hard and soft skills'. Er wordt onder meer gevraagd naar werknemersvaardigheden, belastbaarheid, productiviteit en de beschikbaarheid per dag en per week, of er werkplekaanpassingen nodig zijn, hoe het zit met mobiliteit en organiseren en plannen. Er worden tien factoren uitgevraagd die werk of in ieder geval bepaalde werkzaamheden volledig kunnen uitsluiten. Het gaat dan om factoren zoals of iemand kan horen, zien of lopen. De profielen bevatten vijf onderwerpen met betrekking tot wat je nodig hebt om je werk te kunnen doen: werkplek, werkzaamheden, dagindeling, hulpmiddelen nodig en collega's. Deze vijf onderwerpen zijn de werkgebieden. Het gaat om gebieden direct gerelateerd aan werk. De werkgebieden bestaan uit een aantal onderdelen, bijvoorbeeld 'hulpmiddelen nodig' (hulpmiddel nodig op werkplek, speciale computer nodig, lift nodig, et cetera).

Mogelijkheden profiel werkzoekenden

Er zijn geen kosten verbonden aan het aanmaken van een profiel. De aanmelding geschiedt door het online invullen van een formulier. De werkzoekende maakt zelf, al dan niet met hulp, een profiel aan. De werkzoekende beslist zelf of hij of zij een begeleider koppelt aan dit profiel. Nadat een profiel is aangemaakt, kan de werkzoekende op vacatures zoeken en reageren. Verder ontvangen de werkzoekenden tips over hun cv, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van een sollicitatiegesprek. Het profiel kan worden voorzien van een foto maar dat hoeft niet.

Als een werkzoekende is ingeschreven bij een bureau dat haar/hem begeleidt, heeft de werkzoekende de optie deze begeleider aan het profiel te koppelen. Verder kunnen werkzoekenden die geen begeleider hebben maar er wel graag een zouden willen, het overzicht zien van begeleidende bureaus en hun expertise. Ze kunnen zich daar dan indien gewenst aanmelden bij een bureau en alsnog een begeleider aan hun profiel koppelen. Belangrijk is wel dat de werkzoekende hoe dan ook altijd zelf bepaalt wie er al dan niet mee kan kijken in zijn/haar profiel en zelf eigenaar blijft van de informatie in het profiel. Een werkzoekende kan een begeleider toestemming geven mee te kijken in het profiel. Daarnaast kan ook een zogeheten supporter worden uitgenodigd, een vertrouwd persoon uit de persoonlijke omgeving van de werkzoekende die meekijkt met het profiel.

Taalniveau profiel werkzoekenden

De website kan op twee taalniveaus worden bekeken, 'standaard' of 'eenvoudige' taal waarbij ook het profiel in eenvoudige taal wordt ingevuld door de werkzoekende. In de module eenvoudig taalgebruik staat er in plaats van

discipline bijvoorbeeld 'op tijd komen'. Dit betekent weliswaar niet helemaal precies hetzelfde, maar de ontwikkelaars menen dat het in deze context vaak wel gaat om 'op tijd komen' als men het over discipline heeft. Het eenvoudige taalgebruik is bijvoorbeeld handig voor leerlingen uit het praktijkonderwijs. De leerlingen moeten wel zelf deze eenvoudige versie aanklikken, ook hier wordt uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid. Werkzoekenden kunnen tussendoor altijd switchen tussen standaard en eenvoudig taalgebruik. De werkgever kan niet zien of een werkzoekende het in de standaard of eenvoudige modus heeft ingevuld, de werkgever krijgt altijd hetzelfde te zien van de werkzoekende.

Profiel werkgevers

Vooralsnog bevat het platform geen werkgeversprofielen. Wel is men bezig met ontwikkelingen in die richting waarbij er waarschijnlijk ook een beoordeling aan de werkgevers zal worden gekoppeld. Ze willen op termijn ook bij de bureaus en werkzoekenden een beoordelingssystematiek invoeren. Bij Onbeperkt aan de Slag zijn er werkgevers die direct zijn aangesloten en die een eigen pagina hebben. Er zijn ook indirecte werkgevers die via een 'virtuele werkgever' zijn aangesloten. Een voorbeeld is dat een werkgeversservicepunt is aangesloten en daar hangen dan werkgevers onder.

Meet-and-greets

Naast digitale contacten organiseert Onbeperkt aan de Slag samen met de deelnemende werkgevers meet-and-greets waar werkzoekenden met arbeidsbeperkingen en werkgevers ook in de 'fysieke' wereld bij elkaar worden gebracht. Het betreft vaak relatief grote bedrijven die daar aanwezig zijn, maar Onbeperkt aan de Slag ziet wel dat er ook steeds meer kleine bedrijven op de meet-and-greets verschijnen. Sommige werkgevers (bv. ABN Amro, Movares) werven alleen werkzoekenden via meet-and-greets. Zij hebben een algemeen profiel en geen specifieke vacatures op de site. Je kan als werkzoekende ook open sollicitaties naar bedrijven sturen.

4.3 Werken&Jij

Werken&Jij is een digitaal platform dat mensen met verminderd arbeidsvermogen zichtbaar en vindbaar maakt voor bedrijven, verenigingen en andere instanties. Elk kandidaatprofiel is gevalideerd door een begeleider of jobcoach en voorzien van een arbeidsmatig advies. Het is meteen duidelijk wat een werkzoekende kan, wil en waar rekening mee moet worden gehouden. Werkgevers kunnen vrij zoeken in de database. Reacties komen direct binnen bij de belanghebbenden. Werkgevers kunnen hun vacatures voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking ook aanmelden voor het platform. Werkzoekenden kunnen zelf zoeken naar werk(gevers).

Op de website zijn op dit moment zo'n tweehonderd werkzoekenden zichtbaar en bijna vierhonderd vacatures, waarvan de ruime meerderheid van één grote

werkgever (PostNL). Op Werken&Jij kan zowel worden gezocht op werkzoekenden als vacatures. Je kan het totaaloverzicht bekijken maar als je verder klikt, kan je hierbinnen ook zoeken op sleutelwoorden of postcode. Officiële functiebenamingen zijn vaak vaag of algemeen of worden voor verschillende soorten werk gebruikt waardoor je niet precies weet waar het eigenlijk over gaat. Vandaar de mogelijkheid om op concrete sleutelwoorden te zoeken. Op de site kan je ook uitgebreid zoeken op branches, competenties en beschikbaarheid.

Profiel werkzoekenden

Op hoofdlijnen bevatten de profielen de volgende informatie: Wie de persoon is, wat iemand kan, waar eventueel hulp bij nodig is en waar iemand naar op zoek is. Het profiel kan worden voorzien van een foto maar dat hoeft niet. In het profiel worden competenties vertaald in concrete en eenvoudige zinnen. Voordat een werkgever is ingelogd, is alleen de algemene informatie over werkzoekenden zichtbaar. Als eenmaal is ingelogd, verschijnt er meer informatie waaronder een competentielijst. Werkzoekenden kunnen minimaal drie en maximaal zeven competenties aankruisen uit een totaal van ruim dertig (o.a. logisch nadenken, concentratie, schrijven, luisteren, energie). Het idee hierachter is dat wordt voorkomen dat bij iedereen een heleboel competenties worden aangekruist; immers des te meer kenmerken worden aangekruist des te moeilijker is het in feite om tot een match te komen. De competenties hebben ze gebaseerd op andere schema's (o.a. UWV, InvraTest, lijstjes van zorginstellingen) en in overleg met jobcoaches.

Het profiel bevat verder werkervaring en opleiding, informatie over de werk-omgeving (zoals aantal uur, salarisindicatie en beschut, beschermd of individueel werk), maximale reisafstand waartoe men bereid is/die mogelijk is, indicatie loonwaarde, bijzonderheden met betrekking tot vervoer (begeleid of zelfstandig) en de gewenste functie. De gewenste functie is een open veld dat men zelf kan invullen. Het profiel bevat verder opmerkingen van de jobcoach/begeleider over de persoon.

Loonwaarde-indicatie

De loonwaarde-indicatie bepaalt de jobcoach op basis van de eigen ervaring en deskundigheid. Zeker als de werkzoekende al eerder ergens is geplaatst, is het volgens de ontwikkelaars vaak goed mogelijk om vooraf al een globale inschatting van de loonwaarde te kunnen geven. Werkgevers vinden het ook belangrijk om hier alvast een indicatie van te hebben, zeggen de ontwikkelaars van dit instrument. Er worden brede categorieën gehanteerd zodat je een indicatie krijgt, maar wel duidelijk is dat het een globale inschatting betreft (0-35%, 35-50%, 50-70%, >70%). In het gesprek met de werkgever wordt deze indicatie dan verder toegelicht.

Mogelijkheden profiel werkzoekenden

Er zijn verschillende mogelijkheden in wat een werkzoekende zelf met zijn profiel kan doen, dit wordt besloten in overleg met de jobcoach/begeleider en zal mede afhangen van de verstandelijke vermogens en/of zelfredzaamheid van

de werkzoekende. De een kan bijvoorbeeld zelf zijn profiel wijzigen en zelf aanbiedingen van werkgevers accepteren. Bij de ander zal dit alleen samen met de jobcoach/ begeleider gebeuren. Profielen worden up-to-date gehouden. Als iemand aan het werk is, wordt zijn/haar profiel gezet op 'aan het werk'. Andere geïnteresseerde werkgevers kunnen een 'bezette' kandidaat nog wel aan hun favorietenlijst toevoegen. Alle werkzoekenden hebben al een jobcoach/begeleider en de reacties komen sowieso ook bij deze persoon binnen. Voor de werkgevers is dit volgens de ontwikkelaars fijn omdat ze weten dat er al een contactpersoon is die de werkzoekende begeleidt. Werkgevers kunnen er ook voor kiezen om hun reactie (in eerste instantie) alleen naar de begeleider/jobcoach te sturen om zo te verkennen of het profiel klopt en wat de mogelijkheden zijn. Je kan aan voorkant bijvoorbeeld niet zien of iemand tot het doelgroepregister behoort, maar werkgevers vinden dit wel belangrijk zeggen de ontwikkelaars.

Validatie profiel werkzoekenden

De profielen van werkzoekenden zijn gevalideerd en up-to-date. Ze zijn opgesteld door werkzoekenden, samen met jobcoaches, begeleiders, ouders en/of (gedrags)deskundigen die de werkzoekende achter het profiel kennen en weten wat wel (en niet) mogelijk is. De begeleider/jobcoach voert de laatste controle uit, het arbeidsmatig advies is de validatie. Als de werkzoekende het profiel heeft ingevuld en de begeleider/jobcoach vaststelt dat er iets niet klopt, dan wordt het profiel samen nogmaals doorlopen en aangepast. Aan het profiel kunnen opmerkingen van de begeleider/jobcoach (en werkgevers) worden gekoppeld. De begeleider/ jobcoach is ook belangrijk voor de inschatting of de werkzoekende een reëel zelfbeeld heeft. Overschat de persoon zichzelf niet? Of is de persoon juist veel te bescheiden over wat hij/zij kan? Ook personen zonder begeleider/jobcoach kunnen reageren op vacatures, zij kunnen echter geen profiel aanmaken. De reden hiervoor is dat hun profiel niet gevalideerd (gecontroleerd) kan worden omdat zij dus geen begeleider/ jobcoach hebben.

Profiel werkgevers



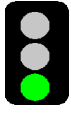
Het platform bevat vooralsnog geen echte werkgeversprofielen. Wel hebben werkgevers een kort tekstje over hun organisatie boven de vacatures (inclusief hun logo). Ze leveren deze tekst zelf aan. Er is telefonisch contact met werkgevers als die zich via het platform aanmelden. Er wordt daarnaast even op de website van werkgevers gekeken om te zien of het wel in de haak is. Verder wordt gekeken naar hoe werkgevers vacatures aanleveren en krijgen ze hier tips over taalgebruik. Op dit moment komen de werkgevers nog met name uit het eigen netwerk van Werken&Jij. Vacatures die de werkgevers op de site plaatsen, worden vooraf gecontroleerd, bijvoorbeeld of de vacatures wel in 'normale' of begrijpelijke taal zijn opgesteld. Het is voor werkgevers ook mogelijk open vacatures op de site te zetten. Je kan dan als werkgever werkzoekenden met arbeidsbeperkingen zoeken en hier vervolgens functies omheen bouwen.

5 BEOORDELING BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk toetsen wij de instrumenten en innovaties aan het conceptueel model. Hiermee wordt de vraag beantwoord in hoeverre er voor de verschillende processtappen van het bij elkaar brengen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) instrumenten of innovaties zijn die de benodigde arbeidsmarktinformatie leveren.

In dit hoofdstuk gebruiken wij verkeerslichten voor de beoordeling van de beschikbaarheid van de benodigde informatie. De verkeerslichten hebben de volgende betekenis:

	<p>Rood: er zijn weinig of geen instrumenten of innovaties die relevante informatie kunnen leveren.</p>
	<p>Oranje: er zijn innovaties die perspectief bieden om op termijn relevante informatie te kunnen leveren.</p>
	<p>Groen: er zijn instrumenten en innovaties die de benodigde informatie kunnen leveren.</p>

In de volgende vier paragrafen gaan we in op de achtereenvolgende processtappen van het conceptueel model: zoeken naar kansen (5.2), selecteren (5.3), matchen op (de context in een) bedrijf (5.4) en matchen op de inhoud van het werk (5.5). Per processtap benoemen we de informatie die nodig is, de informatie die beschikbaar is via instrumenten en/of innovaties over de vraagzijde en aanbodzijde van de arbeidsmarkt en de hiaten in de beschikbare informatie.

We sluiten dit hoofdstuk af met een conclusie over de beschikbaarheid van relevante informatie die nodig is voor het bij elkaar brengen en matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers).

5.2 Informatiebehoefte bij processtap ‘zoeken naar kansen’


Relevante informatie

In de onderstaande tabel is opgenomen welke arbeidsmarktinformatie relevant is voor de processtap ‘zoeken naar kansen’. Het gaat om informatie op het niveau van *groepen* werkgevers en *groepen* werkzoekenden, *in (sub)regio's*.

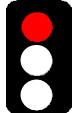
Zoeken: relevante arbeidsmarktinformatie

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Zoeken naar kansen	<ul style="list-style-type: none"> - Kansen en prognose qua werkgelegenheid in sectoren, branches en soorten bedrijven - Spreiding werknemers met een arbeidsbeperking over sectoren, branches en soorten bedrijven - Kenmerken context in sectoren, branches en soorten bedrijven - Soort werk/taken in sectoren/branches en soorten bedrijven - Mogelijkheden voor taakafplitsing en nieuwe functies in sectoren, branches en soorten bedrijven - Sectorale initiatieven en convenanten 	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal en typen werkzoekenden met arbeidsbeperking en beschikbaarheid voor werk - Verwachte uitstroom uit vso en pro - Randvoorwaarden om te kunnen werken voor verschillende groepen - Soort werk/taken dat verschillende groepen kunnen en willen doen - Mogelijkheden voor taakafplitsing en nieuwe functies voor groepen werkzoekenden

Instrumenten en innovaties vraagzijde

	<ul style="list-style-type: none"> • Er is veel algemene arbeidsmarktinformatie van UWV (regionale basissets, sectorbeschrijvingen), maar dit geeft geen informatie over kansen en mogelijkheden van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. • Er zijn enkele kleinschalige innovaties: de Zeeuwse uitstroommonitor vso/pro, de Regionale Trendrapportages Banenafpraak en SIMA.
---	--

Instrumenten en innovaties aanbodzijde

	<ul style="list-style-type: none"> • Er is nauwelijks informatie over het regionale aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De Regionale Factsheets Wajong is een innovatie op dit gebied, maar deze zijn niet openbaar. • Er is nauwelijks informatie over verschillende groepen arbeidsbeperkten en hun arbeidsmogelijkheden.
---	--

Hiaten in beschikbare informatie

Behalve algemene kansen in regio's en sectoren is er voor de processtap ‘zoeken naar kansen’ nauwelijks tot geen informatie beschikbaar.

5.3 Informatiebehoefte bij processtap ‘selecteren’

Relevante informatie

In de onderstaande tabel is opgenomen welke arbeidsmarkt informatie relevant is voor de processtap ‘selecteren’. Het gaat om informatie over *individuele* werkgevers en *individuele* werkzoekenden, in (sub)regio’s.

Selecteren: relevante arbeidsmarkt informatie

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Selecteren	<ul style="list-style-type: none"> - Kansen: (verwachte) (latente) vacatures bij werkgevers - Aannemebereidheid en motivatie van werkgevers - Bereidheid werkgevers voor functie-aanpassingen, extra begeleiding en jobcoach - Kennis werkgevers over werknemers met arbeidsbeperking en over voorzieningen - Bereikbaarheid en toegankelijkheid van werkgevers - Context in bedrijven - Soort werk/taken in bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschikbare werkzoekenden - Mobiliteit van werkzoekenden - Beschikbaarheid om te werken (aantal uren en dagen per week) - Randvoorwaarden voor werkzoekenden om te kunnen werken - Affiniteiten en motivatie werkzoekende voor soort werk/taken (wat wil ik?) - Arbeidsmogelijkheden van werkzoekenden voor soort werk/taken (wat kan ik?)

Instrumenten en innovaties vraagzijde



- Werk.nl biedt alleen vacatures. Werkgevers kunnen op werk.nl aangeven dat ze open staan voor Wajongers en/of werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak. Dit gebeurt nog heel weinig.
- Er is een aantal innovaties die perspectief bieden: digitale platforms geven zicht op welke bedrijven open staan voor werknemers met een arbeidsbeperking en welke vacatures zij hebben. De dekking is nog beperkt en toch nog vooral op vacatures gericht.
- Bij UWV en werkgeversservicepunten is het de insteek om werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vinden voor werkgevers. Andersom niet: er wordt dus niet gewerkt aan het transparant maken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt ten behoeve van werkzoekenden met een arbeidsbeperking¹² (behalve via bovenstaande platforms).

¹² Wel kunnen werkgevers op werk.nl aangeven dat een vacature openstaat voor Wajongers. Hiervan wordt echter maar beperkt gebruik gemaakt door werkgevers.

Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Op Werk.nl kunnen Wajongers aangeven dat ze als Wajonger gevonden kunnen worden. Slechts een klein deel doet dit.
- Er is een aantal innovaties die perspectief bieden: de digitale platforms in combinatie met meet-and-greetbijeenkomsten.
- UWV is op verschillende manieren bezig om de doelgroep banenafpraak transparant te maken. Een knelpunt is dat gemeentelijke cliënten hier niet inzitten; dit zou wel kunnen, maar vraagt veel inspanning van gemeenten.

Hiaten in beschikbare informatie

Er is nauwelijks informatie over de gemeentelijke doelgroep met arbeidsbeperkingen, en over de vraagzijde van de arbeidsmarkt (werkgevers).

5.4 Informatiebehoefte bij processtap ‘matchen context bedrijf’

Relevante informatie

In de onderstaande tabel is opgenomen welke (arbeidsmarkt)informatie relevant is voor de processtap “matchen op context bedrijf”.

Matchen op context bedrijf: relevante (arbeidsmarkt)informatie

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Matchen op context bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> - Bereikbaarheid, toegankelijkheid - Werkomgeving - Mogelijkheden thuiswerken - Bedrijfscultuur - Begeleidingsmogelijkheden - Leer- en ontwikkelmogelijkheden 	<ul style="list-style-type: none"> - Randvoorwaarden om te kunnen werken - Mobiliteit - Begeleidingsbehoefte - Heeft jobcoach (ja/nee) - Ontwikkelingmogelijkheden en -wensen - Mogelijkheden voorzieningen

Instrumenten en innovaties vraagzijde



- Er zijn geen instrumenten die informatie over de context in bedrijven transparant maakt voor buitenstaanders, zodat bedrijven op basis van contextfactoren geselecteerd kunnen worden voor bepaalde groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking.
- In ieder geval één werkgeversservicepunt maakt gebruik van werkplekscans waarmee onder meer de context in beeld gebracht wordt. Deze informatie wordt echter niet geregistreerd in een database waarin bedrijven geselecteerd kunnen worden.

Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Er zijn geen instrumenten die informatie over werkzoekenden met een arbeidsbeperking toegankelijk maken in termen van de context die zij nodig hebben om in bedrijven te kunnen werken c.q. de randvoorwaarden om te kunnen werken.

Hiaten in beschikbare informatie

Op termijn is het denkbaar dat arbeidsmarktinformatie over de context in bedrijven een zinvolle bijdrage kan leveren aan het selectieproces. Een zelfscan door bedrijven en/of adviezen van UWV, werkgeversservicepunten, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven kunnen dan de input leveren voor arbeidsmarktinformatie waarmee bedrijven geselecteerd kunnen worden met de geschikte context voor bepaalde werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

5.5 Informatiebehoefte bij processtap ‘matchen op inhoud werk’

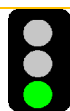
Relevante informatie

In de onderstaande tabel is opgenomen welke (arbeidsmarkt)informatie relevant is voor de processtap ‘matchen op inhoud werk’.

Matchen op inhoud werk: relevante (arbeidsmarkt)informatie

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Het werk	<ul style="list-style-type: none"> - Welke werkzaamheden? - Fysieke aspecten werk - Vereiste productiviteit/tempo - Vereist aantal en spreiding uren - Sociale aspecten werk - Werkgerelateerde belasting - Mogelijkheden aanpassingen werk, werkplek, werkomgeving 	<ul style="list-style-type: none"> - Capaciteiten en competenties (wat kan ik?) - Fysieke mogelijkheden - Werktempo - Beschikbaarheid aantal uren - Sociale vaardigheden - Coping en belastbaarheid - Benodigde aanpassingen werk, werkplek, werkomgeving - Medische behandeling nodig tijdens werk? - Niet-werkgerelateerde belasting

Instrumenten en innovaties vraagzijde



- Er zijn voldoende instrumenten die vraag- en aanbod in beeld brengen ten behoeve van een-op-eenmatching, waaronder Melba, Dariuz en ACT.

Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Er zijn voldoende instrumenten die vraag- en aanbod in beeld brengen ten behoeve van een-op-eenmatching.


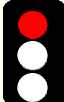
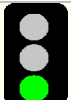
Hiaten in beschikbare informatie

Geen.

5.6 Conclusie: beoordeling beschikbaarheid informatie

In de onderstaande tabel is aangegeven voor welke processtappen van het conceptueel model er voldoende instrumenten zijn die de benodigde informatie kunnen leveren (groen), er innovaties zijn die perspectief bieden om op termijn de relevante informatie te leveren (oranje) of er weinig of geen instrumenten en innovaties zijn die relevante informatie (gaan) leveren (rood).

Toetsing instrumenten en innovaties aan conceptueel model

	Vraag	Aanbod
Zoeken		
Selecteren		
Matchen op context bedrijf		
Matchen op inhoud werk		

Wat betreft de beschikbaarheid van arbeidsmarkt informatie voor de matching concluderen wij het volgende:

- Voor de processtap 'zoeken naar kansen' is relevante arbeidsmarkt informatie gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking schaars. Er zijn alleen over de vraagzijde van de arbeidsmarkt enkele innovaties die mogelijk op termijn relevante informatie gaan leveren. Aan de aanbodzijde zijn er ook geen innovaties.
- Voor de processtap 'selecteren' leveren de bestaande instrumenten onvoldoende informatie, maar zijn er innovaties die perspectief bieden; dit zijn de digitale platforms en de innovaties van UWV om het aanbod

transparant te maken. Er zijn geen initiatieven om de vraagzijde transparant te maken.

- Voor de processtap 'matchen op context bedrijf' wordt geen relevante informatie vastgelegd. Bedrijven selecteren op basis van de context is daarom op dit moment niet mogelijk.
- Tot slot voor de processtap 'matchen op inhoud werk', die volledig op de werkvloer plaatsvindt, zijn voldoende instrumenten die de benodigde informatie kunnen leveren.

6 OP WEG NAAR EFFECTIEVER EN DUURZAMER MATCHEN

Er zijn nog veel mogelijkheden om informatievoorziening ten behoeve van effectiever en duurzamer matches van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) te verbeteren. Er valt nog een wereld te winnen bij met name de voorselectie. Welke werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de huidige praktijk worden voorgedragen aan een werkgever en welke werkgevers door een werkzoekende met een arbeidsbeperking worden benaderd, is nu grotendeels afhankelijk van informatie in hoofden van professionals.

Bij een gebrekkige voorselectie moet er in het matchingsproces op de werkvloer veel 'gerepareerd' worden waardoor het veel moeilijker wordt om tot een goede match te komen, wat ten koste gaat van de duurzaamheid van de plaatsingen. Omdat de doelgroep banenafpraak de komende jaren zal groeien, evenals het aantal werkgevers dat werknemers met een arbeidsbeperking zoekt, wordt de urgentie van een effectieve voorselectie steeds groter.

In dit hoofdstuk presenteren wij een ontwikkelprogramma dat de informatievoorziening op de agenda zet en daarmee een belangrijke bijdrage kan leveren aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het ontwikkelprogramma bestaat uit acht routes. Deze routes sluiten elkaar niet uit. Voor een optimaal resultaat moeten alle routes doorlopen worden.

6.1 Processtap 'zoeken naar kansen'

Route 1: Waar werken werknemers met arbeidsbeperking?



Bestemming

Het doorlopen van deze route zorgt voor een goed zicht waar werknemers met een arbeidsbeperking werken. In welke sectoren? Welke branches? In welke subregio's? Hoe zijn zij verspreid over grote, middelgrote en kleine bedrijven? Het aantal werknemers met een arbeidsbeperking wordt ook gerelateerd aan het totaal aantal werknemers zodat er een goed beeld is van sectoren en branches waar relatief weinig werknemers met een beperking werken. Tot slot wordt er ook zicht gegeven op de jaarlijkse in- en uitstroom van werknemers met een arbeidsbeperking.

Met deze informatie kunnen regionale werkbedrijven en werkgevers-servicepunten hun marktwerking veel gericht inzetten. Ook ontstaat er zicht op verklaringen waarom de realisatie van de banenafpraak achterloopt, bijvoorbeeld doordat bepaalde sectoren achterblijven of de duurzaamheid van de plaatsingen beperkt is. Ook kan deze informatie nuttig zijn voor sectororganisaties die zicht willen hebben op de realisatie van de banenafpraak bij hun achterban.



Route

In deze route moet een koppeling tot stand gebracht worden tussen het doelgroepregister (waarin alle burgerservicenummers van doelgroep banenafpraak zijn opgenomen) en de polisadministratie (waarin alle dienstverbanden zijn opgenomen) met een beperkt aantal kenmerken van de werkgevers (sector, branche, grootte en locatie). Hiermee wordt alleen niet zichtbaar bij welke bedrijven gedetacheerde Wsw'ers werken. Het ligt voor de hand om in ieder geval de doelgroep banenafpraak mee te nemen. Wanneer daar behoefte aan is, kan dit uitgebreid worden met WGA'ers.



Uitvoering

UWV is in staat deze analyse jaarlijks uit te voeren, als uitbreiding van de trendrapportage banenafpraak of los daarvan. UWV onderzoekt momenteel de mogelijkheden van deze route, maar loopt vooralsnog aan tegen privacybescherming in relatie tot het gebruik van het doelgroepenregister.

Route 2: Mogelijkheden groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking



Bestemming

Met deze route wordt inzicht gegeven in verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in termen van het soort werk en taken die zij kunnen uitvoeren en in welke contexten binnen bedrijven zij kunnen werken. Dit biedt werkgevers en accountmanagers van werkgeversservicepunten meer mogelijkheden om gericht te zoeken naar werknemers die passen in het bedrijf en bij het werk in het bedrijf.



Route

Voor deze route is arbeidsdeskundige kennis noodzakelijk. Het vraagt ook de vaardigheid om uit te stijgen boven de individuele casus (het maatwerkprincipe) en na te denken over groepen personen met een arbeidsbeperking. Voor deze route is een onderzoek nodig. Dit onderzoek zal een combinatie vergen van literatuuronderzoek (bestaande kennis), het aanboren van praktijkkennis van arbeidsdeskundigen en onderzoek naar het soort werk en taken die verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking in de praktijk uitvoeren.



Uitvoering

Het is een arbeidsdeskundig onderwerp en daarmee relevant voor de beroepsgroep arbeidsdeskundigen. Daarom zou het AKC dit onderzoek kunnen initiëren.

Route 3: Mogelijkheden sectoren voor werknemers met arbeidsbeperking



Bestemming

Met deze route wordt inzicht gegeven in de mogelijkheden in sectoren en branches voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking.

Wat voor soorten werk en taken worden er (veel) gedaan in de sectoren en/of branches? Wat zijn kenmerkende elementen van de contexten in bedrijven in deze sectoren en branches? Hoeveel werkgelegenheid is er in de regio in de relevante soorten werk in deze sectoren?

Dit biedt werkzoekenden met een arbeidsbeperking en hun begeleiders mogelijkheden om gericht te zoeken naar passend werk.



Route

De sectorbeschrijvingen van UWV vormen een goede basis voor deze route. Die geven al zicht op aantallen werkzame personen in beroepsgroepen en beroepen, uitgesplitst naar beroepsniveau en aantal baanopeningen. Van hieruit kan onderzocht worden uit welke taken deze beroepsgroepen en beroepen bestaan.

De focus ligt verder op de taken die uitgevoerd kunnen worden door specifieke groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Hierbij is het van belang om route 2 gelijktijdig of voorafgaand aan route 3 te doorlopen zodat er een beeld is van de taken die door verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking uitgevoerd kunnen worden.

Vervolgens moet onderzocht worden wat kenmerkende elementen zijn van de contexten waarbinnen deze taken uitgevoerd worden.



Uitvoering

Deze route is een verdieping van de bestaande sectorbeschrijvingen. UWV kan samen met sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsdeskundigen deze uitbreiding uitvoeren.

Route 4: Voorbeeldcasussen aangepaste en nieuwe functies



Bestemming

Het doorlopen van deze route geeft inzicht in de mogelijkheden binnen sectoren en branches om werk te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking. Het gaat om een database van voorbeelden van aangepaste en nieuwe functies voor werknemers met een arbeidsbeperking. Accountmanagers van werkgeversservicepunten kunnen werkgevers wijzen op praktijkvoorbeelden van geslaagde aangepaste functies in dezelfde sector om aarzelingen over de mogelijkheden te overwinnen. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking en hun begeleiders kunnen voorbeeldcasussen inbrengen in het overleg met een werkgever om passend werk te creëren.



Route

De basis is het ontwikkelen en vullen van een database met voorbeelden van aangepaste en nieuwe functies voor werknemers met een arbeidsbeperking. Hierbij is van belang om een vast format te gebruiken zodat voor alle casussen dezelfde informatie beschikbaar is, en een zoekfunctie waarmee enerzijds gezocht kan worden op sector of branche en anderzijds op groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking.



Uitvoering

De casussen moeten aangeleverd worden door professionals die betrokken zijn bij het creëren van werk voor werknemers met een arbeidsbeperking. Dit zijn arbeidsdeskundigen, uitvoerders van de teams inclusieve analyse, professionals van re-integratiebedrijven enz. Het AKC kan een voortrekkersrol vervullen in de ontwikkeling en vulling van de database. De website van het AKC kan gebruikt worden als locatie van de database.

Route 5: Vraag en aanbod in de regio



Bestemming

Deze route geeft zicht op vraag naar en aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio's. Het gaat enerzijds om de samenstelling en ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid in combinatie met de mogelijkheden wat betreft het soort werk en de context voor werknemers met een arbeidsbeperking en anderzijds om de omvang en beschikbaarheid van de verschillende groepen werkzoekenden met een beperking in de arbeidsmarktregio. Dit biedt een stevige basis voor de marktwerking van de regionale werkbedrijven en werkgeversservicepunten. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers kunnen beter voorbereid worden op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in de regio kunnen veel beter benut worden.



Route

In deze route worden de routes 1, 2 en 3 gecombineerd. Route 1 geeft zicht in welke sectoren en branches werknemers met een arbeidsbeperking werken en de dynamiek en duurzaamheid daarin. Route 2 en 3 beschrijven sectoren en branches enerzijds en groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking anderzijds in termen van soort werk en taken en context in bedrijven. Voor de vertaling naar regionaal niveau moet de omvang en ontwikkeling van de werkgelegenheid in de verschillende sectoren en branches in de regio en omvang en ontwikkeling van de verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden gekoppeld aan de informatie uit route 2 en 3. Deze informatie kan uitgebreid worden met informatie over relevante initiatieven en convenanten van sectoren in de regio.



Uitvoering

Op termijn kan deze route uitmonden in nieuwe basissets regionale arbeidsmarktinformatie die UWV momenteel periodiek uitbrengt. UWV kan dit samen met vertegenwoordigers uit de arbeidsmarktregio's oppakken. Vanuit de regio's zal de informatie over sectorale initiatieven in de regio aangeleverd moeten worden.

Route 6: Instrument beroepenzoeker op taakniveau



Bestemming

Deze route resulteert in een instrument waarmee op basis van de taken die een werkzoekende met een arbeidsbeperking kan en wil uitvoeren, bepaald kan worden in welke beroepen deze taken voorkomen, in welke sectoren, branches en soort bedrijven deze beroepen voorkomen en welke vacatures er in de regio zijn voor deze beroepen.



Route

Het instrument is geïnspireerd op SIMA, een instrument dat UWV enkele jaren geleden heeft gebruikt voor zieke uitzendkrachten. Met SIMA kon op basis van geambieerde taken en opleidingsniveau van een werkzoekende een overzicht van beroepen gegenereerd worden waarin die taken voorkomen.

De eerste stap in deze route is om te bepalen of er een beroependatabase is met een uitsplitsing naar taken. Zo ja, dan kan een opvolger van SIMA ontwikkeld worden. Vervolgens moet dit instrument gekoppeld worden aan databases met vacatures zoals Werk.nl of WBS.



Uitvoering

Dit instrument kan door UWV ontwikkeld worden, maar dat is niet noodzakelijk. UWV of het AKC kan een aanbesteding uitzetten om een bedrijf te selecteren dat het instrument ontwikkeld.

6.2 Processtap 'selecteren'

Route 7: Eén systeem met aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking



Bestemming

Deze route resulteert in de situatie dat werkgevers en intermediairs via één systeem toegang hebben tot het volledige aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit komt de effectiviteit van de voorselectie in grote mate ten goede. Alle betrokken actoren hebben hier baat bij.



Route

Op dit moment biedt Sonar, het klantvolgsysteem van UWV, de beste mogelijkheden om als start voor deze route te dienen. Hierin zijn alle Wajongers opgenomen. Daarnaast heeft Sonar een selectiefunctie waarmee op competenties, affiniteiten en opleidingsniveau gezocht kan worden naar geschikte kandidaten. UWV ontwikkelt momenteel een tool waarmee werkgevers in Sonar kunnen zoeken naar geschikte kandidaten. Daarnaast kunnen ook gemeenten toegang krijgen tot Sonar. Onderzocht moet worden wat voor gemeenten de minst arbeidsintensieve route is: werkzoekenden uit de gemeentelijke doelgroep banenafpraak invoeren in Sonar of een schil ontwikkelen die zowel toegang geeft tot Sonar als tot de gemeentelijke

systemen. Ook in dat laatste geval moeten gemeenten ervoor zorgen dat dezelfde informatie over de werkzoekenden geregistreerd wordt.



Uitvoering

In arbeidsmarktregio's kunnen gemeenten en UWV besluiten om deze route te kiezen. De Programmaraad ondersteunt regio's die hiervoor kiezen. De Programmaraad heeft namelijk besloten de systemen Sonar, WBS, en daarbij e-intake, werkmap en Werk.nl te beschouwen als gemeenschappelijke ICT-basis om de wettelijke transparantietaken ten uitvoer te kunnen brengen.

Route 8: Vastleggen informatie bereidheid en context bedrijven



Bestemming

De gangbare praktijk is op dit moment nog dat voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking gezocht wordt naar (passende) vacatures en dat werkgevers op basis van vacatures zoeken naar werknemers met een arbeidsbeperking. Omdat voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking functies bijna altijd aangepast moeten worden of zelfs geheel nieuwe functies gecreëerd moeten worden, resulteert deze vacaturegerichtheid vaak tot het niet vinden van geschikte kandidaten, de totstandkoming van gebrekkige matches, snelle uitval na plaatsing en ontevreden werkgevers en werknemers. Uitgaan van de bereidheid van en context in bedrijven biedt meer mogelijkheden om tot goede en duurzame matches te komen. Daartoe is toegankelijke informatie nodig over bedrijven. Deze route moet leiden tot een (openbaar) systeem waarin dit soort bedrijfsinformatie is opgenomen.



Route

Er zijn meerdere routes die naar Rome leiden.

In de eerste route gaan werkgeversservicepunten informatie over bedrijven vastleggen. Een werkplekscan zoals het werkgeversservicepunt in Den Haag gebruikt, kan hiervoor de basis zijn. De informatie kan opgenomen worden in WBS (het systeem van UWV voor werkgeversrelatiebeheer, vacatureregistratie en matching) dat door veel werkgeversservicepunten wordt gebruikt. De tweede route betreft een uitbreiding van de digitale platforms Onbeperkt aan de Slag en Werken&Jij met bedrijfsinformatie. In de platforms wordt al informatie opgeslagen over vacatures voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Hierbij is beperkt informatie opgenomen over de werkgevers. Daarnaast bestaat bij één van de twee platforms de mogelijkheid voor werkgevers om open vacatures te plaatsen; de werkgever biedt dan geen specifieke vacature aan, maar geeft aan open te staan voor werknemers met een arbeidsbeperking. In deze route wordt deze functionaliteit verder uitgebreid, zodat de platforms naast vacatures en profielen van werkzoekenden, ook profielen van werkgevers opnemen, met informatie over bereidheid en context. In de derde route verzamelen werkgevers zelf informatie, via een zelfscan, en verstrekken ze deze informatie vervolgens aan bijvoorbeeld een werkgeversservicepunt of een digitaal platform.



Uitvoering

Voor de eerste route zijn werkgeversservicepunten aan zet. UWV moet zorgen voor uitbreiding c.q. aanpassing van WBS.

Voor de tweede route zijn de digitale platforms de uitvoerders. Zij hebben aangegeven bereid te zijn om deze mogelijkheid te verkennen. Mogelijk kan het AKC de platforms ondersteunen door een format voor de bedrijfsinformatie te ontwikkelen. Het voordeel daarvan is dat de beide platforms dezelfde bedrijfsinformatie gaan vastleggen.

Voor de derde route moet eerst een zelfscan voor werkgevers ontwikkeld worden. Panteia is hier op dit moment, in het kader van het subsidieprogramma van UWV, mee bezig. Vervolgens kan een deel van de informatie uit die zelfscan worden opgenomen in een openbaar systeem.

6.3 Ontwikkelprogramma ‘Effectiever en duurzamer matchen’

De acht routes vormen samen een uitgebreid, meerjarig ontwikkel programma, gericht op een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers), door middel van een verbetering van de informatievoorziening. In het ontwikkelprogramma kan AKC een belangrijke rol kan spelen. In de onderstaande tabel is opgenomen welke rol het AKC in de verschillende routes van het ontwikkelprogramma kan vervullen.

Ontwikkelprogramma ‘Effectiever en duurzamer matchen’

Route	Trekker	Rol AKC
1. Waar werken werknemers met arbeidsbeperking?	UWV	Stimuleren
2. Mogelijkheden groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking	AKC	Trekker
3. Mogelijkheden sectoren voor werknemers met arbeidsbeperking	UWV	Partner
4. Voorbeeldcasussen aangepaste en nieuwe functies	AKC	Trekker
5. Vraag en aanbod in de regio	UWV en regio's	Stimuleren
6. Instrument beroepzoeker op taakniveau	Onbepaald	Stimuleren of trekker
7. Eén systeem aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking	Regio's	Geen
8. Vastleggen informatie bereidheid en context bedrijven	Onbepaald	Stimuleren of partner

BIJLAGE 1
Geïnterviewden

Naam	Organisatie	Functie
Aart van der Gaag	VNO-NCW, ABU	Trekker garantiebanen werkgevers, voorzitter ABU (hiervoor directeur ABU)
Annette Zomerdijk	VNO-NCW	Projectmanager project 100.000 banen
Bert van Boggelen	De Normaalste Zaak	Kwartiermaker
Niel Cortenraad	Vebego	Algemeen directeur (Managing Director Public Sector)
Monique te Nahuis	Beter (dochteronderneming ABN AMRO)	Arbeidsdeskundige private sector
Marielle Vos	IBM	Lead Resource Deployment Manager Sales & Distribution Netherlands People With Disabilities (PWD) Focal Point Netherlands
Sabine de Jong	&U / Werken&Jij	Directeur
Corinne Zaalberg van Zelst	&U / Werken&Jij	Projectmedewerker
Lidy Schilder	Blik op Werk	Directeur
Saskia Rosmalen	WijzijndeOplossing, Dantes	Programmamanager Onbeperkt aan de Slag
Elanda de Wit	USG Restart	Contractmanager
Erik Voerman	UWV	Business adviseur WERKbedrijf
Henny Mulders	UWV	Adviseur inclusieve arbeidsorganisatie UWV
Else Roetering	Landelijke Cliëntenraad (LCR)	Ambtelijk secretaris
Anja Holwerda	Universiteit Groningen	Promovendus Faculteit Medische Wetenschappen/UMCG
Gemma van Ruitenbeek	Universiteit Maastricht	Promovendus Faculteit Medische Wetenschappen/UMCG
Patrick Hallink	Edunova	Directeur
Danny Blom	UWV	Senior Projectleider OPP
Gerald Ahn	UWV	Arbeidsmarktadviseur
Menno Dekenga	UWV	Manager E-dienstverlening Werk
Robin Dissels,	WerkSaam	Manager arbeidsbemiddeling
Karin Vogelpoel	WerkSaam	Beleidsmedewerker
Edmar Voeten	WSP Den Haag	Coördinator/Projectleider
Esther Weemering	WSP Groot-Amsterdam	Programmamanager Sociaal Akkoord
Anton van Doorn	WSP Utrecht-Midden	Senior adviseur werkgeversdiensten
Madeleine Everard	WSP Utrecht-Midden	Bedrijfsadviseur
Martin Andriessen	Gemeente Den Haag	Directeur Dienst Sociale Zaken

BIJLAGE 2

Overzicht instrumenten

	Vraagzijde	Vraag- en aanbodzijde	Aanbodzijde
Primaire selectie	<ul style="list-style-type: none"> Disability Symbol 'Two Ticks' Maatlat Inclusief Ondernemerschap Prestatieladder Sociaal Ondernemen 	<ul style="list-style-type: none"> Analytical Competence Tool (ACT) Dariuz Works - Two Ticks to Match Diagnose & Matching Human Talent Matching Melba Onbeperkt aan de Slag SelectV2 SZeebra Werken&Jij Werk.nl 	<ul style="list-style-type: none"> Checklist 'Matching op functionaliteit' Checklijsten 'Werken met een beperking' EigenWerkWijzer (voorheen Makkekaart) Kans/Werk/Persoonsverkenner UWV Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) Maastrichtse Workability Monitor (MWM) (voorheen Monitor Arbeidsvermogen) Scan Werkvermogen Werkzoekenden AKC Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen UWV (SMBA) Vragenformulier klantprofiel AG (UWV) Werkster
Secundaire selectie		<ul style="list-style-type: none"> AMM-test Beroepen in Beeld Boris: beroepscompetentieprofiel CAP100% Matchmaker 	<ul style="list-style-type: none"> ABC-Methode CNV sollicitatiebijsluiter DPS-Matrix Eigen Initiatief Model INVRA-Arbeid Kansopwerk.nl Kira Mijn Talenten Check (MTC) SIMA SIWIT Werkprofieltest Work Ability Index (WAI)

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18 (6^e etage)

1019 GW Amsterdam

T 020 531 531 5

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl