



# Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgever elkaar?

**Sneller en vaker passende arbeid en een passende werk- en leeromgeving**



# Inhoudsopgave

■	Voorwoord	3
■	Inleiding	5
■	1 Welke informatie is nodig voor het matchingsproces?	9
■	2 Beschikbare instrumenten en innovaties	23
■	3 Digitale matchingsplatforms	47
■	4 Beoordeling beschikbaarheid informatie	52
■	5 Op weg naar effectiever en duurzamer matchen	58
■	Bijlagen	
	1 Geïnterviewden	65
	2 Overzicht instrumenten	66
	3 Begeleidingscommissie	67
	4 Deelnemers AKC Colleges Arbeidsmarktinformatie 26 november 2015 en 31 maart 2016	68

## Auteurs

Drs. Maikel Groenewoud

Drs. Luuk Mallee

# Voorwoord

De maatschappelijke wens is om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen te bieden op arbeidsparticipatie in een inclusievere arbeidsmarkt. Dat roept de vraag op of de huidige manier van het aanbieden van arbeid en de manier waarop wordt gezocht naar kansen bij bedrijven moet veranderen. Arbeidsdeskundigen zijn dagelijks betrokken bij het zoeken naar werk voor en het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij bedrijven. Hierbij gaat het feitelijk om een zoektocht naar passende arbeid. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt vaak dat ze bepaalde aspecten of taken van werk, zoals deze nu worden aangeboden, alleen kunnen verrichten als ze worden aangepast of aan specifieke voorwaarden voldoen.

De voorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking om te kunnen floreren in arbeid zijn onder meer af te leiden uit diverse onderzoeken naar Supported Employment. Daaruit komt helder naar voren dat naast passende taken op het gebied van belastbaarheid, ook voorwaarden zoals de ondersteuningsbronnen van de werkgever en de directe collega's op de werkvloer na de plaatsing, van groot belang zijn voor een duurzame plaatsing. Verder is het belangrijk dat het leer- en ontwikkelproces van de werknemer met een arbeidsbeperking past in de bedrijfscultuur en dat dit wordt ondersteund door de collega's op de werkplek of een jobcoach. Voor de duurzame match is dus niet alleen de belasting en de inhoud van het werk van belang, maar ook de context en de cultuur in het bedrijf.

Arbeidsdeskundigen stellen graag hun expertise ter beschikking om de sociale partners en het kabinet te faciliteren bij de afspraken uit het sociaal akkoord van april 2013, waarin werkgevers hebben toegezegd 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor 2026 moeten er 100.000 extra banen zijn gecreëerd in de marktsector en 25.000 in de overheidssector. Om dit ambitieuze plan te laten slagen, is inzet nodig van werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gemeenten, UWV en professionals.

De arbeidsdeskundige beroepsgroep is dan ook op zoek gegaan naar mogelijkheden om de informatievoorziening voor effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers te stroomlijnen en effectiever te maken. Kernvragen hierbij zijn: welke informatie is nodig over de arbeid, de werkgever, het bedrijf en de werkzoekende om sneller en vaker de juiste arbeid en arbeidscontext bij de juiste persoon te vinden? Wanneer is die informatie nodig in het proces van zoeken naar de passende arbeidsplek, het plaatsen op die plek en het regelen van de structurele randvoorwaarden rond die plek? Hoe kom je aan die informatie? Wie kan de informatie leveren en hoe stel je die breder beschikbaar?

Het gaat dus om de vraag hoe werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar in de juiste combinatie kunnen vinden. Informatie-uitwisseling over taken, arbeidsbelasting en de leer- en ontwikkelmogelijkheden in het bedrijf is hierbij van groot belang. Als werkgevers meer en aanvullende informatie aanleveren, kan deze beter worden gecombineerd met de meest geschikte werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Andersom kunnen werkzoekenden dan gemakkelijker de juiste 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 echter minder geschikt. Zij hebben – zoals hiervoor is beschreven – andere én aanvullende informatie nodig. Bestaande systemen en instrumenten voorzien nauwelijks in dit type informatie. In de praktijk wordt deze leemte nu vooral gevuld door de informatie die in de hoofden zit van de professionals die mensen met een arbeidsbeperking naar werk begeleiden. Werkgevers en werknemers hebben dan ook behoefte aan betere informatievoorziening, enerzijds over de mens met een arbeidsbeperking en anderzijds over de arbeid waarvoor menskracht wordt gezocht. Hiervoor zijn inmiddels diverse nieuwe initiatieven en innovaties ontwikkeld.

In dit onderzoek heeft Regioplan Beleidsonderzoek voor het AKC onderzocht welke informatie nodig is voor het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers), welke informatie beschikbaar is en welke veelbelovende innovaties er zijn om de benodigde informatie te leveren. Rijkere arbeidsmarktinformatie kan een belangrijke bijdrage leveren aan het effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). De inzichten die dankzij dit onderzoek zijn verkregen, kunnen helpen bij het effectiever en beter ondersteunen van werkgevers en werkzoekenden in het proces naar een duurzame toetreding tot de arbeidsmarkt.

Het is duidelijk dat de informatievoorziening veel beter kan. Hier zijn vele partijen, waaronder UWV, druk mee bezig. Het voorliggende onderzoek stelt een nationaal ontwikkelprogramma voor, bestaande uit acht routes die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan een verdere verbetering van de informatievoorziening en daarmee aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het gaat om een uitgebreid, meerjarig ontwikkelprogramma ,waaraan vele partijen kunnen bijdragen.

De meest kansrijke initiatieven richten zich zowel op het voor werkgevers transparant maken van het aanbod van werkzoekenden als op informatieverschaffing aan werkgevers over welk soort arbeidsbelasting, leeromgeving, begeleiding en werkprocessen passend zijn voor welke (groepen) mensen met een beperking. Andersom kunnen werkgevers dan inzicht geven in wat mogelijk is in hun bedrijf en hun absorptievermogen op het gebied van arbeidskansen voor mensen met een arbeidsbeperking.

In vervolg op dit onderzoek heeft UWV inmiddels subsidie verstrekt voor onderzoek naar de manier waarop bedrijven hun eigen mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen kunnen monitoren en beter bekend kunnen maken. Het AKC gaat onderzoeken welke waarde het ontwikkelen van goede voorbeeldcasuïstiek en een beroepzoeker op taakbelastingsniveau in dit kader kan hebben.

*Mr. M.Klompé, voorzitter bestuur AKC  
Nijkerk, november 2016*

# Inleiding

## 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.

## Op weg naar effectiever en duurzamer matches

De doelstelling van de Participatiewet is meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. Om dit doel te ondersteunen, hebben werkgevers in het sociaal akkoord van april 2013 toegezegd 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor 2026 moet de marktsector 100.000 extra banen scheppen en de overheid 25.000 banen. UWV heeft extra middelen gekregen om mensen met een Wajong-uitkering 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, is maximale inzet van werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gemeenten, UWV en professionals noodzakelijk. Een effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers is de kernopgave. Een belangrijke vraag 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, bestaan diverse instrumenten die adequaat de benodigde informatie verschaffen, zoals werk.nl en andere vacaturesites. Deze instrumenten zijn minder geschikt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking; zij hebben andere en aanvullende informatie over vacatures 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. 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 gevuld door de informatie die in de hoofden zit van de professionals die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden naar werk. Werkgevers en werknemers hebben behoefte aan betere informatievoorziening over mensen met een arbeidsbeperking en de arbeid waarvoor menskracht gezocht wordt. Dit heeft geleid tot diverse initiatieven en innovaties die in deze informatiebehoefte proberen te voorzien.

In dit onderzoek heeft Regioplan Beleidsonderzoek voor het AKC onderzocht:

- welke informatie nodig is voor het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers);
- welke informatie beschikbaar is;
- welke innovaties veelbelovend zijn om de benodigde informatie te leveren.

Het onderzoek heeft geresulteerd in een ontwikkelprogramma met acht routes die bijdragen aan een verbetering van de informatievoorziening voor het 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 het de maatschappelijke wens is om mensen meer kansen te bieden om te participeren in arbeid op een inclusievere arbeidsmarkt, wordt de noodzaak van een betere informatievoorziening snel groter.

De inzichten die dit onderzoek heeft opgeleverd, kunnen behulpzaam zijn bij het voorzien in deze informatieverschaffing.

## 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 te ondersteunen bij het verkrijgen van werk.*

Het project bestond 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. Hiervoor waren de volgende doelstellingen geformuleerd:

- 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 van arbeidsdeskundigen adviseren over de stappen die nodig zijn om de benodigde arbeidsmarktinformatie te ontsluiten.

### Onderzoeks aanpak

De onderzoeks aanpak 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 de geïnterviewde personen is opgenomen in bijlage 1.
- Op basis van deze expertinterviews hebben we een conceptueel model ontwikkeld dat inzicht geeft in de benodigde informatie. Dit model is in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen tot stand gekomen. We hebben hierover vier maal gesproken met een groep arbeidsdeskundigen.
- 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 werkgeversservicepunten<sup>1</sup> 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 (zie bijlage 4 voor de deelnemers). 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.

<sup>1</sup> In elk van deze vier werkgeversservicepunten werken gemeenten en UWV intensief samen.

---

**Leeswijzer**

In **hoofdstuk 1** 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 2** 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 in de praktijk gebruiken.

In **hoofdstuk 3** gaan we uitgebreid in op twee innovaties, namelijk de digitale platforms *Onbeperkt aan de Slag* en *Werken&Jij*.

In **hoofdstuk 4** toetsen we de beschikbare informatie aan het conceptueel model. Daarmee brengen we in kaart 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 zijn.

In **hoofdstuk 5** presenteren wij een ontwikkelprogramma met acht routes die belangrijke bijdragen 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 Welke informatie is nodig voor het matchingsproces?

## 1.1

### 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 1.2*: Welke soort informatie is er nodig voor de matching?
- In *paragraaf 1.3*: Hoe kan deze informatie geordend worden?
- In *paragraaf 1.4*: Welke specifieke informatie hebben werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig om passend werk te vinden?
- In *paragraaf 1.5*: Welke specifieke informatie hebben werkgevers nodig om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden?

## 1.2

### 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.<sup>2</sup>

De belangrijkste bevinding uit deze gesprekken is dat matching een proces is dat niet volledig doorlopen kan worden op basis van arbeidsmarktinformatie uit systemen en instrumenten, zoals werk.nl. Hiervoor zijn twee hoofdredenen:

- Werkgevers moeten veelal aanpassingen doen aan de functie, taken en werkcontext om een goede, duurzame match te realiseren.
- Er is voor een goede match een persoonlijke klik nodig tussen de werknemer en de werkgever.

Instrumenten kunnen 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.

<sup>2</sup> 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 werknemers met een arbeidsbeperking en 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, 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 welk soort werk ze willen en kunnen doen en onder welke randvoorwaarden ze kunnen werken.
- En tot slot moet er informatie op regionaal niveau zijn over de vraag naar en het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Werkgeversorganisaties geven aan dat werkgevers graag 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.

### 1.3

#### 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 werkgevers nodig hebben over 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 een 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.

Dit hiërarchische model bleek in de praktijk te botsen met het praktijkproces 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:

- Onderscheid tussen voorselectie en matching.
- Naast de inhoud van het werk is de context in het bedrijf belangrijk.

#### **1 Onderscheid tussen voorselectie en matching**

Uit de gesprekken met experts bleek dat er twee fasen te onderscheiden zijn: 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 deze voorselectiefase 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 in bedrijven voor mensen met een arbeidsbeperking. 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.

#### **2 Naast de inhoud het werk is de context in het bedrijf belangrijk voor de voorselectie en matching**

Bij de voorselectie en de matching van werknemers met een arbeidsbeperking en werk moet onderscheid gemaakt worden tussen de inhoud van het werk/de taken en de context in het bedrijf. Dit is één van de centrale principes van Supported Employment (zie kader op pagina 12).

**‘No more support than needed and no less than necessary.’**

Zo formuleert de Leidraad Jobcoach van het AKC het centrale principe van Supported Employment. 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 randvoorwaarden te bieden voor het functioneren op de werkplek.
- De werknemer wordt begeleid naar een bij de functie en het bedrijf passend niveau van vaardigheden.
- 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 vaardigheden voor functie-uitoefening zo veel mogelijk via jobcoaching aan kan leren.
- Wanneer er functioneringsvragen overblijven, worden die geborgd door middel van ondersteuning door de directe omgeving en collega's op de werkplek, of 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. Collega's op de werkplek en vaak ook een jobcoach moeten het leer- en ontwikkelproces van de werknemer met een arbeidsbeperking ondersteunen. 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:

- processtappen;
- soorten informatie.

Hierna gaan we in op deze twee dimensies.

### 1 Het matchingsproces bestaat uit twee fasen met elk twee stappen<sup>3</sup>

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

#### Fase 1: Voorselectie

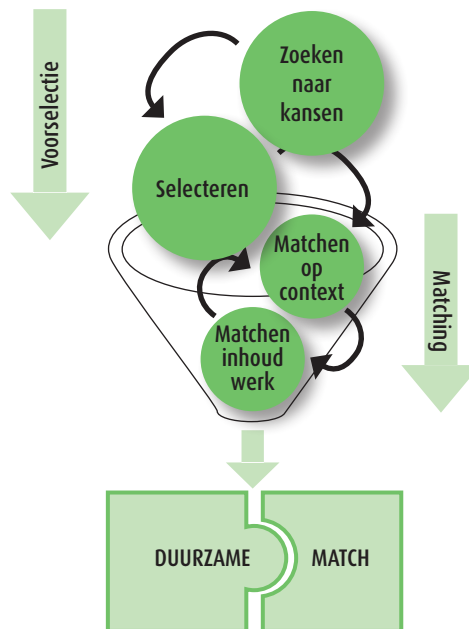
- zoeken naar kansen (op niveau van groepen);
- potentiële werkgevers/werkzoekenden (individuen) selecteren.

#### Fase 2: Matching op de werkvloer

- matchen op context in bedrijf;
- matchen op inhoud van het werk.

In figuur 1.1 is het matchingsproces met de vier processtappen weergegeven.

**Figuur 1.1** Het matchingsproces



We lichten hieronder de vier stappen toe.

#### Zoeken naar kansen

##### Ad 1: Zoeken naar kansen

In deze stap wordt de zoekrichting bepaald: welke sectoren, branches en daarin welk 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?

<sup>3</sup> 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/sub-regio) 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).

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. Hieraan kunnen vervolgens groepen werknemers met een arbeidsbeperking gerelateerd 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 een 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 worden. Op deze manier wordt dus, in twee richtingen, de zoekrichting bepaald.

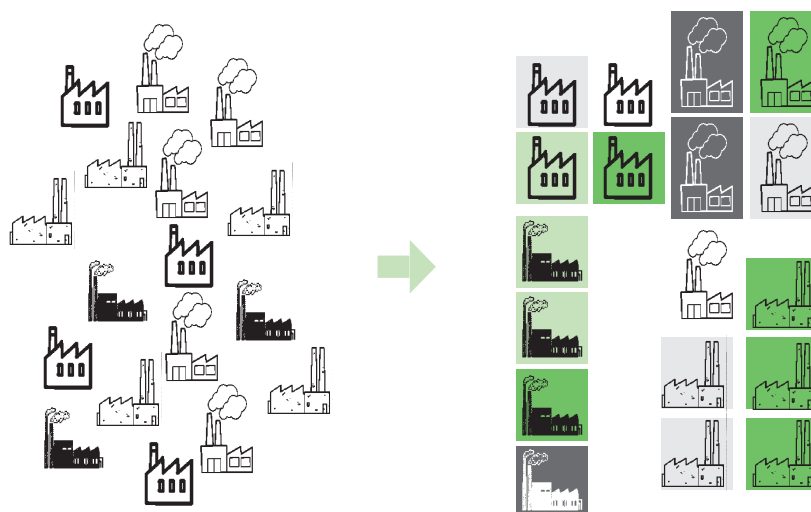
Voorbeelden van dit soort combinaties zijn:

- De ICT-sector met werknemers met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS), die geconcentreerd alleen kunnen werken;
- Bedrijven met elementaire of enkelvoudige taken geschikt voor werknemers met een licht verstandelijke beperking (LVB), en voldoende ondersteuning van collega's.

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

Figuur 1.2 verbeeldt de processtap 'Zoeken naar kansen'. Door informatie over bedrijven te verzamelen en te ordenen, kunnen groepen en soorten bedrijven zichtbaar gemaakt worden. Hierdoor wordt het zoeken naar geschikte bedrijven effectiever.

**Figuur 1.2** *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 voor deze processtap veel arbeidsmarktinformatie is, maar dat deze informatie nauwelijks is toegespitst op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit komt in hoofdstuk 2 en 4 van dit rapport aan bod.

## Selecteren

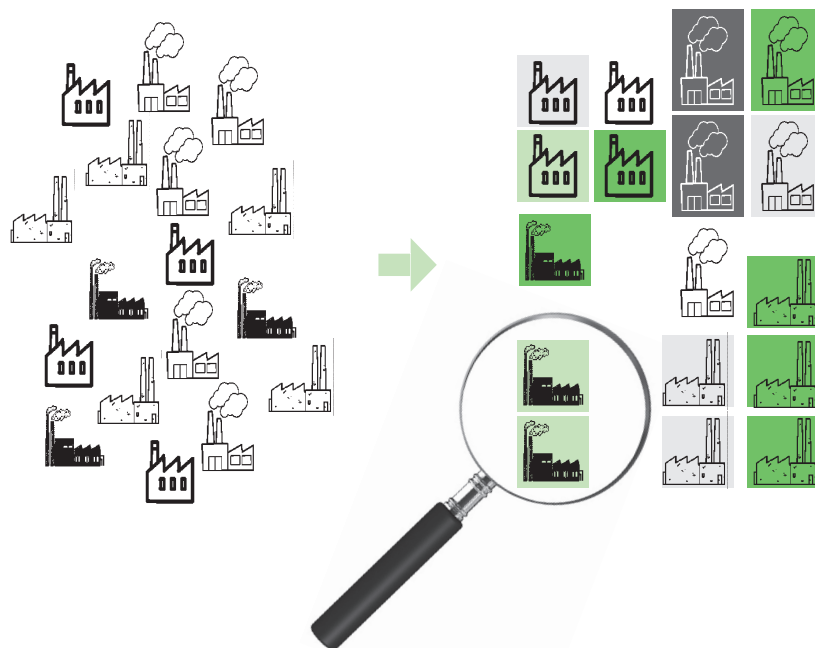
### Ad 2: Selecteren

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.

Voor 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 2 en 3 van dit rapport).

In figuur 1.3 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. Dit maakt het in de processtap 'Selecteren' gemakkelijker om een beperkt aantal (potentieel) geschikte bedrijven te selecteren waarvan het soort werk en de context overeenkomen.

Figuur 1.3 Stap 2 – Selecteren




 Matchen op context

*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 de werkgever moet nemen om dit mogelijk te maken.<sup>4</sup>

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 is deze stap meestal impliciet (dat wil zeggen tegelijkertijd met stap 4) of wordt 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 blijkt 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 voor deze stap in de praktijk diverse methoden gebruikt, zoals het bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie van UWV (dat (ook) kijkt naar de inhoud van het werk en de bedrijfsprocessen), 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.

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 om bedrijven te selecteren die de geschikte context hebben voor bepaalde werkzoekenden met een arbeidsbeperking.


 Matchen inhoud werk

*Ad 4: Matchen op inhoud werk*

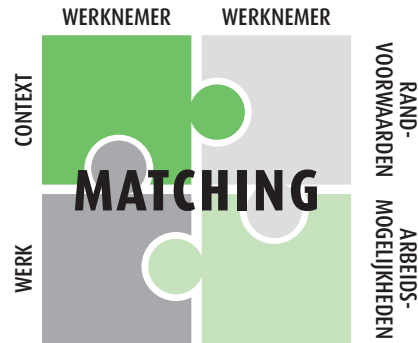
In deze stap wordt de belasting van het werk (inhoud, taken, eisen) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Hierbij wordt ook de benodigde begeleiding georganiseerd. Voor deze concrete één-op-éénmatching in de praktijk bestaan diverse instrumenten, zoals ACT, Melba en Dariuz (zie hoofdstuk 2 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 1.4 is dit weergegeven.

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



**Figuur 1.4** Matching op de werkvloer



**2 Soorten informatie**

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

- 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 een arbeidsbeperking.
- 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.
- Informatie over enerzijds de context in bedrijven en anderzijds de randvoorwaarden die werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben om te kunnen werken.
- 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 1.1 staat in welke fasen van het matchingsproces deze soorten informatie relevant zijn.

**Tabel 1.1** 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), of de werknemer behoort tot de 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 1.4) en welke specifieke informatie werkgevers nodig hebben om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden (paragraaf 1.5).

#### 1.4

##### Informatie voor werkzoekenden

In tabel 1.2 staat per stap in het matchingsproces welke informatie werkzoekenden met een arbeidsbeperking nodig hebben om een geschikt bedrijf met geschikt werk te vinden. Het vervolg van deze paragraaf licht deze tabel toe.

**Tabel 1.2** 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	<b>Informatie op niveau van sectoren, branches, groepen bedrijven en regio's:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kansen en prognose qua werkgelegenheid</li> <li>- context in bedrijven</li> <li>- soort werk/taken</li> <li>- mogelijkheden functieaanpassingen</li> </ul>
Selecteren	Lijst met mogelijk geschikte bedrijven in de regio	<b>Informatie op het niveau van afzonderlijke bedrijven:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- welke bedrijven in zoeksectoren/branches in de regio?</li> <li>- kansen: actuele of verwachte vacatures, latente vacatures</li> <li>- aannamebereidheid</li> <li>- context in bedrijven</li> <li>- soort werk/taken in bedrijven</li> </ul>
Matchen op (context in) bedrijf	Match tussen bedrijf en werkzoekende	<b>Informatie over bedrijven:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bereikbaarheid, toegankelijkheid</li> <li>- werkomgeving</li> <li>- mogelijkheden tot thuiswerken</li> <li>- bedrijfscultuur</li> <li>- begeleidingsmogelijkheden</li> <li>- leer- en ontwikkelingsmogelijkheden</li> </ul>
Matchen op inhoud werk	Match tussen werk en werkzoekende	<b>Informatie over het werk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inhoud werk/taken</li> <li>- eisen aan werk</li> <li>- begeleidingsmogelijkheden</li> </ul>

### **Toelichting op tabel**

Om doelgericht te zoeken naar geschikte bedrijven en werk is informatie nodig over welk 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:

- Hoe groot is de werkgelegenheid in bepaalde sectoren of branches? Gaat deze toenemen of afnemen? Dit brengt de kansen in beeld.
- Waar werken al veel, of juist weinig werknemers met een arbeidsbeperking?
- Welke context hebben bedrijven, bijvoorbeeld op het gebied van bedrijfscultuur, werkomgeving (binnen of buiten werken) en begeleidingsmogelijkheden binnen sectoren?
- Wat is de aard van het werk? Welke taken voeren werknemers bijvoorbeeld binnen de verschillende branches/sectoren uit? Is er werk zonder klantcontact? Welke groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking vallen hieraan te koppelen?

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 hun bedrijf voor het specifieke soort werkzoekende.

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

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

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 of de context in een geselecteerd bedrijf voldoende mogelijkheden biedt voor een specifieke werkzoekende op basis van de randvoorwaarden om te kunnen werken. Ook wordt gekeken welke verbeterpunten 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 (zoals inhoud, taken, eisen) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moet een bedrijf de functie aanpassen aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie creëren. Ook moet het bedrijf de benodigde begeleiding organiseren voor de werknemer met een arbeidsbeperking.

## 1.5

**Informatie voor werkgevers**

Tabel 1.3 geeft per stap in het matchingsproces weer welke informatie werkgevers nodig hebben om geschikte werknemers met een arbeidsbeperking te vinden. In het vervolg van deze paragraaf wordt deze tabel toegelicht.

**Tabel 1.3** *Informatie voor werkgever die geschikte werknemers zoekt*

Processtappen	Resultaat	Benodigde informatie aanbodzijde
<b>Zoeken naar kansen</b>	Arbeidsmarktfoto: welke mogelijkheden voor verschillende groepen werkzoekenden?	<b>Informatie op niveau van (sub)groepen werkzoekenden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kansen: aantal en typen werkzoekenden met arbeidsbeperking en beschikbaarheid voor werk</li> <li>- randvoorwaarden om te kunnen werken voor verschillende groepen</li> <li>- soort werk: taken die verschillende groepen kunnen doen</li> <li>- soort werk: taken die verschillende groepen willen doen</li> <li>- mogelijkheden voor taakafsplitting en nieuwe functies voor groepen werkzoekenden</li> </ul>
<b>Selecteren</b>	Lijst met mogelijk geschikte kandidaten	<b>Informatie op niveau van individuele werkzoekenden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- welke beschikbare werkzoekenden in (sub)groepen waarin werkgever wil/kan zoeken?</li> <li>- randvoorwaarden om te kunnen werken</li> <li>- arbeidsmogelijkheden voor soort werk/taken</li> <li>- affiniteiten en motivatie voor soort werk/taken</li> </ul>
<b>Matchen op (context in) bedrijf</b>	Match tussen werkzoekende en bedrijf	<b>Informatie over werkzoekende:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- randvoorwaarden om te kunnen werken (in welke context)</li> <li>- mobiliteit</li> <li>- begeleidingsbehoefte</li> <li>- ontwikkelingsmogelijkheden en wensen</li> <li>- mogelijkheden voorzieningen</li> </ul>
<b>Matchen op inhoud werk</b>	Match tussen werkzoekende en werk	<b>Informatie over werkzoekende:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- werkmogelijkheden: welke taken?</li> <li>- welke begeleiding nodig bij die taken?</li> <li>- belastbaarheid</li> <li>- mogelijkheden voorzieningen</li> </ul>

### **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 welke mogelijkheden en wensen zijn bedrijf heeft bij het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking. Dit kan hij achterhalen met een zelfscan. De uitslag bepaalt het zoekprofiel van de werkgever; op basis hiervan kiest hij in welke (sub)groepen werkzoekenden hij gaat zoeken.

#### *Processtap 1: zoeken naar kansen*

Ook in deze stap wordt een foto gemaakt van de arbeidsmarkt, maar 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 *kunnen* en *willen* welk soort werk en welke soorten taken uitvoeren? Welke randvoorwaarden moeten voor welke groep in orde zijn om te kunnen werken in een bedrijf?

Belangrijk is om de omvang van deze groepen en hun beschikbaarheid voor werk vast te stellen, zodat de werkgever een realistisch beeld krijgt van hun mogelijkheden.

#### *Processtap 2: het selecteren van werkzoekenden*

Op basis van de arbeidsmarktfoto en het regionale aanbod van mensen met een arbeidsbeperking die beschikbaar zijn voor werk, selecteert de werkgever vervolgens een aantal werkzoekenden in de regio die bij hem passen. Hiervoor heeft hij informatie nodig over individuele werkzoekenden in de regio, onder meer over de randvoorwaarden waaronder zij kunnen werken, de arbeidsmogelijkheden en hun affiniteiten 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 wat er nog moet veranderen aan de context om een zo optimaal mogelijke werkomgeving te bieden voor een werknemer met een arbeidsbeperking. In deze stap kan een al eerder uitgevoerde zelfscan behulpzaam zijn, of een werkplekscan zoals het werkgeversservicepunt Den Haag gebruikt (voor meer hierover verwijzen we naar paragraaf 2.4.4).

#### *Processtap 4: matchen inhoud werk en werkzoekende*

In deze stap wordt de belasting van het werk (zoals inhoud, taken, eisen) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moet een bedrijf de functie aanpassen aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie creëren. Ook moet het bedrijf de benodigde begeleiding organiseren voor de werknemer met een arbeidsbeperking.

## 1.6

### Relevantie arbeidsmarkt- informatie

In de processtappen 1 en 2 (zoeken en selecteren) is arbeidsmarktinformatie (via instrumenten of systemen) relevant om tot gerichte voorselecties te komen van bedrijven of 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 in bedrijven voor mensen met een arbeidsbeperking. De kenmerken aan vraag- en aanbodzijde staan in dit proces niet vast: deze kunnen veranderen door het proces van werk creëren of werk passend maken voor werknemers met een arbeidsbeperking.

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

## 2 Beschikbare instrumenten en innovaties

### 2.1

#### Inleiding

In dit project is geïnventariseerd welke instrumenten/informatiesystemen 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 uit hoofdstuk 1, 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 geïnventariseerd welke innovaties recent zijn doorgevoerd of momenteel worden ontwikkeld met als doel arbeidsmarktinformatie te genereren, specifiek om werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) bij elkaar te brengen.

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 (2.2), selecteren (2.3), matchen op (de context in) een bedrijf (2.4) en matchen op de inhoud van het werk (2.5). 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 de informatiesystemen en instrumenten ontsluiten.

### 2.2

#### Zoeken naar kansen

##### 2.2.1 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 een

arbeidsbeperking? Andersom: welke groepen werkzoekenden met een 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.

### 2.2.2 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 het 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;
- personen met een WIA-uitkering, 35-minners voor de WGA en vangnetters. Hierover 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;
- 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 staat informatie 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 minimumloon 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. Deze plannen bieden op regionaal niveau algemeen 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. Toch kan dit een relevante bron zijn, omdat het informatie geeft over laaggeschoold werk (mensen met een arbeidsbeperking zijn vaak laagopgeleid). Informatie van UWV vormt de basis van deze marktwerkingsplannen. De frequentie van uitgifte verschilt per regio.

### ≥ Basissets Regionale Arbeidsmarktinformatie UWV

Deze publicatie komt maandelijks uit voor elke arbeidsmarktregio 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;
- wat betreft 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](https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios/basisset-regionale-arbeidsmarktinformatie)

### ≥ Regio in Beeld

Deze publicatie verschijnt jaarlijks en schetst de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen per regio. De publicatie 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](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](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 geven 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 twee à drie 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](https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/sector)

#### 2.2.3 Innovaties gericht op processtap 'zoeken naar kansen'

We zijn de onderstaande nieuwe ontwikkelingen en innovaties tegengekomen voor 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 staat voor alle vso- en pro-scholen in Zeeland vermeld waar leerlingen

naar 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 Banenafpraak

De meest recente *Regionale Trendrapportage Banenafpraak* verscheen in maart 2016 en geeft zicht op de ontwikkeling van de omvang van de doelgroep banenafpraak en op de voortgang in de 35 arbeidsmarktregio's van de realisatie van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking volgens de banenafpraak. Deze rapportage geeft de stand van zaken weer tot en met het derde kwartaal van 2015. Vanaf 2016 komt over elk kwartaal een trendrapportage uit, ongeveer vier maanden na afloop van het kwartaal. De trendrapportage is nog in ontwikkeling en gaat in de toekomst meer informatie bevatten over de doelgroep banenafpraak.

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

- omvang van de doelgroep banenafpraak en de ontwikkeling van de doelgroep banenafpraak;
- het totaal aantal banen via een dienstverband met personen uit de doelgroep banenafpraak en de voortgang van de banenafpraak 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-banenafpraak-stand-van-zaken.aspx>

#### ≥ Regionale Factsheets Wajong

UWV publiceert vier keer per jaar de *Factsheets Wajong*. Deze factsheets 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 Banenafpraak. Tot dusver 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 WBS, het vacaturesysteem van UWV.

### ≥ Zoeken naar kandidaten voor invulling banenafspraken

UWV heeft de tool *Zoeken naar kandidaten voor invulling banenafspraken* ontwikkeld, 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 2.3.3. Eén onderdeel van dit instrument hoort echter tot de processtap 'zoeken naar kansen'. De tool 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 aangegeven.

Meer informatie: <http://www.samenvoordekant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/zoeken-naar-kandidaten-voor-invulling-banenafspraken>

### ≥ SIMA

Enkele jaren geleden heeft UWV een selectie-instrument voor mogelijkheden op de arbeidsmarkt (SIMA) ontwikkeld. SIMA is opgesteld 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. De zieke uitzendkracht bepaalt samen met de arbeidsdeskundige bij welke werkzaamheden dan wel 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 met alle beroepsrichtingen en met de mogelijke functiegroepen die uit deze beroepsrichtingen voortkomen. Dit resulteert in een overzicht van functiegroepen met arbeidsmogelijkheden voor de zieke uitzendkracht. Dit levert functierichtingen op die de zieke uitzendkracht op ideeën brengt over zijn mogelijkheden. Hierdoor krijgt hij meer perspectief op zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Vervolgens moet vastgesteld worden in welke mate aansluitende beroepen voorkomen in de arbeidsmarkt-regio, of er voldoende vacatures zijn en bij welke bedrijven deze vacatures bestaan.

### ≥ Doorontwikkeling Werkverkenner<sup>5</sup>

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. Het instrument 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 het instrument up-to-date en betrouwbaar te houden, is UWV gestart met de doorontwikkeling van de Werkverkenner. Dit 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.

<sup>5</sup> Bron: UWV Kennisverslag special. Bouwstenen voor gerichte dienstverlening, december 2015, p.6-14.

Het resultaat van de doorontwikkeling is de Werkverkenner versie 2, die naar verwachting in 2017 gereed is.

De Werkverkenner is alleen inzetbaar voor WW'ers die recent werkloos zijn geraakt. De Werkverkenner is niet geschikt voor andere werkzoekenden, zoals arbeidsbeperkten zonder WW-uitkering en bijstandsgerechtigden.

Meer informatie over de Werkverkenner:

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

#### 2.2.4 Praktijk werkgeversservicepunten bij 'zoeken naar kansen'

De werkgeversservicepunten die wij hebben gesproken, gebruiken voor de processtap 'Zoeken naar kansen' vooral de regionale arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt van UWV. Zoals gezegd, biedt dit geen inzicht in de specifieke kansen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De werkgeversservicepunten vinden deze arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde minder relevant. Ze hebben vooral behoefte aan 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 zijn gericht op bedrijven in één of meer sectoren of branches. Binnen die sector- of 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 een arbeidsbeperking en bepaald soort werk.

Meer informatie: [http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten\\_7\\_10\\_2016\\_.pdf](http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf)

#### 2.2.5 Conclusie over processtap 'zoeken naar kansen'

Voor de processtap 'zoeken naar kansen' is 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 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 heeft de tool *Zoeken naar kandidaten voor invulling banenafpraak* ontwikkeld, die meer zicht gaat geven op de doelgroep banenafpraak. Daarnaast is de *Regionale Trendrapportage Banenafpraak* nog in ontwikkeling. Deze 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.

Daarnaast zijn er sectorbeschrijvingen beschikbaar die op landelijk niveau uitgebreid de (ontwikkelingen in de) sectoren in kaart brengen.

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

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

## 2.3

### Selecteren

#### 2.3.1 Inleiding

In de processtap 'selecteren' van het conceptueel model worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de zoekrichting die, of het zoekprofiel dat in processtap 1 ('zoeken naar kansen') is vastgesteld. 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 of taken.

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

#### 2.3.2 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. Daarna komen een aantal instrumenten ter sprake die het aanbod van werkzoekenden registreren en dit koppelen aan landelijke vacaturebestanden.

<sup>6</sup> Bron: 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'.

### ≥ 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 plaatsen, zoeken naar vacatures, direct solliciteren en online trainingen volgen. Voor personen met een uitkering van UWV is de Werkmap ook een communicatiekanaal met UWV-medewerkers.

Wat betreft de aanbodzijde is *Werk.nl* niet specifiek gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Aan de vraagzijde kunnen werkzoekenden alleen op vacatures zoeken. 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 op basis van beroep, trefwoord/referentienummer, postcode en reisafstand;
- online tests en trainingen voor werkzoekenden;
- openbaar toegankelijk; werkgevers hebben volledige toegang na inloggen;
- werkgevers kunnen cv's doorzoeken zonder (eerst) een vacature aan te maken.

[https://www.werk.nl/werk\\_nl/werknemer/home](https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home)

### ≥ WBS

*WerkBemiddelingService (WBS)* is een systeem van UWV voor klantrelatiebeheer (werkgevers, CRM-achtig pakket), vacatureregistratie, selectie, matching, verwijz-administratie 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.<sup>7</sup> Daarnaast kan voor een werkzoekende gezocht

<sup>7</sup> WBS legt alleen gegevens vast over werkgevers en vacatures. Voor de functionaliteit om bij vacatures selecties van werkzoekenden te maken, wordt gebruikgemaakt van klantgegevens in Sonar.

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.

WBS maakt het mogelijk te zoeken naar vacatures en werkzoekenden 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* heeft gemeenten als doelgroep. Het instrument is ontwikkeld door CompetenSYS. Gemeenten kunnen deze tool aansluiten op 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; de werkgeverskant betreft reguliere vacatures. Zoeken in beide richtingen is mogelijk.

#### **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:*

- zelfsturingmodule, zelfassessments voor werkzoekende;
- ook deeltijdbanen, flexwerk, detachingsplaatsen, werk met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en stages;
- lichamelijke en psychosociale beperkingen en competenties;
- onder andere indicatie loonwaarde;
- ingebouwde zelfredzaamheidsmatrix (veertien leefgebieden);
- vacatures grote vacaturesites (onder meer werk.nl) + online vacatures reguliere bedrijfsleven ('vacaturespider' die 24/7 alle vacatures verzamelt).

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

#### ≥ **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; bij de



werkgeverskant betreft het 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 Matching<sup>8</sup>**

*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 met betrekking tot re-integratie;
- onder andere indicatie loonwaarde;
- aparte module voor meervoudige problematiek;
- E-coaching.

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

#### ≥ **SZeebra**

Matchcare ontwikkelde het instrument *SZeebra*, dat ook gemeenten als doelgroep heeft. 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; de werkgeverskant betreft reguliere vacatures. Zoeken in beide richtingen is mogelijk.

#### **SZeebra<sup>9</sup>**

*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 verbinden;
- onder andere baankansen, loonwaarde-indicatie en fraudeprofiel;
- E-coaching.

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

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

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

### ≥ **SelectV2 (Hydro Software Solutions)**

Met het instrument *SelectV2* van Hydro Software Solutions kan de gebruiker op basis van gegevens van werkzoekenden functies selecteren en vacatures zoeken voor die functies. Daarnaast heeft het instrument een methodiek die functies in beeld kan brengen. Het instrument richt zich op reguliere functies/vacatures, maar is 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;
- onder andere belastbaarheid werkzoekende/functiebelasting (lichamelijk en geestelijk);
- naast selectie van functies, ook hulpmiddel om functies in kaart te brengen;
- koppeling functies/wensberoepen met Bedrijvenpagina.nl en vacatures Nationale Vacaturebank op basis van functienaam;
- globaal informeren over eventueel passende functies.

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

### 2.3.3 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 ter sprake, 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 enkele andere innovaties aan bod.

#### ≥ **Verbreding gebruik Klantprofielen AG**

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

Met de items van de klantprofielen AG als zoekcriteria (zie kader) kunnen UWV-medewerkers met het Dashboard selecties maken van Wajongers en WGA'ers voor 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);
- zestien werknemersvaardigheden (bezit competentie/te ontwikkelen/moeilijk te ontwikkelen);
- affiniteiten voor zeventien 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 gemeenten die deelnamen aan de pilot zijn via het UWV-portaal Stekker4Only aangesloten op onder meer Sonar. Deze gemeenten hebben vervolgens voor een aantal gemeentelijke cliënten uit de doelgroep banenafpraak klantprofielen AG ingevoerd in Sonar. Vervolgens konden gemeenten en UWV via het Dashboard in Sonar zoeken in de gezamenlijke doelgroep banenafpraak. Op basis van de ervaringen van de pilot laat UWV de technische infrastructuur nu verder ontwikkelen.

#### ≥ Sonar: Zoeken naar kandidaten voor invulling banenafpraak

Binnen UWV loopt momenteel het project Transparantie Doelgroep Banenafpraak. In dit project is een tool ontwikkeld – Zoeken naar kandidaten voor invulling 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). Deze tool selecteert niet, maar sorteert. 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.

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

#### ≥ Onbepert aan de Slag

*Onbepert 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. Onbepert 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 organiseert Onbepert aan de slag regelmatig meet-and-greets. De uitvoering van Onbepert

aan de Slag is in handen van een sociale onderneming, WijzijndeOplossing BV, een initiatief van ProAccretio WZDO.

### **Onbeperkt aan de Slag**

#### *Algemene kenmerken:*

- aanbodzijde: arbeidsbeperkten (± 2.000 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 kan werkzoekende 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. Een begeleider of jobcoach heeft elk kandidaatprofiel gevalideerd en voorzien van een arbeidsmatig advies. Dit maakt inzichtelijk wat een kandidaat kan, wil en waarmee een werkgever rekening moet houden. Werkgevers kunnen vrij zoeken in de database. Reacties komen direct binnen bij de belanghebbenden. Werkgevers kunnen hun vacatures voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking aanmelden voor het platform. Werkzoekenden kunnen ook 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;
- onder andere indicatie loonwaarde;
- werkgever kan 'bezette' kandidaten op 'favorietenlijst' zetten;
- mogelijkheid om open vacatures aan te bieden;
- openbaar toegankelijk (volledige informatie na inloggen).

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

#### ≥ 100% Werkzaam

Het matchingsplatform *100% Werkzaam* is kort geleden ontwikkeld door Timing Uitzendbureau voor mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers die naar hen op zoek zijn. 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 30 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 bij een groep werkgevers die door het jaar heen pieken hebben in de personeelsbehoefte. Het kan gaan om onder meer seizoensgebonden werkzaamheden in de landbouw, terugkerende evenementen en productiewerk met pieken. Daarnaast is er in de regio een pool van jongeren die inzetbaar zijn voor het werk. Een deel van de jongeren verwerft op deze manier een vaste baan. De arbeidsmarktregio Achterhoek gebruikt al een Werkregister. 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/>

#### 2.3.4 Praktijk werkgeversservicepunten bij processtap 'selecteren'

De werkgeversservicepunten uit de G4 die wij hebben gesproken, benaderen voor de banenafpraak vooral de grotere werkgevers in de regio.

Daarnaast beschouwen zij de bereidheid of motivatie om werknemers met een arbeidsbeperking werk te bieden als belangrijkste criterium voor de benadering van werkgevers. Ze werken veel 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 dient ook social return regelmatig als binnenkomer bij werkgevers.

Het landelijke werkgeversservicepunt, dat zich op landelijk opererende werkgevers richt, sluit regelmatig convenanten en maakt 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 om 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.<sup>10</sup> De instantie geeft aan dat aanvullende informatie nodig is om werkzoekenden te kunnen voorstellen aan werkgevers. Het gaat 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 via systemen naar werkzoekenden voor bereidwillige werkgevers. Dat gaat via vacature-overleggen. De juiste werkzoekenden voordragen 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 zowel werkzoekenden als werkgevers in de caseload;
- 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 is op 13 juni en 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. Ze gebruiken het vooral als service aan werkgevers.

<sup>10</sup> Sinds kort is het doelgroepregister gekoppeld aan Sonar, zodat klanten in Sonar herkenbaar zijn als doelgroep banenafpraak.

### 2.3.5 Conclusie over processtap 'selecteren'

In de processtap 'selecteren' van het conceptueel model worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de zoekrichting die, of het zoekprofiel dat in processtap 1 ('zoeken naar kansen') is vastgesteld. De bestaande instrumenten die een rol kunnen spelen in de processtap 'selecteren' staan in de onderstaande tabel.

**Tabel 2.1** *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 uit in de tabel 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 van bedrijven en bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, vaak via events. De medewerkers van werkgeversservicepunten gebruiken ook geen systemen voor het selecteren van werkzoekenden voor bereidwillige werkgevers; 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 meer perspectief bieden. Deze innovaties zijn opgenomen in de tabel op pagina 40.

Tabel 2.2 *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
Zoeken naar kandidaten voor invulling banenafspraken	-	Klantprofielen AG in Sonar	In werkzoekendenbestand via deze tool 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 banenafspraken 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 gericht 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 reguliere 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 onbekend, beschouwen wij de twee platforms die de mogelijkheid bieden om in twee richtingen te zoeken als belangrijke innovaties. Daarom gaan we in hoofdstuk 3 uitgebreid in op de platforms Onbeperkt aan de Slag en Werken&Jij.



## 2.4

### Matchen op de context in een bedrijf

#### 2.4.1 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 werkzoekenden gaat het om de randvoorwaarden om te kunnen werken, de begeleidingsbehoefte en de ontwikkelingsmogelijkheden.

#### 2.4.2 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. Hiermee zouden de mogelijkheden van een bedrijf voor het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking transparant worden.

Wel worden voor deze stap in de praktijk diverse methoden gebruikt, zoals het *Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie* van UWV (dat niet alleen kijkt naar de inhoud van het werk en de bedrijfsprocessen, maar ook naar contextuele factoren in een bedrijf), vergelijkbare methoden van re-integratiebedrijven en SW-bedrijven en diverse methoden om na te gaan in hoeverre de bedrijfscultuur gunstig is voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.

#### 2.4.3 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. Werkprocessen zijn heringericht om arbeidsinpassing van Wajongers mogelijk te maken. Uit dit project is de methode *Inclusieve arbeidsorganisatie* van UWV voortgekomen.

Binnen het Slotervaartproject is ook de Maastrichtse Workability Monitor ontwikkeld. Dit instrument brengt het arbeidsvermogen van werknemers met een arbeidsbeperking in beeld en volgt de ontwikkeling ervan. Het arbeidsvermogen is de mate waarin een werknemer lichamelijk en geestelijk in staat is om aan de eisen van het werk te voldoen. Hierbij gaat het niet alleen om de eisen van het werk zelf, maar ook om de werksfeer, het management en de werkomgeving. Meer informatie over deze monitor: <http://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/inclusieve-arbeidsorganisatie/maastrichtse-workability-monitor>

#### 2.4.4 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 registreren werkgeversservicepunten over het algemeen geen informatie in een systeem over de mogelijkheden en onmogelijkheden in het bedrijf voor werknemers met een arbeidsbeperking. Wel registreren ze informatie over vacatures, gespreksverslagen en voorgenomen opvolgingsacties.

#### ≥ **Werkplekscan WSP Den Haag**

Voordat het *Werkgeversservicepunt Den Haag* werkzoekenden met een arbeidsbeperking plaatst bij een werkgever, maakt een arbeidsdeskundige een werkplekscan. Hierbij stelt de arbeidsdeskundige vast wat de functie precies inhoudt, uit welke taken en onderdelen de functie bestaat en welke competenties in de praktijk echt nodig zijn. Daarbij brengt hij ook de context in het bedrijf in kaart. De kenmerken van het werk en de context worden vergeleken met de kenmerken van werkzoekenden. Op basis daarvan worden kandidaten voor het werk geselecteerd.

#### **Werkplekscan WSP Den Haag**

Voor de werkplekscan geldt een vast format met de volgende contextuele factoren:

- 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 het bedrijf levert;
- 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 werkzoekenden (of hun begeleiders) kunnen in een database met werkplekscans geen bedrijven selecteren die bij hen passen.

Om de mogelijkheden van werknemers met een arbeidsbeperking in bedrijven in kaart te brengen, maken werkgeversservicepunten vaak gebruik van het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (zie: <http://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2015/oktober/bedrijfsadvies-inclusieve-arbeidsorganisatie.aspx>). Op basis hiervan maken zij uitgebreide rapportages, maar ze registeren geen informatie in een systeem.

#### 2.4.5 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.

## 2.5

### Matchen op de inhoud van het werk

#### 2.5.1 Inleiding

In deze stap wordt de belasting van het werk (inhoud, taken, eisen, etc.) gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Vaak moeten bedrijven de functie aanpassen aan de mogelijkheden van de werkzoekende of zelfs een geheel nieuwe functie creëren. Ook moet het bedrijf de benodigde begeleiding organiseren voor de werknemer met een arbeidsbeperking. Deze stap vindt geheel op de werkvloer plaats; er wordt geen informatie vastgelegd voor 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 voor de concrete één-op-éénmatching in de praktijk. 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.

#### 2.5.2 Instrumenten gericht op processtap 'matchen op inhoud werk'

##### ≥ Melba

*Melba* is in Duitsland ontwikkeld en wordt in Nederland beheerd door Van Hooff Arbeidskundig Advies. *Melba* brengt de capaciteiten van mensen met een arbeidsbeperking in kaart en analyseert de eisen van verschillende functies in een bedrijf. Deze capaciteiten zijn onder meer concentratie, uithoudingsvermogen, verantwoordelijkheid en contactvaardigheid. Dit kan vervolgens worden gekoppeld aan een eisenprofiel dat op dezelfde wijze is opgebouwd als het capaciteitenprofiel. De module *Melba+Mai*

analyseert de lichamelijke capaciteiten van de persoon en de lichamelijke eisen die het werk stelt aan onder meer lichaamshouding, voortbeweging en lichaamsbeweging en complexe fysieke kenmerken.

### **Melba**

#### *Algemene kenmerken:*

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

#### *Onderscheidende kenmerken:*

- profielvergelijkingssysteem;
- voorbeeldfuncties (ongeveer tien);
- vijf sleutelkwalificaties functie in bepaalde richting;
- onder andere 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 ontworpen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Startpunt: 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 uit het Dariuz Works® Assessment.

Via een webapplicatie koppelt Two Ticks to Match de competenties van medewerkers aan het functieprofiel van werkgevers. Dat werkt als volgt: de werkgever maakt binnen vijftien minuten een zoekprofiel aan door twintig vragen te beantwoorden. Hieruit rollen de gewenste competenties. Binnen het cliëntenbestand worden de cliënten geselecteerd die het best passen bij het zoekprofiel. Op het scherm verschijnt van elk van deze cliënten een korte scorelijst van de competenties. Vervolgens kunnen professionals de match maken – de cliënten doen dit niet zelf.

### **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 (+ één-op-éénmatching).

>>

*Onderscheidende kenmerken:*

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

[http://www.dariuz.nl/upload/docs/leaflet-2ttm-algemeen-02062014\\_0.pdf](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 zorgt ACT snel en doeltreffend voor een beeld over iemands kwaliteiten. Ook brengt ACT valkuilen en ontwikkelingspotentieel in beeld. Het belang van een goede balans komt op een bijzondere manier tot uiting in ACT. Het instrument maakt onderscheid tussen van nature aanwezige competenties (natuurlijke kracht) en aangeleerde competenties die een grote lichamelijke, mentale of emotionele inspanning vergen (prestatiekracht). In geval van prestatiekracht is er sprake van een wankel evenwicht, waardoor de kans op uitval stijgt. Deze kans neemt nog toe bij veranderingen en extra of onverwachte belastingen (zowel in het werk als in de privésfeer).

**ACT<sup>11</sup>***Algemene kenmerken:*

- aanbodzijde: brede groep werkzoekenden;
- vraagzijde: werk toegankelijk voor arbeidsbeperkten;
- database: geen database, wel één-op-éénmatching (+ 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 ontwikkelpotentieel zichtbaar;
- digitale vragenlijst in combinatie met aanvullende gesprekken.

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

<sup>11</sup> 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 waar deze instrumenten naar vragen:

- **Checklist 'Matching op functionaliteit'**: persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, communiceren, uitvoeren van veelvoorkomende 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 omgevingsfactoren (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 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 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.

### 2.5.3 Conclusie over processtap 'matchen op inhoud werk'

In de processtap 'matchen op inhoud werk' wordt de 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 zetten veel werkgeversservicepunten de methode Inclusieve arbeidsorganisatie in. Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven zetten vergelijkbare methoden in. Daarnaast zijn er diverse instrumenten voor de één-op-éénmatching tussen werk en werkzoekende, zoals Melba, Dariuz en ACT.

Tijdens deze stap wordt over het algemeen geen informatie vastgelegd voor het selecteren van werkzoekenden of bedrijven. Het vastleggen van arbeidsmarkt-informatie 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.

## 3 Digitale matchingsplatforms

### 3.1

#### 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 op dit moment doorontwikkeld. We hebben in twee ronden met de ontwikkelaars van beide platforms gesprekken gevoerd en hebben de websites en beschikbare documentatie bestudeerd. In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van deze platforms.

### 3.2

#### Onbeperkt aan de Slag

*Onbeperkt aan de Slag* is een initiatief van werkgevers, verenigd in De Normaalste Zaak. Doel is 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 nieuws en tips voor zowel werkzoekenden als werkgevers. De uitvoering van Onbeperkt aan de Slag is belegd bij een sociale onderneming: WijzijndeOplossing BV, een initiatief van ProAccretio WZDO. Het instrument bevat zoekfuncties in beide richtingen. Naast digitale contactmogelijkheden organiseert Onbeperkt aan de Slag samen met de deelnemende werkgevers meet-and-greets. Hier worden werkzoekenden met arbeidsbeperkingen en werkgevers in de 'fysieke' wereld bij elkaar gebracht.

Onbeperkt aan de Slag is ontstaan vanuit de vraag van werkgevers die openstaan voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij komen naar eigen zeggen lastig rechtstreeks in contact met werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit komt volgens hen door de 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. Contact is vaak alleen mogelijk 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 een profiel aan.
- De werkzoekende blijft altijd eigenaar van het eigen profiel en de eigen data.

- De werkzoekende beslist zelf of hij 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 werkgeversservicepunt).

### **Profiel werkzoekenden**

Op hoofdlijnen bevatten de profielen van werkzoekenden de volgende kenmerken: competenties, eigenschappen, opleiding, werkervaring en werkgebieden waarop beperkingen zijn. Daarbij wordt gekeken naar 'hard and soft skills'. Er wordt onder meer gevraagd naar werknemersvaardigheden, belastbaarheid, productiviteit en de beschikbaarheid per dag en per week. Ook wordt geïnformeerd of er werkplekaanpassingen nodig zijn, hoe het zit met mobiliteit en organiseren en plannen. Daarnaast vraagt Onbeperkt aan de slag tien factoren uit die werk of in ieder geval bepaalde werkzaamheden volledig kunnen uitsluiten. Bijvoorbeeld of iemand kan horen, zien of lopen. Verder bevatten de profielen vijf onderwerpen die ingaan op wat de werkzoekende nodig heeft om het werk te kunnen doen: werkplek, werkzaamheden, dagindeling, hulpmiddelen nodig en collega's. Deze vijf onderwerpen worden werkgebieden genoemd. Elk werkgebied bestaat 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 gebeurt door het online invullen van een formulier. De werkzoekende maakt zelf, al dan niet met hulp, een profiel aan. De werkzoekende beslist ook zelf of hij een begeleider koppelt aan dit profiel. Nadat het profiel is aangemaakt, kan de werkzoekende op vacatures zoeken en reageren. Verder ontvangen 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.

Is de werkzoekende ingeschreven bij een bureau dat begeleiding biedt, dan heeft hij de mogelijkheid om de begeleider aan het profiel te koppelen. Verder kunnen werkzoekenden die geen begeleider hebben, maar er wel graag een zouden willen, een overzicht van begeleidende bureaus en hun expertise bekijken. Ze kunnen zich ook 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 het 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 hij een supporter uitnodigen – een vertrouwd persoon uit zijn persoonlijke omgeving die meekijkt met het profiel.

### **Taalniveau profiel werkzoekenden**

De werkzoekende kan de website op twee taalniveaus bekijken, 'standaard' of 'eenvoudige' taal. Bij dit laatste niveau vult de werkzoekende het profiel ook in eenvoudige taal in. 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'. Het eenvoudige taalgebruik is bijvoorbeeld handig voor leerlingen uit het praktijkonderwijs. Zij moeten wel zelf de 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. Hier zijn wel plannen voor, waarbij er waarschijnlijk ook een beoordeling wordt gekoppeld aan de werkgever. Onbepert aan de slag wil op termijn ook bij de bureaus en werkzoekenden een beoordelingssystematiek invoeren. Werkgevers hebben twee registratiemogelijkheden bij Onbepert aan de Slag. Ze kunnen zich direct aansluiten en hebben dan een eigen pagina. Daarnaast zijn er indirecte werkgevers, die via een 'virtuele werkgever' zijn aangesloten. Te denken valt aan een werkgeversservicepunt, waar vervolgens echte werkgevers onder hangen.

### **Meet-and-greets**

Naast digitale contactmogelijkheden, organiseert Onbepert aan de Slag samen met de deelnemende werkgevers meet-and-greets, waarbij werkzoekenden met arbeidsbeperkingen en werkgevers in de 'fysieke' wereld bij elkaar worden gebracht. Hierbij gaat het vaak om relatief grote bedrijven, maar Onbepert aan de Slag ziet wel dat ook steeds meer kleine bedrijven op de meet-and-greets verschijnen. Sommige werkgevers (bijvoorbeeld ABN Amro en Movares) werven alleen werkzoekenden via meet-and-greets. Zij hebben een algemeen profiel en geen specifieke vacatures op de site. Werkzoekenden kunnen overigens ook open sollicitaties sturen naar bedrijven.

## **3.3**

### **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 een grote werkgever (PostNL) afkomstig is. Op *Werken&Jij* kan zowel worden gezocht op werkzoekenden als op vacatures. Het is niet alleen mogelijk om het totaaloverzicht te bekijken. Door verder te klikken kan er namelijk ook worden gezocht op sleutelwoorden of postcode. Dit komt omdat officiële functiebenamingen vaak vaag of algemeen zijn

of voor verschillende soorten werk worden gebruikt. Hierdoor is niet altijd precies duidelijk waar het eigenlijk over gaat. De mogelijkheid om op concrete sleutelwoorden te zoeken, helpt hier dan bij. Het is ook mogelijk om uitgebreid te zoeken op branches, competenties en beschikbaarheid.

### **Profiel werkzoekenden**

Op hoofdlijnen bevatten de profielen van werkzoekenden de volgende informatie: wie de werkzoekende is, wat hij kan, waar eventueel hulp bij nodig is en waar hij 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. Is de werkgever niet ingelogd, dan kan hij alleen de algemene informatie over werkzoekenden inzien. Na inloggen is meer informatie te zien, 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. Want: hoe meer kenmerken worden aangekruist, hoe moeilijker het in feite is om tot een match te komen. De competenties zijn opgesteld na overleg met jobcoaches en op basis van schema's van onder meer UWV, InvraTest en lijsten van zorginstellingen.

Daarnaast bevat het profiel van de werkzoekende werkervaring en opleiding, informatie over de werkomgeving (zoals aantal uur, salarisindicatie en beschut, beschermd of individueel werk), maximale reisafstand waartoe de werknemer 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 de werknemer zelf kan invullen. Het profiel bevat ook opmerkingen van de jobcoach/begeleider over de werkzoekende.

### **Indicatie loonwaarde**

De jobcoach bepaalt de indicatie van de loonwaarde op basis van zijn 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 geven. Werkgevers vinden het ook belangrijk om hier alvast een indicatie van te hebben, zeggen de ontwikkelaars van dit instrument. Werken&Jij hanteert brede categorieën voor de loonwaarde-indicatie (0-35%, 35-50%, 50-70%, >70%). Er wordt dus wel een indicatie gegeven, maar tegelijkertijd is duidelijk dat het om een globale inschatting gaat. In het gesprek met de werkgever wordt deze indicatie verder toegelicht.

### **Mogelijkheden profiel werkzoekenden**

Werkzoekenden hebben verschillende mogelijkheden met hun profiel. Dit wordt besloten in overleg met de jobcoach/begeleider en hangt mede af 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 het profiel op 'aan

het werk' gezet. Andere geïnteresseerde werkgevers kunnen een 'bezette' kandidaat nog wel aan hun favorietenlijst toevoegen.

Alle werkzoekenden hebben een jobcoach/begeleider en de reacties komen sowieso ook bij deze persoon binnen. Volgens de ontwikkelaars is dit ook fijn voor werkgevers, omdat ze zo 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. Zo kunnen ze de mogelijkheden alvast verkennen en nagaan of het profiel klopt. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om aan de voorkant te zien of iemand tot het doelgroepregister behoort, maar werkgevers vinden dit wel belangrijk, aldus de ontwikkelaars.

#### **Validatie profiel werkzoekenden**

De profielen van werkzoekenden zijn gevalideerd en up-to-date. Ze zijn opgesteld door de werkzoekende. Die krijgt hierbij wel hulp van jobcoaches, begeleiders, ouders en/of (gedrags)deskundigen. Zij kennen de werkzoekende 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, 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 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 ze 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 staan (inclusief hun logo). Ze leveren deze tekst zelf aan. Er is telefonisch contact met werkgevers als die zich via het platform aanmelden. Ook wordt de website van de werkgever bekeken om te zien of het wel in de haak is. Verder wordt bekeken hoe werkgevers vacatures aanleveren. Eventueel krijgen ze tips over hun taalgebruik. Op dit moment komen werkgevers nog met name uit het eigen netwerk van Werken&Jij. Vacatures die 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. De werkgever kan dan werkzoekenden met arbeidsbeperkingen zoeken en hier vervolgens functies omheen bouwen.

## 4 Beoordeling beschikbaarheid informatie

### 4.1

#### Inleiding

In dit hoofdstuk toetsen wij de instrumenten en innovaties aan het conceptueel model. Dit beantwoordt de vraag 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:



**'Rood'**: er zijn weinig of geen instrumenten of innovaties die relevante informatie leveren.



**'Oranje'**: er zijn innovaties die perspectief bieden om op termijn relevante informatie te leveren.



**'Groen'**: er zijn instrumenten en innovaties die de benodigde informatie leveren.

In de volgende vier paragrafen gaan we in op de achtereenvolgende processtappen van het conceptueel model: zoeken naar kansen (4.2), selecteren (4.3), matchen op (de context in) een bedrijf (4.4) en matchen op de inhoud van het werk (4.5). Per processtap benoemen we:

- de informatie die nodig is;
- de informatie die beschikbaar is via instrumenten en innovaties over de vraagzijde en aanbodzijde van de arbeidsmarkt;
- 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).

## 4.2

### Informatiebehoefte bij processtap 'zoeken naar kansen'

#### Relevante informatie

In de onderstaande tabel staat 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*.

Tabel 4.1 Zoeken: relevante arbeidsmarktinformatie

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Zoeken naar kansen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kansen en prognose qua werkgelegenheid in sectoren, branches en soorten bedrijven</li> <li>- spreiding werknemers met een arbeidsbeperking over sectoren, branches en soorten bedrijven</li> <li>- kenmerken context in sectoren, branches en soorten bedrijven</li> <li>- soort werk/taken in sectoren/branches en soorten bedrijven</li> <li>- mogelijkheden voor taakafplitsing en nieuwe functies in sectoren, branches en soorten bedrijven</li> <li>- sectorale initiatieven en convenanten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal en typen werkzoekenden met arbeidsbeperking en beschikbaarheid voor werk</li> <li>- verwachte uitstroom uit vso en pro</li> <li>- randvoorwaarden om te kunnen werken voor verschillende groepen</li> <li>- soort werk/taken dat verschillende groepen kunnen en willen doen</li> <li>- mogelijkheden voor taakafplitsing en nieuwe functies voor groepen werkzoekenden</li> </ul>

#### Instrumenten en innovaties vraagzijde



- 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 uitstroombmonitor vso/pro, de Regionale Trendrapportages Banenafpraak en SIMA.

#### Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Er is nauwelijks informatie over het regionale aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De Regionale Factsheets Wajong zijn 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.

## 4.3

### Informatiebehoefte bij processtap 'selecteren'

#### Relevante informatie

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de arbeidsmarktinformatie die relevant is voor de processtap 'selecteren'. Het gaat om informatie over *individuele* werkgevers en *individuele* werkzoekenden, in (sub)regio's.

Tabek 4.2 *Selecteren: relevante arbeidsmarktinformatie*

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Selecteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kansen: (verwachte) (latente) vacatures bij werkgevers</li> <li>- aannemebereidheid en motivatie van werkgevers</li> <li>- bereidheid werkgevers voor functieaanpassingen, extra begeleiding en jobcoach</li> <li>- kennis werkgevers over werknemers met een arbeidsbeperking en over voorzieningen</li> <li>- bereikbaarheid en toegankelijkheid van werkgevers</li> <li>- context in bedrijven</li> <li>- soort werk/taken in bedrijven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- beschikbare werkzoekenden</li> <li>- mobiliteit van werkzoekenden</li> <li>- beschikbaarheid om te werken (aantal uren en dagen per week)</li> <li>- randvoorwaarden voor werkzoekenden om te kunnen werken</li> <li>- affiniteiten en motivatie werkzoekende voor soort werk/taken (wat wil ik?)</li> <li>- arbeidsmogelijkheden van werkzoekenden voor soort werk/taken (wat kan ik?)</li> </ul>

#### 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.
- Een aantal innovaties biedt perspectief: digitale platforms geven zicht op de bedrijven die openstaan voor werknemers met een arbeidsbeperking en welke vacatures zij hebben. De dekking is nog beperkt en vooral op vacatures gericht.
- De insteek van UWV en werkgeversservicepunten is om werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vinden voor werkgevers. Andersom niet: UWV en werkgeversservicepunten werken dus niet aan het transparant maken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking (behalve via bovenstaande platforms).

#### Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Op Werk.nl kunnen Wajongers aangeven dat ze als Wajonger gevonden kunnen worden. Slechts een klein deel doet dit.
- Een aantal innovaties biedt perspectief: 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).

#### 4.4

#### Informatiebehoefte bij processtap 'matchen context bedrijf'

#### Relevante informatie

In de onderstaande tabel is te vinden welke (arbeidsmarkt)informatie relevant is voor de processtap 'matchen op context bedrijf'.

Tabel 4.3 *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"> <li>- bereikbaarheid, toegankelijkheid</li> <li>- werkomgeving</li> <li>- mogelijkheden tot thuiswerken</li> <li>- bedrijfscultuur</li> <li>- begeleidingsmogelijkheden</li> <li>- leer- en ontwikkelmogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- randvoorwaarden om te kunnen werken</li> <li>- mobiliteit</li> <li>- begeleidingsbehoefte</li> <li>- heeft jobcoach (ja/nee)</li> <li>- ontwikkelingsmogelijkheden en wensen</li> <li>- mogelijkheden voor voorzieningen</li> </ul>

#### Instrumenten en innovaties vraagzijde



- Er zijn geen instrumenten die informatie over de context in bedrijven transparant maken voor buitenstaanders. Bedrijven kunnen dus niet op basis van contextfactoren geselecteerd worden voor bepaalde groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking.
- In ieder geval één werkgeversservicepunt gebruikt werkplekscans, waarmee deze instantie onder meer de context in beeld brengt. Het werkgeversservicepunt registreert deze informatie echter niet in een database waarmee 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, dan wel 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 levert aan het selectieproces. De input voor deze arbeidsmarkt-informatie wordt geleverd door een zelfscan door bedrijven, adviezen van UWV, werkgeversservicepunten, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven. Op basis van de arbeidsmarkt-informatie worden bedrijven geselecteerd met de geschikte context voor bepaalde werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

## 4.5

### Informatiebehoefte bij processtap 'matchen op inhoud werk'

#### Relevante informatie

In de onderstaande tabel komt aan de orde welke (arbeidsmarkt)informatie relevant is voor de processtap 'matchen op inhoud werk'.

Tabel 4.4 *Matchen op inhoud werk: relevante (arbeidsmarkt)informatie*

Stap	Vraagzijde: werk(gevers)	Aanbodzijde: werkzoekenden met arbeidsbeperking
Het werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- welke werkzaamheden?</li> <li>- fysieke aspecten werk</li> <li>- vereiste productiviteit/tempo</li> <li>- vereiste aantal en spreiding uren</li> <li>- sociale aspecten werk</li> <li>- werkgerelateerde belasting</li> <li>- mogelijkheden aanpassingen werk, werkplek, werkomgeving</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capaciteiten en competenties (wat kan ik?)</li> <li>- fysieke mogelijkheden</li> <li>- werktempo</li> <li>- beschikbaarheid aantal uren</li> <li>- sociale vaardigheden</li> <li>- coping en belastbaarheid</li> <li>- benodigde aanpassingen werk, werkplek, werkomgeving</li> <li>- medische behandeling nodig tijdens werk?</li> <li>- niet-werkgerelateerde belasting</li> </ul>

#### Instrumenten en innovaties vraagzijde



- Er zijn voldoende instrumenten die vraag- en aanbod in beeld brengen voor één-op-éénmatching, waaronder Melba, Dariuz en ACT.

#### Instrumenten en innovaties aanbodzijde



- Er zijn voldoende instrumenten die vraag- en aanbod in beeld brengen voor één-op-éénmatching.

#### Hiaten in beschikbare informatie

Geen.









## 4.6

### Conclusie: beoordeling beschikbaarheid informatie

De tabel op pagina 57 geeft weer 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).



Tabel 4.5 Toetsing instrumenten en innovaties aan conceptueel model

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

Over de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie voor de matching concluderen wij het volgende:

- Voor de processtap ‘zoeken naar kansen’ is relevante arbeidsmarktinformatie gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking schaars. Er zijn alleen over de vraagzijde van de arbeidsmarkt enkele innovaties die mogelijk op termijn relevante informatie leveren. Aan de aanbodzijde zijn er geen innovaties.
- Voor de processtap ‘selecteren’ leveren de bestaande instrumenten onvoldoende informatie. Wel 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: er zijn voldoende instrumenten die de benodigde informatie kunnen leveren.

## 5 Op weg naar effectiever en duurzamer matches

Er zijn nog veel verbetermogelijkheden voor de informatievoorziening voor effectiever en duurzamer matches van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Er valt nog een wereld te winnen bij met name de voorselectie. In de huidige praktijk hangt het grotendeels af van informatie in de hoofden van professionals welke werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een werkgever worden voorgedragen en welke werkgevers een werkzoekende met een arbeidsbeperking benadert

Bij een gebrekkige voorselectie moet er in het matchingsproces op de werkvloer veel 'gerepareerd' worden. Hierdoor is het veel moeilijker 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 daarom een ontwikkelprogramma dat de informatievoorziening op de agenda zet en daarmee een belangrijke bijdrage levert 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.

### 5.1

#### Processtap 'zoeken naar kansen'



#### **Route 1: Waar werken werknemers met arbeidsbeperking?**

##### *Bestemming*

Het doorlopen van deze route brengt in kaart waar werknemers met een arbeidsbeperking werken. In welke sectoren en 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 komt de jaarlijkse in- en uitstroom van werknemers met een arbeidsbeperking in beeld.

Met deze informatie kunnen regionale werkbedrijven en werkgeversservicepunten hun marktwerking veel gericht inzetten. Ook ontstaat er zicht op verklaringen over de voortgang van de banenafpraak, 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*

Deze route moet een koppeling tot stand brengen tussen het doelgroepregister (waarin alle burgerservicenummers van de 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). Dit maakt 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*

Deze route geeft inzicht in het soort werk en taken dat verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking 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 zijn 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*

Deze route brengt de mogelijkheden in sectoren en branches in kaart voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Welke soorten werk en taken doen werknemers in de sectoren 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 inzicht in de aantallen werkzame personen in beroepsgroepen en beroepen, uitgesplitst naar beroepsniveau en aantal baanopeningen. Op basis hiervan kan onderzocht worden uit welke taken deze beroepsgroepen en beroepen bestaan.

De focus ligt verder op de taken die specifieke groepen werknemers met een arbeidsbeperking kunnen uitvoeren. Om een goed beeld te krijgen van deze taken, is het van belang om route 2 gelijktijdig of voorafgaand aan route 3 te doorlopen. Vervolgens moet onderzocht worden wat kenmerkende elementen zijn van de contexten waarbinnen werknemers deze taken uitvoeren.



#### *Uitvoering*

Deze route is een verdieping van de bestaande sectorbeschrijvingen. UWV kan deze uitbreiding samen met sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsdeskundigen 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 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. Ook moet de database een zoekfunctie bevatten, die enerzijds zoeken op sector of branche en anderzijds zoeken op groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking mogelijk maakt.



#### *Uitvoering*

Arbeidsdeskundigen, uitvoerders van de teams inclusieve analyse, professionals van re-integratiebedrijven en andere professionals die betrokken zijn bij het creëren van werk voor werknemers met een arbeidsbeperking leveren de casussen aan. Het AKC kan een voortrekkersrol spelen bij de ontwikkeling en vulling van de database. Als locatie van de database is de website van het AKC geschikt.

#### **Route 5: Vraag en aanbod in de regio**



#### *Bestemming*

De vraag naar en het aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio's is het onderwerp van route 5. Het gaat enerzijds om de samenstelling en ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid in combinatie met de mogelijkheden voor 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. Ook de mogelijkheden in de regio kunnen veel beter benut worden.



#### *Route*

Deze route combineert de routes 1, 2 en 3. Route 1 geeft inzicht in welke sectoren en branches werknemers met een arbeidsbeperking werken en de dynamiek en duurzaamheid binnen deze sectoren en branches. 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 enerzijds en de omvang en ontwikkeling van de verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking anderzijds 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 arbeidsmarkt-informatie die UWV momenteel periodiek uitbrengt. UWV kan dit samen met vertegenwoordigers uit de arbeidsmarktregio's oppakken.

De regio's zullen de informatie over sectorale initiatieven in de regio moeten aanleveren.

#### **Route 6: Instrument beroepzoeker op taakniveau**



#### *Bestemming*

Deze route resulteert in een instrument dat op basis van de taken die een werkzoekende met een arbeidsbeperking kan en wil uitvoeren, bepaalt in welke beroepen

deze taken voorkomen, in welke sectoren, branches en soort bedrijven deze beroepen voorkomen en welke vacatures er voor deze beroepen zijn in de regio.



#### *Route*

Het instrument is geïnspireerd op SIMA, een instrument dat UWV enkele jaren geleden heeft gebruikt voor zieke uitzendkrachten. Met SIMA kon UWV op basis van geambieerde taken en opleidingsniveau van een werkzoekende een overzicht genereren van beroepen 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 een koppeling plaatsvinden van dit instrument met vacaturedatabases zoals Werk.nl of WBS.



#### *Uitvoering*

UWV kan dit instrument ontwikkelen, maar dat is niet noodzakelijk. UWV of het AKC kan een aanbesteding uitzetten om een bedrijf te selecteren dat de ontwikkeling van dit instrument op zich neemt.

## 5.2

### 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 UWV op competenties, affiniteiten en opleidingsniveau kan zoeken naar geschikte kandidaten. UWV ontwikkelt momenteel een tool waarmee werkgevers in Sonar kunnen zoeken naar geschikte kandidaten. Ook kunnen 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 ze dezelfde informatie over de werkzoekenden registreren.



#### *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 brengen.

## Route 8: Vastleggen informatie over bereidheid en context bedrijven



### Bestemming

De gangbare praktijk is 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 werkgevers voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking functies bijna altijd moeten aanpassen of zelfs geheel nieuwe functies moeten creëren, levert deze vacaturegerichtheid vaak geen geschikte kandidaten op, maar wel gebrekkige matches, snelle uitval na plaatsing en ontevreden werkgevers en werknemers.

Uitgaan van de bereidheid van en context in bedrijven biedt meer mogelijkheden voor goede en duurzame matches. Hiervoor is toegankelijke informatie nodig over bedrijven. Deze route moet leiden tot een (openbaar) systeem met dit soort bedrijfsinformatie.



### 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 veel werkgeversservicepunten gebruiken.

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 de tweede 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.

## 5.3

### Ontwikkelprogramma 'Effectiever en duurzamer matchen'

De acht routes vormen samen een uitgebreid, meerjarig ontwikkelprogramma, 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 het AKC een belangrijke rol spelen. In de onderstaande tabel staat 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 beroepenzoekers op taakniveau	Onbepaald	stimuleren of trekker
7 Eén systeem aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking	Regio's	geen
8 Vastleggen informatie over 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
<b>Primaire selectie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disability Symbol 'Two Ticks'</li> <li>- Maatlat Inclusief Ondernemerschap</li> <li>- Prestatieladder Sociaal Ondernemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analytical Competence Tool (ACT)</li> <li>- Dariuz Works - Two Ticks to Match</li> <li>- Diagnose &amp; Matching</li> <li>- Human Talent Matching</li> <li>- Melba</li> <li>- Onbeperkt aan de Slag</li> <li>- SelectV2</li> <li>- SZeebra</li> <li>- Werken&amp;Jij</li> <li>- Werk.nl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Checklist 'Matching op functionaliteit'</li> <li>- Checklijsten 'Werken met een beperking'</li> <li>- EigenWerkWijzer (voorheen Makkekaart)</li> <li>- Kans/Werk/Persoonsverkenner UWV</li> <li>- Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)</li> <li>- Maastrichtse Workability Monitor (MWM) (voorheen Monitor Arbeidsvermogen)</li> <li>- Scan Werkvermogen Werkzoekenden AKC</li> <li>- Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen UWV (SMBA)</li> <li>- Vragenformulier klantprofiel AG (UWV)</li> <li>- Werkster</li> </ul>
<b>Secundaire selectie</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- AMM-test</li> <li>- Beroepen in Beeld</li> <li>- Boris: beroepscompetentieprofiel</li> <li>- CAP100%</li> <li>- Matchmaker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ABC-Methode</li> <li>- CNV sollicitatiebijsluiter</li> <li>- DPS-Matrix</li> <li>- Eigen Initiatief Model</li> <li>- INVRA-Arbeid</li> <li>- Kansopwerk.nl</li> <li>- Kira</li> <li>- Mijn Talenten Check (MTC)</li> <li>- SIMA</li> <li>- SIWIT</li> <li>- Werkprofieltest</li> <li>- Work Ability Index (WAI)</li> </ul>

## Bijlage 3 Samenstelling begeleidingscommissie

Rob Witjes	Arbeidsmarktinformatie UWV
Quirijn van Woerdekom	IederIn
Joris Barendrecht	IederIn
Roland Blonk	Wetenschappelijke Programmaraad AKC
Erik Voerman	Werkbedrijf UWV
Luuk Mallee	Projectleider Regioplan
Yannick Bleeker	Onderzoeker Regioplan
Maikel Groenewoud	Onderzoeker Regioplan

## Bijlage 4 Deelnemers AKC Colleges Arbeidsmarktinformatie

### Deelnemers AKC College Arbeidsmarktinformatie 26 november 2015

Gerald Ahn	UWV AOI
Aphrodite van den Berg	
Winy Bleikertz	Bleikertz Advies & Training
Danny Blom	
Adri Bouterse	UWV Werkbedrijf Almere
Ine Burgers	Ine Burgers Advies
Peter Don	
Hans Driessen	Arbeidsdeskundig Bureau Driessen
Lex Feij	UWV
Maikel Groenewoud	
Henk Korstanje	Arbeidsdeskundigen in Bedrijf
Rizlane Ouazen	UWV
Shaam Salikram	
Rinske Versteeg	Beweging 3.0
Cor Waard	
Yvette van Woerkom	UWV
Corinne Zaalberg van Zelst	

### Deelnemers AKC College Arbeidsmarktinformatie 31 maart 2016

Consuelo Bressan	UWV Dordrecht
Gerald Ahn	UWV AOI
Anneke Auerbach	WIApoort
Roberto Zimmerman	UWV
Frank Groen	
Alex Thomas	DAT scoort
Maria Ackermans	Ackermans Werk en Advies
Annemarie van Hulst	UWV Werkbedrijf Amsterdam
Marianne Minks	Minks Consultancy
Hans de Vries	Menskracht/IMVO-ADVIES
Katinka van Brakel	UWV Arbeidsmarktinformatie
Dirma Horden	Gemeente Utrecht
Sandra Bhaggoe	
Janny van den Berge	UWV districtsmanager Werkbedrijf
Walther Piek	WAP Bemiddeling
Jo Lenaerts	18k
Monica Boschman	18k/Diamant Groep
Erik Verbruggen	Gemeente Tilburg
Marieke Wolfs	Gemeente Tilburg
Sander van Meer	Verzuimplein.com

Arnold Hoogendoorn

Elly Zeef

Hans Driessen

Erwin Peppen

Arbeidsdeskundig Adviesbureau

Arnold Hoogendoorn

Mind at Work

UWV Werkbedrijf







Arbeidsdeskundig Kennis Centrum  
Postbus 1058  
3860 BB Nijkerk  
(033) 247 34 57