

AKC-onderzoek 'Op weg naar effectiever en duurzamer matches'

Matches is niet alleen mensenwerk

Waar zijn de geschikte kandidaten? Waar vind ik geschikte werkgevers? En hoe kom je tot de ideale match? Dat was de vraagstelling die AKC mee gaf aan Regioplan Beleidsonderzoek. Doel was te onderzoeken wat gemeenten, UWV, arbeidsdeskundigen, re-integratiebureau's en werkgevers kan helpen om samen plaatsingen van mensen met een kwetsbaarheid te realiseren.

TEKST | Diederik Wieman

In het kader van de Participatiewet hebben werkgevers en de sociale partners toegezegd om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Het gaat om 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid, waarbij een wekelijkse verloning van minimaal 25,5 uur als baan telt. Bij de nulmeting in 2013 waren er 72.000 banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; het sociaal akkoord resulteert in bijna een verdrievoudiging van het aantal banen voor mensen met een beperking. De 125.000 banen mogen in stappen gerealiseerd worden. Voor eind 2016 bijvoorbeeld, moeten er in de marktsector 14.000 extra banen zijn en bij de overheid 6500. Uit metingen van het ministerie van SZW blijkt dat de quota van 2015 ruimschoots zijn behaald. "Als de Banenafpraak lukt, kun je spreken van een

enorme vooruitgang", stelt Luuk Mallee, expert re-integratie bij Regioplan. Maar dat is een pittige opdracht. "Die 125.000 extra banen binnen de gestelde tijd realiseren vraagt om nieuwe vormen van matching. UWV was er de laatste jaren al heel professioneel mee bezig, en nu ligt de bal ook bij de gemeenten om daar een extra dimensie aan toe te voegen."

Een belangrijke voorwaarde is dat wij de werkgevers ondersteunen om het vliegwiel op gang te krijgen. "Maar, het is niet eenvoudig, en meestal zelfs heel moeilijk. We hebben het immers niet over mensen die één op één in de normale werkprocessen en reguliere functies passen. Er wordt echt veel gevraagd van werkgevers en dit neemt toe met de groeiende aantallen extra banen die gecreëerd moeten worden. Ik vind de banenafpraak een goede doelstelling en een belangrijk deel van de Participatiewet. Innovatief aan de slag met het matchen van de doelgroep op passend werk is dan ook hard nodig. Dit onderzoek van AKC biedt daar een aantal aanknopingspunten voor.

Ontwikkelprogramma

Om stappen te kunnen zetten is het zaak om goed in beeld te krijgen wie de arbeidsgehandicapten zijn, wat ze kunnen en willen en waar de werkgevers zijn die functies en of bedrijfsprocessen willen aanpassen aan de doelgroep. Ook het AKC ziet die noodzaak. Dat gaf Regioplan daarom de opdracht om uit te zoeken hoe specifieke arbeidsmarktinformatie ontsloten kan worden zodat arbeidsdeskundigen werkzoekenden met een arbeidsbeperking effectiever aan het werk kunnen helpen. "De doelstelling van het onderzoek was om hiervoor een methode te ontwikkelen", vertelt Luuk Mallee. "Maar de conclusie is dat je niet een specifiek instrument nodig hebt, maar een heel ontwikkelprogramma om de ontbrekende informatie op tafel te krijgen."

In het kader van het onderzoek hield Regioplan Beleidsonderzoek interviews met experts, wetenschappers,



arbeidsdeskundigen en vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, cliëntenraden en werkgeversservicepunten. "We hebben in kaart gebracht welke informatie werkgevers nodig hebben als ze op zoek zijn naar een arbeidsgehandicapte en andersom: wat heb je als arbeidsdeskundige, uitvoerder of werknemer met een beperking voor informatie nodig als je een werkgever wilt vinden?" Al deze informatie is vertaald naar 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. Daarnaast is ook een uitgebreide inventarisatie gedaan van systemen, instrumenten en innovaties die een bijdrage (kunnen) leveren aan de informatievoorziening. In totaal zijn er ruim veertig in beeld gebracht waaronder werk.nl, onbeperkttaandeslag.nl, werkenenij.nl, werkregister en Dit WERKt.

Mensenwerk?

Gaandeweg het onderzoek ontstond een belangrijk inzicht, vertelt Luuk Mallee. Er moet onderscheid gemaakt worden tussen (voor)selectie van kandidaten en het feitelijk matchen op de werkvloer. "Professionals zeggen dat matchen mensenwerk is. En dat klopt ook wel, maar dat geldt vooral voor het aanpassen van werkprocessen en functies aan de gevonden kandidaat." In het voortraject – de zoektocht naar kandidaten en bedrijven – kunnen geautomatiseerde systemen een belangrijke rol moeten gaan spelen. "Systemen waarin staat wat iemand kan en wil en waarin ook omschreven staat aan welke randvoorwaarden een bedrijf moet voldoen. Qua informatievoorziening is er op het punt van voorselectie nog heel veel te winnen."

Maar op dit moment is ook selectie voor een groot deel mensenwerk. Noodgedwongen, omdat er omdat er

Onderzoeker
Luuk Mallee



nauwelijks juiste informatie is om werknemers en werkgevers bij elkaar te brengen. "En dat maakt dat tot op zeker hoogte het toeval bepaalt wie waar terecht komt. Het hangt er bij wijze van spreken maar vanaf welke namen er in de hoofden van de klantmanagers of begeleiders zitten. Je krijgt daardoor niet snel een optimale match wat weer kan leiden tot uitval."

Acht routes

Omdat de aantallen groter worden, zullen er oplossingen moeten komen om de selectie beter te laten verlopen. Volgens Luuk Mallee staan arbeidsdeskundigen en andere deskundigen vaak nogal wantrouwend tegenover dit soort systemen. "Maar bij de toenemende aantallen kun je niet af blijven gaan op de namen in je hoofd en zullen er tot bepaalde hoogte geautomatiseerde oplossingen noodzakelijk zijn. Hoe beter je de voorselectie organiseert met informatiesystemen, hoe beter de matches zullen zijn en hoe meer matches je tot stand kunt brengen. Ook de kans op succes is groter. Er hoeft minder 'gerepareerd' te worden op de werkvloer en er is minder kans op uitval."

Regioplan Beleidsonderzoek ziet niet een allesomvattende oplossing, maar een ontwikkelprogramma dat de informatievoorziening op de agenda zet en daarmee een belangrijke bijdrage kan leveren aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het ontwikkelprogramma bestaat uit acht routes (zie kader). Deze routes sluiten elkaar niet uit, sterker nog: voor een optimaal resultaat moeten volgens Regioplan alle



routes doorlopen worden.

Luuk Mallee: "Mijn advies aan het AKC is: adopteer dit programma en probeer te realiseren dat zo veel mogelijk van deze routes doorlopen worden. Twee daarvan zijn in onze optiek bij uitstek geschikt om door het AKC zelf ingevuld te worden. Route 2, het ontwerpen van het model met de juiste parameters die inzicht geven in mogelijkheden van verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Juist arbeidsdeskundigen zijn in staat om op groepsniveau aan te geven wat voor taken mensen kunnen en in welke context ze

kunnen functioneren. Die categorisering zou al een flinke stap vooruit zijn." Daarnaast ligt volgens Regio-plan ook Route 4 op de weg van het AKC. "Er zijn al 72.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Maar er is nergens een overzicht van de aanpassingen en nieuwe functies die zijn gecreëerd. Het zou mooi zijn als er een database komt waarin volgens een bepaald format een groot aantal voorbeelden is opgenomen. Stel, je komt bij een werkgever in de bouw die zegt dat zijn bedrijf niet geschikt is. Dan kun je aan de hand van voorbeeldcasuïstiek laten zien hoe dat in vergelijk-

VERVOLGSTAPPEN VANUIT PROGRAMMARAAD AKV

De wetenschappelijke programmaraad van het AKC is content met de scenariobenadering van Regio-plan. Van de verschillende scenario's wordt momenteel bekeken of en hoe ze door AKC verder gestimuleerd kunnen worden. Eind oktober 2016 zal AKC een AKC-college wijden aan de opvolging van de inzichten uit het onderzoek. Dat gaat is samenspraak met arbeidsdeskundigen en werkgevers. Vooral de behoeften van werkgevers wil AKC er nog sterker bij betrekken. Regio-plan geeft ook aan dat het van belang is het vliegwiel bij de werkgevers op gang te krijgen. Dat kan alleen door bij hun behoeften, motivatie en ambities aan te sluiten.

ROUTE 1:

Waar werken werknemers met arbeidsbeperking?

Bestemming: Met deze informatie kunnen regionale werkbedrijven en werkgevers-servicepunten hun marktwerking veel gericht inzetten.

Traject: Er moet een koppeling komen tussen het doelgroepenregister en de polisadministratie (waarin alle dienstverbanden zijn opgenomen) met een beperkt aantal kenmerken van de werkgevers (sector, branche, grootte en locatie).

Uitvoering: UWV is in staat deze analyse jaarlijks uit te voeren, als uitbreiding van de trendrapportage banenafpraak of los daarvan. Hiervoor moeten nog wel enkele privacykwesties opgelost worden.

ROUTE 2:

Mogelijkheden groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking

Bestemming: Inzicht geven in verschillende groepen werkzoekenden met een

arbeidsbeperking in termen van het soort werk dat en taken die zij kunnen uitvoeren en in welke contexten binnen bedrijven zij kunnen werken.

Traject: 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 verder onderzoek nodig.

Uitvoering: AKC, omdat het relevant is voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep.

ROUTE 3: M

ogelijkheden sectoren voor werknemers met arbeidsbeperking

Bestemming: Inzicht gegeven in de mogelijkheden in sectoren en branches voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Wat voor soorten werk en taken worden er (veel) gedaan in de sectoren en/of branches? Wat zijn kenmerkende elementen van de contexten

in bedrijven in deze sectoren en branches?

Route: De sectorbeschrijvingen van UWV vormen een goede basis voor deze route. Van hieruit kan onderzocht worden uit welke taken deze beroepen bestaan.

Uitvoering: UWV kan samen met sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsdeskundigen deze uitbreiding uitvoeren.

ROUTE 4:

Voorbeeldcasussen aangepaste en nieuwe functies

Bestemming: Inzicht geven in de mogelijkheden binnen sectoren en branches om werk te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking.

Traject: Ontwikkelen en vullen van een database met voorbeelden van aangepaste en nieuwe functies voor werknemers met een arbeidsbeperking volgens een vast format.

Uitvoering: Arbeidsdeskundigen, uitvoerders van de teams inclusieve analyse,

bare bedrijven wel gelukt is. Dit soort inzicht in praktijkvoorbeelden lijkt mij juist voorhanden bij arbeidsdeskundigen”

Leren

Positief bij dit alles is dat de wil bij alle partijen aanwezig is. “En er zijn aanwijzingen dat de belangstelling groeit. Ik hoor van werkgeversservicepunten dat werkgevers steeds vaker vragen naar werknemers met een arbeidsbeperking. Maar we zijn er nog niet. Willen is één ding, maar er echt mee aan de slag gaan

is moeilijker. Er is nog veel onbekendheid bij werkgevers. Lang niet iedereen realiseert zich dat er echte aanpassingen in functies of werkprocessen nodig zijn om arbeidsbeperkten aan het werk te krijgen. Ook de professionals moeten nog veel leren. Hoe benader je werkgevers? Hoe begeleid je ze? Hoe moet je matchen? Op alle terreinen valt nog veel te leren. Daarom ben ik huiverig voor het strakke tijdschema dat nu gehanteerd wordt. Maar ik ben optimistisch: niet dat we die 125.000 op korte termijn halen, maar wel dat we de goede kant op gaan.”

Het hele onderzoek is te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl/akc.

professionals van re-integratiebedrijven enzovoort. Het AKC kan een voortrekkersrol vervullen in de ontwikkeling en vulling van de database.

ROUTE 5:

Vraag en aanbod in de regio

Bestemming: Zicht geven op vraag naar en aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio's.

Traject: Combinatie van de routes 1, 2 en 3, uit te breiden met informatie over regionale initiatieven en convenanten.

Uitvoering: De arbeidsmarktregio's.

ROUTE 6:

Instrument beroepenzoeker op taak-niveau

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

Route: Bepalen of er een beroependatabase is met een uitsplitsing naar taken. Zo ja, dan kan een opvolger van SIMA (ooit door UWV ontwikkeld voor zieke uitzendkrachten) ontwikkeld worden.

Uitvoering: Dit instrument kan door UWV of AKC ontwikkeld worden, of door hen worden aanbesteed.

ROUTE 7:

Eén systeem met aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking

Bestemming: Via één systeem toegang hebben tot het volledige aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Traject: Op dit moment biedt Sonar, het klantvolgsysteem van UWV, de beste mogelijkheden om als

start voor deze route te dienen.

Uitvoering: In arbeidsmarktregio's kunnen gemeenten en UWV besluiten om deze route te kiezen. De UWV Programmaraad ondersteunt regio's die hiervoor kiezen.

ROUTE 8:

Vastleggen informatie over bereidheid en context bedrijven

Bestemming: Het vastleggen van informatie over de context in bedrijven waarbinnen werknemers met een beperking kunnen werken en de bereidheid van bedrijven om functies en werkprocessen aan te passen aan arbeidsbeperkten. Deze bedrijfsinformatie opnemen in een (openbaar) systeem.

Traject: Meerder opties zoals Werkplekscan, uitbreiding digitale platforms of zelfscans voor bedrijven.

Uitvoering: Werkgeversservicepunten en uitvoerders van digitale platforms. Verder ontwikkelt Panteia (met subsidie van UWV) momenteel een zelfscan voor werkgevers.

