



BANENAFSPRAAK LIGT OP KOERS, MAAR BLIJFT UITDAGING

‘We moeten nu zoveel mogelijk mensen langdurig plaatsen’

‘WE ZIJN OP DE GOEDE WEG, MAAR WE ZIJN ER NOG LANG NIET.’ GUUS VAN WEELDEN, LID VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN UWV, MAAKT DE BALANS OP NA VIER JAAR BANENAFSPRAAK. HALVERWEGE 2018 WERKTE AL MEER DAN DE HELFT VAN DE MENSEN UIT HET DOELGROEPREGISTER. TOT DIE TIJD ZIJN 43.662 EXTRA BANEN GECREËERD, WAAR DAT ER EIND 2018 43.500 MOESTEN ZIJN. ‘ALS WE IN DIT TEMPO DOORGAAN, MOET HET MOGELIJK ZIJN OM DE BANENAFSPRAAK TE HALLEN.’

■ TEKST SANDRA DIJKMAN DULKES BEELD ISTOCK

In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken dat er tot 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten komen. Die banen zijn onder meer bestemd voor mensen in het doelgroepregister die niet zelf het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, Wajongers en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs. Een intensieve samenwerking tussen UWV en gemeenten is essentieel om de banenafpraak te halen, zegt Van Weelden. "Ieder heeft zijn eigen expertise. Gemeenten hebben goed zicht op de specifieke situatie in de regio en hebben vaak contact met de regionale werkgevers. Ook UWV heeft een breed zicht op de arbeidsmarkt en de vragen van werkgevers. Daarnaast hebben we de sociaal-medische expertise van onze verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen."

Eén aanspreekpunt, één kaartenbak Om de samenwerking vorm te geven, maakt de Raad van Bestuur van UWV een ronde langs de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's. "Het is goed om elkaar te kennen en elkaar te vinden in de doelstelling, namelijk zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen", licht Van Weelden toe. De samenwerking verschilt per regio, maar bepaalde zaken moeten wel op dezelfde manier worden vormgegeven, stelt hij. "Zo is het van belang dat er in elke regio één aanspreekpunt is en één kaartenbak, zodat er goed zicht is op wie beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Daarnaast moeten alle regio's dezelfde instrumenten hebben voor subsidies, werkplekvoorzieningen, jobcoaching en re-integratiemogelijkheden." Van Weelden gaat ervan uit dat het breed offensief (zie kader) van staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook zal helpen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen.

Urgentie en energie Haarlem is een van de centrumgemeenten waarmee UWV goed samenwerkt en optrekt. De regio Zuid-Kennemerland en IJmond moest in 2018 negentig extra banen realiseren en dat is ruimschoots gelukt. "Bijzonder in deze regio is dat wij vier jaar geleden een lokaal sociaal akkoord hebben gesloten", vertelt wethouder Floor Roduner van Haarlem. "Toen de uitdaging van de banenafpraak op ons afkwam, hebben we als regio gezegd: 'Dit vinden we een belangrijk onderwerp. Hier willen we ons samen hard voor maken.' Dat bracht urgentie, dynamiek en energie." "Niet alleen de samenwerking met UWV, maar ook die met onderwijsinstellingen en werkgevers in de regio is goed", zegt Roduner. "Je ziet het ook aan de cijfers: we halen onze banenafpraak. Dat is mooi, maar los van de cijfertjes hoop ik dat we als samenleving veranderen en dat het normaler wordt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dat is een van de grootste uitdagingen."



Guus van Weelden
UWV Raad van Bestuur



Floor Roduner
wethouder Haarlem



Edwin Coerver
manager WSP Zuid-Kennemerland en IJmond

Inhoud breed offensief:

- * Regels worden eenvoudiger voor werkgevers en werkzoekenden.
- * (Meer) werken wordt aantrekkelijker.
- * Werkgevers en werkzoekenden kunnen elkaar makkelijker vinden.
- * Duurzaam werk wordt gestimuleerd.

Het lokale sociaal akkoord heeft volgens de wethouder voor een vliegende start gezorgd, maar hij denkt dat het de komende jaren moeilijker wordt om de banenafspraken te halen. "Werkgevers zitten te springen om personeel, maar de mensen die makkelijk bemiddelbaar zijn, hebben inmiddels al een baan."

Langdurige plaatsing Manager Edwin Coerver van het Werkgeversservicepunt (WSP) in Zuid-Kennemerland en IJmond beaamt dat. "Werkgevers komen met een verlanglijstje en willen allemaal de duizendpoot, maar die zit niet meer in de database. De mensen die we wel hebben, kunnen het werk ook best doen, maar zij moeten wel de kans krijgen." En dus gaat Coerver de boer op om bedrijven ervan te overtuigen in deze mensen te investeren. "Ik kan ze niet dwingen, maar kan wel allerlei instrumenten inzetten. We vragen terug dat de kandidaat een kans krijgt op een langdurige plaatsing, want daar gaat het uiteindelijk om."

De reacties op Coervers' verhaal lopen uiteen, zegt hij. "Sommige bedrijven willen heel graag werken met mensen met een arbeidsbeperking, zeker als ze hiermee bekend zijn in hun omgeving. Maar er zijn ook bedrijven die het om wat voor reden dan ook niet willen. Het is de kunst die over de streep te trekken." Al met al ziet hij dat steeds meer bedrijven het WSP weten te vinden. "We werken er hard aan om het WSP nog meer onder de aandacht te brengen."

Positieve ervaringen Natuurlijk beseffen de drie beleidsmannen dat ze door de krapte op de arbeidsmarkt de wind in de rug hebben. "Als morgen, volgende week of volgend jaar de economische klap komt, kan het zomaar weer anders zijn. Daarom moeten we nu zoveel mogelijk mensen langdurig plaatsen." Roduner: "Het is belangrijk dat we nu de zaadjes planten, bouwen aan positieve ervaringen en de cultuurverandering in gang zetten. Het moet straks net zo normaal zijn om iemand mét als iemand zonder arbeidsbeperking in dienst te nemen." Volgens Van Weelden moeten werkgevers vooral gestimuleerd blijven worden om deze mensen aan te nemen en vaste contracten te bieden. "Het gaat tenslotte om participatie in de maatschappij. Juist voor deze doelgroep is dat van groot belang." *

Dit artikel is tot stand gekomen op initiatief van UWV.