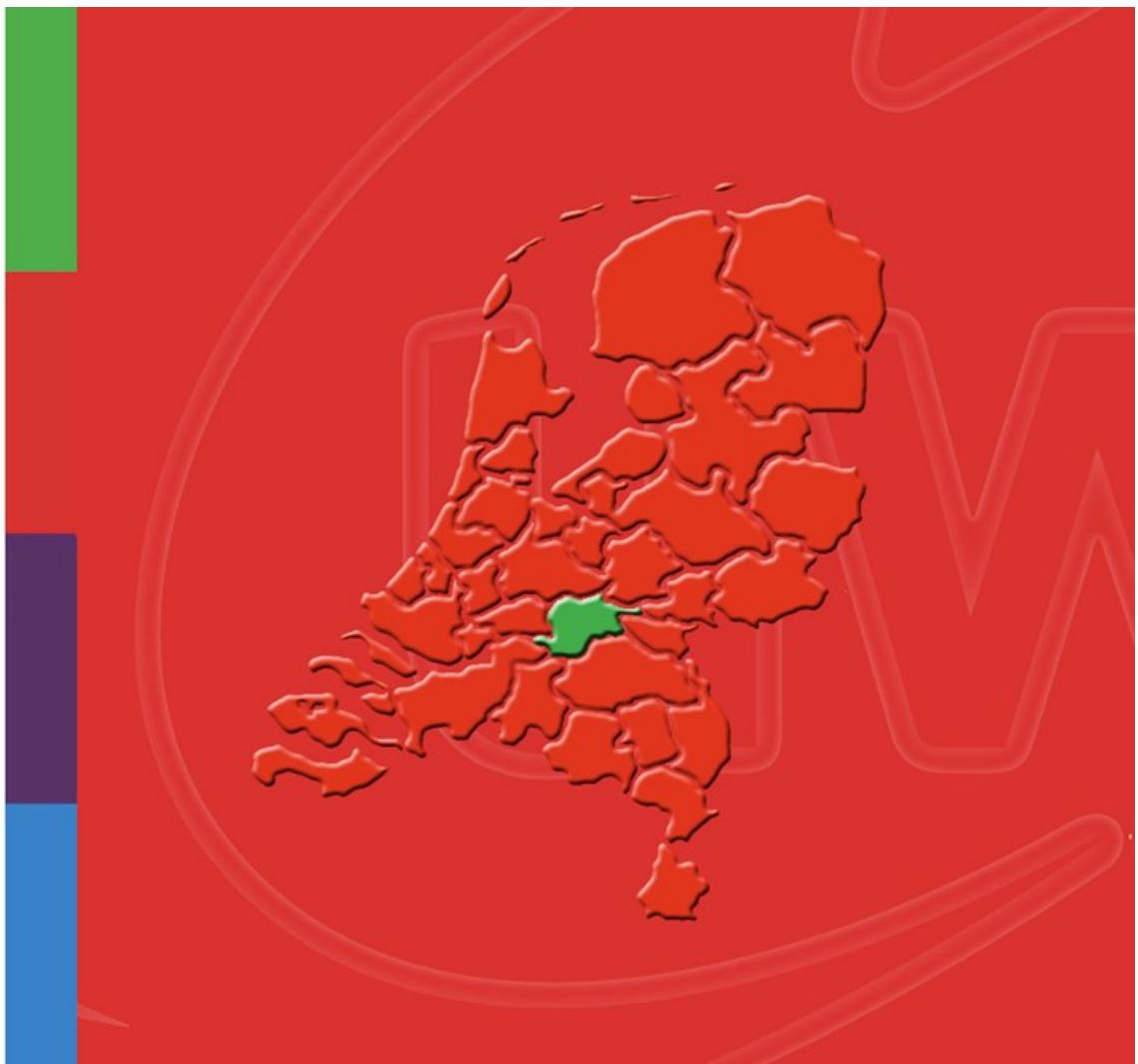


Samenvatting Regio in Beeld

Rivierenland

Oktober 2018



1. Waar zitten personeelstekorten in Rivierenland?

De aanhoudende economische groei zorgt in toenemende mate voor personeelstekorten in Rivierenland. Steeds meer werkgevers ervaren dat zij meer omzet zouden kunnen draaien wanneer zij voldoende personeel zouden hebben. Medio 2018 is de arbeidsmarkt zowel landelijk als in Rivierenland krap. De krapte is sinds 2008, vlak voor de economische recessie, niet meer zo sterk geweest. Toch staan er nog steeds mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één passen op de aanwezige vacatures.

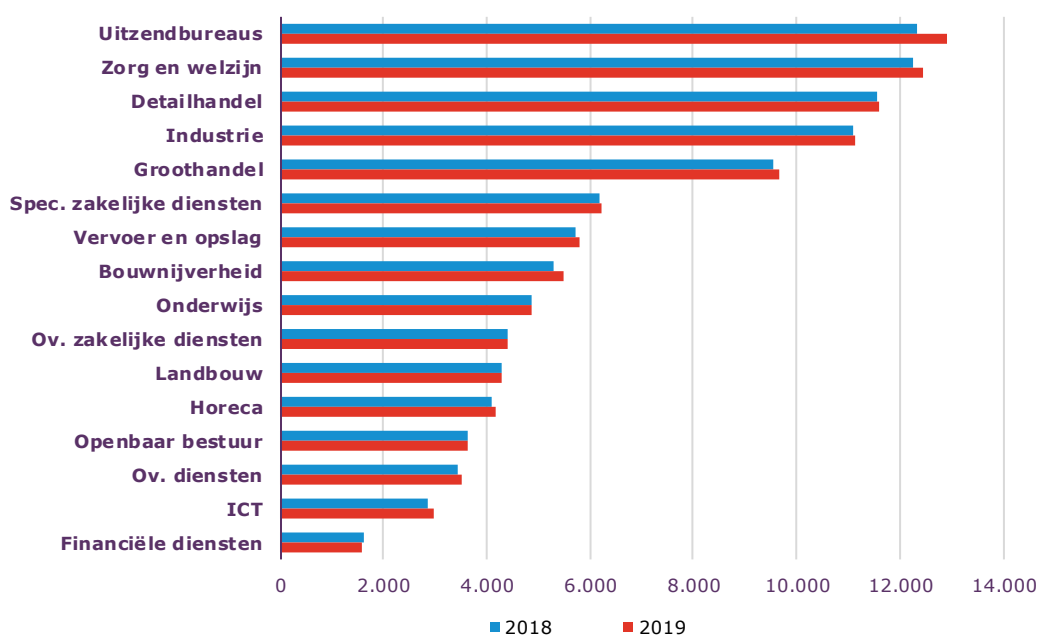
1.1. Banen in Rivierenland groeien verder in 2019

De economische groei gaat gepaard met meer werkgelegenheid. In 2018 groeit het aantal banen in Rivierenland met 2,2% zelfs nog iets sterker dan landelijk (1,9%). In 2019 neemt het groeitempo wat af en neemt het aantal banen zowel landelijk als in Rivierenland toe met 1,4%. Eind 2019 zijn er in Rivierenland 104.600 banen van werknemers. De meeste banen bieden uitzendbureaus, zorg & welzijn, detailhandel, industrie en groothandel. Samen leveren deze vijf sectoren ruim 50% van de werkgelegenheid.

In Rivierenland groeit de werkgelegenheid het sterkst in ICT (+5,1%), bij uitzendbedrijven (+4,6%) en in de bouw (+3,4%). In 2019 komen er in deze sectoren samen 900 banen van werknemers bij. De sector zorg & welzijn groeit met 1,6% weliswaar minder sterk, maar door zijn omvang levert die 1,6% groei wel 200 extra banen op.

Afbeelding 1 Werknemersbanen per sector

Rivierenland, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

1.2. Steeds meer vacatures zijn moeilijk vervulbaar

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Personeelstekorten zijn vaak het gevolg van een mismatch tussen de wensen en eisen van werkgevers en de kwalificaties en kenmerken van werkzoekenden. Afbeelding 2 geeft specifiek voor Rivierenland enkele voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

Moeilijk vervulbare vacatures komen vooral voor bij een groot aantal technische beroepen. Binnen de techniek en bouw gaat het om beroepen als lasser, timmerman, constructiebankwerker en verschillende soorten monteurs. Dit hangt samen met technologische ontwikkelingen, de energietransitie en de economische groei waardoor onder andere meer woningen worden gebouwd. De bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een vakopleiding in de bouw.

Ook in transport en logistiek hebben veel werkgevers van Rivierenland moeilijk vervulbare vacatures. Daarbij gaat het om onder meer vrachtwagenchauffeurs en transportplanners. In de zorg nemen de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels onder meer problemen bij het werven van verzorgenden ig, en gespecialiseerd verpleegkundigen.

In andere beroepsrichtingen zijn er ook tekorten aan personeel, zoals hovenier, restaurantkok, docent techniek en applicatieprogrammeur.

Afbeelding 2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Rivierenland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch / groen
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / groenvoorziener / boomverzorger
Constructiebankwerker	Horeca en schoonmaak
Lasser / metaalsnijders	Restaurantkok
Werkvoorbereider en calculator werktuigbouw	(Gespecialiseerde) schoonmaker
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Installateur luchtbehandeling en koeltechniek	Adviseur automatisering
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Loodgieter / installateur	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)	Onderwijs
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Werkvoorbereider / calculators gww, bouw en installatie	Docent vo/mbo exacte vakken
Vertegenwoordiger en accountmanager technische producten	Zorg
Transport en logistiek	Verzorgende IG
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Transportplanner	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is beschikbaar in Rivierenland?

Door de bloeiende economie en groeiende werkgelegenheid daalt de werkloosheid. De afstand tot de arbeidsmarkt van de mensen die nog niet werken, wordt echter steeds groter. De oorzaken van die afstand zijn daarbij steeds vaker complex en oplossingen vragen maatwerk. In Rivierenland zoeken 5.000 werklozen die direct beschikbaar zijn, actief naar werk. Bij UWV hebben 12.800 mensen zich geregistreerd als werkzoekende. Op grond van landelijke informatie van CBS telt Rivierenland naar schatting 19.400 mensen die (meer) kunnen of willen werken.

2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden sluit niet altijd direct aan op vraag werkgevers

Deze paragraaf beschrijft de bij UWV geregistreeerde werkzoekenden met een WW- of bijstandsuitkering die geen dienstverband hebben. Eind 2017 waren dit in Rivierenland ruim 2.400 mensen met een WW-uitkering en 3.600 mensen met een bijstandsuitkering.

Van de werkloze WW'ers heeft één op de drie personen geen startkwalificatie. Bij de geregistreeerde werkloze bijstandsgerechtigden zijn dat er twee op de drie. Ruim de helft van de werklozen met een WW-uitkering is 50-jaar of ouder. Dat is iets meer dan onder geregistreeerde werkloze bijstandsgerechtigden.

Afbeelding 3 geeft voor Rivierenland de top 20 van de meest voorkomende opleidingsrichtingen die werkloze WW'ers van Rivierenland hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Bijna 80% van de werkloze WW'ers in Rivierenland heeft één van de opleidingen uit deze lijst gevolgd. Uit de afbeelding blijkt dat het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting groot is. In dit soort beroepen, met name op lager en middelbaar niveau, verdwijnt echter veel werk.

Afbeelding 3 Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding Rivierenland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	2.450
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	280
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Mbo	Technisch onderwijs	220
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	150
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Vmbo	Algemeen onderwijs	100
Vmbo	Technisch onderwijs	90
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	80
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	60
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	40
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	30
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	30
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	30

Bron: UWV

Er is in Rivierenland vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, economie & administratie en transport & logistiek. Vooral de eerste twee typen onderwijs komen veel voor in de top 20. Qua opleidingsrichting sluit het aanbod van werkloze WW'ers in Rivierenland dus redelijk aan op de

vacatures. Binnen opleidingsrichtingen sluit het aanbod van werkloze WW'ers echter niet altijd goed aan op wat werkgevers in hun vacatures vragen.

In Rivierenland hebben 220 werkloze WW'ers middelbaar technisch onderwijs gevolgd, terwijl de arbeidsmarkt voor technische beroepen krap is. Mogelijk vragen werkgevers in Rivierenland een iets andere richting of niveau dan de specifieke opleiding die deze WW'ers afgerond hebben. Deze groep kan interessant potentieel zijn voor werkgevers wanneer zij op-, bij- of omgeschoold worden. Ze hebben in elk geval al affiniteit met de techniek.

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van geregistreerde werkloze bijstandsgerechtigden in Rivierenland niet afdoende is om de personeelstekorten direct op grote schaal te kunnen oplossen.

Afbeelding 4 Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Rivierenland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.650
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.090
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Mbo	Technisch onderwijs	230
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Vmbo	Algemeen onderwijs	220
Vmbo	Technisch onderwijs	190
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	80
Mbo	Algemeen onderwijs	70
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	40
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	20
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	20
Vmbo	Agrarisch onderwijs	20

Bron: UWV

Uit de afbeelding blijkt dat bijna drie op de tien werkloze bijstandsgerechtigden alleen algemeen basisonderwijs hebben gevolgd. Vervolgens hebben ongeveer even grote groepen een lager of middelbaar diploma in verzorging, techniek of economisch, administratief en commercieel onderwijs.

Er is in Rivierenland vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, economie & administratie en transport & logistiek. Vooral de eerste twee typen onderwijs komen veel voor in de top 20. Qua opleidingsrichting sluit het aanbod van werkloze bijstandsgerechtigden in Rivierenland dus redelijk aan op de vacatures.

In Rivierenland hebben 230 werkloze bijstandsgerechtigden middelbaar technisch onderwijs gevolgd, terwijl de arbeidsmarkt voor technische beroepen krap is. Mogelijk vragen werkgevers in Rivierenland een iets andere richting of niveau dan de specifieke opleiding die deze bijstandsgerechtigden afgerond hebben. Deze groep kan interessant potentieel zijn voor werkgevers wanneer zij op-, bij- of omgeschoold worden. Ze hebben in elk geval al affiniteit met de techniek.

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden wil wel graag werken, waarbij het voor ruim zes op de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

2.2. Mensen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een arbeidsbeperking. Door een ziekte of handicap beschikken zij over verminderd arbeidsvermogen. Sommigen zijn jonggehandicapt en hadden al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen in de loop van hun werkzame leven een ziekte of handicap. De aard van de ziekte of handicap verschilt dan ook sterk tussen deze groepen. Arbeidsbeperkten verschillen ook wat betreft opleiding, werkervaring, uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daarmee verschillen ook hun mogelijkheden en belemmeringen om te werken, en de mate waarin zij reeds participeren. Dat maakt dat maatwerk voor deze mensen vrijwel altijd noodzakelijk is bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces.

In afbeelding 5 staan van verschillende regelingen het aantal personen dat daar eind december 2016 in Rivierenland gebruik van maakt. In Rivierenland ontvangen 620 gedeeltelijk arbeidsongeschikten een WGA-uitkering (WGA 35-80). Van hen heeft 47% werk. Zelfs van de 1.260 personen met een uitkering op grond van niet-duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) werkt 10%.

Mensen die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen geen aanspraak maken op de WIA. Zij hebben mogelijk recht op een WW-uitkering. Van deze 1.010 personen werkt 45%. Daarmee zijn mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en geen recht hebben op een WIA-uitkering iets minder vaak aan het werk dan mensen met een WGA-uitkering en een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 tot 80%.

In Rivierenland ontvangen 2.970 mensen een WAO-uitkering, waarvan 22% werkt. Dat het aandeel werkenden bij de WAO kleiner is dan bij WGA 35-80 is goed te verklaren. Omdat vanaf 2004 geen nieuwe WAO-uitkeringen worden verstrekt, is de gemiddelde leeftijd van mensen met WAO-uitkering hoger dan van mensen met een WGA-uitkering. WAO'ers zijn ook al langer arbeidsongeschikt dan mensen met een WGA-uitkering. Bovendien zijn sommige WAO'ers volledig arbeidsongeschikt.

Afbeelding 5 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend
Rivierenland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	300	330	620	47%
WGA 80-100	120	1.140	1.260	10%
WIA 35-min	450	550	1.010	45%
WAO	660	2.310	2.970	22%
oWajong	480	270	750	64%
Wajong 2010	150	320	480	32%

Bron: UWV

Van de jonggehandicapten zijn in de tabel de aantallen opgenomen van die Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben. Van de 750 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de oude Wajong werkt 64%. Van de 480 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de Wajong 2010 werkt 32%.

Bij mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA, WAO en Wajong) is het aandeel werkenden het laagst onder mensen met een psychische stoornis, terwijl dat type aandoening bij WGA en WAO het meest voorkomt. Ook bij mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn voor de WIA vormen psychische stoornissen de meest voorkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Bij deze groep hebben mensen met een aandoening aan het bewegingsapparaat het minst vaak werk.

Om werk te behouden in een tijdelijk dienstverband zijn de noodzakelijke voorwaarden dat de jonggehandicapte inzet toont en open is over zijn beperkingen. Daarnaast kunnen de uitstraling, sociale en communicatieve vaardigheden en de thuissituatie van de jonggehandicapte de doorslag geven om werk te behouden.

Verder is het voor werkbehoud noodzakelijk dat de werkgever bereid is om de functie aan te passen. Daarnaast zijn passende begeleiding door de direct leidinggevende, acceptatie van de jonggehandicapte door collega's en draagvlak bij het management noodzakelijk. Mogelijk doorslaggevende voorwaarden voor werkbehoud zijn persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende en de bedrijfscultuur.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Rivierenland vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard inzet van werkzoekende zelf verwacht. Zij kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, meer kansrijke beroepen, zich bij- of om te scholen en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Het verkleinen van de mismatch vereist ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven of functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door eerst vast te stellen wat de belangrijkste taken van een functie zijn, die bovendien moeilijk zijn aan te leren zijn, en vervolgens dáár op te selecteren. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: nieuw talent aanboren, werk anders organiseren en personeel binden en boeien.

Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing om aan verhoogde functie-eisen te voldoen, bijscholing om vakkennis up to date te houden, als omscholing naar andere functies met een beter toekomstperspectief.

Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs of andere partijen in Rivierenland is hierbij cruciaal.

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland

Partijen die samenwerken op de arbeidsmarkt van Regio Rivierenland vinden de samenwerking op de regionale arbeidsmarkt van groot belang. De werking en organisatie van de arbeidsmarkt verandert door de aanhoudende problemen op de arbeidsmarkt. Er zijn veel (regionale) voorbeelden waar verschillende arbeidsmarktpartijen samen hun schouders onder zetten. Hieronder worden de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de aanpak daarvan in de regio Rivierenland geschetst.

4.1. Samenwerking UWV en Werkzaak Rivierenland

UWV en Werkzaak Rivierenland werken samen in één team van werkgeversdienstverlening, waarmee ze werkgevers optimaal kunnen voorzien van beschikbaar talent. De werkgevers hebben één aanspreekpunt die de dienstverlening van beide organisaties meeneemt en de schakel vormt met collega's binnen de eigen organisaties. Door de korte lijnen die zo ontstaan, krijgt een werkgever snel antwoord op zijn vragen en wordt over de volle breedte geïnformeerd over de mogelijkheden die er zijn in de regio.

4.2. Servicepunt Leren en Werken Rivierenland

Het Leerwerkloket Rivierenland is in 2017 overgestapt op de naam Servicepunt Leren en Werken. Dit vanuit de gedachte dat deze naam een nog duidelijkere profilering geeft van de toegevoegde waarde. Het Servicepunt Leren en Werken is een samenwerkingsverband in Rivierenland tussen gemeenten, UWV en ROC Rivor. Het Servicepunt Leren en Werken Rivierenland helpt werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit kan door het geven van informatie en advies over kansrijke sectoren en beroepen en bijbehorende scholing, maar ook door te bemiddelen naar een stageplaats of leerwerkbaan. Daarbij heeft het Servicepunt Leren en Werken een belangrijke rol in het signaleren van en werken aan laaggeletterdheid. Om die reden is ook weer gezamenlijk het taalakkoord ondertekend en is er gewerkt aan het realiseren van een Taalpunt.

Ook werkgevers kunnen bij het servicepunt terecht met vragen over het ontwikkelen van eigen personeel of het bieden van leerwerkbanen. Hierdoor wordt de kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod verkleind wat werkgevers helpt knelpunten te voorkomen. Informatie over het servicepunt staat op de website Rivierenland.Lerenenwerken.nl.

4.3. Actie 50+

In 2018 is opnieuw intensief ingezet op het matchen van de meer kwetsbare groepen. Dit is gedaan vanuit de urgentie om ook deze groep te laten profiteren van de groeiende economie en de kansen die dit biedt op de arbeidsmarkt. Het scholingsbudget WW geeft middelen om de mismatch te verkleinen. Daarnaast zijn er specifieke acties uitgezet op het matchen van 50+. Zo is er een convenant getekend tussen Tempo Team en UWV Rivierenland, waarin extra wordt ingezet op het matchen van deze doelgroep. Daarnaast organiseren UWV en Werkzaak Rivierenland in oktober de week van de 50+. In deze week worden korte presentaties aangeboden (zogenaamde TED talks) en bedrijven bezocht. Deze week van de 50+ wordt samen met een aantal klanten uit de doelgroep georganiseerd.

4.4. Statushouders

In de regio is sinds 2017 een regionaal coördinator statushouders aangesteld. Hierdoor is er nu een gecoördineerde aanpak om deze groep optimaal te ondersteunen in hun traject naar werk. Wanneer dat aan de orde is, gebeurt dat in gezamenlijkheid met het inburgeringstraject en het leren van de Nederlandse taal.

4.5. Speedmeets uitzendbureaus

In overleg met de uitzendbureaus worden er gedurende het jaar een aantal speedmeets georganiseerd. Het kan daarbij gaan om speeddates die zijn gericht op een doelgroep (o.a. 50+) maar ook om speeddates die gericht zijn op een specifieke sector of functie (bouw, groen etc.). Samen met de uitzendbureaus wordt telkens de behoefte vastgesteld en wordt bepaald hoeveel en welk 'type' speedmeet er georganiseerd worden. In september 2018 hebben UWV en Werkzaak Rivierenland samen met vijf uitzendbureaus een werkevent voor hun klanten georganiseerd. Daarvoor werden klanten persoonlijk uitgenodigd. Om de kans op een match te vergroten werden klanten die dag begeleidt door een adviseur werk.

4.6. Talent Event

In het voorjaar van 2018 is door de in de regio samenwerkende partijen en in goede afstemming met werkgevers een groot Talent Event georganiseerd. Tijdens dat evenement werden opleiders, werkgevers en werkzoekenden samengebracht voor een uitdagend programma.

4.7. Dag van de Transport en Logistiek

De Dag van de Transport en Logistiek wordt georganiseerd door UWV en Roc Rivor, STL en verschillende logistieke bedrijven. In 2018 is deze dag voor het eerst opgesplitst in twee delen. Deel één werd in juni georganiseerd voor werkzoekende. Deel twee volgt in november en is gericht op scholen en zij-instromers.

4.8. Leerwerkroutes in meerdere richtingen

De werkzoekende dienstverlening van Werkzaak Rivierenland ontwikkelt leerwerkroutes voor meerdere 'uitstroomprofielen'. Kandidaten die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een goede werkplek, worden middels training 'on the job' klaar gestoomd voor een baan in bijvoorbeeld de horeca, de zorg, transport & logistiek of groen. In 2018 hebben deze routes verder vorm gekregen. Ook is er onderzocht of ook de doelgroep Wajong van UWV gebruik kan maken van deze regeling. Verder zijn er bij de ontwikkeling meer werkgevers betrokken. De betrokkenheid van de werkgevers zorgt ervoor dat de kandidaten over de kwalificaties beschikken die daadwerkelijk gevraagd worden. Het praktijkleren wordt waar mogelijk ondersteund met theorieleren.

4.9. Wajong excursies in meerdere sectoren

In 2018 organiseerde UWV met Werkzaak Rivierenland voor het eigen personeel excursies bij diverse werkgevers in verschillende sectoren. Op deze manier maakten de deelnemer kennis met het werk bij die werkgever in een bepaalde sector. De aandacht ging daarbij vooral uit naar de mogelijkheden voor jonggehandicapten. Het wordt van twee kanten zeer op prijs gesteld om op deze manier nader kennis te maken en van gedachten te wisselen over de wensen en mogelijkheden voor de toekomst.

4.10. Pilot Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

UWV vindt het belangrijk om mensen met een ernstige psychische aandoening te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Daarom heeft UWV met tijdelijke subsidie de pilot Individuele Plaatsing en Steun (IPS) gestart. Deze pilot duurt vijf jaar en loopt tot 1 januari 2022. Het doel van deze pilot is om na de subsidieperiode een structurele financiering van IPS te ontwikkelen.

In het kader van deze pilot worden mensen met ernstige psychische beperkingen met succes intensief naar werk begeleid via de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). IPS ondersteunt hen bij het vinden en behouden van betaald werk. Een betaalde baan draagt bij aan het herstel van mensen uit deze doelgroep, die vaak een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Mensen met een ernstige psychiatrische aandoening die behandeling krijgen en aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met IPS. Een IPS-trajectbegeleider helpt dan met werk zoeken, vinden en behouden. Ook mensen die op het werk problemen hebben vanwege hun psychiatrische aandoening kunnen gebruikmaken van een IPS-traject om hun werk te behouden.

4.11. Project Verbinding GGZ - Werk & Inkomen

in Rivierenland streven UWV, gemeenten en divers samenwerkingspartijen er naar dat mensen met een psychische kwetsbaarheid zoveel als mogelijk is, meedoen met betaald werk. Om de professionals van deze partijen te verbinden, is in januari 2018 het project 'Verbinding GGZ - Werk & Inkomen' gestart. De organisaties die aan dit project deelnemen zijn: Iriszorg, Pro Persona, RIBW, UWV WERKbedrijf en Werkzaak Rivierenland.

De projectgroep organiseert verspreid over de regio bijeenkomsten om zo veel mogelijk worden gehouden om zo veel mogelijk professionals te bereiken. Deelnemers aan die bijeenkomst zijn professionals van de sociale wijkteams, teams WMO, schuldhulpverlening en minima, werkcoaches van Werkzaak Rivierenland, adviseurs intensieve dienstverlening en arbeidsdeskundigen van UWV en trajectbegeleiders IPS, psychologen, orthopedagogen van de GGZ. Tijdens de bijeenkomsten presenteren de afzonderlijke instellingen zich aan elkaar. Vervolgens vindt er een speeddate plaats waarin de deelnemers nader kennis met elkaar maken. Dit zorgt er voor dat de professionals van de verschillende organisaties elkaar sneller weten te vinden en makkelijker samenwerken waardoor de dienstverlening aan hun cliënten verbetert.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jörgen Zegel

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Rivierenland is het werkgebied van Werkzaak Rivierenland. De gemeenten die deel uitmaken van deze arbeidsmarktregio zijn: Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2018

