

# OP WEG NAAR DE OPTIMALE SCHAAL VAN SAMENWERKING

Functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening



<b>VOORWOORD</b>	p. 3
<b>1. INLEIDING</b>	p. 4
1.1 Samenhang + samenwerking = verbinding	
1.2 Werkgevers in the lead	
1.3 Gefaseerde aanpak	
<b>2. PARTICIPATIEWET IN NOORDOOST-BRABANT OP HOOFDLIJNEN</b>	p. 7
2.1 Leidende gedachten en uitgangspunten voor regionale afstemming	
2.2 Geharmoniseerde dienstverlening	
<b>3. DOELGROEPBEPALING</b>	p. 9
3.1 Algemeen	
3.2 Ruime doelgroep	
<b>4. AMBITIE VAN TE REALISEREN PLAATSINGEN</b>	p. 11
4.1 Algemeen	
4.2 Ambitie: kwalitatief en kwantitatief	
4.3 Werk voor de doelgroep realiseren	
4.4 Marktwerkingsplan	
<b>5. WERKGEVERSDIENSTVERLENING</b>	p. 15
5.1 Werkgevers faciliteren en ontzorgen	
5.2 Werkgeversservicepunten	
5.3 Plaatsingsproces en plaatsingsvormen	
<b>6. INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN</b>	p. 19
6.1 Algemeen	
6.2 Loonwaarde en loonkostensubsidie	
6.3 No-riskpolis	
6.4 Begeleiding	
6.5 Relevante matchingsinformatie	
<b>7. BESTURING WERKBEDRIJF</b>	p. 22
7.1 Algemeen	
7.2 Werkbedrijf Noordoost-Brabant	
7.3 Sturingsinformaties	
7.4 Afgestemde communicatie	
7.5 Gemeentelijke samenwerking: groeimodel	
<b>8. VERVOLG: BESLUITVORMING EN IMPLEMENTATIE</b>	p. 28
<b>NOTEN</b>	p. 29

## VOORWOORD

---

Voor u ligt het Functioneel Ontwerp (FO) werkgeversdienstverlening als onderdeel van de transitie Participatie. Het kwam tot stand in een intensief samenwerkingsproces van gemeenten, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden, UWV en SW-bedrijven. Zij bieden het FO ter vaststelling aan de colleges van de 19 gemeenten in Noordoost-Brabant aan om het ter besluitvorming aan hun raden voor te leggen.

Het FO geeft het kader en de hoofdlijnen van de wijzen waarop de partners in Noordoost-Brabant uitvoering willen geven aan de werkgeversdienstverlening. Kort samengevat maken we het werkgevers met de voorgestelde maatregelen gemakkelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Mede daardoor kunnen zij ook voldoen aan de banenafpraak in het sociaal akkoord. Partners op het gebied van arbeidsmarktbeleid in Noordoost-Brabant stemmen hun beleid al enkele jaren regionaal af binnen het arbeidsmarktprogramma Noordoost Brabant Werkt!. Gemeenten hebben de coördinatie van dat programma 'uitbesteed' aan wethouders van de gemeente 's-Hertogenbosch en Oss. De 19 gemeenten besloten bij de vaststelling van de startnotitie om de doelen, inrichting en besturing van het regionale werkbedrijf te harmoniseren met de bestaande structuren, aansturing, werkwijze en plannen van AgriFood Capital/Noordoost Brabant Werkt!. Daarmee krijgt het werkbedrijf in onze regio vooral het karakter van een netwerkorganisatie. Daarbinnen stemmen partners hun taken bij de re-integratie van werkzoekenden op elkaar af binnen het kader van het voorliggend functioneel ontwerp.

De uitwerking van het functioneel ontwerp gebeurt op regionaal, subregionaal en lokaal niveau. Uiteraard is daarbij ruimte voor een eigen inkleuring binnen het verantwoordelijkheidsgebied per partner. Belangrijk is echter steeds het best passende geografische schaalniveau te kiezen voor de te benutten kans of het op te lossen probleem.

Als regio willen we succesvol zijn in het naar betaald werk brengen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Willen we daarbij resultaat boeken, dan is het belangrijk dat regionale partners hun samenwerking op het terrein van werk en inkomen verder intensiveren. Voorliggend ontwerp biedt perspectief voor die samenwerking. Graag bedanken wij daarom alle personen die de afgelopen maanden in werk- en stuurgroepen intensief samenwerkten om deze klus te klaren.

Huib van Olden  
Voorzitter tijdelijke stuurgroep  
regionaal werkbedrijf Noordoost Brabant Werkt!  
Wethouder gemeente 's-Hertogenbosch

Anne Zouridis  
Covoorzitter tijdelijke stuurgroep  
regionaal werkbedrijf Noordoost Brabant Werkt!  
Secretaris Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging

# 1. INLEIDING

---

## 1.1 Samenhang + samenwerking = verbinding

Per 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en participatie. De beweging die aan de decentralisaties ten grondslag ligt, is de overgang van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij. Het Rijk decentraliseert de taken met flinke kortingen om het systeem ook in de toekomst betaalbaar te houden. De eigen kracht van de burger en zijn netwerk staan centraal. De nadruk verschuift van beperkingen die mensen ondervinden, naar wat mensen kunnen. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor hun vermogen om te werken.

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Met deze wet komt er één regeling voor iedereen die voorheen een beroep deed op de Wwb, Wajong met arbeidsvermogen of Wsw. Hoofddoel van deze wet is veel meer mensen te laten werken. En als dat niet of nog niet kan, hen op een andere manier maatschappelijk te laten participeren. De wet bepaalt dat daarbij waar nodig (en soms verplicht) samenwerking met andere gemeenten en andere partners in de arbeidsmarktregio noodzakelijk is.

Dit sluit aan bij het sociaal akkoord van april 2013. Werkgevers- en werknemersorganisaties spraken met de VNG onder meer af om uiterlijk in 2026 125.000 extra banen te realiseren en dat er voor de realisatie daarvan per arbeidsmarktregio een zogenaamd regionaal werkbedrijf komt. Daarmee is dit functioneel ontwerp tegelijkertijd het startpunt voor een intensivering van de regionale samenwerking op het bredere gebied van werk en inkomen.

### **Bestuurlijke ontwikkelingen in de regio Noordoost-Brabant**

Gemeenten zijn geen eilanden en voor de doelen van bedrijven en andere organisaties zijn gemeentegrenzen niet of nauwelijks relevant. Partners op het gebied van werk en inkomen werken daarom al enkele jaren en steeds intensiever samen, meestal over gemeentegrenzen heen. Door de komst van de Participatiewet werken gemeenten ook op dit terrein steeds meer samen. En dat betekent dat op ieder terrein iedere gemeente telkens weer de optimale schaal van samenwerking zoekt, vindt en vastlegt. Dat is niet altijd gemakkelijk. Gemeenten moeten soms een deel van hun onafhankelijkheid opgeven. Omdat de wet het voorschrijft of omdat het tot betere resultaten of minder risico's leidt. Ze differentiëren daarbij tussen beleidsterreinen; niet alles kan overal op dezelfde manier gebeuren. Dat vergt vertrouwen en respect voor ieders positie en belangen. Dat vraagt ook behoud van identiteit. Wil samenwerken tot succes leiden, dan moeten visie, beleid en uitvoering, middelen en vooral mensen elkaar zien te vinden.

De komende jaren zal onze regio een aantal ingrijpende bestuurlijke ontwikkelingen te zien geven. Per 1 januari 2015 gaat de gemeente Maasdonk op in Oss en 's-Hertogenbosch. Veghel, Schijndel en Sint Oedenrode hebben afgesproken dat zij uiterlijk 1-1-2018 willen fuseren. Cuijk, Grave, Mill en Sint Hubert hebben één gezamenlijke ambtelijke organisatie. Boxtel, Haaren en Sint-Michielsgestel overwegen daartoe over te gaan. De arbeidsmarkt is naar verwachting tamelijk immuun voor deze bestuurlijke ontwikkelingen. Als regio willen we succesvol blijven in het kunnen laten werken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gelet op de komst van het regionale werkbedrijf en vanwege het regionale karakter van de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat regionale partners samenwerken op het terrein van werk en inkomen. Het is nuttig en noodzakelijk binnen het kader van dit functioneel ontwerp afgesproken zaken vast te leggen, zodat we elkaar er zo nodig op kunnen aanspreken. Daarom zullen we, ongeacht die bestuurlijke ontwikkelingen, regionale afspraken over aard, inhoud en schaalniveau van de samenwerking bestuurlijk vastleggen of anderszins borgen.

# 1. INLEIDING

---

## 1.2 Werkgevers in the lead

### Mensenwerk

Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. Het is de bedoeling dat zij zo veel mogelijk bij 'gewone' bedrijven en organisaties aan het werk gaan. Die banen liggen niet voor het oprapen. Dat betekent dat gemeenten en SW-bedrijven actief vacatures zoeken en vaak met bedrijven in contact treden of het mogelijk is banen te scheppen voor deze doelgroep. De benadering en enthousiasmering van werkgevers is natuurlijk cruciaal voor het realiseren van de ambities. Hulpmiddel is een per 1 januari 2015 op de schaal van de arbeidsmarktregio in te stellen werkbedrijf.

### Werkbedrijf Noordoost-Brabant

Noordoost-Brabant koos er voor om bij de implementatie van de Participatiewet te werken vanuit de filosofie van Noordoost Brabant Werkt! als onderdeel van AgriFood Capital ([www.agrifoodcapital.nl](http://www.agrifoodcapital.nl))<sup>i</sup>. Een snel groeiende en in betekenis toenemende netwerkorganisatie. Effectiviteit en efficiency zijn leidend bij de werkwijze en er is evenwicht tussen partners. Grondgedachte van deze netwerkorganisatie is dat op het gebied van personeel de vraag van werkgevers leidend is. Onderdeel van het uitvoeringsprogramma is de opgave *Iedereen doet mee* met als doel meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Grootste succesfactor daarbij is dat bedrijven meer werk krijgen. Daarnaast gaat het om verhoging van de kwaliteit en de inzetbaarheid van werkzoekenden en vooral om het ontzorgen van werkgevers, zodat zij eerder en meer bereid zijn deze doelgroep in hun bedrijf op te nemen.

Het functioneel ontwerp geeft aan hoe gemeenten in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant een aantal onderdelen van de Participatiewet willen uitvoeren. Het gaat vooral om de onderdelen die betrekking hebben op werkgevers en op de werkgeversbenadering. De arbeidsmarkt overstijgt het lokale niveau. Daarom willen we dat de gemeenten in de regio aan werkgevers zoveel mogelijk hetzelfde voorzieningspakket bieden. De 19 gemeenten besloten bij de vaststelling van de startnotitie daarnaast om de doelen, inrichting en besturing van het regionale werkbedrijf te harmoniseren met de bestaande structuren, aansturing, werkwijze en plannen van Noordoost Brabant Werkt!. Daarmee krijgt het werkbedrijf in onze regio vooral het karakter van een netwerkorganisatie van gemeenten, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden, UWV en SW-bedrijven die hun taken op elkaar afstemmen binnen het kader van het functioneel ontwerp. Deze partners produceerden daartoe eendrachtig voorliggende notitie. Zij bieden deze ter vaststelling aan de colleges van de 19 gemeenten in Noordoost-Brabant aan.

### Gemeentelijke verantwoordelijkheid

Per 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, de Jeugdwet en de WMO. Per 1 januari komen de financiële middelen voor de taken en verantwoordelijkheden op deze terreinen voor de gemeenten beschikbaar. Dat gebeurt via het deelfonds Sociaal Domein dat onderdeel uitmaakt van het Gemeentefonds. Daarbinnen kunnen gemeenten eigen keuzes in de besteding van de middelen maken. De financieringssysteem van de Participatiewet ondersteunt het uitgangspunt om zoveel mogelijk mensen naar vermogen aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers. Gemeenten ontvangen een budget voor de bekostiging van de uitkeringen en loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en delen van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (BUIG-budget<sup>ii</sup>) en een budget voor de bekostiging van begeleiding en re-integratietrajecten. Daarmee loont het voor een gemeente om instroom te beperken en uitstroom te bevorderen.

# 1. INLEIDING

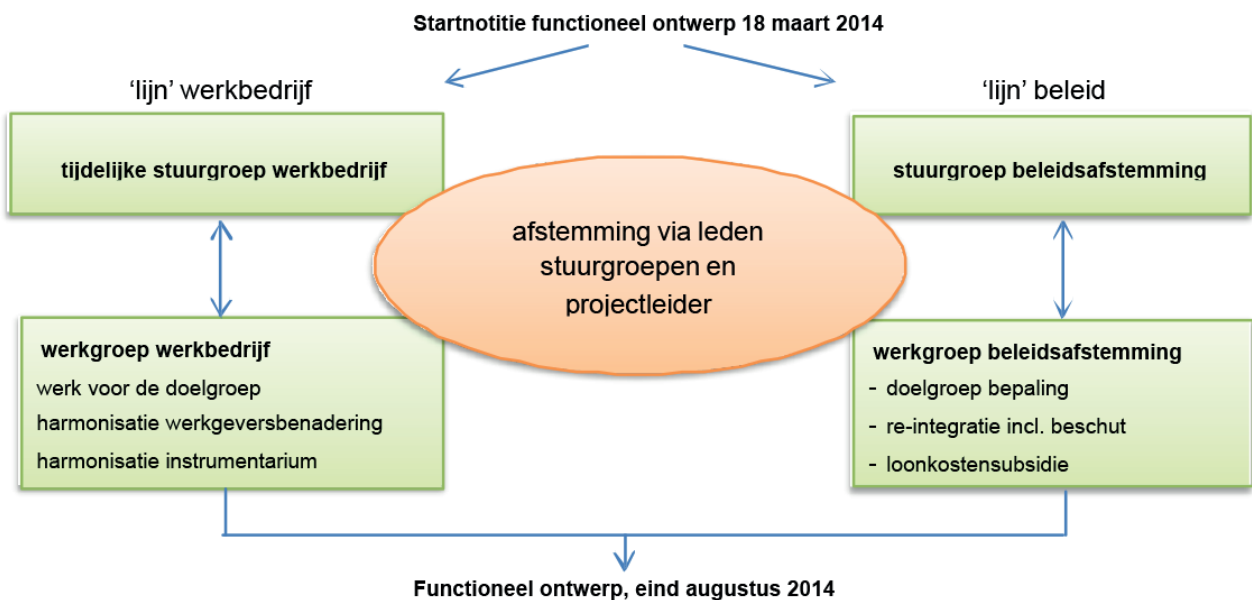
## 1.3 Gefaseerde aanpak

Gekozen is voor een gefaseerde aanpak. Niet alles tegelijk willen. Achtergronden daarvan zijn de late vaststelling van de wet (juli 2014) in relatie tot de invoeringsdatum van 1 januari 2015. En het bestuurlijk perspectief van een regio in beweging. Het werkproces leidend tot dit functioneel ontwerp startte in 2013 vanuit 's-Hertogenbosch met enkele ambtelijke bijeenkomsten van vertegenwoordigers van gemeenten, SW-bedrijven en UWV.

December 2013 concludeerde de stuurgroep Noordoost Brabant Werkt! dat het noodzakelijk was om samen met de overheid te komen tot een sterker fundament voor de regionale arbeidsmarkt. Een direct gevolg hiervan was een succesvolle lobby om pilotregio te worden voor het regionaal op te richten werkbedrijf.

De betekenis hiervan ligt vooral in het delen van ervaringen met andere regio's en het signaleren van zaken waardoor landelijke en regionale partners hun inzet nog beter kunnen laten renderen. Op 18 maart 2014 stelden de colleges van alle 19 gemeenten in de regio de *Startnotitie Invoering Participatiewet regio Noordoost-Brabant* vast.

De hierin weergegeven leidende gedachten en uitgangspunten vormen de basis van voorliggend functioneel ontwerp voor regionale afstemming van onze dienstverlening aan werkgevers. De totstandkoming ervan is hierna schematisch weergegeven.



## 2. PARTICIPATIEWET IN NOORDOOST-BRABANT OP HOOFDLIJNEN

---

### 2.1 Leidende gedachten en uitgangspunten voor regionale afstemming

De Participatiewet richt zich op zoveel mogelijk mensen aan werk te helpen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Alle mensen met arbeidsvermogen die een beroep doen op inkomensondersteuning vallen per 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en personen (al dan niet met arbeidsvermogen) die vóór 1 januari 2015 al een Wajong-uitkering ontvangen, vormen de uitzondering. Zij blijven 'bij UWV' dat de Wajong uitvoert. Een uitzondering geldt ook de mensen die ultimo 2014 een SW-dienstverband hebben. Zij behouden hun contractvoorwaarden.

In navolging van de transities Jeugdwet en AWBZ/WMO besloten de 19 gemeenten in Noordoost-Brabant om voor de invoering van de Participatiewet gezamenlijk een functioneel ontwerp te maken. Op basis hiervan kunnen zij hun lokale beleidsnota's, verordeningen en beleidsregels vaststellen. De in maart in alle colleges vastgestelde startnotitie bevat de volgende **leidende gedachten** voor de regionale visie:

- We doen minimaal wat nodig is en geregeld moet worden;
- We streven naar harmonisatie in dienstverlening richting werkgevers via het regionale werkbedrijf;
- We streven naar harmonisatie in dienstverlening, werkvormen en maatregelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- We harmoniseren de doelen, inrichting en besturing van het regionale werkbedrijf met de bestaande structuren van AgriFood Capital (AFC);
- Binnen AgriFood Capital/werkbedrijf hebben we bijzondere aandacht - ook in bestuurlijke zin - voor de realisatie van arbeidsplaatsen en/of werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (lijn iedereen doet mee Noordoost Brabant Werkt!);
- Voor de korte termijn streven we naar behoud van de expertise van regionale SW-bedrijven; met het oog op een levensvatbaar perspectief bezien we voor de wat langere termijn rol en taken van SW-bedrijven in relatie tot het regionale werkbedrijf; niets doen zou immers kunnen leiden tot verlies van banen en kennis.

### 2.2 Geharmoniseerde dienstverlening

Met dit kader zijn de partners aan de slag gegaan. De focus ligt daarbij op de onderwerpen die werkgevers aangaan, de werkgeversdienstverlening. Werkgevers hebben veelal werknemers die in verschillende gemeenten wonen. Het is gewenst dat gemeenten op dit vlak streven naar eenduidigheid in regelgeving. Overeenstemming op de volgende onderwerpen is van groot belang voor een geharmoniseerde werkgeversdienstverlening:

1. doelgroepbepaling
2. ambitie aantal te realiseren plaatsingen en marktwerkingsplan
3. werkgeversdienstverlening
4. instrumenten en voorzieningen

## 2. PARTICIPATIEWET IN NOORDOOST-BRABANT OP HOOFDLIJNEN

---

In de volgende hoofdstukken gaan we nader in op wat er bij deze thema's minimaal nodig is om goed te kunnen werken en wat we daarvoor moeten regelen. Voor dat laatste is momenteel een implementatieplan in voorbereiding.

Een van de leidende gedachten in de startnotitie is het harmoniseren van de dienstverlening, de werkvormen en de maatregelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft hier vooral zaken die op het terrein van de individuele gemeenten liggen. Zonder uitpuddend te willen zijn, valt hierbij te denken aan invulling van stimuleringsregelingen, de tegenprestatie, de handhaving, de cliëntparticipatie en de cliënt-ondersteuning (onderdeel van de Wet maatschappelijke ondersteuning dat ook de Participatiewet raakt), gelijke behandeling van werkzoekenden (bv. woonachtig in verschillende gemeenten werkzaam bij dezelfde werkgever). De wens van verschillende gemeenten is om deze onderwerpen lokaal of subregionaal vorm te geven.

Dit functioneel ontwerp concentreert zich op onderwerpen die van belang zijn voor de werkgeversdienstverlening. Het terrein van werk en inkomen is sterk in beweging en sterk verbonden met beleid en uitvoering van private partijen. Daarom is het nuttig om op een zo flexibel mogelijke manier de regelgeving in te richten. Uitgangspunt is te werken met een systeem van 'lichte' verordeningen en beleidsregels. Kleine aanpassingen zijn dan makkelijker en sneller te verwerken. Bovendien komt het tegemoet aan het duale stelsel waarin de gemeenteraad kaderstellend is en het college verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid.



### 3. DOELGROEPBEPALING

#### 3.1 Algemeen

De Participatiewet heeft als doelgroep iedereen met arbeidsvermogen die voor inkomensondersteuning en/of arbeidsinpassing een beroep op de gemeente moet doen. Dat is een heel ruime definitie. Daarnaast zijn er, afhankelijk van de context, tal van andere relevante definities.

##### Doelgroepen in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant

*De gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie van een brede doelgroep. Dit kunnen personen met of zonder arbeidsbeperking en personen met of zonder uitkering zijn. De gemeente kan zelf binnen de wettelijke kaders bepalen welke doelgroepen voor welke voorzieningen in aanmerking komen.*

*Het gaat ons ook om het aan het werk helpen van: oudere werklozen, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, WW'ers, mensen in de WIA/WAO, niet-uitkeringsgerechtigden, werkenden met afstand tot de arbeidsmarkt, schoolverlaters, kwetsbare jongeren, uitkeringsgerechtigden die van de WW overgaan naar de Participatiewet, etc.*

*De banenafpraak in het sociaal akkoord betekent volgens indicatie van De Werkkamer dat in Noordoost-Brabant tot en met 2026 4.900-5.000 extra banen voor de doelgroep moeten komen. En tot en met 2016 825: in de marktsector 545 banen en in het onderwijs en bij publiekrechtelijke organisaties elk 140. Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 Wajongers en WSW-ers op de wachtlijst voorrang hebben bij het vervullen van de banenafpraak.*

*Het onderscheidend criterium om mee te tellen voor de doelgroep banenafpraak/quotum, is het niet kunnen verdienen van het wettelijk minimum loon (WML). We hanteren in Noordoost-Brabant de definitie zoals geformuleerd in de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO).*

Wajongers uit het zittend bestand behouden hun Wajong en blijven de verantwoordelijkheid van UWV

ook banenafspraken in CAO's en social return

de WSW blijft bestaan voor personen die vóór 1 januari 2015 al een WSW dienstbetrekking hebben

## 3. DOELGROEPBEPALING

---

### 3.2 Ruime doelgroep

De verwachting is dat het aantal mensen uit de nieuwe doelgroepen die instromen in de Participatiewet, geleidelijk zal toenemen. Het landelijke aantal bijstandsgerechtigden zal volgens voorspellingen van het CPB in 2014 uitkomen op een aantal van 385.000. Noordoost-Brabant telt op ruim 600.000 inwoners (juni 2014) circa 64.000 uitkeringsgerechtigden cq. mensen met een sw-dienstverband (bijna 11%)<sup>iii</sup>. Daarvan is afgerond 26.000 niet-werkend werkzoekend. Daarbinnen is het aandeel jongeren tot 27 jaar 10% en dalende. Circa 40% is ouder dan 50 jaar; en hun aandeel stijgt. En 38% beschikt niet over een startkwalificatie.

#### **Banenafpraak sociaal akkoord**

In het landelijke sociaal akkoord van 11 april 2013 spraken de centrale werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het kabinet af dat er in de periode tot 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking komen. Eén baan bestaat uit het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de huidige gegevens gaat het om een baan van circa 25 uur per week. Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 twee doelgroepen voorrang hebben bij het vervullen van extra banen: Wajongers en Wsw'ers op de wachtlijst per 31-12-2014.

#### **Iedereen doet mee**

Samenwerkende partners in de regio hebben een grotere verantwoordelijkheid om te komen tot vacaturevervulling dan alleen door de doelgroep banenafpraak: Wajongers en personen op de SW-wachtlijst (prioriteit in 2015 en 2016) en door personen met een loonwaarde lager dan 100% van het wettelijk minimumloon. Het gaat ook om oudere werklozen, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, Ww'ers, mensen in de Wia/Wao, niet-uitkeringsgerechtigden en werkenden met afstand tot de arbeidsmarkt, schoolverlaters, kwetsbare jongeren, etcetera. Het geven van prioriteit aan een bepaalde doelgroep (zoals jongeren of ouderen) is een lokale aangelegenheid. Regionaal en subregionaal onderzoeken we waar daarbij gezamenlijkheid valt te behalen. Een voorbeeld is de regionale uitwerking van arbeidstoeleiding van jongeren na PRO/VSO/MBO-entree, waar gemeenten zich binnenkort over mogen uitspreken.

#### **Doelgroepkeuze**

De circa 10.000 werkgevers met meer dan 5 medewerkers in Noordoost-Brabant bieden momenteel circa 300.000 banen. Zij hebben behoefte aan ruim samengestelde doelgroepen, ook voor de uitvoering van het sociaal akkoord. De werkgever wil een medewerker die in aanleg past binnen zijn bedrijfscultuur en (gedeeltelijk) productief is. En hij wil ook weten of en waar deze medewerker 'meetelt' voor verplichtingen die hij in het kader van het sociaal akkoord, dan wel de Participatiewet/Quotumwet, dan wel social return, dan wel cao-afspraken is aangegaan. Om onduidelijkheid en onderlinge verdringing van doelgroepen te voorkomen, kiezen wij voor de doelgroepdefinitie van de Prestatieladder Socialer Ondernemen<sup>iv</sup> (PSO). Deze methode laat duidelijk zien welke bijdrage bedrijven leveren om de werkgelegenheid van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hun positie op de PSO stimuleert en daagt veel ondernemers uit om inclusiever te ondernemen. Verschillende gemeenten in Noordoost-Brabant hanteren de PSO inmiddels.

## 4. AMBITIE VAN TE REALISEREN PLAATSINGEN

---

### 4.1 Algemeen

Het is belangrijk dat we de inzet van partners om mensen uit de doelgroep te laten participeren op de arbeidsmarkt harmoniseren. Ton Wilthagen van de Universiteit Tilburg formuleerde daartoe de tien geboden voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

1. Bedrijfsleven moet voorop en centraal staan;
2. Voorkom belangenstrijd tussen bedrijfsleven en gemeenten;
3. Voorkom belangenstrijd tussen gemeenten onderling; elkaar vertrouwen is cruciaal!;
4. Heb aandacht voor de 'afrekencriteria' van partners;
5. Voeg de daad bij het woord!;
6. Leer van activiteiten die al liepen en lopen!;
7. Eis manoeuvreerruimte van de nationale overheid;
8. Richt je op speerpuntsectoren en neem het MKB mee;
9. Strategisch en lange termijn handelen moet voorop staan;
10. Zorg voor boegbeelden uit het bedrijfsleven.

### 4.2 Ambitie: kwalitatief en kwantitatief

De gezamenlijke kwalitatieve ambitie is om met het regionaal werkbedrijf Noordoost-Brabant te komen tot een betere werking van de regionale arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief, door een efficiënte, adequate en snelle match tussen werkgever en werkzoekende. Daarbij is aandacht nodig voor voldoende kwantitatieve matches op de arbeidsmarkt met werkzoekenden uit de ruim gedefinieerde doelgroep. En ook voor kwalitatieve matches door het voorkómen van opleidingen die geen perspectief op de arbeidsmarkt bieden en van verouderde kennis en vaardigheden bij zittende werknemers in een veranderende, dynamische werkomgeving. Anders gezegd, waar zetten partijen gezamenlijk op in om de ultieme ambitie, een inclusieve arbeidsmarkt, maximaal te realiseren.

De gezamenlijke inzet is om in samenspraak met werkgevers te komen tot een totale regionale kwantitatieve ambitie voor de gehele doelgroep. Voor deze ambitie is nog nader overleg en besluitvorming binnen Noordoost Brabant Werkt! nodig. Vertrekpunt is de opgave van Noordoost-Brabant voor het realiseren van garantiëbanen zoals afgesproken in het sociaal akkoord en per arbeidsmarktregio nader geduid door de Werkkamer. Eén baan bestaat uit het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de huidige gegevens gaat het om een baan van circa 25 uur per week. Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 Wajongers en Wsw'ers op de wachtlijst per 31-12-2014, voorrang hebben bij het vervullen van extra banen. Tot 2026 gaat het hier om 4.900-5.000 extra banen; voor de korte termijn - tot en met 2016 - om 825 banen. Daarvan dient de marktsector er 545 te leveren en in het onderwijs en bij publiek-rechterlijke organisaties (gemeenten, waterschappen, regionale samenwerkingsverbanden, provincie, etc.) elk 140. De 0-meting gebeurt per 1 januari 2013. Uitgangspunt is dat bedrijven en organisaties met minimaal 25 werknemers één baan leveren, te verhogen met een baan per elke volgende 25 werknemers. Gebeurt dit niet, dan kan de Quotumwet in werking treden.

## 4. AMBITIE VAN TE REALISEREN PLAATSINGEN

---

### Voorbeeldrol gemeenten

Gemeenten in de regio kunnen als opdrachtgever/werkgever een voorbeeldrol vervullen. Richting werkgevers kunnen zij dan tonen hoe zij mensen met bijvoorbeeld een arbeidshandicap een werkplek bieden. Het gaat daarbij niet alleen om het voldoen aan de banenafpraak bij de gemeenten zelf, maar ook om het inbesteden van werk bij de sociale werkvoorziening en het stellen van eisen voor social return bij het verstrekken van opdrachten en subsidies. Voldoende invulling geven aan social return is een belangrijke randvoorwaarde om de doelstelling bij de transitie te realiseren.

### 4.3 Werk voor de doelgroep realiseren

#### Stimulering bedrijvigheid

Mogelijk nog belangrijker is dat er meer geschikt werk komt om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. En dat komt er alleen bij economische groei en/of herinrichting en herverdeling van werk. De 'incorporatie' van het regionale arbeidsmarktbeleid inclusief het werkbedrijf in de structuur van AgriFood Capital bevordert de noodzakelijke afstemming tussen 'werk-effectief' onderwijs, ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmatige inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Partners binnen AgriFood Capital/Noordoost Brabant Werkt! zijn daarom sterk voorstander van:

Stimulering van economische groei en bedrijvigheid;

Onderzoeken van mogelijkheden tot het creëren van andere vormen van bedrijvigheid, aanvullend op de binnen AFC benoemde speerpuntsectoren (Agro & Food, Zorg & Welzijn, Logistiek & Services en Techniek);

Het terughalen van werk uit zogenoemde lagelonenlanden (reshoring);

Gebruik maken van afspraken in sectorplannen voor functies die geschikt (te maken) zijn voor mensen uit de doelgroep;

Een functie creëren door taken uit andere functies samen te brengen tot één takenpakket passend bij de mogelijkheden van een kandidaat (jobcarving<sup>4</sup>);

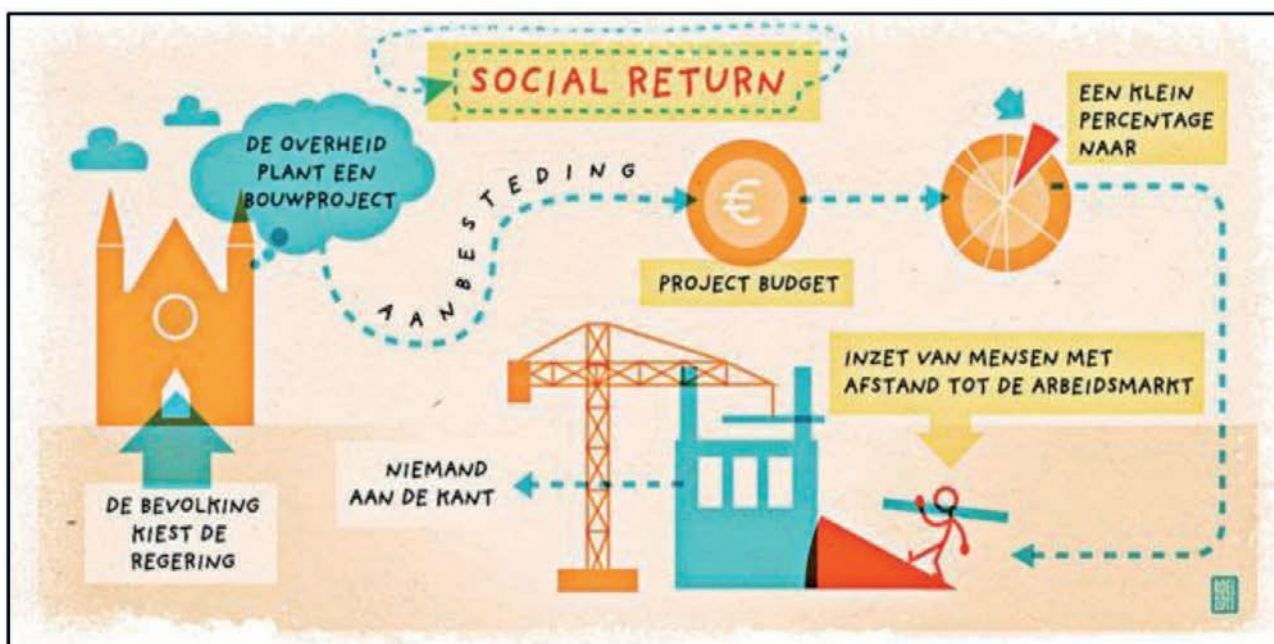
En medewerkers leren hoe ze het plezier in hun werk kunnen optimaliseren als bouwsteen van duurzame inzetbaarheid (jobcrafting).

#### Social return

Pact Brabant hecht bij de aanpak van de economische crisis in Brabant grote waarde aan de verdere ontwikkeling en invoering van social return<sup>vi</sup> in de provincie. Het kan een deel van de tekorten van geschoold personeel opvangen en het verhoogt de participatiegraad en de flexibiliteit van de beroepsbevolking in onze regio. Versnellen van social return is een belangrijk actiepunt op de crisisagenda van Pact Brabant. Het is daarom ook deel van het uitvoeringsprogramma 2014 van Noordoost Brabant Werkt!. Social return past goed bij de leidende gedachten op de uitvoering van de Participatiewet in de regio Noordoost-Brabant (zie hoofdstuk 2.1.).

## 4. AMBITIE VAN TE REALISEREN PLAATSINGEN

Om tot een goede regionale afstemming en uitvoering op basis van zoveel mogelijk uniforme criteria van social return te komen, is onder de vlag van Noordoost Brabant Werkt! een regionale werkgroep samengesteld. De werkgroep concludeert dat bij gemeenten en organisaties binnen de regio een diversiteit aan social return-beleid en aanpak bestaat. Daardoor betreden zij met onderling afwijkende kaders de markt. Dit scheidt onduidelijkheid en verwarring bij marktpartijen en opdrachtnemers die niet weten waar ze aan toe zijn als het gaat over doelgroep, definities en uitvoering van social return. Zij adviseert daarom uniforme kaders te hanteren waarbinnen gemeenten, eventueel via subregionale social-returnservicepunten bij SW-bedrijven, social return-opgaven maximaal kunnen realiseren. De stuurgroep Noordoost Brabant Werkt! zal het advies binnen afzienbare tijd vaststellen en aan de gemeenten aanbieden. Met het oog op kennisdeling en verdere ontwikkeling van expertise is het plan om op initiatief van Noordoost Brabant Werkt! en met nauwe betrokkenheid van lokale partners enkele malen per jaar op subregionaal niveau inspiratiebijeenkomsten te organiseren.



### Perspectief op werk voor de doelgroep

Actuele discussies en knelpunten bepalen voor veel mensen het beeld van de Participatiewet. Het onderwerp waar de wet op ziet, de arbeidsmarkt, verandert echter in hoog tempo. Werk verandert snel van karakter door technologische ontwikkelingen (o.a. nano- en biotechnologie, 3d-printen), biochemische ontwikkelingen, werken in de cloud, 24-uurseconomie, etc. Een vaste baan is steeds minder een zekerheid als het om werk gaat en het aantal zzp'ers groeit snel. Het is nog onzeker wat op termijn de betekenis hiervan is voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Belangrijk is in elk geval om de vinger aan de pols te houden door een permanente oriëntatie op toekomstig werk voor deze doelgroep. Te denken valt aan onderzoek naar de kansen voor de doelgroep binnen de speerpuntsectoren en bij andere belangrijke sectoren in de economie van onze regio zoals de vrijetijdsector en ook door een oriëntatie op nieuwe ondernemersnetwerken. Wij zien hier een rol voor AgriFood Capital/Noordoost Brabant Werkt!.

## 4. AMBITIE VAN TE REALISEREN PLAATSINGEN

---

### 4.4 Marktbewerkingsplan

Sociale partners en VNG spraken af dat er per regionaal werkbedrijf een marktbewerkingsplan komt met afspraken over de realisatie van de banenafpraak in het sociaal akkoord. In Noordoost-Brabant hangt dit plan samen met de bredere regionale arbeidsmarktagenda van AgriFood Capital. Het komt tot stand door input van regionale (top)ondernemers, kartrekkers van de speerpuntsectoren en de werkgeversorganisaties (BZW, ZLTO en MKB Brabant/Zeeland). Vaststelling van het marktbewerkingsplan gebeurt door de stuurgroep Werkbedrijf Noordoost-Brabant.

In lijn met de doelgroepkeuze (hoofdstuk 3) neemt het marktbewerkingsplan een ruimere insteek als vertrekpunt dan de banenafpraak in het kader van het sociaal akkoord. Het plan gaat uit van een integrale benadering van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. En het neemt ook een ruimere insteek waar het gaat om de werkgever: alle ongeveer 10.000 ondernemers met personeel in de regio Noordoost-Brabant, met daarbinnen specifieke aandacht voor de vijf speerpuntsectoren Agro & Food, Zorg en Welzijn, Techniek, Logistiek en Services. Deze ruimere insteek draagt bij aan:

- Maximalisatie van het bereik onder werkzoekenden en onder werkgevers om deze werkzoekenden in dienst te nemen;
- Minimalisatie van het risico op verdringing van doelgroepen;
- Maximalisatie van het commitment van de betrokken stakeholders overheid, werkgevers en werknemers.

Het plan beschrijft de kansen en mogelijkheden voor het in werk plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een functionele beperking. En het schetst het proces om een ruime, realistisch haalbare kwantitatieve ambitie (zie 4.2.) inzichtelijk te maken en overeen te komen. Dat gebeurt op basis van een korte analyse van de regio die leidt tot een beeld van toekomstige ontwikkelingen en kansen. Vervolgens geeft het plan de oplossingsrichtingen in termen van strategie, tactiek en uitvoering (indicatief) om de ambitie te realiseren. Daarbij is aandacht voor:

- Rol en betekenis van de actieplannen van de speerpuntsectoren van AgriFood Capital;
- Communicatie naar werkgevers over belang, toegevoegde waarde en impact van inclusief werkgeverschap, maar ook communicatie intern;
- Functie en positie van publieke en private dienstverlening op dit thema, waaronder specifieke aandacht voor de werkgeversdienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten en de doorontwikkeling daarvan naar één regionaal werkgeversservicepunt;
- En aansluiting op andere landelijke, provinciale en regionale initiatieven (waaronder 7.500 banenplan AWWN<sup>vii</sup>, Excelleren in Brabant van BZW, ZLTO en MKB Brabant/Zeeland, BESO<sup>viii</sup>, evenals provinciale en regionale ambassadeursnetwerken van inclusieve werkgevers).

## 5. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

---

### 5.1 Werkgevers faciliteren en ontzorgen

Met de Participatiewet krijgen gemeenten een breed instrumentarium tot hun beschikking om de participatie van hun burgers te bevorderen. De gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Met deze beleidsvrijheid kunnen gemeenten werkgevers maatwerk bieden. De werkgever realiseert banen voor de doelgroep. Werkgevers laten zich niet leiden door een regionaal opgetuigde structuur. Ze gebruiken die kanalen waarvan zij de overtuiging hebben dat die hun probleem op een professionele, snelle en efficiënte wijze kunnen oplossen. Dat impliceert voor gemeenten een professionele, snelle en efficiënte werkwijze. En ook een goede band met werkgevers, bijvoorbeeld door deel te nemen aan ondernemersnetwerken. Het is belangrijk dat werkgevers weten waar zij op kunnen rekenen in Noordoost-Brabant, ongeacht de gemeente. Belangrijk is daarom naar werkgevers eenduidigheid in communicatie, werkwijzen en voorzieningen te bieden.

We organiseren onze dienstverlening zo dat de werkgever in de regio Noordoost-Brabant in beginsel te maken krijgt met:

- Één regionale website (portal) waar werkgevers informatie kunnen vinden en hun vragen kunnen adresseren;
- Één herkenbaar werkproces (waarbinnen subregionale differentiatie mogelijk is)
  - dienstverlening in de branche en op de schaal waarop de werkgever actief is: regionaal, subregionaal of lokaal;
  - integrale benadering van bedrijven in hun rol van werkgever, inlener, opdrachtgever of afnemer;
  - een duidelijk aanspreekpunt, dat coördinerend optreedt naar andere betrokkenen
  - een duidelijk matchingsproces;
- Één transparant en regionaal geharmoniseerd instrumentarium, minimaal bestaande uit:
  - één regionale werkwijze bij loonkostensubsidies;
  - één loonwaardemethodiek op basis van dezelfde criteria voor de hele regio (bij voorkeur hetzelfde systeem);
  - één no-riskpolis;
  - en adequate, professionele begeleiding bij en na plaatsing.

### 5.2 Werkgeversservicepunten

De werkgeversservicepunten vormen de ruggengraat van onze dienstverlening aan werkgevers. Een uitgesproken ambitie van de partners in Noordoost-Brabant is dat het regionale werkgeversservicepunt op het terrein van human resources hét aanspreekpunt voor werkgevers moet zijn. Dat vereist een professionele, snelle en adequate dienstverlening. De brede doelgroepbenadering betekent dat informatie over doelgroepen en instrumenten ter beschikking moet staan van alle accountmanagers. Daarbinnen is het uitgangspunt dat we de werkgever van dienst zijn in de branche en op de schaal waar deze actief is: lokaal, subregionaal of (boven)regionaal. Belangrijk is een juiste positionering van de werkgeversservicepunten: duidelijkheid over de gezamenlijk te realiseren kwantitatieve ambitie (mede in relatie tot het regionale marktbelevingsplan), het eigen aandeel hierin, vraaggericht oplossen en niet veinzen alles te kunnen.

We werken volgens een bottom-upmodel vanuit de huidige subregionale samenwerking in Noordoost-Brabant Oost (werkgebieden Oss, Veghel/Uden en Land van Cuijk), Meierij, 's-Hertogenbosch en UWV richting de gewenste harmonisatie zoals besloten in de Startnotitie en met als doel een snelle, adequate en ontkokerde dienstverlening naar werkgevers.<sup>ix</sup>

## 5. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

---

Eerste doel daarbij is te werken met een eenduidig instrumentarium naar de werkgever. Een goed werkende informatievoorziening en de gewenste onderlinge samenwerking zijn gebaat bij één regionale website. Deze is in 2014 operationeel. Verder werken partners<sup>x</sup> in Noordoost-Brabant aan een beter gebruik van het aanwezige regionale klantrelatiesysteem (CRM-systeem) voor de contacten met bedrijven, het registreren van vacatures en het volgen van plaatsingen van kandidaten bij werkgevers. We streven daarbij naar koppelingen met lokale gemeentelijke systemen voor klantregistratie en arbeidsmarkttoeleiding en met de te hanteren systematiek voor loonwaardemeting.

### 5.3 Plaatsingsproces en plaatsingsvormen

Effectiviteit ontstaat vooral door een juiste match van vraag en aanbod. Efficiency is gebaat bij één regionaal te hanteren methode. Hierbij voert de gemeente<sup>xi</sup> de intake en doelgroepoets uit. Leidend daarbij is wat de kwaliteiten en mogelijkheden van de persoon in kwestie zijn. Deze 1e beoordeling leidt tot de conclusie of iemand kan werken. Kan iemand niet werken, dan komt deze persoon mogelijk in aanmerking voor toetreding tot de Wajong of is arbeidsmatige dagbesteding het perspectief. Indien de consulent deze conclusie niet zelf kan trekken, kunnen een (medisch) onderzoek naar mogelijkheden, belastbaarheid en eventueel een aanvullend psychologisch onderzoek volgen. Dit resulteert in een advies of de persoon kan werken. Indien iemand in staat is te werken, volgt een quick scan (2e beoordeling). Deze leidt tot output over de mate waarin die persoon kan werken. Deze is mogelijk regulier bemiddelbaar, kan mogelijk werken met een gedeeltelijke loonwaarde (al dan niet gedetacheerd bij een werkgever) of kan mogelijk beschut werken (al dan niet gedetacheerd). De derde fase betreft het proces leidend tot definitieve plaatsing bij de werkgever, inclusief de loonkostensubsidie op basis van de gemeten loonwaarde en toe te passen instrumenten<sup>xii</sup>. Plaatsingsvormen kunnen zijn: werkervaringsplaats, proefplaatsing, dienstverband, detachering en beschut. Bij instrumenten valt te denken aan onder andere een no-risk polis, begeleiding op de werkplek en scholing.

Onze visie is dat een klantmanager/accountmanager bij de plaatsing handelingsvrijheid moet hebben. Maatwerk is belangrijk. Dat kan door deze een gemaximeerd budget voor begeleidingskosten per werknemer beschikbaar te stellen. In overleg met de klant/werkgever en de beoogde werknemer kan de klantmanager/accountmanager de in prijs/kwaliteit optimale mix aan instrumenten voor de werkgever en de gemeente creëren (persoonsgebonden re-integratie aanbod). De loonkostensubsidie hoort overigens niet tot het te onderhandelen pakket. Dat is een gegeven zodra de loonwaardemeting op de werkplek heeft plaatsgevonden. Hierna lichten we de diverse plaatsingsvormen nader toe.

#### 5.3.1 Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats (wep) kan deel uitmaken van een re-integratietraject. Bij het inzetten van een wep vindt altijd onderzoek plaats of dat past bij het re-integratietraject van de klant. Het trajectplan is hiervoor de basis. Een wep moet de klant uiteindelijk dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Het belang van de werkgever is hierin ondergeschikt aan het belang van de werkzoekende. Bij het inzetten van een wep formuleert de werkconsulent, samen met de klant vooraf duidelijke doelen die aan het eind van het traject bereikt moeten zijn. De werkervaringsplaats beslaat een periode van maximaal zes maanden. Hierna volgt een evaluatie van onder andere de gemonitorde voortgang en het behalen van de geformuleerde doelen. Afsluiting van de werkervaringsplaats gebeurt met een eindevaluatie.



## 5. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

---

### 5.3.2 Proefplaatsing

Tijdens een proefplaatsing werkt een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. De proefplaatsing gebeurt gedurende een periode van maximaal drie maanden. Maar nooit langer dan nodig om een goed beeld van de potentiële werknemer te krijgen of om tot een goede bepaling van de loonwaarde te komen. Bepaling van de duur gebeurt in overleg met de werkgever. Doel van een proefplaatsing is dat de uitkeringsgerechtigde na afloop een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar kennis maken en kijken of een arbeidsovereenkomst voor beide partijen wenselijk is. En de potentiële werknemer krijgt een goed beeld van wat de beoogde functie inhoudt. Daarnaast ontstaat er een representatief beeld van de werkzaamheden, noodzakelijk voor een valide loonwaardemeting ter bepaling van een eventuele loonkostensubsidie na afloop van de proefplaatsing.

### 5.3.3 Dienstverband

Met loonkostensubsidie kan een gemeente het voor werkgevers aantrekkelijk maken iemand met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen. De subsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt aan de werknemer het cao-loon of, als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. Het verschil tussen 100% wettelijk minimumloon en de loonwaarde is de loonkostensubsidie en komt voor rekening van de gemeente. Het verschil tussen het cao-loon en 100% WML is voor rekening van de werkgever. De hoogte van de subsidie hangt daarmee af van de loonwaarde van de werknemer. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt op de werkplek op basis van een transparante en betrouwbare methode. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt jaarlijks en in het geval van beschermt werk elke drie jaar.

### 5.3.4 Detachering

Bij individuele detachering werkt de medewerker op locatie, maar is in dienst van het SW-bedrijf. De opdrachtgever begeleidt de medewerker maar er is ook ondersteuning vanuit het SW-bedrijf. De opdrachtgever heeft geen administratieve rompslomp en kan het contract op ieder moment stopzetten. Meestal gaat het om ondersteunende werkzaamheden in het arbeidsproces. Groepsdetachering is ideaal wanneer een opdrachtgever structureel productiewerk wil uitbesteden, zoals monteren & assembleren, in-, om- en verpakken, afval verzorgen, order picken. Door deze werkzaamheden uit te besteden, kan de opdrachtgever zich volledig concentreren op zijn kernactiviteiten. Gedetacheerden werken op locatie bij de opdrachtgever, maar blijven in dienst van het SW-bedrijf. De opdrachtgever loopt geen risico en profiteert van de voordelen. Als een opdrachtgever een groep arbeidskrachten inleent, kan het SW-bedrijf desgewenst volledig de begeleiding op de werkplek verzorgen. De opdrachtgever kan natuurlijk ook gedetacheerde werknemers zelf aansturen.

### 5.3.5 Beschut werk

#### Afbouw Wsw-dienstverbanden

De Participatiewet regelt dat de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uiteindelijk ophoudt te bestaan. Vanaf 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw komen. De rechten van het zogenaamde 'zittende bestand' blijven gerespecteerd. Landelijk werken momenteel ongeveer 90.000 mensen in een Wsw-dienstverband. Gemeenten krijgen in het gebundeld re-integratiebudget in de structurele situatie de middelen voor de beoogde doelgroep van 30.300 beschutte plaatsen. Tijdens de parlementaire behandeling van de Participatiewet is dat aantal als uitgangspunt aangehouden als zijnde toereikend om de komende jaren in de behoefte aan beschermt werk te kunnen blijven voorzien.

## 5. WERKGEVERSDIENSTVERLENING

---

Gemeenten hebben beleidsvrijheid bij het inzetten van de instrumenten van de Participatiewet en bepalen dus zelf voor wie men welke vorm van ondersteuning inzet. Ook uitstroom en het opvullen van een deel ervan met nieuwe beschutte plekken kunnen per gemeente verschillen. Gemeenten kunnen en zullen verschillende prioriteiten leggen. En zij zullen ook de beschikbare financiële ruimte in het Participatiebudget voor nieuw beschut verschillend beoordelen. Momenteel zijn er in Noordoost-Brabant circa 6.000 personen met een Wsw-dienstverband. Uiteindelijk zal Noordoost-Brabant in de structurele situatie middelen ontvangen voor ongeveer 5% van de totale landelijke taakstelling ofwel voor 1.500 beschutte plekken. Het natuurlijk verloop bij de drie SW- bedrijven is met gemiddeld circa 7 tot 8% hoger dan de landelijke aanname van 5%. De onzekerheidsmarges zijn echter te groot om daar nu al conclusies aan te kunnen verbinden.

### **Nieuwe voorziening beschut werken**

Volgens de Participatiewet bepalen (en betalen) gemeenten het aantal beschutte plekken dat zij aan willen bieden, inclusief de bijbehorende instrumenten, faciliteiten en het dienstverband. De voorziening is bedoeld voor mensen die met deze (structurele) ondersteuning wél in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten mits dat in een beschermde werkomgeving met structurele begeleiding en eventueel een aangepaste werkplek gebeurt. Eén van de instrumenten die gemeenten voor hen kunnen inzetten is de nieuwe voorziening *beschut werk*. Hierdoor mogen we niet van een werkgever verwachten dat hij deze mensen in dienst neemt. Dat neemt niet weg dat gemeenten deze plaatsingsvorm ook kunnen organiseren bij een reguliere werkgever met ondersteuning door een gemeente. Het gaat bijvoorbeeld om fysieke aanpassingen aan de werkplek of de werkomgeving, een uitsplitsing van taken, speciale werkbegeleiding of aanpassingen in werktempo of arbeidsduur.

### **Financiële reikwijdte bepalend**

Gemeenten in Noordoost-Brabant willen graag invulling geven aan plaatsing van mensen in een beschutte werkomgeving binnen het daarvoor beschikbare budget. De gemeente vraagt UWV advies of iemand voor toelating tot beschut werk in aanmerking komt. Als UWV positief adviseert, is de gemeente gehouden deze persoon een beschutte werkplek aan te bieden. Het is gewenst dat gemeenten subregionaal afspraken maken over welke criteria zij toepassen voor het toelaten van personen tot beschut werk. Bepalend daarbij zijn de loonwaarde en de overige kosten.

De rijksoverheid stelt structureel financiële middelen voor landelijk 30.300 plekken beschut werk beschikbaar. Daartoe stort het rijk structureel € 430 miljoen in het I-deel. Per plek is dat € 14.191 aan loonkostensubsidie. Voor begeleiding gaat men nu uit van € 8.500 (hiertoe stort men landelijk structureel € 257 miljoen in het gebundelde re-integratiebudget). In totaal is voor deze groep gemiddeld dus ongeveer € 22.700 per persoon beschikbaar. Voor de overige doelgroepen van de Participatiewet is er gemiddeld veel minder geld voor begeleiding en loonkostensubsidie beschikbaar. Structurele begeleiding en ondersteuning van mensen, inclusief eventuele werkplekaanpassingen, is relatief duur. En uitstroom naar regulier werk waarin de productiviteit van deze mensen veel hoger zou moeten liggen, ligt niet voor de hand. Gelet op de gemiddeld lage loonwaarde komen de werkelijke kosten van beschut werk naar verwachting hoger uit dan waar het rijk middelen beschikbaar voor stelt. Het instrument beschut werk zal dus een relatief groot en structureel beroep doen op de budgetten die de gemeenten van het Rijk krijgen. Daarom stellen we voor om in de arbeidsmarkt-regio aan te sluiten bij de aantallen beschut werk die het Rijk voor ogen heeft en waarvoor zij (fictief) middelen ter beschikking stelt. Dat betekent dat wij in onze regio vanwege budgettaire redenen niet meer plekken voor beschut werk kunnen realiseren.

## 6. INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN

### 6.1 Algemeen

Gemeenten hebben verschillende instrumenten en voorzieningen tot hun beschikking om de aansluiting tussen werkzoekende en werkgever te bevorderen.



## 6. INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN

---

### 6.2 Loonwaarde en loonkostensubsidie

De doelgroep voor loonkostensubsidie (LKS) bestaat volgens de Participatiewet uit personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen (loonwaarde lager dan 100% WML) maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De subsidie mag maximaal 70% van het wettelijk minimum loon bedragen. Vaststelling van deze loonwaarde moet objectief gebeuren. De regionale werkbedrijven moeten minimeisen afspreken waaraan deze methode moet voldoen. Het initiatief daartoe ligt bij de gemeenten. Gemeenten moeten de gekozen methode vastleggen in een verordening. Volgens de ministeriële regeling loonwaardebepaling zijn gemeenten verplicht om toepassing of wijziging van een methode van loonwaardebepaling uiterlijk een maand voorafgaand aan de datum van invoering te melden aan de minister. Deze stelt vervolgens vast of die methode voldoet aan de vereisten. De Minister moet deze eisen goedkeuren en hij kan zo nodig nadere regels stellen. Gemeenten moeten dus voor het eerst vóór 1 december 2014 aangeven welke methode zij hanteren. Ook in onze arbeidsmarktregio maken we afspraken over de te hanteren methode. Een regionale werkgroep adviseert de gemeenten hierover. Belangrijk daarbij is structureel de kwaliteit en de onafhankelijkheid van de betrokkenen te borgen. Op basis daarvan volgen in 2015 de keuze van de regionaal te hanteren methode, het best passende systeem en het invoeringstraject. Voorbereiding inclusief een aanbestedingstraject voor het te kiezen gevalideerde systeem (eventueel meerdere systemen mits volgens dezelfde methode werkend) vraagt tijd. Tot dan kunnen gemeenten en organisaties de huidige systemen blijven gebruiken. Mochten zij nog geen systeem hebben, dan kunnen zij gebruik maken van in de regio door UWV, SW-bedrijven en gemeenten gehanteerde systemen.

Gemeenten bepalen in hun verordening de doelgroep loonkostensubsidie. Gelet op de beperkte budgetten is ons uitgangspunt om LKS vooral dáár in te zetten waar dat het grootste effect sorteert (indiensttreding en schadelastbeperking). In de praktijk betreft het vooral personen met een loonwaarde van 30% tot 80%. Overigens kan LKS ook bij personen met een hogere loonwaarde voor een werkgever net die extra impuls betekenen om iemand in dienst te nemen. Deze personen zijn veelal zelfredzaam en ze beschikken over voldoende kennis, ervaring en competenties om regulier te kunnen uitstromen. Zij hebben daarom een volledige re-integratie- en sollicitatieverplichting. Onze inzet is er op gericht dat zij zich daar volledig voor inzetten, eventueel met behulp van een proefplaatsing en/of met andere gerichte en beknopte gemeentelijke ondersteuning als een sollicitatietraining. Toch zijn soms kortdurende prikkels nodig opdat zij zelfstandig vorm geven aan hun uitstroom (te financieren uit het Participatiebudget). Aangezien de voorziene financiële tekorten dan zullen toenemen, zetten we loonkostensubsidie in principe niet in voor niet-uitkeringsgerechtigden en evenmin voor uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde lager dan 30%. Uitzonderingen daargelaten is een loonwaarde van 30% ook de ondergrens van de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Arbeidsmatige dagbesteding is voor deze groep mensen de meest voor de hand liggende vorm van participatie.

### 6.3 No-riskpolis

Werkgevers ontzorgen: geen risico's, altijd een no-riskpolis

Vermijden van financiële risico's door uitval of ziekte is voor werkgevers een belangrijk criterium bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vandaar dat wij adviseren iedere plaatsing vergezeld te doen gaan van een no-riskpolis. Belangrijk is dat we werkgevers dezelfde polis aanbieden. Het is vervolgens aan de (samenwerkende) gemeenten of zij dit risico willen verzekeren of dat zij dit risico voor eigen rekening nemen.

## 6. INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN

---

Basis van deze afweging vormt een op te stellen businesscase met aandacht voor schaalvoordelen van gezamenlijk inkopen van polissen (regionaal of zelfs landelijk). Nu is er slechts één aanbieder; verzekeraars en wellicht ook UWV zullen met vergelijkbare polissen komen. Dit kan een prijsverlagend effect hebben.

### Andere risicoverzekeringen

Naast de no-riskpolis zijn er ook andere verzekeringen tegen bepaalde risico's mogelijk. De wettelijk verplichte aansprakelijkheidsverzekering dekt schade aan bezittingen van de werkgever. De *Praktijkervaringsplekpolis* dekt schade ontstaan bij het uitoefenen van de functie door bijstandsgerechtigden die met behoud van uitkering werken. Het afsluiten en bekostigen ervan beschouwen we als de verantwoordelijkheid van de werkgever.

## 6.4 Begeleiding

### Begeleiding naar werk

Vooral bij jongeren van VSO-scholen en praktijkonderwijs is het belang van goed contact tussen scholen en (potentiële) werkgevers gebleken. Het merendeel van de jongeren dat stage loopt bij een bedrijf, gaat daar ook aan de slag. Samenwerking van scholen met kenniscentra beroepsonderwijs helpt om de aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt te verbeteren. Een goede begeleiding naar werk is uiteraard ook voor andere werkzoekenden van belang. En voor werkgevers is het belangrijk te weten waar zij op kunnen rekenen bij het in dienst nemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij adviseren daarom binnen Noordoost Brabant Werkt! een eenduidige aanpak op begeleiding te formuleren, met als onderdeel een gecoördineerde aanpak van werkgeversbenadering en begeleiding van leerlingen door scholen (nazorg is een wettelijk verplichte taak onderwijsinstellingen Pro en VSO).

### Begeleiding tijdens werk

Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. Een goede begeleiding 'ontzorgt' namelijk werkgevers en is zeer belangrijk voor werknemers om te wennen aan hun nieuwe werkomstandigheden. In het algemeen sorteert begeleiding pas een goed effect op plaatsing als we deze voor minimaal één jaar kunnen garanderen. Voor een deel van de doelgroep is het noodzakelijk permanent te begeleiden, zodat de plaatsing duurzaam is. Belangrijk is dat de accountmanager in het gesprek met de werkgever de ruimte heeft om tot maatwerk passend bij het werk en de werkzoekende te komen. Ons advies is begeleiding op deze manier in te zetten.

## 6.5 Relevante matchingsinformatie

Klanttevredenheid ontstaat als werkgever en werkzoekende samen een goede match vormen. Daartoe is inzicht in opleiding, loopbaan, talenten en vaardigheden van de kandidaat nodig; informatie die veelal bekend is. Voor het goed kunnen functioneren op de werkplek is juist ook kennis van de eigenaardigheden van belang; de zogenaamde 'zachte' informatie. Onder welke omstandigheden gedijt deze het best. Wat is het gedrag in stressvolle omstandigheden? Hoe kan een werkgever een stresssituatie aan zien komen? Kennis van en inzicht in deze zaken zijn van groot belang bij aanneme en het bepalen van de begeleiding op de werkplek. Voor de overdraagbaarheid is het gewenst de informatie digitaal vast te leggen in het dossier van de betreffende persoon. Transparantie en privacy dienen daarbij hand in hand te gaan. Relevante partners zullen daartoe in het vervolg nadere afspraken maken.

## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

### 7.1 Algemeen

Een effectieve en succesvolle samenwerking tussen de partijen in een regionaal netwerk die meer oplevert dan de optelsom der delen, is alleen mogelijk als men aan een aantal voorwaarden voldoet:

Maximale transparantie over en weer;  
Wederzijds vertrouwen en respect;  
Duidelijkheid over de gezamenlijk te realiseren ambitie;  
Een gestructureerde mogelijkheid voor de samenwerkende professionals om elkaar fysiek en digitaal te ontmoeten.

Vooraf de beide laatste voorwaarden zijn belangrijk in de uitvoeringsfase van het werkbedrijf en voor de gemeentelijke samenwerking.

### 7.2 Werkbedrijf Noordoost Brabant

#### 7.2.1 Uitvoering

Noordoost-Brabant geeft als pilotregio invulling aan het regionale werkbedrijf via het arbeidsmarktprogramma *Noordoost Brabant Werkt!* als onderdeel van AgriFood Capital. Vorming van het werkbedrijf is daarbinnen een van de opgaven. Belangrijk is dat we de beoogde regionale en subregionale samenwerking hierbij goed borgen. Het gaat daarbij om het takenpakket en de financiering daarvan en de wijze van governance vanuit de regiogemeenten. Uitgangspunt daarbij is dat AgriFood Capital als netwerkorganisatie 'lean and mean' blijft functioneren met een zo beperkt mogelijke overhead.

Uitgangspunt bij de uitvoering is dat taken en verantwoordelijkheden daar blijven waar ze nu liggen. Tenzij de wet anders voorschrijft en tenzij partijen anders overeenkomen omdat het beter werkt of goedkoper is. De komende tijd zal er duidelijkheid komen over welke taken we het best via Noordoost Brabant Werkt! kunnen uitvoeren en hoe we dat als gezamenlijke partijen organiseren en financieren. Belangrijk daarbij is de balans te bewaren tussen het functioneren als netwerkorganisatie en als uitvoerend orgaan. Het is immers niet de bedoeling dat Noordoost Brabant Werkt! alle regionale taken zelf gaat uitvoeren. Het gaat er juist om dat partijen samen bepalen waar taken het best kunnen liggen en wie op welk punt het initiatief heeft.

#### Uitvoeringsorganisatie

De huidige uitvoeringsorganisatie van Noordoost Brabant Werkt! (aanjaagteam) en AgriFood Capital bestaat uit medewerkers die zich inzetten voor het verbinden en netwerken, proces- en programmamanagement, communicatie en het mede mogelijk maken van initiatieven en projecten passend bij de opgaven uit het arbeidsmarktprogramma. Dat gebeurt met cofinanciering uit provinciale, rijks- en Europese middelen voor het arbeidsmarktprogramma en het regiofonds voor de andere onderdelen van AgriFood Capital. De gemeente 's-Hertogenbosch treedt op als centrumgemeente en ontvangt en beheert de extra middelen voor het arbeidsmarktprogramma. Het aanjaagteam zal ook in 2015 het secretariaat van de tijdelijke stuurgroep verzorgen. De implementatie van de voorgenomen acties behoort tot de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke partners. Mocht blijken dat het op termijn gewenst is een nieuwe, regionaal werkende organisatie voor de uitvoering van (onderdelen) van de gecoördineerde werkgeversbenadering en/of de matching van vraag en aanbod op te richten, dan komt aanhaking aan de structuur van AgriFood Capital als eerste in beeld.

## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

### Financiering

Op basis van de besluitvorming over voorliggend functioneel ontwerp en aansluitend aan de besluitvorming over de invoering van de Participatiewet in de gemeenten in Noordoost-Brabant zal er meer duidelijkheid ontstaan over het takenpakket van het werkbedrijf. Een businesscase zal uitwijzen wat de bijbehorende uitvoeringskosten zijn. In relatie daarmee is het mogelijk noodzakelijk in de toekomst de huidige bekostigingsgrondslag van het takenpakket van Noordoost Brabant Werkt! nader te bezien.

Realisatie van de ambities vergt ontwikkeling van personen in kwestie. De financiering van deze ontwikkeling vergt middelen die de gemeentelijke budgetten te boven gaan. Hier ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en gemeenten om tot een gebundelde inzet te komen. Daarbij ware van werkgeverszijde ook nadrukkelijk na te gaan of het mogelijk is hiertoe O&O-fondsen in te zetten.

### 7.2.2 Governance

Noordoost Brabant Werkt! is een onderdeel van AgriFood Capital. Alle colleges uit de arbeidsmarktregio hebben najaar 2012 ingestemd met de oprichting van Noordoost Brabant Werkt!. Zij hebben de wethouders van 's-Hertogenbosch als centrumgemeente en van de gemeente Oss het mandaat gegeven om hen te vertegenwoordigen. Op 19 februari 2014 ondertekenden de colleges het convenant op basis waarvan zij samenwerken in Noordoost-Brabant.

Daarmee is Noordoost-Brabant partner in de 3O-samenwerking AgriFood Capital. De werkgevers, gegroepeerd naar vijf speerpuntsectoren, zijn in de lead. Jaarlijks stelt men de opgaven vast. Het arbeidsmarktprogramma geeft invulling aan "de excellente arbeidsmarkt", ook wel de *people*-lijn genoemd. Het gaat om onder andere om transitie van opleiding naar werk, van uitkering naar werk én van werk naar werk. Onderdeel van het programma is de opgave *Iedereen doet Mee in de speerpuntsectoren*. Het thema regionaal werkbedrijf valt binnen deze opgave. Het programma heeft een looptijd tot eind 2015.

De vorming van het regionaal werkbedrijf is een complexe opdracht. Daarom is een tijdelijke stuurgroep regionaal werkbedrijf ingesteld, gepositioneerd onder de stuurgroep van Noordoost Brabant Werkt!. Ze bestaat uit vertegenwoordigers van partijen betrokken bij het landelijke sociaal akkoord en het brede regionale arbeidsmarktprogramma. Er is sprake van een gecombineerd voorzitterschap door werkgevers en overheid. Uitgangspunt is de tijdelijke stuurgroep te continueren tot 1 januari 2016. De tijdelijke stuurgroep zal in 2014 en 2015 sturen op de inrichting van het regionaal werkbedrijf. Zij volgt de ontwikkelingen en stuurt waar nodig bij op het realiseren van de ambities. Beelden delen, van elkaar leren, elkaar leren kennen vanuit de verschillende invalshoeken, relaties opbouwen kost tijd. Zij zal dan ook in 2015 de eerste inhoudelijke resultaten monitoren (maken we waar wat we op basis van het functioneel ontwerp en het marktbeveiligingsplan afspreken). En van daaruit, dus vanuit ervaring, samen met de bovenliggende stuurgroep Noordoost Brabant Werkt! komen tot een structureel voorstel voor een passende governance-structuur vanaf 2016. De discussie valt samen met het proces gericht op de voortzetting van het brede arbeidsmarktprogramma. Deze governancestructuur met een geactualiseerde samenwerkingsovereenkomst en een arbeidsmarktprogramma voor de periode na 2015 legt AgriFood Capital medio 2015 ter besluitvorming voor aan de colleges van de (dan) 18 regiogemeenten.

## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

### 7.3 Sturingsinformatie

#### 7.3.1 Monitoring effecten van keuzes

Het op lange termijn monitoren van de meerjarige effecten van regionale en lokale keuzes op het gebied van de Participatiewet is om tal van redenen gewenst: beleidseffectiviteit, gevolgen nieuwe financiële verdeelmodel, risicomanagement, verantwoording, benchmarks, etc. Belangrijk is over de juiste indicatoren te beschikken. Op initiatief van de centrumgemeente zal een regionale werkgroep zich de komende tijd over dit vraagstuk buigen. Daarbij is uiteraard aandacht voor de huidige praktijk, voor wat we lokaal en regionaal moeten en willen monitoren en de daarbij horende prestatie-indicatoren. Vertrekpunt is besluitvorming over de gezamenlijke kwantitatieve ambitie. Voor de korte termijn (tot en met 2016) betreft dat de te realiseren banenafpraak.

#### Banenafpraak

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet) regelt de monitoring van de jaarlijkse banenafpraak en, indien noodzakelijk, de activering en invulling van het quotum. Voor de banenafpraak gaat gelden dat detacheringen meetellen. Deze tellingen moeten plaatsvinden op het niveau van de individuele werkgever. Er hangt immers een boete aan vast. De manier waarop dit precies zal gebeuren, werkt het rijk nog verder uit. Extra detacheringen boven het aantal uit de nulmeting per 1-1-2013 tellen mee voor zover iemand uit de nieuwe doelgroep (nieuw beschut) de SW-plek die iemand achterlaat, weer opvult. Op die manier gaat het toch om extra banen.

Telling van de banen op macroniveau (onafhankelijk sector overheid en niet-overheid) gebeurt als volgt:

UWV telt op landelijk niveau het totaal aantal banen van de doelgroep, uitgesplitst naar de sector overheid en niet-overheid. UWV doet dit op basis van de polisadministratie en het doelgroepenregister; Deze jaarlijkse telling corrigeert men voor inleenverbanden bij de formele werkgever. Bij beide sectoren haalt men de Wsw-dienstbetrekkingen uit de telling van de formele werkgever. Onderzoeksbureau Panteia levert hiervoor de gegevens aan; Verdeling van de inleenverbanden over de sector overheid en niet-overheid gebeurt via een verdeelsleutel. Deze komt tot stand door een nader onderzoek naar de sector waartoe inlenende werkgevers behoren. Voor dit onderzoek is medewerking van de inlenende werkgevers noodzakelijk.

#### Rijk

De individuele gemeente legt geen verantwoording aan het rijk af. Het college verantwoordt zich naar de gemeenteraad. Wel monitort het rijk de resultaten van de decentralisaties in samenhang. Het niet tijdig aanleveren van informatie door gemeenten kan financiële gevolgen hebben. Hoewel het rijk stelt stapeling van monitoractiviteiten te willen voorkomen, zal men de bestaande statistieken in beperkte mate uitbreiden om de effecten van de Participatiewet te kunnen volgen. Naast de Bijstand Uitkeringen Statistiek en de Statistiek Re-integratie Gemeenten komen er registraties voor de inzet van de instrumenten loonkostensubsidie, begeleiding naar (beschut) werk en overige werkvoorzieningen. De uitraag voor de Wsw blijft vooralsnog bestaan.



## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

### 7.3.2 Evaluatie van de wet in 2018

Het ministerie van SZW zal de Participatiewet en aanverwante wetgeving en maatregelen in 2018 evalueren op doelmatigheid en doeltreffendheid. Het verdient aanbeveling hier tijdig op te anticiperen. Gelet op de aanhaking van het werkbedrijf aan AgriFood Capital/Noordoost Brabant Werkt! ligt het in de rede dat deze organisatie hiertoe initiatief neemt. Gemeenten zullen daartoe input moeten leveren.

### 7.3.3 Klanttevredenheid

Klanttevredenheid is bepalend voor het succes van de werkgeversbenadering in Noordoost-Brabant. Deze dienen we daarom te meten en monitoren. Dit verdient nadere uitwerking, waarbij het gewenst is aandacht te besteden aan de klanttevredenheid bij werkgevers én bij werkzoekenden. Nu meten organisaties de klanttevredenheid van werkzoekenden vanuit de eigen verantwoordelijkheid.

## 7.4 Afgestemde communicatie

Goede communicatie is cruciaal voor een effectieve uitvoering van de Participatiewet. Het betreft communicatie naar allerlei doelgroepen, voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet en daarna. Elk doelgroep kent een eigen aanpak, doelstellingen, fasering van communicatie en te gebruiken media. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een goede communicatie van de veranderingen die de Participatiewet met zich meebrengt. In Noordoost-Brabant is een begin gemaakt met het versterken van de samenwerking. Zo is er bijvoorbeeld de webiste [www.samenkomenweverder.nl](http://www.samenkomenweverder.nl) waar communicatieprofessionals uit de gemeente stukken op kunnen plaatsen en halen. Uiteraard gebruiken zij als vertrekpunt de regionale afspraken c.q. samenwerkingsafspraken in Noordoost-Brabant Oost en Meierij.

Andere 'zenders' op lokaal en regionaal niveau zijn in elk geval SW-bedrijven, werkgeversservicepunten, UWV en AgriFood Capital/Noordoost Brabant Werkt!. Met het oog op een eenduidige berichtgeving naar de onderscheiden communicatiedoelgroepen stemmen zij hun communicatie op elkaar af. De stuurgroep Noordoost Brabant Werkt! besloot onlangs dat de Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW) de communicatie naar werkgevers coördineert en afstemt met gemeenten, SW-bedrijven en UWV. Zij doet dit namens de samenwerkende werkgeversorganisaties (BZW, MKB en ZLTO), de kartrekkers van de speerpuntsectoren van Noordoost Brabant Werkt! en de ambassadeurs voor het regionaal werkbedrijf. Belangrijk is het bereiken van alle werkgevers, ook zij die niet aangesloten zijn bij een werkgeversvereniging.

## 7.5 Gemeentelijke samenwerking: groeimodel

### 7.5.1 Uitbouw samenwerking

Met als basis de vastgestelde startnotitie, kreeg voorliggend functioneel ontwerp vorm en inhoud. Daarmee fungeert het als kader en leidraad voor lokaal beleid op het gebied van de werkgeversbenadering en de daarbij horende verordeningen en beleidsregels. Op allerlei onderwerpen is gezamenlijke afstemming en uitvoering van taken mogelijk<sup>xiii</sup>. Na vaststelling van het functioneel ontwerp zullen de partners gezamenlijk of in coalities van zogenaamde 'willing partners' onderzoeken waar voordelen van gezamenlijke afstemming en uitvoering van verordeningen, beleidsregels en taken kunnen liggen. Duidelijke moge zijn dat de bestaande werkwijze van partners in stand blijft totdat een nieuwe overeen is gekomen en men deze heeft ingevoerd.

## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

Gelet op de noodzakelijke harmonie van beleid en uitvoering richting werkgevers en werkzoekenden is er alle aanleiding om hierbij als gemeenten nauwe voeling te houden met de regionale partners. We staan immers pas aan het begin van de noodzakelijke en mogelijk gewenste samenwerking bij beleid en uitvoering op het terrein van werk en inkomen. Ter advisering van een bestuurlijke stuurgroep van gemeentelijke portefeuillehouders van de drie decentralisaties (WMO, Jeugdwet en Participatiewet) blijven op initiatief van de centrumgemeente vertegenwoordigers van de gemeenten, de SW-bedrijven, de Intergemeentelijke Sociale Diensten en UWV in Noordoost-Brabant enkele malen per jaar bij elkaar komen in een afstemmend overleg over regionaal beleid en uitvoering van de Participatiewet. Steeds stellen we daarbij de volgende vragen: In welke mate zorgt de samenwerking nu en later voor kostenverbetering, kwaliteitsverbetering en continuïteit? Is de uitvoerende organisatie voldoende toegerust voor het uitvoeren van de taken binnen de kaders van het functioneel ontwerp? En is er sprake van een goede en democratisch gelegitimeerde controle?

### 7.5.2 Informatievoorziening

De drie decentralisaties (3D's) kennen een omvangrijke informatiekundige opgave. De ambitie tot ontschotting en samenhang op het niveau van het huishouden vergt een integrale benadering van informatievraagstukken, die verder reikt dan de huidige grenzen van het gemeentelijke informatiedomein. Dit raakt ook de uitvoering van de Participatiewet. Tegelijk zijn er grote verschillen tussen gemeenten qua besef van urgentie, beschikbare capaciteit, aanpak en voortgang. Voorjaar 2014 leidde een regionale werkconferentie over deze informatiekundige opgave tot de volgende conclusies<sup>xiv</sup>:

1. Er ligt een regionale informatiekundige opgave, voortkomend uit wet- en regelgeving, regionale afspraken over de 3D's en regionaal werkende ketenpartners;
2. Er ligt een sterk gelijklopende ontwikkelopgave per gemeente; zeker richting 1 januari 2015 als alle gemeenten ten minste 'transitieproof' moeten zijn.

Regionaal zijn er al veel dwarsverbanden in de samenwerking bij de 3D's. Het delen van vernieuwings- en implementatiekracht leidt tot versnelling en verbetering van regionaal ingezette en in te zetten trajecten. Zo werkt een werkgroep met vertegenwoordigers van regiogemeenten aan een regionaal ontwerp *ICT3D*. Dit stimuleert eenduidigheid en standaardisatie, geeft zicht op en richting aan de verbinding tussen lokale en regionale ICT-voorzieningen en voorkomt dat er door lokale keuzen onoverbrugbare systeemcomplexiteit ontstaat. De handreikingen van KING helpen gemeenten bij de informatiekundige opgave. Gelet op de aansluiting bij landelijke ontwikkelingen (standaarden, blauwdrukken) is het belangrijk dat KING instemt met onze aanpak, alvorens gemeenten besluiten deze te implementeren.

### 7.5.3 Koppeling systemen gemeenten en UWV

De wet SUWI ([www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)) beoogt een transparante arbeidsmarkt. UWV en gemeenten werken daartoe samen in de 35 arbeidsmarktregio's. Dat verhoogt de transparantie van de arbeidsmarkt om werkzoekenden en werkgevers zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn. Volgens de wet SUWI moet per 1 januari 2015 de regionale samenwerking een feit zijn. De koppeling van systemen van gemeenten en UWV leidt, met behoud van ieders verantwoordelijkheden, tot een informatievoorziening die regionaal dekkend en geharmoniseerd is. Hierin zitten dan alle categorieën uitkeringsgerechtigden, inclusief de in- en uitstroom. Op basis van het uitgangspunt *eenmalige registratie en meervoudig gebruik* van de Wet eenmalige uitvraag ontstaat zo een overzichtelijk informatiesysteem. Dit zorgt voor betere matching, bevordert de eenduidigheid van de uitkeringsaanvraag, versterkt de dienstverlening aan werkgevers en biedt meer mogelijkheden om werkzoekenden te volgen in hun activiteiten.

## 7. BESTURING WERKBEDRIJF

---

Gemeenten kunnen via de verbinding Stekker4 of Stekker4Only gebruik maken van UWV-applicaties voor de registratie van werkgevers en werkzoekenden. Alle gebruikers van Stekker4Only hebben ook toegang tot GIP, het portaal waar gemeenten managementinformatie vandaan kunnen halen. Binnenkort komen er gebruikersprofielen beschikbaar. Alle gemeentemedewerkers die werken met Stekker4 (Only) krijgen een profiel dat toegang geeft tot een vaste set applicaties. Dit gebeurt op basis van doelbinding. Het is aan gemeenten om te bepalen welk profiel een medewerker nodig heeft voor het uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden. Daardoor ontstaat er een goed en verantwoord uitwisselmechanisme binnen de kaders van de wet SUWI.

Gelet op beleidsmatige en financiële belangen is het belangrijk over een informatievoorziening te beschikken op basis waarvan voor iedere gemeente, subregio en regio op hetzelfde professionele niveau analyses gebeuren. En die benchmarks met andere arbeidsmarktregio's mogelijk maakt. In dit kader is er in het najaar 2014 weer een bijeenkomst van regionale betrokkenen met vertegenwoordigers van de landelijke Programmaraad. Daarbij verkennen we ook de mogelijkheden voor het positioneren van Noordoost-Brabant als landelijke pilot op het gebied van regionale informatievoorziening.

### 7.5.4 Kennis en kunde delen en ontwikkelen

Met het oog op een adequate werkgeversdienstverlening streven gemeenten in Noordoost-Brabant gezamenlijk naar een hoger kwaliteitsniveau en naar een efficiëntere inzet van in de regio aanwezige deskundigheid. Twee hoofdpijlars hiervan zijn:

1. Bundeling en uitdragen van informatie, kennis en specifieke deskundigheid;
2. Regionaal scholingsprogramma voor medewerkers.

Momenteel is niet altijd even duidelijk wat er gebeurt op de arbeidsmarkt, hoeveel mensen werkloos zijn en welke inspanningen partijen zich getroosten om mensen aan het werk te krijgen. Er is geen eenduidig overzicht van mensen met een uitkering. Een deel registreert UWV, een deel gemeenten. Gemeenten immers zijn verplicht, conform de wet SUWI, het deel dat zij registreren via de gemaakte koppeling en GIP inzichtelijk te maken. In de praktijk gebeurt dat niet of niet consequent. Samengevat: overzicht en inzicht kunnen beter. Het moet ook beter om inspanningen en ingezette middelen beter te laten renderen en om de juiste informatie te monitoren gelet op verantwoording richting gemeenteraden en informatieverstrekking ten behoeve van monitoring door het rijk.

Een regionale aanpak moet leiden tot een effectievere inzet van aanwezige kennis en kunde, kostenreductie en gebruiksgemak bij de gezamenlijke werkgeversbenadering. We achten het daarom gewenst dat de partners in Noordoost-Brabant hun kennis en informatie op het gebied van arbeidsmarktbeleid en de uitvoering daarvan gebundeld en goed ontsloten ter beschikking te stellen via de website van AgriFood Capital. Uiteraard is het gewenst daarbij gebruik te maken van koppelingen tussen digitaal opgeslagen informatie (bijvoorbeeld met [www.arbeidsmarktbrabant.nl](http://www.arbeidsmarktbrabant.nl)). Het gaat dan onder meer om informatie over de doelgroep, effectieve methoden en instrumenten, instructie op regionaal te gebruiken instrumenten, ontwikkelingen in het bedrijfsleven en op de arbeidsmarkt en additionele financieringsmogelijkheden (EU, landelijk, provinciaal, regionaal). De komende tijd werken we beide zaken nader uit. We gaan na welke interne of externe initiatieven er nu plaatsvinden en we brengen samenhang in lopende programma's door een sluitend programma te ontwikkelen.

## 8. VERVOLG: BESLUITVORMING EN IMPLEMENTATIE

---

De stuurgroepen werkbedrijf en beleidsafstemming stelden op 28 augustus 2014 voorliggend functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening vast. Colleges van de 19 gemeenten kunnen op basis hiervan hun lokale beleid voor de Participatiewet binnen een regionaal afgestemd kader verder vormgeven en met verordeningen en beleidsregels ter vaststelling aan hun gemeenteraden aanbieden.

De implementatie van dit functioneel ontwerp beschreven situatie vergt tal van acties en maatregelen op subregionaal en regionaal niveau. Dit vergt een voortzetting van de regionale coördinatie. Gelet op de snel naderende ingangsdatum van 1 januari 2015 is het gewenst geen tijd te verliezen bij de voorbereidingen. Daarom heeft 's-Hertogenbosch tijdelijk een *kwartiermaker* ingeschakeld die de regionale implementatie op het onderdeel werkgeversdienstverlening van het regionaal werkbedrijf voorbereidt.

Hij brengt in beeld wat de invoering van het regionaal werkbedrijf vraagt van het regionaal samenwerkingsproces van de 19 (straks 18) gemeenten. Dit in termen van wat "er minimaal vóór 1 januari 2015 geregeld moet worden om het werkbedrijf Noordoost Brabant conform de letter en geest van het functioneel ontwerp te kunnen laten functioneren".

Het daarop te baseren implementatieplan moet al werkende weg een brug slaan tussen de gewenste regionale afstemming van de dienstverlening van de betrokken gemeenten aan werkgevers en doelgroep conform het functioneel ontwerp en de bemiddelings- en uitvoeringspraktijk in Noordoost Brabant.

Doel is te komen tot een simpel, eenduidig, aantrekkelijk en geharmoniseerd basisaanbod voor werkgevers in de arbeidsregio Noordoost Brabant dat de beste kansen biedt om mensen uit de doelgroep aan het werk te krijgen. Net als de totstandkoming van het functioneel ontwerp gebeurt de implementatie ervan met inzet van mensen uit de praktijk van alledag.

Passend bij de werkwijze van Noordoost Brabant Werkt! en net als bij de totstandkoming van het functioneel ontwerp ligt het in de rede dat we doorgaan met het voorbereiden van zaken in werkgroepen. Voor de uitwerking van de acties doen we weer een beroep op gemeenten, SW-bedrijven, UWV, BZW en kartrekkers van de regionale speerpuntsectoren om benodigde deskundige capaciteit hiervoor beschikbaar te stellen.

Gedurende deze periode is het aan de gezamenlijke partners om een *coördinator* aan te stellen die in 2015 de regie over de verdere implementatie heeft. Bij voorkeur gaat het om iemand met expertise uit de regio. Deze persoon legt verantwoording af aan de tijdelijke stuurgroep Regionaal werkbedrijf. Het is gewenst dat de gezamenlijke partners binnen afzienbare termijn tot een definitieve invulling van deze rol komen.

## NOTEN

### i AgriFood Capital / Noordoost Brabant werkt!

AgriFood Capital is het samenwerkingsverband met de ambitie dat Noordoost-Brabant in 2020 een excellente agri-food regio met internationale allure, nationale aantrekkingskracht en lokale samenwerkingsvormen is ([www.agrifoodcapital.nl](http://www.agrifoodcapital.nl)). Speerpuntsectoren zijn Agro en Food, Zorg en Welzijn, Techniek, alsmede Logistiek en Services. Onderscheidend concept is dat werkgevers *in the lead* zijn. Binnen AgriFood Capital is Noordoost Brabant werkt! belast met het arbeidsmarktbeleid. De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers van ondernemers, gemeenten en onderwijs.

Wethouders van 's-Hertogenbosch en Oss vertegenwoordigen de gemeenten in Noordoost-Brabant; voorzitter is de wethouder arbeidsmarkt van de centrumgemeente. Het arbeidsmarktprogramma 2012-2015 legt een focus op vier opgaven: 1. versterking van de speerpuntsectoren, 2. focus op kansrijke beroepen en sectoren, 3. iedereen doet mee in de speerpuntsectoren en 4. kwetsbare jongeren in de boot. Het werkbedrijf behoort tot de 3e opgave.

### ii BUIG-budget

Op grond van de Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten zijn gemeentelijke geldstromen voor de bekostiging van uitkeringen gebundeld.

### iii Uitkeringsvolume Noordoost-Brabant

	Inwoners*	WWB**	SW***	Wajong**	WW****	WIA/ WAO**	NWW
Bernheze	29.711	290		280	689	950	906
Boekel	10.098	120		140	184	400	269
Boxmeer	28.145	350		340	740	1.040	1.069
Boxtel	30.293	520		360	794	1.090	1.181
Cuijk	24.767	520		310	693	1.040	1.180
Grave	12.698	170		180	357	430	542
Haaren	13.556	130		340	297	350	403
Landerd	15.234	100		170	362	520	473
Maasdonk	11.214	70		60	312	480	389
Mill en Sint Hubert	10.873	100		110	285	360	385
Oss	85.039	1.760		1.150	2.535	3.900	4.214
's-Hertogenbosch	143.569	4.700		2.150	4.111	5.420	8.167
Schijndel	23.365	310		320	587	980	783
Sint-Anthonis	11.707	80		260	246	310	345
Sint-Michielsgestel	28.085	260		330	631	840	806
Sint-Oedenrode	17.936	170		170	451	570	543
Uden	40.931	770		560	1.138	1.610	1.660
Veghel	37.478	570		340	982	1.360	1.351
Vught	25.654	370		510	639	770	892
<b>Totaal</b>	<b>600.353</b>	<b>11.360</b>	<b>6.012</b>	<b>8.080</b>	<b>16.033</b>	<b>22.420</b>	<b>25.567</b>

\* Bron: [www.overheidnederland.nl](http://www.overheidnederland.nl), standcijfer juni 2014

\*\* Bron: [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl), standcijfer december 2013 WWB-, Wajong- en WIA/WAO-uitkeringen

\*\*\* Bron: IBN, WSD en Weener XL (per aug. 2014 IBN 3.300, WSD 1.428 en Weener XL 1.284)

\*\*\*\* Bron: Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie, UWV, juni 2014

### iv **Prestatieladder socialer ondernemen**

De PSO is een solide meetinstrument dat met TNO is ontwikkeld. De PSO gaat uit van de wettelijke regeling die van toepassing is op de persoon op het moment dat deze bij de organisatie aan de slag gaat. Arbeidsmarktkansen en arbeidsvermogen kunnen per persoon sterk verschillen. Daarom past de PSO bij het berekenen van de sociale bijdrage een weging toe. De methode erkent de mate waarin werkgevers bijdragen aan de werkgelegenheid voor personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Het gaat hierbij om de directe sociale bijdrage aan de werkgelegenheid in de eigen organisatie en om de bijdrage aan de werkgelegenheid in andere organisaties (door inkopen of uitbesteden bij organisaties die ook 'socialer ondernemen'), de indirecte sociale bijdrage. Deze bijdragen komen samen in één getal dat de positie van het bedrijf op de ladder bepaalt.

### v **Jobcarving**

Op het terrein van jobcarving loopt momenteel de landelijke pilot Functiecreatie. Weener XL en andere SW-bedrijven nemen daar aan deel. Bij functiecreatie scheidt men binnen een functie de moeilijkere taken van de eenvoudigere. Doel is zo een nieuwe functie te creëren voor jongeren en/of volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het arbeidsmarkt-fonds voor de sociale werkvoorziening (SBCM) en het arbeidsmarktfonds voor de ziekenhuizen (StAZ) zijn initiatiefnemers van dit project. Belangrijk zijn effectieve prikkels leidend tot het in dienst nemen van personen. Dit ter vermindering van de valkuil van voormalige Instroom/Doorstroombanen. Ook de expertise en dienstverlening m.b.t. inclusieve arbeids-organisatie van het UWV is bij dit aspect van belang. Gebleken is dat werken met mensen met een arbeidsbeperking via functiecreatie minimaal kostenneutraal is. Werkgevers kunnen ook inzicht krijgen in hun eigen situatie. Hiervoor ontwikkelde SBCM een financieel model, met toelichting en instructie, dat werkgevers voor hun bedrijf kunnen invullen. Professionals van de SW-bedrijven kunnen dit model gebruiken in hun contacten met de werkgevers.

### vi **Social return**

Social return is het door de opdrachtgever stellen van (sociale) inkoopvoorwaarden aan de opdrachtnemer, met als doel werkgelegenheid te bevorderen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald percentage van de aanneemsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van social return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

### vii **AWVN**

Algemene WerkgeversVereniging Nederland is landelijk de grootste werkgeversvereniging. Meer dan 750 bedrijven en brancheverenigingen zijn aangesloten en zij hebben gezamenlijk drie miljoen werknemers in dienst. AWWN is betrokken bij de totstandkoming van ruim 450 cao's (twee derde van de cao's). De salarisdatabase van AWWN bevat actuele gegevens van ruim vier miljoen werknemers. AWWN levert advies, informatie en een netwerk voor werkgevers.

### viii **BESO**

Expertisecentrum BESO ondersteunt, adviseert en faciliteert Brabantse werkgevers over de wijze waarop zij inclusief werkgeverschap zakelijk interessant kunnen maken. Dit doet BESO vanuit de overtuiging dat inclusief werkgeverschap leidt tot een win-win situatie voor bedrijf, maatschappij en individu.

### ix **Samenwerking werkgeversservicepunten**

Een eerste stap is de circa 50 accountmanagers gestructureerd de mogelijkheid bieden elkaar 2x per jaar te ontmoeten, na een startbijeenkomst najaar 2014. Van daaruit kunnen zij wederzijds vertrouwen en respect opbouwen. Ze kunnen bijvoorbeeld kandidaten voor plaatsing uitwisselen, best practices en landelijke accounts delen, slimmere processen afspreken en intervisie organiseren. En ze kunnen met elkaar werken aan noodzakelijke en gewenste kwaliteiten door middel van bijscholing en dergelijke.

### x **Gebruik CRM-systeem**

De wijze waarop IBN participeert in het CRM-systeem verdient bijzondere aandacht. Daarbij zal een afweging plaatsvinden van het bedrijfsbelang van IBN en het collectieve belang van de werkgevers in Noordoost-Brabant.

### <sup>xi</sup> **Rollen UWV bij uitvoering Participatiewet**

De uitvoering van de Participatiewet gebeurt onder verantwoordelijkheid van elke gemeente. Daarnaast heeft ook het UWV enkele wettelijke taken:

1. Het UWV beoordeelt op basis van landelijke criteria of iemand tot de doelgroep garantiebannen behoort (dat wil zeggen niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen). Het UWV registreert zo of het lukt de banenafpraak in het sociaal akkoord uit te voeren. Zo niet, kan de regering besluiten de Quotumwet in werking te laten treden;
2. Het UWV adviseert (op aanvraag) de gemeente om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Dit op basis van bij AMVB te bepalen criteria;
3. Het UWV adviseert het college voor de vaststelling of een belanghebbende medisch urenbeperkt is.

Ook kan de gemeente op verzoek van het UWV ondersteuning bieden aan een persoon met een uitkering van het UWV. College en UWV zijn bevoegd afspraken te maken over het vergoeden van kosten (P-wet art. 7-7). Verder kan de gemeente UWV inschakelen om te bepalen of een persoon in aanmerking komt voor inzet loonkostensubsidie.

### <sup>xii</sup> **Belang gewenningsperiode voor effectieve matching**

Uit cijfers van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen blijkt het belang van een 'gewenningsperiode' voor de werkgever. Het Instituut voor Toegepaste Sociologie concludeert dat in 2012 bijna 50% van de uitzendkrachten na een uitzendperiode doorstroomde naar een dienstverband. In vaste dienst kwam 15% en 32% kreeg een tijdelijk contract. En verder kon 17% meteen weer aan de slag in een volgende uitzendbaan. Ervaringen van VSO- en Pro-scholen in de regio leiden tot dezelfde conclusie. Circa 90% van de jongeren die bij een bedrijf stage liepen, konden er na hun opleiding aan de slag. Met het oog op een effectieve en efficiënte plaatsing is het zeer gewenst hier rekening mee te houden. Uitgangspunt is goede en actuele informatie over de cliënten en een uniforme intake met doelgroepoets, quickscan en systematieken om mee te werken.

### <sup>xiii</sup> **Afstemmingsmogelijkheden overige taken**

1. Doorontwikkeling gezamenlijke en gecoördineerde werkgeversbenadering;
2. Inkoop en aanbesteding van no-riskpolissen, medisch/arbeidskundig onderzoek, een systeem voor loonwaardemeting en eventuele overige zaken;
3. Opleiding en bijscholing van mensen in de uitvoering;
4. Bundeling expertise en dienstverlening ten aanzien van bijvoorbeeld jobcreatie en werkplekaanpassingen;
5. Uitvoering backoffice-taken Participatiewet, monitoring;
6. Basisarrangementen voor grote werkgevers (groepsdetachering, nazorg en begeleiding);
7. Vervoer tussen woon- en werkplekken (in het bijzonder gericht op inzet van de doelgroep in volcontinuubedrijven);
8. Subsidieaanvragen (provinciaal, nationaal, EU-fondsen);
9. Uitvoering besluit zelfstandigen;
10. Cliëntondersteuning en cliëntparticipatie;
11. Regionaal hanteren Prestatieladder Socialer Ondernemen;
12. ....

### <sup>xiv</sup> **Werkconferentie informatievoorziening 24 mei 2014**

Aanwezig waren beleidsmedewerkers 3D, projectleiders en programmaleiders 3D, managers Sociaal Domein en informatieadviseurs van alle 19 gemeenten in Noord-Brabant Noordoost. De uitkomsten van deze werkconferentie waren:

- Informatievoorziening is een kritieke succesfactor voor een goede inrichting van de 3D's;
- De inrichting van deze informatievoorziening is afhankelijk van beleidsmatige keuzen, waarbij de wijze van inrichting van de toegang bepalend is.
- Alle drie D's kennen een forse informatiseringscomponent; digitaal is leidend, ook in de wetgeving, en al voor 1-1-2015 moet er veel gereed zijn.
- Aandacht nodig voor de verbinding tussen de implementatie van de 3D's en de gemeentelijke informatievoorziening (e-dienstverlening, zaakgericht werken, basisregistraties).
- Veel informatievraagstukken vragen een regionale aanpak, vanuit wettelijke kaders of vanuit regionale ambities
- De ontmoeting tussen beleid, management en informatievoorziening was voor de meesten uniek en is elementair voor het vervolg om elkaar te begrijpen.

