

Plan van aanpak

Werkbedrijf Midden-Holland

+

Werkprogramma

2015

Versie: 4 juni 2015

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
1.1 Achtergrond	3
1.2 Afspraken en wettelijk kader	3
1.3 Wat is het regionaal werkbedrijf Midden-Holland?	3
1.4 Gehanteerde werkwijze en vervolg	4
Hoofdstuk 2 Visie, doelgroep en doel Werkbedrijf Midden-Holland	5
2.1 Visie Werkbedrijf	5
2.2 Doelgroep	5
2.3 Doel van het Werkbedrijf	5
Hoofdstuk 3 Bestuur en uitvoering organisatie Werkbedrijf	6
3.1 Bestuur	6
3.2 Rollen van bestuur per partij	6
3.3 Werkgroep en Kwartiermaker	8
Hoofdstuk 4 Organisatie Werkbedrijf en Werkprogramma 2015	9
4.1 Doelstelling 2015 (en 2016)	9
4.2 Het proces van werkgever tot nazorg: matching	9
4.2.1 Werkgeversbenadering en regionaal marktbe werkingsplan	10
4.2.2 Informatie via één loket: werkgeversservicepunt	10
4.2.3 Realiseren van banen	11
4.2.4 Bemiddelingsfase: indicatiestelling/diagnosestelling/ doelgroepenregister	11
4.2.5 Nazorg	12
4.3 Instrumenten en plaatsingsproces cliënten	13
4.3.1 Instrumenten	13
4.3.1 Plaatsingsproces	13
4.4 Overige formatie, scholing en training	15
4.5 (ICT-)systemen	15
4.6 Huisvesting	16
4.7 Monitoring en evaluatie	16
4.8 Begroting 2015	16
4.9 Communicatie en PR	17
4.9.1 Uitgangspunten	17
4.9.2 Activiteiten (inclusief communicatieactiviteiten)	18
Bijlages	20
Bijlage 1 Artikel 1 en 2 Besluit van 4 september	20
Bijlage 2 Bestuursamenstelling Werkbedrijf Midden-Holland	21
Bijlage 3 Samenwerkingsverbanden arbeidsmarkt Midden-Holland	22
Bijlage 4 Functiebeschrijving Kwartiermaker	23
Bijlage 5 Intentieverklaring Regionaal Werkbedrijf Midden-Holland	25
Bijlage 6 Aantal garantiebanen totaal en per sector	26
Bijlage 7 Instrumenten met een korte toelichting	27
Bijlage 8 Verdeelsleutel begroting 2015	29
Bijlage 9 Toelichting begroting 2015	30
Bijlage 10 Regionale afspraken dienstverlening arbeidsbeperkten Participatiewet	31

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Met deze wet is de gemeente ook verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van inwoners met een arbeidsbeperking, die voorheen via de Wajong of WSW werden ondersteund.

Met het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben sociale partners zich verbonden aan dit uitgangspunt en is aldus een breed draagvlak ontstaan om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Dit is voor de Participatiewet van groot belang omdat de Participatiewet pas echt kan slagen als er extra banen beschikbaar komen voor deze doelgroep (de zgn. garantiebannen).

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen toe te leiden. Zo versterkt en concretiseert het Sociaal Akkoord de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden verder vorm te geven in de 35 arbeidsmarktregio's.

Voor de inrichting van elk Werkbedrijf stelt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de periode 2014 t/m 2016 in totaal 1 miljoen euro beschikbaar. De regio is vrij in het kader van de looptijd en hoe dit te besteden.

1.2 Afspraken en wettelijk kader

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er in de periode van 2014 tot en met 2026 100.000 mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector aan een baan geholpen zullen worden. Aanvullend is door de overheid toegezegd dat er in de overheidssector 25.000 extra banen bij komen.

In het Wetsvoorstel banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord vastgelegd. Deze wet regelt op welke wijze het aantal gerealiseerde extra banen wordt gemeten. Ook is er een quotumregeling vastgelegd in deze wet. Indien de doelstelling van de banenafpraak in 2016 niet wordt gehaald, betalen werkgevers een heffing voor niet vervulde plekken¹. In de uitwerking van de afspraken van het Sociaal Akkoord in de Werkkamer (het overlegorgaan op landelijk niveau van de betrokken partijen) is afgesproken om de vorming van de 35 regionale Werkbedrijven wettelijk te verankeren. Deze verankering is opgenomen in de Invoeringswet Participatiewet. In de Wet SUWI (artikel 10a) is een bepaling opgenomen op grond waarvan nadere regels worden gesteld over de vorm van samenwerking in de Werkbedrijven. Deze zijn neergelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur. In het ministeriële besluit van 4 september 2014 (staatsblad 2014-366) staan de regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties (zie bijlage 1 voor de tekst).

Met het *Sociaal Akkoord* is afgesproken dat de werkgevers (niet zijnde overheden) gezamenlijk 100.000 garantiebannen beschikbaar maken, met voorrang voor mensen met een arbeidshandicap. Regionaal moet daarover afgestemd worden. Landelijk is bindend afgesproken dat tot een regionaal werkbedrijf gekomen moet worden. Dat houdt tenminste een regionaal samenwerkingsverband van minimaal de gemeenten, het UWV, werkgevers en werknemersorganisaties in, maar de precieze vorm staat open. De gemeenten hebben de leidende rol bij de totstandkoming.

1.3 Wat is het regionaal werkbedrijf Midden-Holland?

De vorming van 35 regionale Werkbedrijven heeft dus een verankering gekregen in de wet. Hierin wordt gesteld dat de regionale Werkbedrijven aansluiten op de al bestaande indeling van de 35 regionale arbeidsmarktregio's.

Conform regelgeving wordt in de regio Midden-Holland op een praktische en werkbare wijze zonder onnodige bureaucratie invulling gegeven aan een eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking. Hiermee worden de kansen op een succesvolle plaatsing vergroot. Er wordt aangesloten op de al bestaande regionale infrastructuur van het 3-O en het Werkgeversservicepunt. Expertise van alle betrokken partners wordt zo optimaal ingezet. In de volgende hoofdstukken wordt uitgewerkt hoe dit voor de regio Midden-Holland in de periode 2015 wordt georganiseerd.

¹ Het quotum wordt pas geactiveerd als het aantal banen uit de banenafpraak niet wordt gerealiseerd. Dit gebeurt niet eerder dan na overleg met gemeenten en sociale partners.

1.4 Gehanteerde werkwijze en vervolg

Gehanteerde werkwijze

In november 2014 is er in het 3-O overleg (het regionale overleg tussen overheid, ondernemers en onderwijs) een eerste plan van aanpak voor het Werkbedrijf vastgesteld. In januari 2015 zijn er verschillende brainstormsessies geweest rondom de thema's Werkbedrijf en Werkgeversbenadering. Het plan van aanpak en deze input dienen als basis voor de uitwerking in dit 'Plan van Aanpak Werkbedrijf regio 2015-2016 Midden-Holland'. In dit plan worden de organisatie en de activiteiten van het Werkbedrijf beschreven. Dit plan geldt als leidraad voor alle bestuurders en arbeidsmarktpartners die zich in de regio Midden-Holland inzetten om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam naar de garantiebanen toe te leiden.

Vervolg

Eind 2015 wordt dit plan van aanpak en programma geëvalueerd en een vervolgplan en programma opgesteld.

Hoofdstuk 2 Visie, doelgroep en doel Werkbedrijf Midden-Holland

2.1 Visie Werkbedrijf

Arbeidsmarktpartners werken samen binnen het samenwerkingsverband van het Werkbedrijf, met als doel om afspraken te maken over de manier waarop de uitvoering mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar de zogenaamde garantiebanen. Het Werkbedrijf vormt dus de schakel tussen de banen waarvoor werkgevers zich garant hebben gesteld en de mensen met een arbeidsbeperking. Het Werkbedrijf speelt enerzijds in op de vraag van de werkgevers en creëert anderzijds hiermee kansen voor mensen met een arbeidsbeperking.

In het regionale Werkbedrijf maken betrokken partijen afspraken over een basispakket van uniforme re-integratie-instrumenten en efficiënte werkwijzes.

Met deze regionale samenwerking worden schaalvoordelen bereikt en wordt concurrentie tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV voorkomen.

De werkgever wordt zoveel mogelijk 'gefaciliteerd' en de ondersteuning/dienstverlening die zij kunnen krijgen is transparant. Tevens geldt hierbij het uitgangspunt dat uiteindelijk de 'beste' cliënt uit de regio op de beschikbare vacature wordt geplaatst.

Voor de werkzoekende met een arbeidsbeperking is de ondersteuning/dienstverlening die zij kunnen krijgen transparant.

2.2 Doelgroep

Voor de garantiebanen zijn landelijk voor de periode 2014-2016 een aantal groepen als prioritair aangemerkt. Dit betekent dat zij met voorrang in aanmerking moeten komen voor de 250^[1] garantiebanen in onze regio. De prioritaire doelgroepen zijn:

1. Mensen met een Wajong-uitkering die arbeidsvermogen hebben.
2. Mensen met een WSW-indicatie op de WSW-wachlijst per 31-12-2014.
3. Mensen die voorheen voor een Wajong-uitkering in aanmerking zouden zijn gekomen, maar nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen (dit zijn met name VSO/PRO/LWOO-schoolverlaters (met een 'indicatie banenafpraak').

Alleen als er géén match te maken is met iemand uit de prioritaire doelgroep mag de baan door een niet-prioritaire arbeidsbeperkte worden ingevuld. Het gaat hier om mensen uit onderstaande doelgroepen.

4. Personen met een Wiw-baan of ID-baan.
5. Personen die onder de participatiewet vallen en niet het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen.

De personen uit de laatste doelgroepen moeten wel de bijbehorende 'indicatie banenafpraak' van het UWV hebben ontvangen om als 'arbeidsbeperkt' gezien te worden (vanaf 2017 vervalt de systematiek van de prioritaire doelgroepen)².

2.3 Doel van het Werkbedrijf

Binnen het regionale Werkbedrijf stemmen de gemeenten (Waddinxveen, Krimpenerwaard, Bodegraven-Reeuwijk en Gouda³), het UWV Midden-Holland en de regionale (sociale) partners (werkgevers, werknemers en anderen) onderling af over de optimale ondersteuning die aan werkgevers geboden wordt, met als doel mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar een garantiebaan te leiden. Het afgesproken aantal te realiseren garantiebanen in de regio Midden-Holland is conform onderstaande tabel (dit is nog inclusief Zuidplas: inschatting is dat dit een bijstelling naar 210 banen zal opleveren (150 voor bedrijven, 60 overheid)).

Tabel 1 Te realiseren garantiebanen in de periode 2016 t/m 2025 per sector per jaar

Garantiebanen Midden-Holland	2015 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	To- taal
Marktsector	175	113	100	113	125	125	125	125	125	125	1250
Overheid	75	40	29	29	29	29	29	29			288
Totaal	250	153	129	141	154	154	154	154	125	125	1538

^[1] Dit aantal garantiebanen voor de regio Midden-Holland is nog inclusief Zuidplas, dat eind 2014 is uitgetreden uit de arbeidsmarktregio Midden-Holland.

² Indien de quotumwet inwerking treedt, wordt de doelgroep uitgebreid met 'mensen met een medische beperking'. Voorwaarde is dat deze is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie en dat zij alleen met begeleiding WML kunnen verdienen.

³ De gemeente Zuidplas heeft besloten tot de regio Rijnmond toe te treden. In dit plan van aanpak wordt ervan uitgegaan dat Zuidplas geen rol speelt in het Werkbedrijf Midden-Holland. Indien Bodegraven-Reeuwijk formeel besluiten uit de regio Midden-Holland te stappen, zal de desbetreffende wethouder mogelijk uit het bestuur stappen.

Hoofdstuk 3 Bestuur en uitvoering organisatie Werkbedrijf

3.1 Bestuur

Participanten

In het Sociaal Akkoord en in de AmvB zijn afspraken gemaakt omtrent de partners die samenwerken in het Werkbedrijf. In de regio Midden-Holland wordt de bestuurlijke samenstelling (vooral nog) van het Werkbedrijf ingericht met werkgeversvertegenwoordigers van werkgevers (VNO-NCW, uitzendbranche, uit de Krimpenerwaard en Gouda Onderneemt), werknemersvertegenwoordigers (FNV en CNV), vertegenwoordigers van de gemeenten in de regio Midden-Holland, van het UWV, van het Beroepsonderwijs, van de Cliëntenraad van het regionale SW-bedrijf Promen en de gecombineerde sociale-dienst-SW-bedrijf Ferm Werk van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk (zie bijlage 2 voor een nadere specificatie).

Taken en verantwoordelijkheden

Het bestuur van het werkbedrijf heeft zich, door het ondertekenen van de 'Intentieverklaring Werkbedrijf Midden-Holland' (zie bijlage 5) gecommitteerd aan de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- Heeft een inspanningsverplichting om de door de Sociale Partners afgesproken aantallen garantiebanen te realiseren.
- Stelt de kaders en draagt zorg voor (beleids)afspraken en harmonisatie van instrumenten zodat werkgevers optimaal gefaciliteerd worden bij het realiseren van het afgesproken aantal garantiebanen en het plaatsen van werkzoekenden.
- Stelt het jaarprogramma op en de daarbij behorende begroting (op basis van het marktwerkingsplan).
- Monitoort de resultaten.
- Signaleert kansen en bedreigingen, zet de richting uit voor oplossingen en de bestuurleden werken aan het nakomen van de gemaakte afspraken.

Het bestuur van het werkbedrijf mandateert de voorzitter om namens het bestuur, binnen de vastgestelde begroting en het vastgestelde programma, beslissingen te nemen voor de uitvoering van de besluiten.

Het bestuurlijk overleg wordt voorgezeten door de wethouder die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Gouda.

Verbinding met andere regionale overleggen

De voorzitter van het Werkbedrijf fungeert formeel als linking-pin naar de andere regionale bestuurlijke overleggen (3-O, Bestuurdersoverleg WIA/WSP; zie bijlage 3 voor een uitgebreid overzicht van de arbeidsmarktoverleggen, van deelnemers, doelstellingen en linking-pin).

Bestuurdersvergaderingen

De vergaderingen worden efficiënt georganiseerd en daarom, met uitzondering van het RPA, achtereenvolgens op één dagdeel georganiseerd. Gelet op de wisselende samenstelling van de vergaderingen zullen participanten aansluiten.

Het bestuurlijk overleg komt tenminste twee keer per kalenderjaar bijeen (in de aanlooperperiode 2015 vier keer; daarna twee keer per jaar; op initiatief van de voorzitter kan een extra vergadering uitgeroepen worden).

3.2 Rollen van bestuur per partij

Iedere partij levert zijn bijdrage aan het realiseren van de doelstelling.

Gemeenten door:

- Het selecteren en zo nodig ontwikkelen van voldoende geschikte kandidaten voor de arbeidspool (dit zijn de mensen die in het doelgroepenregister geregistreerd staan en dus in aanmerking komen voor een garantiebaan).
- Het aanbod van werkzoekenden zo transparant mogelijk te maken, zodat de garantiebanen ook kunnen worden ingevuld.
- Het bieden van een werkgeversdienstverlening via de Werkgeversservicepunten⁴ (WSP) met een voor werkgevers aantrekkelijk geüniformeerd voorzieningenpakket (waarbij zoveel mogelijk

⁴ Bodegraven-Reeuwijk wordt bediend vanuit het WSP Ferm Werk.

de verordeningen geharmoniseerd zijn in relatie tot de werkgeversdienstverlening op grond van de Participatiewet).

- In de eigen organisatie mogelijkheden te bieden voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De Wet bescherming persoonsgegevens optimaal toe te passen.
- Het faciliteren van de cliëntenparticipatie.
- Het realiseren van een stevige coalitie tussen werkgevers en bestuurders.

Het UWV door:

- Het selecteren en zo nodig ontwikkelen van voldoende geschikte kandidaten voor de arbeidspool.
- Het aanbod van werkzoekenden zo transparant mogelijk te maken, zodat de garantiebanen ook kunnen worden ingevuld.
- Het bieden van een werkgeversdienstverlening via het WSP dat zoveel mogelijk wordt geüniformeerd aangeboden binnen de arbeidsmarktregio.
- Processen met betrekking tot beoordeling en indicatie zo in te richten dat zij bijdragen aan de realisatie van de doelstelling.
- In de eigen organisatie mogelijkheden te bieden voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De Wet bescherming persoonsgegevens optimaal toe te passen.
- Het faciliteren van de cliëntenparticipatie.

Werkgeversvertegenwoordigers door:

- Individuele werkgevers te stimuleren om (pro)actief via het WSP garantiebanen te realiseren (via voorlichting en PR en het organiseren van activiteiten (in nauwe samenwerking met lokale ondernemersverenigingen).
- De afspraken te communiceren met hun achterban zodat deze bij de verschillende ondernemers terecht komen.
- Ambassadeurs aan te stellen die fungeren als boegbeeld voor de verschillende branches en vanuit die rol voorlichting geven over de ambities en de dienstverlening van het WSP.
- Het stimuleren van functiecreatie/jobcarving bij werkgevers.
- Bij overleggen over arbeidsmarktvraagstukken aandacht te vragen voor de realisatie van de banenafpraak.

Werknemersvertegenwoordigers door:

- Het inzetten van hun netwerken voor de realisatie van garantiebanen.
- Het stimuleren van functiecreatie/jobcarving bij werkgevers.
- Voorlichting te geven aan kandidaten uit de doelgroep.
- Het bevorderen van cliëntenparticipatie.
- Bij overleggen over arbeidsmarktvraagstukken aandacht te vragen voor de realisatie van de banenafpraak.

Onderwijs door:

- Opleidingen te bieden die aansluiten aan de doelgroep.
- In de eigen organisatie mogelijkheden te bieden voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De SW-bedrijven door:

- Binnen het eigen WSP te participeren en het beschikbare netwerk van bedrijven transparant te maken en in te zetten.
- Een bijdrage te leveren aan een efficiënte en effectieve werkgeversbenadering via het WSP.
- Dienstverlening voor gemeenten ontwikkelen op basis van de vraag/behoefte.

Cliëntenvertegenwoordiger door:

- Organisatie te ondersteunen de cliëntenparticipatie te bevorderen.
- Cliënten te informeren over de mogelijkheden inzake garantiebanen.

3.3 Werkgroep en Kwartiermaker

Werkgroep Werkbedrijf

Om de opdrachten van het bestuur uit te voeren wordt een tijdelijke werkgroep geformeerd bestaande uit de Kwartiermaker, een accountmanager, een vertegenwoordiger namens de gemeenten in de regio, het UWV, Promen, Ferm Werk en (een persoon namens) de Manager Werkportaal. De taak is om de werkprocessen rondom het realiseren van de garantiebanen te optimaliseren.

Kwartiermaker

De Kwartiermaker vervult een ondersteunende en verbindende rol. De Kwartiermaker stroomlijnt vanuit deze rol de uitvoering van dit Werkprogramma (zie bijlage 4 voor een uitgebreide functiebeschrijving). Hij/zij doet dit in zeer nauwe samenwerking met alle arbeidsmarktpartners die ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid de werkgeversdienstverlening in dit kader vorm geven (wethouders, accountmanagers gemeenten, UWV, SW-bedrijven, private partijen, cliëntenvertegenwoordigers en andere arbeidsmarktpartners).

Hierbij wordt aangesloten op de bestaande overlegstructuren van het WSP/WIA (zie ook bijlage 3).

Hoofdstuk 4 Organisatie Werkbedrijf en Werkprogramma 2015

4.1 Doelstelling 2015 (en 2016)

In de regio Midden-Holland zijn de in te vullen garantiebanen voor de jaren 2014 tot en met 2016 als volgt verdeeld.

Tabel 3 Verdeling garantiebanen (2014= realisatie) in 2015 en 2016 verdeeld naar sector*

Per sector	2014	2015 en 2016	Totaal ⁵
Marktsector		140	175
Overheid: openbaar bestuur & overheid en onderwijs		60	75
Totaal	50	200	250
Door UWV/gemeenten			
Door UWV	50	70	120
Door gemeenten marktsector		62	62
Door gemeenten overheidssector		28	28
Door Zuidplas		40	40
Totaal	50	200	250

* De aantallen moeten gezien worden als een indicatie.

Een garantiebaan is gemiddeld 25,5 uur per week gedurende een heel kalenderjaar.

In principe kunnen alle werkgevers garantiebanen realiseren (dus ook werkgevers met minder dan 25 werknemers⁶; het criterium is 40.000 verloonde uren per jaar).

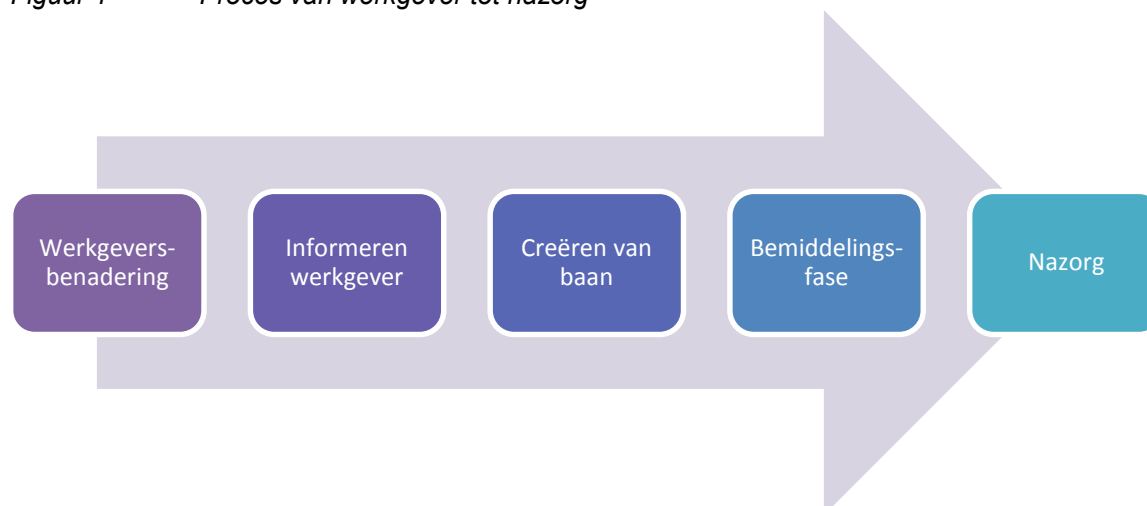
4.2 Het proces van werkgever tot nazorg: matching

In de regio zijn gemeenten individueel verantwoordelijk voor de wijze waarop de banenafpraak zo effectief mogelijk kan worden gerealiseerd. Gemeenten zullen de prestaties periodiek toetsen.

Hieronder worden de processtappen beschreven in relatie tot werkgevers en het realiseren van een match tussen de werkgever en de cliënt (zie ook bijlage 10 voor werkafspraken).

De Kwartiermaker signaleert knelpunten in de hieronder beschreven processtappen met als doel om in samenwerking met de partners, een efficiënt werkproces te realiseren. Op hoofdlijnen ziet het proces er als volgt uit:

Figuur 1 Proces van werkgever tot nazorg



⁵ Zo nodig wordt de taakstelling als gevolg van de uittreding van Zuidplas uit de arbeidsmarktregio Midden-Holland aangepast.

⁶ De quotumheffing/Quotumwet is alleen van toepassing voor werkgevers met > 25 werknemers

4.2.1 Werkgeversbenadering en regionaal marktwerkingsplan

Werkgeversbenadering

Regionaal marktwerkingsplan

Uiteraard is het noodzakelijk om te bepalen binnen welke sectoren de grootste kans is om garantiebanen te realiseren. In dit kader speelt het Marktwerkingsplan van het WSP een centrale rol. In relatie tot de garantiebanen spelen de volgende factoren een aanvullende rol:

- Het aandeel vacatures voor laagopgeleiden (t/m MBO niveau 2: 50% van alle vacatures) is in 2014 ten opzichte van 2013 stabiel gebleven (ondanks de hogere opleidingseisen die ontstaan als gevolg van verdergaande automatisering en mechanisering).
- Deze zijn vooral te vinden in de detailhandel, zakelijke dienstverlening en transport.
- Er ontstaat op de wat langere termijn, als gevolg van de vervangingsvraag vanwege de vergrijzing, een krapte in de technische- en werkingsberoepen.
- Op basis van het landelijk en regionale vastgestelde aantal te creëren garantiebanen per sector, kan een indicatie gegeven worden voor Midden-Holland (zie bijlage 6 voor een overzicht).
- Er zijn bedrijven die goede ervaring hebben met de doelgroep.
- Er zijn bedrijven/sectoren die via CAO's⁷ afspraken maken om garantiebanen te realiseren

Op basis van een analyse van sectoren met kansen, sectoren met CAO-afspraken en bedrijven met goede ervaringen met de doelgroep, dient een shortlist gemaakt te worden van bedrijven die kansrijk zijn voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking.

Actie Kwartiermaker (in nauwe samenwerking met accountmanagers van het WSP met als doel de expertise van het UWV en de SW-bedrijven optimaal te benutten (zowel in de planvorming als de uitvoering)):

- Maak een shortlist van alle potentiële organisaties.
- Maak een 'aanvalsplan' voor de shortlist en ondersteun de uitvoering.

Werkgeversbenadering

Het professionaliseren van de werkgeversbenadering zal alle aandacht krijgen. Dit betekent ondermeer dat:

- Alle partijen die werkgevers benaderen vanuit het perspectief van werkgevers denken.
- Er één gemeenschappelijk boodschap wordt geuit.
- Accountmanagers, klantmanagers, wethouders en andere bestuurders werkgevers meer planmatig benaderen. Dit betekent dat onderling zoveel mogelijk wordt afgestemd wie welke werkgever benadert en dat allen vanuit het gemeenschappelijke belang werken, waardoor alle doelgroepen (en niet alleen de 'eigen cliënten' worden bediend).
- Er in de regio zoveel mogelijk vanuit één uniform 'werkgeversvolgsysteem'⁸ de bevindingen worden vastgelegd. Partijen die een eigen systeem hebben, streven er naar om ook van dit uniforme systeem gebruik te maken.
- De vervolgacties worden doorgegeven aan de verantwoordelijke functionaris.

De Kwartiermaker ondersteunt vanuit zijn/haar rol deze professionaliseringsslag in samenwerking met de uitvoering/coördinator WSP (en in opdracht van het bestuur WSP).

4.2.2 Informatie via één loket: werkgeversservicepunt

Informeren werkgever

Taak

In het huidige Werkgeversservicepunt Midden-Holland (WSP) werken het UWV, Promen en de gemeenten Waddinxveen, Krimpenerwaard en Gouda samen, met als doel om werkgevers te faciliteren om werkzoekenden een baan aan te bieden. De activiteiten van Ferm Werk t.b.v. de gemeente Bodegraven-Reeuwijk zullen hieraan gelinkt worden.

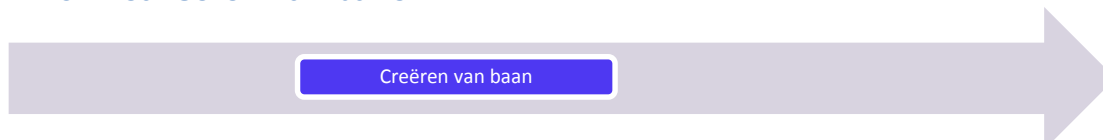
⁷ Het voornemen is dat in elke cao (sector- en bedrijfspcao's) afspraken gemaakt worden rond de instroom van arbeidsgehandicapten.

⁸ Vanuit het WSP is de afspraak dat alle werkgevers worden geregistreerd in WBS. Promen, Ferm Werk en EZ Gouda hebben elk een eigen systeem.

Met ingang van 1 januari 2015 zal het WSP de aanvullende rol krijgen om ook de garantiebanen te realiseren. Het WSP wordt daarom in 2015 verder doorontwikkeld tot het aanspreekpunt voor werkgevers voor informatie, het aanleveren van vacatures en het realiseren van garantiebanen (Bodegraven-Reeuwijk zal bediend blijven worden vanuit WSP Ferm Werk). Er zullen diverse kanalen ingezet worden om werkgevers te informeren. Deze worden in het hoofdstuk 4.9 (communicatie en PR) verder uitgewerkt. (*Actie: Kwartiermaker in samenwerking met coördinator WSP*)).

In 2015 wordt onderzocht hoe de samenwerking tussen EZ, SZ, UWV, SW-bedrijven en onderwijs geïntensiveerd kan worden, zodat een ondernemer niet met verschillende partijen te maken heeft. (*Actie Kwartiermaker in samenwerking met EZ, SZ, UWV, SW-bedrijven en onderwijs*).

4.2.3 Realiseren van banen



De arbeidsdeskundige en de accountmanagers hebben als taak werkgevers te ondersteunen/adviseren om met behulp van jobcarving of -creatie passende banen te creëren afgestemd op de mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking.

Ook worden werkcoaches, klantmanagers en accountmanagers van het WSP getraind om deze vaardigheid te leren, gefinancierd vanuit de middelen Werkbedrijf.

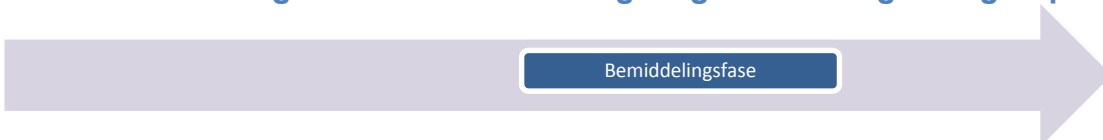
Voor het creëren en werven van werkplekken kunnen ook partijen als Promen en Ferm Werk, uitzendbureaus of re-integratiebedrijven ingezet worden (de bemiddelende instantie(s) verzorgen, indien noodzakelijk, bij voorkeur de begeleiding van de werkgever en de werkzoekende (inclusief nazorg)).

Promen start binnenkort met het project "Bouwen aan een werkende toekomst". Cliënten uit de prioritaire doelgroep (naast anderen met een gemeentelijke uitkering) worden voor dit project aangemeld. Promen zal deze deelnemers, via empowerment en het opdoen van werkervaring, voorbereiden op een garantiebaan (indien zij in het doelgroepenregister staan). In dit kader wordt een accountmanager bij Promen aangesteld die in nauwe samenwerking met de gemeenten en UWV binnen het WSP deze garantiebanen gaat realiseren (Ferm Werk ontvangt in dit kader een bedrag naar rato voor de gemeente Bodegraven-Reeuwijk). Hiermee wordt de expertise, de kennis en de infrastructuur van Promen/Ferm Werk gecombineerd met het netwerk van bedrijven van Promen/Ferm Werk.

Op dit moment wordt zeer nauw samengewerkt met uitzendbureaus. Binnen de regio is in dit kader de subsidieregeling uitzendbureaus van kracht. In 2015 zal nader onderzocht worden hoe deze samenwerking in relatie tot de garantiebanen versterkt kan worden (*Actie Kwartiermaker*).

Als gemeente wordt het goede voorbeeld gegeven, daar waar het gaat om het realiseren van garantiebanen. Daarnaast wordt in gesprek met scholen en onderwijsinstellingen over hun mogelijkheden om garantiebanen te realiseren. (*Actie Kwartiermaker*).

4.2.4 Bemiddelingsfase: indicatiestelling/diagnosestelling/ doelgroepenregister



Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep voor de extra banen behoort. Het UWV zorgt in dit kader voor registratie in het doelgroepenregister. Werkgevers kunnen het UWV vragen of een potentiële werknemer tot de doelgroep behoort. Zij krijgen een reactie binnen 2 dagen.

Voor de indicatiestelling is aanvullend budget vanuit de middelen Werkbedrijf gereserveerd.

Alle cliënten van wie een arbeidsbeperking wordt vermoed en waar nadere diagnose nodig is, worden begeleid door de arbeidsdeskundige (deze is inzetbaar voor de gehele regio Midden-Holland). Ook werkcoaches en het UWV kunnen kandidaten direct op een garantiebaan plaatsen.

Cliënten kunnen via de Werkgeversservicepunten (WSP) naar een garantiebaan toegeleid worden. Daarnaast kunnen er ook kansen zijn in de eigen omgeving van de cliënt of via uitzendbureaus. Tevens kan al via een voorbereidend traject bij SW-bedrijven kansen op werk ontstaan. Als er een potentiële match is, kan er voor de plaatsing van de cliënt gebruik worden gemaakt van het regionaal eenduidige instrumentarium voor arbeidsbeperkten. De werkcoaches van de gemeenten en het UWV bepalen voor welke mensen zij loonkostensubsidie en/of andere ondersteuning (instrumenten) inzetten (elk voor de eigen doelgroep).

4.2.5 Nazorg



In het kader van nazorg kan Jobcoaching ingezet worden.

Verder geldt:

- Gemeenten overwegen individueel al of niet jobcoaching in te kopen.
- Voor mensen met een recht op een gemeentelijke uitkering blijft de werkcoach verantwoordelijk als contactpersoon voor de werkgever en de eventuele nazorg.
- Voor jongeren t/m 27 jaar zonder recht op een gemeentelijke uitkering zal de jongerencoach (zie hierna onder formatie) deze verantwoordelijkheid krijgen. (*actie Kwartiermaker: verder uitwerken/aanvullen met de doelgroep van mensen zonder uitkering en ouder dan 17 jaar*)

4.3 Instrumenten en plaatsingsproces cliënten

4.3.1 Instrumenten

In de regio Midden-Holland zijn diverse instrumenten beschikbaar met als doel mensen met een arbeidsbeperking naar een garantiebaan te leiden. Uitgangspunt hierbij is dat maatwerk aan werkgevers en cliënten wordt gegeven.

Gemeenten in de regio hebben de instrumenten en de voorwaarden zoveel mogelijk op elkaar afgestemd, zodat er voor werkgevers een eenduidig pakket is. In dit kader zijn diverse verordeningen uniform voor de gemeenten Krimpenerwaard, Waddinxveen en Gouda opgesteld (Bodegraven-Reeuwijk wijkt vooralsnog deels af: omdat Ferm Werk in twee arbeidsmarktregio's werkzaam is, zal volledige harmonisatie niet mogelijk zijn).

Op hoofdlijnen betreft dit de volgende instrumenten (in bijlage 7 treft u een totaal overzicht van instrumenten met een toelichting):

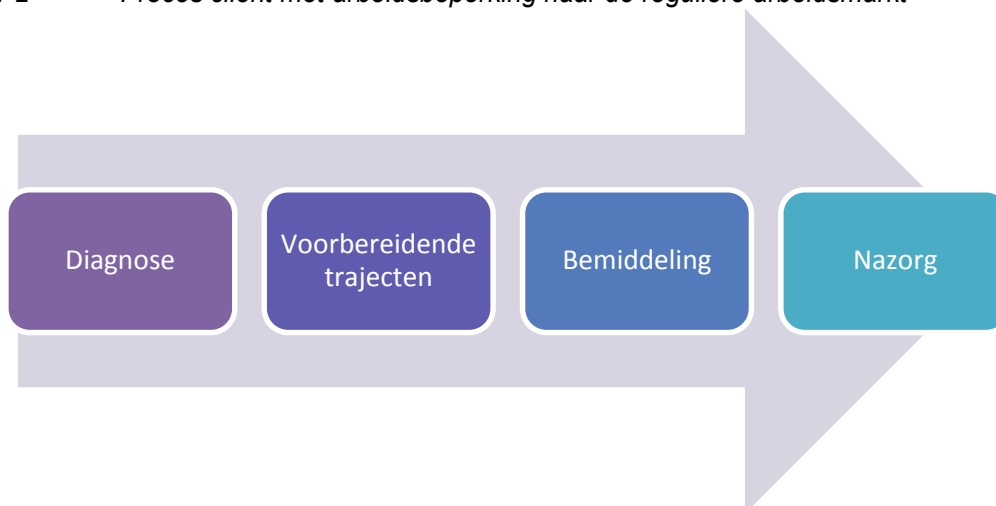
1. Werkervaringsplaats
2. Proefplaatsing
3. (Groeps)detachering
4. Begeleiding naar en tijdens werk
5. Participatieplaats en scholing
6. Beschut Werk
7. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening
8. Uitsplitsing van taken (jobcarving)
9. Jobcoaching⁹
10. No-risk polis (4)
11. Loonkostensubsidie
12. Loonwaardebepaling
13. Werkgeverspremie
14. Uitstroompremie
15. Ondersteuning bij leerwerktraject

Deze instrumenten worden om maat ingezet. Met deze instrumenten worden cliënten met een arbeidsbeperking naar regulier werk begeleid volgens een vast plaatsingsproces.

4.3.1 Plaatsingsproces

In onderstaand schema wordt het plaatsingsproces beschreven, waarmee cliënten met een arbeidsbeperking naar regulier werk worden geleid (zie ook bijlage 10 voor werkafspraken).

Figuur 2 Proces cliënt met arbeidsbeperking naar de reguliere arbeidsmarkt



⁹ Aangetekend dient te worden dat op dit moment er geen afstemming op instrumentniveau kan plaatsvinden met het UWV, omdat zij een landelijke geleide organisatie is, met landelijke richtlijnen. Vanwege deze verschillen is het kabinet voornemens om in 2016 de instrumenten no-riskpolis en jobcoaching weer centraal vorm te geven, waarvoor dan ook een uitname uit het participatiebudget zal volgen.

4.3.3.1 Diagnose



Diagnose

Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak al diverse onderzoeken achter de rug. Soms zijn dit alleen medische onderzoeken, soms ook al arbeidsdeskundige onderzoeken (bijvoorbeeld als cliënten een afwijzing voor de Wajong 2015 hebben gekregen omdat zij nog wel arbeidsvermogen bleken te hebben). Een goede diagnose is essentieel om een goed vervolgtraject aan te kunnen bieden en om geen onrealistische verwachtingen te scheppen.

De contactpersoon arbeidsbeperkten zal bepalen welke instrumenten nodig zijn om een goede diagnose te stellen. Deze zal afhankelijk zijn van het voortraject van de cliënt en kan bestaan uit een indicatiestelling baangarantie bij het UWV, een aanvullend arbeidsdeskundige onderzoek naar de concrete mogelijkheden van een persoon of een uitgebreider diagnosetraject (bijvoorbeeld bij Promen of Ferm Werk (in het test- en diagnosecentrum)) of een ander passend instrument.

4.3.3.2 Voorbereidende trajecten



Vorbereidende trajecten

Na de diagnose kan het vervolgtraject worden ingezet. Dat kan bestaan uit een voorbereidend re-integratietraject waarin werknemersvaardigheden geleerd worden, en gezien wordt in wat voor functie iemand het beste tot zijn recht komt. Waar mogelijk zal er al gedurende het traject ook worden ingezet op directe bemiddeling naar werk. Er kan ook een vervolgtraject plaatsvinden dat meer op het gebied van zorg ligt, bijvoorbeeld in nauw overleg met het sociaal team. Immers, niet alle mensen met een arbeidsbeperking zijn direct inzetbaar voor werk. Als de cliënt later alsnog in staat is de stap te maken naar werk, kan alsnog aan een voorbereidend re-integratietraject worden deelgenomen.

4.3.3.4 Bemiddelingsfase



Bemiddelingsfase

Als een cliënt geschikt is voor de arbeidsmarkt start de bemiddelingsfase. In deze fase wordt de persoon actief bij werkgevers onder de aandacht gebracht, dan wel wordt gezien of er matches mogelijk zijn op beschikbare garantiebanen.

Als er een potentiële match is, kan er in overleg met de werkcoach, voor de plaatsing van de cliënt gebruik worden gemaakt van het regionaal eenduidige instrumentarium voor arbeidsbeperkten (zie ook 4.2.4).

4.3.4.4 Nazorg



Nazorg

Als iemand is geplaatst, wordt deze niet losgelaten. Immers, het gaat om een groep die duurzaam afhankelijk is van de ondersteuning van de gemeente of het UWV. Een deel van de cliënten zal nog een jobcoach hebben die gedurende langere periode regelmatig langskomt op de werkplek. Als iemand met loonkostensubsidie is geplaatst, zal elk jaar de loonwaarde van de cliënt opnieuw moeten worden vastgesteld en daarmee de hoogte van de subsidie. Daarnaast is het belangrijk dat een cliënt én een werkgever zich bij de gemeente of het UWV kan melden als er (nieuwe) knelpunten ontstaan, zodat uitval kan worden voorkomen (zie ook 4.2.5).

De werkcoach bepaalt de inzet van instrumenten.

4.4 Overige formatie, scholing en training

Jongerencoach als aanspreekpunt voor jongeren/ouders uit speciaal onderwijs

Voor de doelgroep VSO/PRO/LWOO leerlingen die van scholen komen en geen baan hebben of opleiding volgen¹⁰ is op regionaal niveau een jongerencoach aangesteld die de bemiddeling naar werk of passende dagbesteding voor deze groep gaat vormgeven. Hij is ook het aanspreekpunt voor jongeren en ouders uit het speciaal onderwijs inzake informatie over alle mogelijkheden richting werk/ondersteuning/school.

Arbeidsdeskundige en speciaal onderwijs en sociale teams

De arbeidsdeskundige neemt deel aan leerlingoverleggen met de scholen (met name VSO/PRO/LWOO) en neemt daarmee de rol over van het UWV en MEE. Het doel is jongeren, waarvan de verwachting is dat zij niet zelfstandig een volwaardige baan kunnen verkrijgen, al vroegtijdig goed in beeld te krijgen en al in deze fase adequate stappen naar werk te faciliteren.

De jongerencoach en arbeidsdeskundige onderhouden in onderlinge afstemming contacten met:

- Het VSO/PRO/LWOO in de gemeenten van de regio Midden-Holland.
- VSO/PRO/LWOO-scholen in gemeenten buiten de regio Midden-Holland die jongeren uit de gemeenten in de regio Midden-Holland opleiden
- VSO/PRO/LWOO-scholen buiten de regio Midden-Holland die jongeren opleiden die in de nabije toekomst weer in de gemeenten van de regio Midden-Holland gaan wonen.
- De sociale teams jeugd en volwassenen.

Specialisatie

Van belang is dat de accountmanagers van het WSP zich specialiseren richting sector, zodat zij de sector die zij bedienen goed kennen en beter kunnen adviseren. Omdat de taakstelling inzake garantiebanen voor de overheidssector en private sector separaat benoemd zijn, lijkt het aan te bevelen de sector overheid door één accountmanager te laten bedienen (*Actie: Kwartiermaker: onderzoek de mogelijkheden*).

Scholing en training

Daarnaast is het van groot belang om de accountmanagers en anderen met werkgeverscontacten goed te trainen in het vraaggericht werken. Hiervoor is budget gereserveerd.

4.5 (ICT-)systemen

Registratie werkzoekenden

Het is belangrijk dat UWV en gemeenten in de regio een kwalitatief goed inzichtelijk bestand opbouwen, waarin de mogelijkheden van mensen uit de doelgroep goed worden beschreven en worden bijgehouden. Een up-to-date bestand bevordert immers een snelle en goede match.

Dit vereist dat UWV en gemeenten bestanden met achtergrondkenmerken opbouwen die binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens beschikbaar komen voor bemiddelende instanties en werkgevers.

Samen met de Programmaraad verkent De Werkkamer nog op welke wijze het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens zo inzichtelijk mogelijk gemaakt en zo mogelijk op termijn ontsloten kan worden voor werkgevers, intermediairs en uitvoerders. Zodra hier meer bekend over is, wordt de werkwijze uitgerold (*Actie: Kwartiermaker*).

¹⁰ Voor deze groep jongeren, die vanwege een handicap of laag IQ te kampen hebben met functiebeperkingen, is het vaak niet mogelijk om zonder ondersteuning op de arbeidsmarkt actief te zijn. Belangrijk instrument daarbij is de realisatie van stageplekken, die mogelijk op termijn kunnen worden omgezet in een betaalde werkplek. De regio zet in op continuering van het ESF-project tot 2020 dat de scholen ondersteunt bij de realisatie van deze plekken. Hiermee hebben scholen extra middelen om jongeren beroepsgerichte scholing en stages aan te bieden en te begeleiden naar een reguliere baan of vervolgopleiding. De scholen die op dit moment aan het ESF-project deelnemen zijn 'De Ark' (VSO cluster 3), 'De Goudse Waarden' (PRO) en 'Het Segment' (PRO). De gemeente spant zich in om in 2016 meer scholen te laten aansluiten. Met deze aanpak worden in de periode 2014-2016 op regionaal niveau 355 jongeren ondersteund. Indien deze jongeren niet van de stage doorstromen naar de werkplek zal de gemeente hen begeleiden naar werk of activering conform de aanpak voor arbeidsbeperkten.

Registratie vacatures

Het is noodzakelijk dat een werkgever, die een vacature, proef- of detacheringsplaats heeft, de bijbehorende taken duidelijk omschrijft en centraal aanlevert. Dit moet op een eenvoudige wijze digitaal georganiseerd worden (*Actie: Kwartiermaker*).

In overleg met de bemiddelaar kan worden gekeken of de taken van de vacature aangepast kunnen worden, zodanig dat deze beter wordt afgestemd op de doelgroep/cliënt.

SR

SR is ondertussen een bekend begrip. In het kader van het realiseren van garantiebanen, lijkt het interessant om na te gaan welke mogelijkheden SR biedt. (*Actie: Kwartiermaker*)

4.6 Huisvesting

De accountmanagers van het WSP werken gedurende enkele dagdelen fysiek op één locatie. In 2015 wordt onderzocht in hoeverre de samenwerking in dit kader tussen Promen, Ferm Werk, het UWV en gemeenten nog verder geïntensiveerd kan worden, met als doel om efficiënter garantiebanen te realiseren en matching tot stand te brengen.

4.7 Monitoring en evaluatie

Het UWV houdt bij hoeveel extra garantiebanen er voor de doelgroep zijn gekomen. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de zogenaamde polisadministratie.

Het aantal banen wordt jaarlijks gemonitord. In 2014 is er een nulmeting uitgevoerd met als peildatum 1 januari 2013.

Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over de periode t/m 2015. Bij de beoordeling gaat het om het aantal extra gerealiseerde banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013.

Het UWV zal periodiek het Werkbedrijf informeren over de voortgang van de realisatie.

Jaarlijks wordt dit programma Werkbedrijf, op basis van een evaluatie, aangepast en ter instemming voorgelegd aan het bestuur van het Werkbedrijf. (*Actie: Kwartiermaker in samenwerking met beleid*)

4.8 Begroting 2015

Voor elk van de 35 Werkbedrijven is er 1 miljoen euro beschikbaar voor de organisatie van het Werkbedrijf. In dit kader gelden de volgende uitgangspunten:

- Er is 1 miljoen euro beschikbaar voor de regio Midden-Holland (in principe voor 2015: € 600.000 en 2016: € 400.000)
- Het bestuur van het Werkbedrijf kan zelf bepalen of het budget over meerdere jaren wordt besteed
- Begroting is opgesteld uitsluitend voor 2015
- In december wordt op basis van een evaluatie van de activiteiten de begroting voor 2016 opgesteld.
- De verdeling per gemeente geschiedt conform verdeelsleutel WWB-bestand per 31 december 2014 (zie bijlage 8 voor uitwerking).

Hieronder treft u de begroting voor 2015 (zie bijlage 9 voor toelichting per begrotingspost).

Tabel 4 Begroting Werkbedrijf 2015

Begroting Werkbedrijf 2015	
Uitgaven	2015
Formatie	
Kwartiermaker ter versterking van WSP en Werkbedrijf (0,6 fte gedurende 9 mnd in 2015 en 12 mnd 2016; 10 mnd in 2017)	€ 25.200
Accountmanager/medewerker SW-bedrijf (1 fte gedurende 6 maanden in 2015 en 12 maanden in 2016 en 2 maanden 2017)	€ 42.000
Co-financiering regionaal jongerencoach (50% € 74.000; (gedurende 10 mnd in 2015 en 12 mnd 2016; 12 mnd in 2017))	€ 30.000
Arbeidsdeskundige (gehele jaar voor de regio Midden-Holland)	€ 60.000
Deskundigheidsbevordering	
Training job-carving	€ 10.000
Ontwikkelruimte/nader te bepalen	
Nader te bepalen	€ 200.000*
Communicatie	
Werkbezoek	€ 1.000
Manifestatie onderwijs en werkgevers	€ 3.000
Regionale managementinformatie (door Gouda in samenwerking met UWV)	€ 5.000
Locus lidmaatschap (vanaf 2016 na evaluatie en go/nogo)	
Onvoorzien	€ 47.200
Totaal uitgaven 2015	€ 423.400
Restant voor 2016 e.v.	€ 576.600
Totaal beschikbaar regio Midden-Holland	€ 1.000.000

*Als compensatie voor de korting op het gemeentefonds

4.9 Communicatie en PR

Communicatie en PR vervullen een belangrijk rol om de garantiebannen te realiseren, om werkgevers zo optimaal mogelijk te faciliteren en werkzoekenden met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk te informeren. Dit thema wordt in dit hoofdstuk uitgewerkt.

4.9.1 Uitgangspunten

In het kader van communicatie en PR gelden de volgende uitgangspunten:

In relatie tot werkgevers:

- Vraag van werkgever staat centraal (waar is behoefte aan)
- Informatie is helder op begrijpelijke wijze gepresenteerd
- Het aanbod is transparant
- De 'coalition of the willing' (zwaan kleef aan principe) is onze prioritaire groep
- De focus ligt vooralsnog op relatief grotere bedrijven (dus geen ZZP'ers)
- De afdeling HRM is de belangrijkste gesprekspartner (voor bedrijven die geen HRM'er in dienst heeft is dit de algemeen directeur)
- Ondernemersverenigingen worden zoveel mogelijk betrokken bij activiteiten

In relatie tot cliënten

- Neem onzekerheid weg
- Informatie is helder op begrijpelijke wijze gepresenteerd

4.9.2 Activiteiten (inclusief communicatieactiviteiten)

De Kwartiermaker heeft als taak om in het kader van het realiseren van garantiebanen de hieronder beschreven activiteiten in overleg met arbeidsmarktpartners nader uit te werken en met een team van professionals, als procesbegeleider, te realiseren.

De activiteiten zijn aanvullend/overlappend aan de activiteitenplanning 2015 uit het Werkprogramma WSP Midden-Holland 2015. Het een en ander wordt dus ook in nauwe samenwerking met het WSP uitgevoerd (de Kwartiermaker sluit in dit kader dan ook aan bij het WSP accountmanagersoverleg).

Tabel 5 Activiteiten in relatie tot Werkbedrijf

Onderwerp	Activiteiten (inclusief communicatieactiviteiten)
Acquisitieactiviteiten	
Afspraken	Maak en monitor afspraken, in samenwerking met de desbetreffende professionals, tussen gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties over de werving en invulling van vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking.
Shortlist	Stel een long- en shortlist op van werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking plaatsen (op basis van gegevens van het UWV, Promen en de gemeenten; deze lijst met 'coalition of the willing' is de prioritaire groep in het kader van de werkgeversbenadering). Stem deze shortlist met een voorstel af met wethouders, werkgeversvertegenwoordigers en WSP.
Acquisitieplan	Ondersteun het WSP en andere betrokkenen bij het opstellen van een acquisitieplan en planning om werkgevers te benaderen in relatie tot garantiebanen(UWV, Promen, accountmanagers, wethouders, EZ)
Bijeenkomst werkgevers	Organiseer de 'Coalition of the Willing' en laat deze werkgevers hun ervaringen delen.
Uitzendbureaus/re-integratiebureaus	Stel vast of, en zo ja hoe Uitzendbureaus en/of re-integratiebureaus meer betrokken kunnen worden en voer dit uit.
Ambassadeurs	Ga de mogelijkheden van ambassadeurs (ervaringsdeskundigen met een beperking die werkgevers informeren over de mogelijkheden) na.
Best practices	Inventariseer periodiek best practices en verspreid deze.
Organisatie	
Vergadering	Organiseer werkgroepvergaderingen
Startbijeenkomst	Organiseer een startbijeenkomst (in samenwerking/overleg met partners) voor organisaties van overheid/scholen/onderwijsinstellingen met toelichting garantiebanen, werkbedrijf en cao's, wat kunnen organisaties van de gemeenten verwachten (instrumenten, accountmanager, (jongeren)coach), mogelijkheden job-carving, waar hebben organisaties aanvullend behoefte aan, voor welke functies zien zij mogelijkheden
Uitvoering	Signaleer knelpunten in de uitvoering van het proces van werkgever tot nazorg met als doel een efficiënt werkproces (in samenwerking met de professionals van de gemeenten/WSP's).
	Signaleer knelpunten rondom het uitvoeringsproces van de arbeidsbeperkte richting werk met als doel een efficiënt werkproces (in samenwerking met de professionals van de gemeenten/WSP's).
Taakverdeling	Ga na of een bestaande accountmanager de specifieke sector overheid toebedeeld moet worden en ondersteun de organisatie in dit kader.
Methode aanleveren vacatures	Realiseer een methode opdat een werkgever, die een vacature, proef- of detacheringsplaats heeft, de bijbehorende taken duidelijk omschrijft en centraal aanlevert.
SROI	Ga de mogelijkheden van SROI na en faciliteer de beleidsontwikkeling en uitvoering.
Samenwerking	Lever een bijdrage in het onderzoek in hoeverre de samenwerking in relatie tot het WSP tussen Promen, Ferm Werk, het UWV en gemeenten nog verder geïntensiveerd kan worden.
Instrumenten	Bewaak en ondersteun de professionals in de verdere harmonisatie van instrumenten op het niveau van de arbeidsmarktregio Midden-Holland
Klantvolgsysteem	Ondersteun het optimaliseren van het gebruik van een werkgeversklantvolgsysteem (bestuurlijk en uitvoering)
Bijeenkomst wethouders/werkgevers	Organiseer op verzoek bijeenkomsten met wethouders en werkgevers.
Professionalisering	Draag bij aan het professionaliseren van het Werkgeversservicepunt als

	uitvoeringsorganisatie van het Werkbedrijf.
Evaluatie	Evalueer activiteiten en stel de begroting en jaarprogramma 2016 op.
Verbetercyclus	Signaleer knelpunten en los deze, in afstemming/samenwerking met partners op.
Communicatie	
Dienstverlening werkgevers	Stel overzicht van de dienstverlening/instrumenten aan werkgevers op en maak deze transparant via website, brochure enz.
Dienstverlening cliënten	Maak het aanbod voor mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens inzichtelijk

Bijlages

Bijlage 1 Artikel 1 en 2 Besluit van 4 september

ARTIKEL I

In hoofdstuk 2 van het Besluit SUWI wordt na artikel 2.2 een artikel ingevoegd, luidende:

- **Artikel 2.3 Samenwerking met werknemers- en werkgeversverenigingen**
- 1. De bestuursorganen en organisaties, genoemd in artikel 10a van de Wet SUWI, maken afspraken over de wijze van betrokkenheid van die organisaties bij de samenwerking van de bestuursorganen, bedoeld in de artikelen 9 en 10 van de Wet SUWI.
- 2. De afspraken, bedoeld in het eerste lid, zien in ieder geval op:
 - a. de samenwerkingsvorm en inrichting van het samenwerkingsverband, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan de inrichting van het bestuur, de regeling van het voorzitterschap, en de taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen;
 - b. de wijze waarop de betrokken colleges van burgemeester en wethouders het voorzitterschap van het bestuur verzorgen;
 - c. de wijze waarop de regionale uitvoering van de gemaakte afspraken wordt geregeld en de wijze waarop wordt aangesloten bij de bestaande regionale samenwerking;
 - d. de wijze waarop wordt omgegaan met de afzonderlijke van toepassing zijnde verordeningen die door de afzonderlijke gemeenteraden zijn vastgesteld op grond van de artikelen 6, tweede lid, 8a en 47 van de Participatiewet;
 - e. de wijze waarop inzicht wordt geboden in de registratie van werkzoekenden met behulp van de elektronische voorzieningen, bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Wet SUWI;
 - f. de wijze waarop namens de colleges van burgemeester en wethouders taken op grond van artikel 7 van de Participatiewet worden uitgevoerd in het samenwerkingsverband in relatie tot de uitvoering van de andere taken op grond van artikel 7 van de Participatiewet, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan de verantwoording aan de afzonderlijke gemeenteraden;
 - g. de wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht;
 - in relatie tot de bestaande structuur op grond van de Wet SUWI, waaronder tenminste wordt verstaan de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt;
 - h. de wijze waarop de financiële betrokkenheid van werkgevers wordt geregeld; en
 - i. eisen waaraan een methode ter vaststelling van de loonwaarde als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet voldoet.
- 3. Het samenwerkingsverband stelt een marktbeperkingsplan op, waarin een beschrijving wordt gegeven van de kenmerken van de personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen, in de regio, de mogelijkheden van die personen, waarin een analyse is opgenomen van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of kunnen worden gecreëerd en waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze van aanlevering en bemiddeling van die personen.
- 4. Het samenwerkingsverband draagt iedere twee jaar, te beginnen in 2016, zorg voor een evaluatie van de samenwerking.

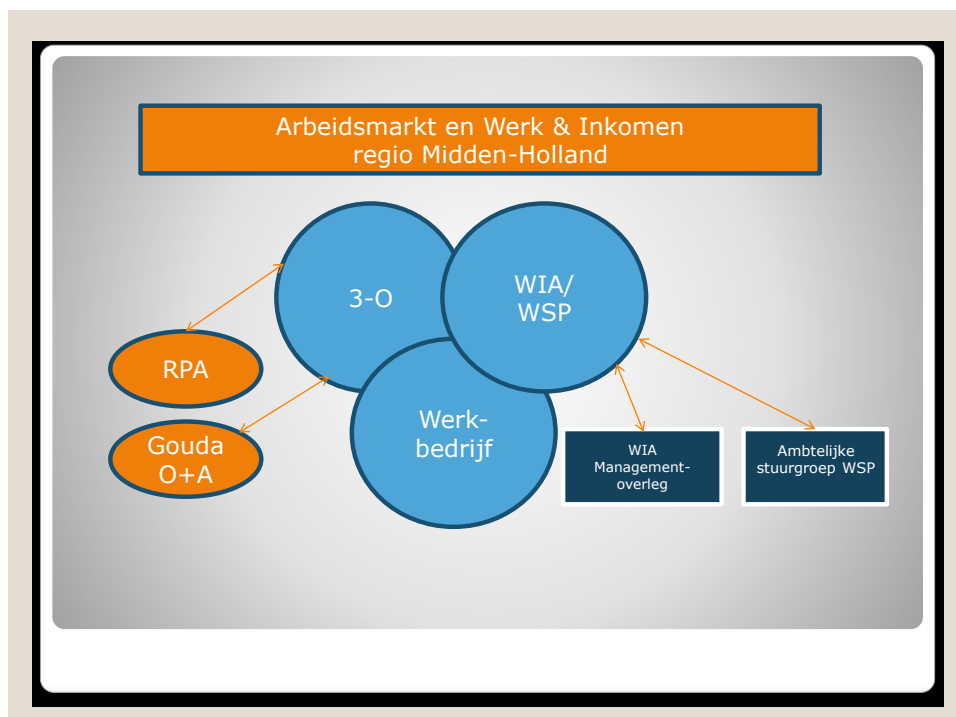
ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Bijlage 2 Bestuurssamenstelling Werkbedrijf Midden-Holland

Functie	Deelnemer
Bodegraven-Reeuwijk	Martien Kromwijk
Krimpenerwaard	Jan Vente
Waddinxveen	Martijn Vroom
Gouda	Rogier Tetteroo
VNO-NCW	Monique Verdier
Uitzendbranche	Marieke Kreuzen
VNO/NCW	Peter Lenards
Krimpenerwaard	Vacature
Gouda Onderneemt	Peter Grol
FNV	Hans Spigt
CNV	Stanley Ramkhelawan
Cliëntenraad	Lotte Kleene
Beroepsonderwijs	Otto Jelsma
VSO/PRO	Arjan Koops
UWV Werkbedrijf	Rob Plas
Promen	Frank Rossel
Ferm Werk	Marco Wilke
SBB	Marijke Heijne

Bijlage 3 Samenwerkingsverbanden arbeidsmarkt Midden-Holland



In deze samenwerkingsverbanden werken partijen in wisselende samenstelling aan verschillende doelstellingen. In onderstaande tabel wordt het een en ander in beeld gebracht.

Overleggen Werk & Inkomen en Arbeidsmarkt regio Midden-Holland, doelstelling en linking-pin

Naam overleg	Doelstelling	Linking-pin
WSP/ WIA	• Uitvoeren van de Participatiewet. • 3D en aansluiting arbeidsmarkt. • Planvorming en uitvoering van activiteiten met behulp van regionale middelen (ESF en andere incidentele middelen vanuit sectorfondsen/O&O-fondsen voor de regionale arbeidsmarkt) op een effectieve en efficiënte wijze. • Integrale samenwerking jongeren in relatie naar werk (preventie en bestrijding jeugdwerkloosheid). • Transparante werkgeversdienstverlening die op een effectieve en efficiënte wijze georganiseerd is, zodat mensen met een uitkering bij reguliere werkgevers aan het werk gaan. • Toeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar de garantiebannen.	Regionaal Management-overleg WIA Ambtelijke Stuurgroep WSP
Werkbedrijf	• Realiseren van garantiebannen in de regio Midden-Holland (voor mensen met een arbeidsbeperking). • Uniformeren van instrumenten in het kader van de werkgeversdienstverlening rondom de garantiebannen. • Uitvoeren van Werkprogramma 2015-2016.	3-O WIA/WSP
3-O	• Uitvoeren van het Werkprogramma 2015-2016 met projecten/activiteiten die inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en die bijdragen aan het oplossen van knelpunten.	Betrokken organisaties
RPA	• Beschikbaar stellen van arbeidsmarktinformatie en informatie-uitwisseling. Bedienen van netwerk van werkgevers.	3-O Werkbedrijf WIA/ WSP
Programma Onderwijs en arbeidsmarkt Gouda	• De aansluiting en de samenwerking tussen het onderwijs-bedrijfsleven en gemeente Gouda is gerealiseerd in nauwe samenwerking met het lokale bedrijfsleven.	3-O

Bijlage 4 Functiebeschrijving Kwartiermaker

Concept Functiebeschrijving Kwartiermaker Werkbedrijf regio Midden-Holland

In de regio Midden-Holland is het Werkbedrijf in ontwikkeling. Instrumenten zijn in de regio deels geharmoniseerd, afspraken tussen gemeenten en het UWV zijn grotendeels gemaakt, het regionaal marktbeveiligingsplan is gereed en diverse werkafspraken met arbeidsmarktpartners zijn gemaakt. Het Werkbedrijf moet verder georganiseerd en geprofessionaliseerd worden. In dit kader zijn wij daarom op korte termijn op zoek naar een Kwartiermaker.

Functieomschrijving

De Kwartiermaker vervult een ondersteunende en verbindende rol bij de verdere ontwikkeling, realisatie en versterking van het regionaal Werkbedrijf.

De Kwartiermaker stroomlijnt vanuit deze rol de uitvoering van het Plan van aanpak + Werkprogramma. Hij/zij doet dit als procesbegeleider in zeer nauwe samenwerking met de professionals in arbeidsmarkt, die ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid de werkgeversdienstverlening vorm geven en de garantiebanen realiseren.

De Kwartiermaker ondersteunt de accountmanagers en gaat samen met hen en andere arbeidsmarktpartners aan de slag om bedrijven te activeren en beweging te genereren, met als resultaat dat de afgesproken garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd.

Daarnaast heeft de Kwartiermaker een ondersteunende taak om vanuit zijn/haar rol een bijdrage te leveren aan het verder professionaliseren van het Werkgeversservicepunt als uitvoeringsorgaan van het Werkbedrijf

Als Kwartiermaker werkt je aan de opdracht van het regionale bestuur Werkbedrijf. In dit kader ben je direct aanspreekpunt voor de bestuursleden. Functioneel val je direct onder de wethouder Sociale Zaken van de gemeente Gouda (tevens voorzitter van het bestuur Werkbedrijf). Je werkt nauw samen in een team met een arbeidsdeskundige, een jongerencoach en accountmanagers van de gemeenten, het UWV en het SW-bedrijf. Je legt de verbinding met andere arbeidsmarktpartners in het complexe werkveld 'arbeidsmarkt'. Hierbij werk je ondermeer nauw samen met de afdelingen beleid van de verschillende gemeenten in de regio Midden-Holland, met de regionale SW-bedrijven en met scholen. Verder zijn de bestuurders van gemeenten en grote bedrijven je gesprekspartner.

De Kwartiermaker realiseert in dit kader de volgende resultaten:

1. Draagt bij, in samenwerking met arbeidsmarktpartners, aan het afgesproken aantal garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.
2. Maakt en monitoort afspraken tussen gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties over de werving en invulling van vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking.
3. Voert het plan van aanpak en marktbeveiligingsplan gericht op de garantiebanen uit en stroomlijnt in dit kader, in afstemming met wethouders en accountmanagers, de werkgeversbenadering.
4. Ondersteunt één publiek aanspreekpunt in de regio waar vraag en aanbod van vacatures en werkzoekenden inzichtelijk is.
5. Draagt bij aan het professionaliseren van het Werkgeversservicepunt als uitvoeringsorganisatie van het Werkbedrijf.
6. Evalueert activiteiten en stelt de begroting en het jaarprogramma op.
7. Signaleert knelpunten en lost deze, in afstemming/samenwerking met partners op.

Functie-eisen

Aan de kandidaat wordt de volgende eisen gesteld. Hij/zij:

- Heeft zeer sterke affiniteit met het bedrijfsleven.
- Heeft kennis van de verhoudingen en het speelveld binnen de regionale arbeidsmarkt en Werk & Inkomen (bij voorkeur van de regio Midden-Holland).
- Heeft kennis en ervaring op het gebied van bestuurlijk en organisatorische verhoudingen binnen de gemeentelijke overheid.
- Heeft kennis van de wet- en regelgeving inzake Werk & Inkomen en arbeidsmarkt.
- Beschikt over uitstekende sociale vaardigheden en je bent in staat om goed te schakelen tussen gemeenten en andere stakeholders.
- Is in staat tot het realiseren van draagvlak.
- Is een gesprekspartner voor directies van grote bedrijven en van bestuurders.

- Is een echte netwerker en heeft verbindende kwaliteiten om partijen met uiteenlopende belangen mee te krijgen in gezamenlijke doelen..
- Is samenwerkingsgericht.
- Heeft een sterke externe oriëntatie om kansen die zich voordoen optimaal te benutten.
- Neemt initiatieven en werkt planmatig.
- Heeft een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke verhoudingen.
- Heeft uitstekende mondelinge en schriftelijke vaardigheden.
- Is in staat managementinformatie te verzamelen en een rapportage op te stellen;

Bijlage 5 Intentieverklaring Regionaal Werkbedrijf Midden-Holland

INTENTIEVERKLARING REGIONAAL WERKBEDRIJF MIDDEN-HOLLAND

Partijen, bestaande uit (sociale) partners, lokale overheden en UWV in arbeidsmarktregio Midden-Holland betreffende de vorming van en samenwerking in het Regionaal Werkbedrijf Midden-Holland,

nemen in overweging dat:

- Op basis van het sociaal akkoord, d.d. 11 april 2013 tussen het kabinet en sociale partners met ingang van 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht is geworden.
- Als onderdeel van de Participatiewet (sociale) partners, lokale overheden en UWV zich per arbeidsmarktregio in een regionaal Werkbedrijf organiseren.
- In de regio Midden-Holland de marktsector en de overheidssector de opdracht heeft om garantiebanen te realiseren

maken de volgende afspraken: Het bestuur van het werkbedrijf heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- Heeft een inspanningsverplichting om, door het motiveren en stimuleren van de marktsector en overheidssector, de door de Sociale Partners afgesproken aantallen garantiebanen te realiseren.
- Stelt de kaders en draagt zorg voor (beleids)afspraken en harmonisatie van instrumenten zodat werkgevers optimaal gefaciliteerd worden bij het realiseren van het afgesproken aantal garantiebanen en het plaatsen van werkzoekenden.
- Stelt het jaarprogramma op en de daarbij behorende begroting (op basis van het marktbeveiligingsplan).
- Monitoort de resultaten.
- Signaleert kansen en bedreigingen, zet de richting uit voor oplossingen en de bestuurleden werken aan het nakomen van de gemaakte afspraken.

Het bestuur van het werkbedrijf mandateert de voorzitter om namens het bestuur, binnen de vastgestelde begroting en het vastgestelde programma, beslissingen te nemen in relatie tot de uitvoering van de bestuursbesluiten.

Het afgesproken aantal te realiseren garantiebanen in de regio Midden-Holland is conform onderstaande tabel (dit is inclusief Zuidplas).

Garantiebanen Midden-Holland	2015 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Marktsector	175	113	100	113	125	125	125	125	125	125	1250
Overheid	75	40	29	29	29	29	29	29			288
Totaal	250	153	129	141	154	154	154	154	125	125	1538

In bijlage 1 is het Plan van Aanpak Werkbedrijf Midden-Holland beschreven. (inclusief het werkprogramma 2015 met de bijbehorende begroting). Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van deze intentieverklaring (evenals het jaarlijks op te stellen werkprogramma).

Handtekening alle partijen: nog in te vullen

Bijlage 6 Aantal garantiebanen totaal en per sector

Voor de arbeidsmarktregio Midden-Holland moeten er tussen 2014 en 2016 250 garantiebanen gerealiseerd worden (op basis van de huidige arbeidsmarktregio).

Sector	Garantiebanen Nederland	Garantiebanen Midden-Holland
Marktsector	14.000	175 (1,25% van landelijk)
Overheidssector (incl. onderwijs)	6.500	75 (1,15 % van landelijk)

Garantiebanen in Midden-Holland per sector

Op basis van het landelijk en regionale vastgestelde aantal te creëren garantiebanen zijn in onderstaande tabel de doelstellingen voor Midden-Holland als indicatie per sector weergegeven.

Sector	Garantiebanen Midden-Holland 2014-2016
Landbouw, bosbouw en visserij	3
Industrie	21
Bouwnijverheid	9
Handel	35
Vervoer en opslag	9
Horeca	9
Informatie en communicatie	5
Financiële dienstverlening	6
Verhuur en onroerend goed	3
Specialistische zakelijke diensten	13
Verhuur en overige zakelijke diensten	19
Gezondheids- en welzijnszorg	35
Cultuur, sport en recreatie	4
Overige dienstverlening	4
Totaal	175
Openbaar bestuur en overheid	37
Onderwijs	38
Totaal	75

Target Overheid

Overheid is een breed begrip. De organisaties die in de regio Midden-Holland behoren tot de definitie van Overheid en verantwoordelijk zijn om 75 banen t/m 2016 te realiseren worden in onderstaande tabel geïnterpreteerd. Er wordt een inschatting gegeven van de mogelijke targets per subsector (inclusief Bodegraven-Reeuwijk en Zuidplas)

Tabel Target garantiebanen per subsector overheid (nog in en aan te vullen door de Kwartiermaker)

Overheid	Aantal organisaties	Aantal medewerkers	Realisatie t/m 2014	Target garantiebanen 2015-2016
Gemeenten	Gouda* Waddinxveen Krimpenerwaard Bodegraven-Reeuwijk Zuidplas			
Openbaar bestuur	Waterschappen ISMH ODMH Groenalliantie RDOG Enz.			
Onderwijs	Nog in te vullen			
Totaal				75

* De afdeling P&O van de gemeente Gouda maakt een inventarisatie met mogelijkheden om additionele arbeidsplaatsen (inclusief garantiebanen) binnen de gemeente te creëren. Hiertoe wordt op dit moment een plan van aanpak uitgewerkt.

Bijlage 7 Instrumenten met een korte toelichting

Instrument	Doel	Doelgroep	Toelichting
Werk-ervarings-plaats	Opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of leren functioneren in een arbeidsrelatie	Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Te beschouwen als stage. Met behoud van uitkering. Geen verdringing. Schriftelijke overeenkomst (doel, duur, begeleiding) Maximaal 6 maanden. Vergoeding van noodzakelijke on-/reiskosten
Proef-plaatsing	Kortdurende periode waarin de loonwaarde wordt vastgesteld. Onderzoeken of de functie geschikt is voor de kandidaat.	Arbeidsbeperkten; Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt	Tijdelijke plaatsing voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor een (garantie-)baan Met behoud van uitkering; niet in dienst van werkgever. Intentie werkgever: contract van min. 6 maanden voor min. hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing. Geen verdringing
(groeps-) Detachering	Opdoen van werkervaring	Arbeidsbeperkten (via Promen); Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (via uitzendbureaus)	Het uitlenen van werknemers aan een derde partij. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in schriftelijke overeenkomsten.
Begeleiding naar en tijdens werk	Begeleiding om aan het werk te komen en/of te blijven	Arbeidsbeperkten; Brede doelgroep	Hieronder wordt begrepen: Diagnose instrumenten; Werk- en re-integratietrajecten; Te maken kosten ter ondersteuning van trajecten.
Beschut Werk	Bevorderen uitstroom naar (op termijn) regulier werk	Arbeidsbeperkten, die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken in een traject voor arbeidsbeperkten.	Beschut werken binnen (bij Promen) voor personen die zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Werken met loonkostensubsidie. Beloning: max. 100% WML wachttijdst Beschut Werk
Aanpassing werkplek, vervoers-voorziening	Bevorderen aan het werk te komen dan wel te blijven	Arbeidsbeperkten	Bv. aangepaste stoel, bureau, machine. Bv. aanpassing van de auto, kilometervergoeding, begeleiding van reizen met OV.
Uitsplitsing van taken (jobcarving)	Creëren van (garantie-) banen	Arbeidsbeperkten; Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Mogelijkheden van het opsplitsen van bestaande functies in simpele en moeilijke taken, en realiseren van taken die als zelfstandige baan kunnen worden weggezet.
Jobcoaching	Begeleiden werknemer naar situatie van zelfstandig werken bij reguliere werkgever.	Arbeidsbeperkten; mensen met lange afstand tot de arbeidsmarkt	<u>Jobcoach</u> : een vast aanspreekpunt (en oplosser) voor arbeidsgehandicapten en structureel functioneel beperkten bij problemen in/op het werk.
No-risk polis	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten Alleen voor doelgroep banenafpraak in	Dekking van het risico van ziekteverzuim dekt voor een werkgever die iemand met een arbeidsbeperking met loonkostensubsidie in dienst heeft.

		2015	
Loonkosten-subsidie	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten. Een persoon moet behoren tot de doelgroep, niet in staat zijn het WML te verdienen, en kunnen werken, er is een (garantie-)baan, en de loonwaarde is bepaald.	Financiële compensatie voor de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet
Loonwaarde-bepaling	Bepalen omvang van de financiële compensatie van de werkgever voor het verlies aan productiviteit.	Arbeidsbeperkten (die niet het WML kunnen verdienen) voor wie een reguliere baan (garantiebaan) is gevonden en die in proefplaatsing daar aan het werk zijn.	Een methode om de loonwaarde te bepalen binnen landelijk vastgestelde kaders Verplicht: 1 en dezelfde methodiek in een arbeidsmarktregio. Gekozen: methodiek van Dariuz. Gevalideerde methode, die goed scoort, in omliggende regio's wordt gebruikt, zelf toe te passen is
Werkgevers-premie	Bevorderen uitstroom naar werk.	'Kwetsbare' of 'Zeer kwetsbare' personen (cf. Europese regelgeving iz staatssteun)	Financiële prikkel (compensatie) voor werkgevers om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen.
Uitstroom-premie	Bevorderen uitstroom uit de uitkering naar werk.	Langdurig werklozen (>= 12 maanden uitkering) ouder dan 27 jaar die uitstromen uit uitkering naar dienstverband van minimaal zes maanden.	Financiële tegemoetkoming van € 350,- om te voorzien in de kosten in de eerste maanden van het werkzame leven (denk aan: werkschoenen, reiskosten, passende kleding).
Ondersteuning bij leerwerk traject	Vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.	Personen van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, die dreigen uit te vallen uit school. Personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald NB. Bijstands-gerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten.	Het college kan ondersteuning bij leerwerktrajecten aanbieden aan jongeren zonder startkwalificatie die middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Soort werkervaringsplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bijlage 8 Verdeelsleutel begroting 2015

Verdeelsleutel op basis van WWB-bestand	Gouda	Waddinx- veen	Krimpener- waard	B-R	Totaal
WWB-bestand per 1 januari 2015 (inclusief IOAW en BBZ startend levensonderhoud)	1581	272	649	228	2730
Verdeelsleutel in percentage per gemeente	57,9	10,0	23,8	8,4	100

Beschikbaar per gemeente op basis van verdeelsleutel	Gouda	Waddinx- veen	Krimpener- waard	B-R	Totaal
Indicatiestelling en training on the job (totaal € 210.000)	€ 121.615	€ 20.923	€ 49.923	€ 17.538	€ 210.000
Uren regionaal jongerencoach (totaal 32 uur per week)	19	3	8	3	32,00
Uren arbeidsdeskundige (totaal 36 uur per week)	21	4	9	3	36,00
Accountmanager/medewerker SW-bedrijf (totaal € 56.000)	€ 51.323			€ 4.677	€ 56.000

Bijlage 9 Toelichting begroting 2015

Formatie

Er zijn een Kwartiermaker (0,6 fte), een Arbeidsdeskundige (1 fte), een Jongerencoach (1 fte) en een Accountmanager Promen (1 fte) begroot. Deze formatie functioneert, samen met de Accountmanagers, als team met een (te ontwikkelen) complementaire taakafbakening en zij werken allen voor de gemeenten in de regio Midden-Holland. Op hoofdlijnen:

- De functie van de Kwartiermaker wordt in bijlage 4 nader omschreven.
- De Accountmanager Promen realiseert garantiebanen binnen het eigen netwerk en leidt cliënten die via de businesscase instromen naar banen in het reguliere bedrijfsleven. Ferm Werk ontvangt een bedrag naar rato voor een nader te bepalen activiteit voor Bodegraven-Reeuwijk.
- De Jongerencoach begeleidt voormalige VSO/PRO/LWOO-leerlingen en andere werkzoekenden uit de kwetsbare doelgroep met een arbeidsbeperking die nog geen baan hebben bij het vinden van werk of passende dagbesteding (50% co-financiering vanuit ESF).
- De Arbeidsdeskundige stelt de arbeidsdiagnoses, verricht een loonwaardebepaling, begeleid een uitkeringsaanvraag en zet passende instrumenten in.

De Jongerencoach en Arbeidsdeskundige werken beiden regionaal. Het voorstel is dat gemeenten van hun diensten gebruik kunnen maken naar rato van het aantal WWB'ers per gemeente per 1 januari 2015. Beiden zijn in dienst bij de gemeente Gouda en de dagelijkse aansturing wordt gedaan door de Manager Werkportaal.

Ontwikkelruimte en deskundigheidsbevordering

Het voorstel is een deel van de middelen te reserveren voor nader te bepalen instrumenten. Werkcoaches en/of accountmanagers kunnen een training volgen om werkgevers te adviseren inzake jobcarving.

De middelen uit deze twee begrotingsposten zullen naar rato bij de verschillende gemeenten ingezet worden. Het voorstel is dus het aantal WWB'ers per gemeente als basis te nemen voor de verdeelsystematiek.

Communicatie en PM

- Bestuurders e.a. brengen periodiek een werkbezoek bij een in dit kader 'excellerende' werkgever en/of regio.
- Onderwijs (VSO/PRO/LWOO) organiseren een bijeenkomst met hun netwerk van werkgevers met als doel de garantiebanen te promoten
- Regio voorzien van actuele informatie/managementinformatie door de gemeente Gouda (in samenwerking met het UWV).
- Locus. Dit is een organisatie die op landelijk niveau contracten afsluit met grote ondernemers, die een landelijk/regionaal netwerk hebben van bedrijven, met als doel banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Als regio kan via een lidmaatschap hiervan gebruik worden gemaakt (Promen en Ferm Werk hebben in 2015 een lidmaatschap; vanaf 2016 kan de regio gebruik maken van een regionaal lidmaatschap ten bedrage van € 20.000).

Bijlage 10 Regionale afspraken dienstverlening arbeidsbeperkten Participatiewet

1. Opdrachtnemer

1. Opdrachtnemer in deze is de gemeente Gouda, afdeling Werkportaal, die met middelen vanuit het Werkbedrijf voor de samenwerkingsgemeenten Waddinxveen , Krimpenerwaard en Bodegraven – Reeuwijk de begeleiding en bemiddelen van de nieuwe doelgroep arbeidsbeperkten uitvoert.
2. Het afdelingshoofd van Werkportaal heeft voor uitvoering van onderstaande afspraken een arbeidsdeskundige en een regionale jongerencoach (VSO/PRO) aangesteld. Zij zijn de aanspreekpunten voor de uitvoering in de regio en verrichten het merendeel van de hieronder beschreven werkzaamheden.
3. Om de begeleiding evenredig over de deelnemende gemeenten te organiseren en beheersbaar te houden worden de uren van genoemde medewerkers verdeeld per gemeente conform de in het 'plan van aanpak werkbedrijf en werkprogramma 2015' vastgestelde verdeelsleutel (zie bijlage 8). De begeleiding is gelimiteerd aan de beschikbare uren.
4. De kosten voor de uitvoering van onderstaande afspraken, naast afgesproken inzet van de genoemde medewerkers, zijn voor rekening van de woongemeente.

2. Definitie doelgroep

1. Arbeidsbeperkten worden in de overeenkomst gedefinieerd als personen die onder de verantwoordelijkheid van de Participatiewet en waarvan het UWV heeft geconstateerd dat ze door een arbeidsbeperking niet het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. Het UWV legt dit vast in een indicatie banenafpraak.
2. Personen die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren en om een andere reden reeds in het doelgroepenregister zijn opgenomen behoren, in aanvulling op lid 1, ook tot de doelgroep arbeidsbeperkten.

3. VSO PRO

1. Er wordt nauw samengewerkt met de VSO en PRO-scholen om voor personen uit de doelgroep van wie verwacht wordt dat ze in aanmerking komen voor een aanvraag indicatie banenafpraak tot een 'warme overdracht' naar werk of naar inkomensondersteuning te komen
2. De potentiële doelgroep wordt actief benaderd aan de voorkant (school) en het plan van aanpak wordt bepaald samen met de school. Per casus zal de rol en verantwoordelijkheid van school, opdrachtnemer en cliënt samen bepaald worden.
3. Een bijstandsaanvraag wordt, net als een formeel verzoek tot ondersteuning, altijd gedaan bij de woongemeente. Deze aanvraag kan niet worden gedaan door opdrachtnemer en moet door de cliënt en/of zijn belangenbehartiger gedaan worden.
4. Opdrachtnemer is de verbindende schakel tussen de regionale scholen en de samenwerkingsgemeenten voor deze doelgroep.

4. Taken woongemeente

1. De woongemeente van betrokkene wijst één medewerker als casemanager van betrokkene aan waar de opdrachtnemer effectief mee kan schakelen.
2. Deze medewerker neemt de formele besluiten en verricht de technische handelingen die alleen door de woongemeente zelf gedaan kunnen worden. Zoals bijvoorbeeld het toekennen en verstrekken van loonkostensubsidie en het afgeven van de benodigde beschikkingen.
3. Dit vereist van de woongemeente dat zij hun systemen en werkwijze ingericht hebben op het verstrekken van deze instrumenten.
4. Een aangewezen medewerker van de woongemeente ondertekent (kan dezelfde persoon als hierboven zijn) het participatieadvies en de in te zetten instrumenten en besluit in samenspraak met opdrachtnemer of het zinvol is om betrokkene te bemiddelen naar werk.

5. Voorselectie indicatie banenafpraak en participatieadvies

1. De opdrachtnemer verzorgt een voorselectie van personen die mogelijk tot de doelgroep behoren en een reële kans hebben op een indicatie banenafpraak.
2. De opdrachtnemer verzorgt de aanvraag van een indicatie banenafpraak

3. De woongemeente kan, naast instromers uit het VSO/PRO onderwijs, bij de opdrachtnemer ook andere personen aanmelden om, via een indicatie banenafspraken, te bepalen of zij tot de doelgroep van deze afspraken behoren.
4. De opdrachtnemer brengt, na ontvangst van de indicatie van het UWV, een participatieadvies uit, dat is opgesteld door de arbeidsdeskundige. Deze rapportage wordt opgeleverd door een arbeidsdeskundige en verricht volgens de methodiek van 'WegWijzer' van Dariuz.
5. Indien betrokkene niet de indicatie banenafpraak ontvangt, is deze formeel niet arbeidsbeperkt en wordt hij of zij overgedragen naar de eigen woongemeente voor ondersteuning naar werk.
6. Indien betrokkene wel de indicatie banenafpraak ontvangt, behoort deze tot de doelgroep van deze regionale afspraken.
7. Ongeacht of iemand een indicatie banenafpraak heeft ontvangen, ontvangt de woongemeente van betrokkene van de opdrachtnemer een participatieadvies, dat beschrijft op welke wijze de persoon effectief begeleid kan worden naar regulier werk.

6. Begeleiding naar werk

1. Personen die behoren tot de doelgroep worden door de opdrachtnemer begeleid naar de garantiebannen.
2. Voor aanvang van de begeleiding naar werk wordt altijd, met het participatieadvies als leidraad, overlegd met de woongemeente of er gestart wordt met een begeleidingstraject en hoe dit eruit moet zien (mbt instrumenten).
3. Personen uit de doelgroep die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt worden niet in actieve begeleiding genomen. In overleg met de woongemeente wordt bepaald of de actieve begeleiding op een zeker moment in de toekomst kan plaatsvinden of dat de begeleiding overgedragen wordt totdat betrokkene weer beschikbaar.
4. In het participatieadvies zit omsloten wat de periode is waarbinnen realistisch is dat de persoon uit de doelgroep aan werk kan komen. Indien het niet gelukt is om betrokkene binnen de genoemde periode te bemiddelen naar werk wordt contact opgenomen met de woongemeente om in samenspraak bijvoorbeeld tot een overdracht van de begeleiding of juist een gecontinueerde begeleiding te komen.

7. Inzet instrumenten

1. Ieder persoon uit de doelgroep heeft een participatieadvies ontvangen met daarin de instrumenten die voor deze persoon ingezet kunnen worden op basis van de kaders in de gemeentelijke re-integratieverordening (en re-integratieregeling).
2. Bij start van de begeleiding naar werk wordt aan de woongemeente van betrokkene toestemming gevraagd om de beschreven instrumenten, indien passend, in te zetten. Dat is noodzakelijk vanwege financiële consequenties voor de woongemeente. Indien dit mandaat niet gegeven kan worden is het aanbieden van een passend aanbod niet altijd mogelijk. In overleg met de woongemeente wordt er dan gekeken naar alternatieven. Mocht er geen ander passend aanbod zijn om de cliënt te begeleiden naar werk, wordt deze specifieke dienstverlening beëindigd en de betrokkene voor arbeidsondersteuning overgedragen aan de woongemeente.

8. Plaatsing & Gezamenlijke werkgeversbenadering vanuit het WSP Midden-Holland

1. Het WSP Midden-Holland gaat aan de slag met het realiseren van de garantiebannen.
2. Om dit te bewerkstelligen delen de samenwerkende gemeenten vraag en aanbod. Wat betreft de vraagkant zijn dit vacatures en kansen vanuit jobcreation, vanuit de aanbodkant is dit samenwerking om de personen in het doelgroepenregister in beeld te houden.
3. De focus ligt op het binnenhalen van vacatures voor 28 uur. Daarmee kan een maximale uitstroom met een zo efficiënt mogelijke besteding van het budget gerealiseerd worden. Vacatures voor meer of minder uur en de inzet van instrumenten daarop worden nooit geweigerd.
4. Er wordt ingezet op het faciliteren van een duurzaam dienstverband, ook voor onbepaalde tijd.
5. Matches kan elektronisch gebeuren via WBS. Samenwerkingsgemeenten verplichten zich met deze overeenkomst tot aansluiting op WBS binnen 3 maanden na inwerkingtreding van deze overeenkomst.
6. De prioritaire doelgroepen, zoals landelijk afgesproken in de Werkkamer (jan. 2014), krijgen tot en met eind 2016 voorrang op de beschikbare garantiebannen. Pas als er geen

match is op prioritaire doelgroep wordt er gekeken naar andere kandidaten uit het doelgroepenregister.

9. Ondersteuning na plaatsing

1. De arbeidsdeskundige van de opdrachtnemer neemt jaarlijks de wettelijk voorgeschreven loonwaardebepaling af bij een persoon uit de doelgroep die een dienstverband met loonkostensubsidie heeft.

10. Financiën

1. De woongemeente van de betrokkene is verantwoordelijk voor het betalen van de licentie voor de loonwaardebepaling.
2. De personele capaciteit zoals beschreven onder Opdrachtnemer, tweede lid, wordt bekostigd uit de middelen van het Regionale Werkbedrijf
3. De woongemeente van betrokkene is verantwoordelijk voor het betalen van de loonkostensubsidie, no-risk polis, en inzet van andere re-integratie instrumenten.

11. Niet uitkeringsgerechtigden

1. Niet-uitkeringsgerechtigden die (in potentie) tot de doelgroep behoren en ondersteund willen worden naar werk moeten altijd een formeel verzoek tot ondersteuning indienen bij hun woongemeente.
2. De woongemeente geeft bij de opdrachtnemer aan of het verzoek tot arbeidsondersteuning toegekend is of niet.
3. Niet-uitkeringsgerechtigden wordt, net als uitkeringsgerechtigden, een passend aanbod geboden om de kortste weg naar werk te realiseren.