Notitie Regionaal Werkbedrijf

1. Inleiding

De memo 'Ambtelijke verkenning RPA en VNO-NCW Midden en FNV' is in het Portefeuillehouders-overleg Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (PHO RPA) van 16 april jl. besproken. Met de input uit dit overleg is een conceptnotitie Regionaal Werkbedrijf opgesteld door beleidsadviseurs van de gemeenten uit de regio, vertegenwoordigers vanuit werkgevers (VNO-NCW en MKB) en vanuit werknemers (FNV). Deze conceptnotitie is in het PHO RPA besproken op 28 mei jl. De uitkomsten uit dat overleg zijn door vertegenwoordigers van de genoemde partijen verwerkt in deze notitie.

In deze notitie komt het volgende aan de orde:

- Wettelijke kaders.
- Gezamenlijke ambitie.
- Gemaakte inhoudelijke keuzes inrichting Regionaal Werkbedrijf.
- Planning.
- Communicatie.

2. Wettelijke kaders

Landelijk sociaal akkoord

In het landelijk Sociaal Akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven worden opgericht. Het Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. Gemeenten krijgen de leiding. De wethouder van de centrumgemeente in de regio is de voorzitter van het bestuurlijk overleg. De Werkbedrijven worden m.i.v. 1 januari 2015 de schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking[1] die toegeleid kunnen worden naar werk. Belangrijkste opdracht van het Werkbedrijf is te komen tot de invulling van een eenduidige werkgeversdienstverlening op regionaal niveau.

Participatiewet

Gemeenten krijgen te maken met een grote uitbreiding van de doelgroep (Wajong en Wsw): jonggehandicapten met arbeidsvermogen stromen m.i.v. 1-1-2015 in de Participatiewet. Bestaande Wajongers worden wel herkeurd, maar niet overgedragen aan de gemeenten. Voor deze groep blijft het UWV verantwoordelijk. De instroom in de Wsw stopt m.i.v. 1-1-2015. De Wsw blijft bestaan voor personen die op 1-1-2015 een Wsw-arbeidsovereenkomst hebben.

Landelijke Werkkamer

In de landelijke Werkkamer hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over de verbetering van de samenwerking tussen gemeenten en sociale partners. Met als doel dat op termijn 125.000 mensen met een arbeidsbeperking worden geplaatst op de zogenaamde garantiebanen die zijn afgesproken in het Landelijk Sociaal Akkoord. Oplopend tot 2026 creëren werkgevers 100.000 extra banen en de overheid zorgt voor 25.000 extra banen. Deze garantiebanen zijn bedoeld voor

[1] Definitie vanuit de Participatiewet:
- mensen met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben maar niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een arbeidsbeperking die minimaal het wettelijk minimumloon kunnen verdienen door gebruik te maken van een voorziening gericht op persoonlijke ondersteuning op de werkplek.

mensen met een arbeidsbeperking. Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw krijgen de eerste jaren prioriteit. Eind januari heeft de Werkkamer haar uitgangspunten bekendgemaakt. Samengevat:

- Het Werkbedrijf moet aansluiten bij bestaande goed werkende initiatieven.
- Het Werkbedrijf maakt een regionaal marktbewerkingsplan. Hierin worden harde afspraken vastgelegd tussen gemeenten, werkgevers en vakbonden.
- De doelgroep voor de garantiebanen zijn mensen met een arbeidsbeperking.
- Het UWV bepaalt wie in aanmerking komt voor de Wajong 2015 (Wajongers met arbeidsvermogen die instromen vanaf 1-1-2015 vallen onder de Participatiewet).
- Het Werkbedrijf wordt betrokken bij de organisatie van beschut werk.
- Een basispakket aan functionaliteiten voor werkgevers waar het Werkbedrijf de regie over voert.
- Voor de uitplaatsing van mensen met een arbeidsbeperking krijgen gemeenten het instrument loonkostensubsidie.

Wet SUWI

Onze regionale werkgeversdienstverlening kent een wettelijke verankering binnen artikel 10 van de Wet SUWI: 'UWV en gemeenten werken samen t.a.v. de registratie van werkzoekenden en vacatures m.b.v. elektronische voorzieningen en werken samen in de regio's bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken m.b.t. de regionale arbeidsmarkt.' Doel: door samenwerking van publieke partners mensen effectief naar werk leiden.

3. Gezamenlijke ambitie

In het Regionaal Sociaal Akkoord hebben gemeenten, onderwijs, UWV en sociale partners afgesproken om samen ambities waar te maken op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Samenwerking tussen deze partijen heeft tot doel een duurzaam gezonde regionale arbeidsmarkt te creëren. We hebben gezamenlijke doelstellingen geformuleerd voor o.a. de aanpak van jeugdwerkloosheid, de aanpak van laaggeletterdheid, een subregionale werkgeversdienstverlening en de facilitering van werkgevers.
De matching van werkzoekenden aan door werkgevers toegezegde garantiebanen pakken we ook samen op. We willen werkgevers faciliteren door:

- inzicht te hebben en te geven in de mensen die hiervoor in aanmerking komen;
- het bieden van een pakket aan instrumenten dat het makkelijker maakt voor werkgevers om deze mensen werk te bieden.

Mensen met een arbeidsbeperking regulier aan het werk krijgen en houden, dat is ons gezamenlijk streven en onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. In de periode 2014 tot en met 2017 streven we naar 1000 extra (leerwerk)banen.

4. Gemaakte inhoudelijke keuzes inrichting Regionaal Werkbedrijf

Een stevige basis

Het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) waarin 14 gemeenten samenwerken met het UWV, het onderwijs, de vakbond en ondernemers vormt samen met onze regionale werkgeversdienstverlening en ons Regionaal Sociaal Akkoord de basis voor het vormgeven van ons Regionaal Werkbedrijf. We bouwen door in RPA-verband op wat aanwezig is en goed werkt, zowel qua structuur als inhoud (beleid en uitvoering). Het Regionaal Werkbedrijf zien wij als een RPA+. We hebben een:

- Heldere overleg- en werkstructuur.
- Regionale werkgeversdienstverlening.
- Regionaal Sociaal Akkoord met een Werkprogramma.

Aantal (leerwerk)banen voor een brede doelgroep

In het Regionaal Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgevers in de periode 2014 tot en met 2017 1000 extra (leerwerk)banen beschikbaar stellen:

- 585 extra (leerwerk)banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit aantal komt voort uit het landelijk afgesloten sociaal akkoord.
- 415 extra (leerwerk)banen voor een bredere doelgroep; mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Deze banen komen voort uit de projecten in het Regionaal Sociaal Akkoord. We verengen ons dus niet tot alleen de garantiebanen. De gemeenschappelijke uitdaging is om onze regionale werkgeversdienstverlening concreter te vertalen naar een intensievere samenwerking om meer mensen naar werk te begeleiden.
De Landelijke Werkkamer heeft een indicatieve verdeling van de garantiebanen over de verschillende arbeidsmarktregio's voor de jaren 2014 tot en met 2016 gegeven. Voor onze regio gaat het in de marktsector om 365 garantiebanen en voor de overheid om 140 garantiebanen. Met betrekking tot de garantiebanen in de marktsector houden wij als streefcijfer 585 garantiebanen aan tot en met 2017 (afspraak in ons Regionaal Sociaal Akkoord). Bij het creëren en invullen van de garantiebanen bij de overheid sluiten we aan bij de Talentenregio (een 'vacatures-marktplaats' voor gemeenten). Op basis van het aantal matches (sluit het aanbod aan bij de vraag) dat gemaakt wordt, wordt bepaald of we aanvullende acties moeten uitvoeren.

<u>Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt</u>
Wij hebben de ambitie om de vraag naar personeel en het aanbod vanuit de onderkant van de arbeidsmarkt beter met elkaar te verbinden. Dit vraagt om extra inzet vanuit scholing. Gevraagde kwalificaties moeten zo goed mogelijk overeenkomen met de kwalificaties van het aanbod. Arbeidsmarkt- en functiegericht opleiden is van belang. Het Leerwerkloket realiseert overzicht over leren en werken in de regio IJssel-Vecht en informeert werkgevers en werkzoekenden over de mogelijkheden om in de regio, met behulp van scholing, kandidaten of werk te vinden. Zij is de schakel die vraag en aanbod bij elkaar brengt. Daarnaast inventariseert het Leerwerkloket lopende projecten met betrekking tot leren en werken. Dit alles om verbindingen tussen ondernemers, onderwijs, UWV en overheid te optimaliseren, met als doel: meer mensen aan het werk!

<u>Netwerkorganisatie</u>
Het Werkbedrijf in de regio IJssel-Vecht is geen 'echt' bedrijf maar een netwerkorganisatie. Een netwerkorganisatie in de zin van een lichte organisatie voortbouwend op de bestaande structuur: het Gemandateerd overleg (GO) RPA, het Portefeuillehoudersoverleg (PHO) RPA en het Ambtelijk Overleg (AO) RPA. Dit vormt een samenwerkingsverband tussen subregio's, gemeenten, werkgevers, vakbonden, het onderwijs, UWV, SW-bedrijven, uitzendbureaus en organisaties die diensten aanbieden op het terrein van re-integratie, participatie en jobcoaching. Samen streven we naar invulling van de 1000 extra (leer)werkbanen in onze regio in de periode van 2014 tot en met 2017.

Dat het Werkbedrijf voortbouwt op de bestaande RPA structuur betekent dat er geen juridische entiteit wordt gehanteerd aangezien er binnen het Werkbedrijf wordt samengewerkt en afgestemd zonder dat er besluiten door niet-gemeentelijke partijen worden genomen over gemeentelijke middelen. Besluiten worden daarmee op lokaal niveau genomen. Om te zorgen dat er uniform wordt gehandeld en er commitment van alle partijen is wordt er ambtelijk goed afgestemd. Op deze manier kan het bestuurlijk overleg voortvarend afspraken maken die ook lokaal gedragen worden door de colleges en raden.

<u>Het bestuurlijk overleg</u>
De netwerkorganisatie is een samenwerkingsverband (RPA+). Er is geen sprake van een nieuw op te richten organisatie met een bestuur. Vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers en vakbonden vormen samen in ieder geval het bestuurlijk overleg (eis Werkkamer).
Voor onze regio bestaat het bestuurlijk overleg van het Werkbedrijf uit:

- de partners in het huidige GO RPA; twee bestuurders van gemeenten (gemeente Hardenberg en gemeente Zwolle)[2], een bestuurder vanuit het onderwijs, een bestuurder vanuit VNO-NCW en een bestuurder vanuit de CNV aangevuld met
- een bestuurder vanuit het UWV, een bestuurder vanuit het MKB en een bestuurder vanuit de FNV.

Samenwerking met het UWV op bestuurlijk niveau wordt gezocht omdat het van belang is omdat zij actief zijn voor de gehele regio, een groot bestand werkzoekenden met een arbeidsbeperking hebben en zicht hebben op de arbeidsmarkt. Tevens is samenwerking tussen gemeenten en UWV verplicht als gevolg van de wet SUWI. De wijze van samenwerken tussen de gemeenten en het UWV met betrekking tot de werkgeversdienstverlening en matchen van vraag en aanbod is vastgelegd in onze regionale werkgeversdienstverlening (juni 2012) en het Implementatieplan Stekker4 (maart 2014). Aansluiting vanuit MKB op bestuurlijk niveau is tevens van belang. Werkgevers zijn belangrijke partners: als zij geen banen beschikbaar stellen of creëren voor mensen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt bereiken we de gezamenlijk afgesproken doelstelling niet.

Uitvoerend overleg

Het huidige Ambtelijk Overleg RPA (AO RPA) vormt het uitvoerend overleg Regionaal Werkbedrijf. In dit overleg zijn alle gemeenten en het UWV vertegenwoordigd. Dit overleg vormt de schakel tussen het bestuurlijk overleg, het PHO RPA en de uitvoering. Vanuit dit overleg worden de lijnen uit het bestuurlijk overleg vertaald in een activiteit, project of aanpak. Voor de uitvoering daarvan wordt samengewerkt met de accountmanagers van de Werkgeverspunten van de gemeenten, het UWV, de SW-bedrijven (het gaat hier ook om SW-bedrijven buiten de RPA regio waar gemeenten bij aangesloten zijn), uitzendbureaus en maatschappelijke organisaties.

Coördinator Werkbedrijf

Aanvullend op het bestuurlijk en uitvoerend overleg wordt voorgesteld een coördinator vanuit VNO-NCW aan te stellen, net zoals nu het geval is binnen het RPA, zij het in de benaming van kwartiermaker. Het is van belang dat er iemand is die de voortgang van projecten en afspraken kan bewaken, die de schakel kan vormen tussen de verschillende overleggen en bovenal de verbinding kan leggen met de werkgevers. De coördinator is de ‘linking pin’ tussen alle betrokken partijen. In aanvulling op het bewaken en verbinden is deze coördinator ook het gezicht naar buiten toe en eerste aanspreekpunt van het werkbedrijf. In de huidige RPA structuur is deze functie van coördinator met een onafhankelijke instelling van meerwaarde gebleken. Net zoals met het bestuurlijke en uitvoerend overleg zal er geen parallelle route worden gebruikt. De coördinator werkbedrijf komt qua functie in de plaats van de kwartiermaker RPA.

Regionale afspraken; subregionale of lokale uitvoering

In het PHO RPA volgt nadere afstemming door de bestuurders van de gemeenten en de bestuurder van het UWV over hetgeen besloten is in het bestuurlijk overleg Regionaal Werkbedrijf en hetgeen is uitgewerkt in het AO RPA/uitvoerend overleg. Zij kan opdrachten verstrekken aan het AO RPA/uitvoerend overleg. Hiermee wordt de bestaande RPA structuur volledig in stand gehouden.

Het PHO RPA heeft ook een rol in de vertaling van regionale afspraken naar een uitvoering op subregionaal of lokaal niveau. Hierover kan het PHO RPA nader afstemmen. We willen de kracht van de subregio’s benutten. Dit wordt vertaald in het marktbewerkingsplan. Het op te stellen marktbewerkingsplan (eis vanuit de werkkamer) wordt vertaald naar subregio’s. Dit sluit aan bij de uitvoeringsafspraken i.h.k.v. de regionale werkgeversdienstverlening die zijn vastgelegd in het Implementatieplan Stekker4.

[2] Een wethouder van de centrumgemeente Zwolle blijft voorzitter en deelnemer van het bestuurlijk overleg. Dat is een eis van de Landelijke Werkkamer. Een wethouder vanuit een andere gemeente uit de regio zal aanvullend deelnemen, maar in tegenstelling tot de wethouder van Zwolle zal deze van tijd tot tijd rouleren met een wethouder van een andere gemeente uit de regio.

Marktbewerkingsplan

De beoogde resultaten van de projecten die zijn gebundeld in ons Regionaal Sociaal Akkoord worden opgenomen in het marktbewerkingsplan. Het betreft o.a. invullen subregionale werkgeversdienstverlening, de aanpak van jeugdwerkloosheid, de aanpak van laaggeletterdheid en Stekker4. Vanuit het regionale kader wordt per subregio een opdracht inclusief taakstellingen vastgesteld.

In het regionale marktbewerkingsplan nemen we het volgende op:

1. Beschrijving van de regionale arbeidsmarkt naar vraag en aanbod inclusief sectorspecifieke uitwerking (i.s.m. branchevereniging en in aansluiting op de sectorplannen).
2. Het beschrijven van de doelgroep Participatiewet: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en in het bijzonder de mensen met een arbeidsbeperking: de invulling van de garantiebanen.
3. Eén pakket van instrumenten (functionaliteiten).
4. Eén aanspreekpunt en één werkwijze voor de werkgever.
5. 1000 extra (leerwerk)banen.
6. We maken vanuit beleid en uitvoering inzichtelijk wie (kernpartners RPA en 'achterban'), wat (matching vraag en aanbod, prioriteit bij invullen garantiebanen), wanneer (a.d.h.v. jaarlijkse planning) moet doen en we formuleren de volgende taakstellingen:

- De (gerealiseerde) taakstelling in de programmabegrotingen van de gemeenten (= nulmeting).
- De taakstelling t.a.v. de extra (leerwerk)banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; welke bijdrage wordt geleverd vanuit onze werkgeversdienstverlening? (bijdrage omdat er meer projecten binnen het regionaal akkoord zijn opgenomen om te komen tot extra (leer)werkbanen; bijvoorbeeld vanuit het regionale plan van aanpak jeugdwerkloosheid)
- De taakstelling die we moeten behalen t.a.v. de garantiebanen (arbeidsgehandicapten): 585 en de 415 banen (bredere doelgroep: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) in de periode 2014-2017.
- We maken afspraken over de wijze van monitoring.

Eén pakket functionaliteiten

Eén pakket van instrumenten (functionaliteiten) voor de werkgever. We willen werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt een baan bieden ontzorgen. Hiervoor is het van belang dat instrumenten intergemeentelijk zo goed mogelijk worden afgestemd. Momenteel loopt de pilot Regelluw waarin één set van instrumenten wordt gebruikt. In het najaar worden de eerste resultaten van deze pilot bekend en zal er een evaluatie plaatsvinden. Vervolgens zal op basis van deze evaluatie bekeken worden hoe het regionale basispakket van instrumenten in onze regio ingericht wordt en kan formele besluitvorming plaatsvinden. De inrichting van de instrumenten wordt vastgelegd in de gemeentelijke re-integratieverordeningen.

Loonwaardebepaling

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking moet de loonwaarde worden bepaald. Elke gemeente en het UWV kunnen in samenspraak met de werkgever de loonwaarde bepalen met een gevalideerd instrument. Loonwaardebepaling kan worden bepaald door: consulenten voor werkzoekenden uit hun caseload, door de werkgever op de werkvloer en door het UWV. Op dit moment voert de gemeente Zwolle samen met het UWV een pilot uit met een gevalideerd instrument. Ook binnen de regiogemeenten wordt onderzocht welk instrument het meest geschikt is om de loonwaarde te bepalen. Op basis van de uitkomsten hiervan en de uitkomsten van de pilot Regelluw, waarin de werkgever de loonwaarde bepaalt, kiezen we voor een regionaal uniforme werkwijze. Dit leggen we vast in de re- integratieverordeningen.

Beschut werk

Vanuit de Werkkamer is gemeld dat het Werkbedrijf is betrokken bij de organisatie van beschut werk.

De gemeente bepaalt voor welke mensen de voorziening beschut werk kan worden ingezet. Vervolgens vraagt de gemeente advies van het UWV voor het vaststellen of een geselecteerde persoon inderdaad tot de doelgroep beschut werk behoort. Binnen de gemeenten wordt momenteel gewerkt aan visies en/of het organiseren van beschut werk met diverse organisaties. Gemeenten zijn niet verplicht om deze nieuwe voorziening aan te bieden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat andere de aangeboden arbeidsmatige dagbesteding toereikend is om burgers te ondersteunen.
We zien het als de taak van de afzonderlijke gemeenten om zelf te bepalen hoe zij invulling geeft de verantwoordelijkheid in het organiseren van beschut werk en de invulling van arbeidsmatige dagbesteding. Dit delen we in RPA verband en we verkennen op welke manier we op regionaal niveau hieraan een bijdrage kunnen leveren en waar we kunnen samenwerken.

Monitoring
De projecten die straks onder het marktbewerkingsplan vallen hebben tot doel mensen toe te leiden naar werk. De monitoring van de plaatsingen is de verantwoordelijkheid van het Werkbedrijf. Een plaatsing zal in eerste instantie op persoonsniveau bij één van de gemeenten worden geregistreerd. Daar ligt de verantwoordelijkheid voor de individuele plaatsingen en registraties. De centrumgemeente is verantwoordelijk voor het verzamelen van de informatie betreffende alle plaatsingen. De termijnen en het precieze format van monitoren wordt net als andere samenwerkingsafspraken onderdeel van het marktbewerkingsplan.

5. Planning

In prioritaire volgorde inclusief tijdpad:

- September 2014: besluitvorming in de colleges in de regio IJssel-Vecht over de opzet van het regionaal Werkbedrijf (Notitie Regionaal Werkbedrijf).
- September 2014: informatienota richting de raad van elk van de gemeenten in de regio IJssel-Vecht om hen te informeren over de besluitvorming, stand van zaken en verdere planning met betrekking tot het Werkbedrijf.
- September/oktober 2014: inrichten en afstemmen basispakket aan re-integratieinstrumenten regionaal Werkbedrijf.
- November 2014: marktbewerkingsplan regionaal Werkbedrijf gereed en raad hierover informeren. In dit plan wordt ook verder invulling gegeven aan hoe de 140 overheidsgarantiebanen worden gerealiseerd, en hoe de verdeling van de 1000 (leerwerk)banen is tussen de gemeenten (o.b.v. werkloosheidscijfers).
- Gezien de transformatie van het RPA naar het regionaal Werkbedrijf hebben we extra aandacht voor de implementatie van beleid en projecten alsmede borging van besluitvormingsprocessen binnen het Werkbedrijf.

6. Communicatie

We laten zien aan partners dat we stevig aan het werken zijn aan het Regionaal Werkbedrijf. We zetten successen in de etalage. De kwartiermaker, de beleidsadviseur Zwolle verbonden aan het RPA en de communicatieadviseur van de gemeente Zwolle zijn de trekkers van de communicatie over het Werkbedrijf. De lokale/subregionale communicatiemedewerkers zijn nauw betrokken.