



# advies werkbedrijf arbeidsmarktregio groningen

over een gezamenlijk pakket voor werkgevers

vastgesteld: 20 mei 2014

## Inhoud

---

Inleiding .....	3
Wat is het werkbedrijf .....	3
Gezamenlijke ambitie.....	4
Het marktwerkingsplan: de 125.000 banen.....	4
De faciliteiten .....	4
1 Indicatiestelling .....	5
2 Loonwaardesystematiek .....	6
3 Begeleiding op de werkplek .....	6
4 Werkplekaanpassingen .....	7
5 Beschut werk.....	7
6 No risk polis .....	8
7 Proefplaatsingen en detacheringen .....	8
8 Expertise op het gebied van jobcarving en jobcreation.....	8
Werkwijze .....	9
De werkzoekenden in beeld worden gebracht voor mogelijke werkplekken; .....	9
Vacatures (of werk) door werkgevers kunnen worden aangeboden en de manier waarop de matching plaatsvindt .....	9
Afspraken worden gemaakt over de inzet van de verschillende instrumenten .....	9
Afhandeling van subsidies en werkwijze bij verhuizing.....	10
Samengevat : matrix .....	10
Wie gaat aan de slag? .....	11
Besluitvormingsproces .....	11
Bijlage: aandeel garantiebanen arbeidsmarktregio Groningen .....	12
Bijlage: deelnemers consultatieronde.....	13

## Inleiding

---

Het werkbedrijf is de schakel tussen de garantiebanen en mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers en overheid hebben gezamenlijk toegezegd 125.000 van deze banen te realiseren. In elke arbeidsmarktregio komt er één werkbedrijf: een samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers(vertegenwoordigers), werknemersvertegenwoordigers en UWV (eventueel aangevuld met sociale werkvoorzieningen en onderwijsinstellingen). Het ligt voor de hand dat de structuur van Werk in Zicht<sup>1</sup> de basis vormt voor het toekomstige Werkbedrijf. Daarbij ligt de vraag voor wat er nu voor nodig is om te komen tot de vorming hiervan, wie daarvoor nu stappen moet zetten en wat gemeenten daarin onderling moeten afspreken. De gemeente Groningen heeft het initiatief genomen om een advies op te stellen voor het directeurenoverleg. Daarbij zijn in een tweetal sessies vertegenwoordigers van de subregio's<sup>2</sup> en het UWV geconsulteerd. Deze vertegenwoordigers hebben hierover hun "achterban" niet kunnen raadplegen. Het advies is derhalve de verantwoordelijkheid van de gemeente Groningen.

Doel van dit advies is om het directeurenoverleg Werk in Zicht mee te geven:

- Welke keuzes gemeenten moeten/kunnen maken
- over welke thema's gemeenten onderling afspraken kunnen/moeten maken en waarover gemeenten gezamenlijk (en wat apart) met sociale partners afspraken willen maken.
- Welke stappen nodig zijn om te komen tot een werkbedrijf en

Dit advies is geschreven vanuit het perspectief van gemeenten. We gaan vooral in op de vraag wat je als gemeenten "in je achterzak" mee wilt nemen als je in gesprek gaat met de sociale partners. De belangrijkste afspraken (hoe zorgen we gezamenlijk voor meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking) komen tot stand in het overleg tussen deze partijen. Het is dan ook van belang om snel met sociale partners in gesprek te gaan.

Waar mogelijk doen we voorstellen voor (vervolg-) opdrachten die vanuit Werk in Zicht kunnen worden uitgezet.

## Wat is het werkbedrijf

---

In de Werkkamer is afgesproken dat het werkbedrijf aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. Er is een **marktbeveiligingsplan** waarin aandacht wordt besteed aan de kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Er is een **basispakket aan faciliteiten** voor werkgevers beschikbaar, wanneer zij mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Dat pakket bestaat in ieder geval uit:
  - a. Een vaste contactpersoon
  - b. Eén loonwaardesystematiek
  - c. Een no risk polis
  - d. Proefplaatsingen, (groeps-)detacheringen en beschut werk
  - e. Begeleiding/jobcoaching
  - f. Werkplekaanpassingen
  - g. Continuering faciliteiten bij verhuizing
  - h. Expertise op het gebied van jobcarving en jobcreation
3. Er is een **eenduidige en uniforme procedure** waarin deze faciliteiten worden aangevraagd en afgehandeld.

---

<sup>1</sup> En dan in het bijzonder het bestuurlijke overleg daarbinnen

<sup>2</sup> De arbeidsmarktregio Groningen is verdeeld in vier subregio's: Groningen-Centraal, Noord Groningen, Oost-Groningen en Noord-Drenthe

## Gezamenlijke ambitie

---

Als gemeenten en UWV willen we met sociale partners bijdragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Dat kan alleen wanneer we samen optrekken. We hebben dan ook gezamenlijke doelstellingen geformuleerd voor de facilitering van werkgevers en voor het aantal bemiddelingen van werkzoekenden. Daarnaast hebben we afgesproken om gezamenlijk uitvoering te geven aan werkgeversservicepunten in de subregio's en aan arrangementen voor bedrijven met meerdere vestigingen. Met het sociaal akkoord en de Participatiewet komt daar een opdracht bij: het koppelen van werkzoekenden aan door werkgevers toegezegde garantiebanen. Ook hierin willen we gezamenlijk optrekken. In onze arbeidsmarktregio willen we ons hard maken om samen met werkgevers een evenredig aandeel van deze garantiebanen te realiseren. We willen werkgevers daarin faciliteren. In de eerste plaats door inzicht te hebben en te geven in de mensen die hiervoor in aanmerking komen en in de tweede plaats met een pakket aan instrumenten dat ondersteunend is aan dat doel. Dat pakket willen we zo eenduidig mogelijk maken, zodat het voor werkgevers geen verschil uitmaakt of een potentiële werknemer nu uit Groningen of Stadskanaal komt. Mensen met een arbeidsbeperking regulier aan het werk krijgen. Daar staan we voor. En dan maakt het wat ons betreft geen verschil waar iemand woont of van welke regeling mensen gebruik maken.

## Het marktwerkingsplan: de 125.000 banen

---

In een gezamenlijk marktwerkingsplan moet aandacht worden besteed aan de kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Los van de vraag hoe dat plan er precies uitziet, is de belangrijkste vraag binnen het Werkbedrijf uiteraard hoe gezamenlijk uitvoering wordt gegeven aan de landelijke afspraken om 125.000 banen te creëren voor mensen met een beperking. Als gemeenten en UWV zouden we zo snel mogelijk met (vertegenwoordigers van) werkgevers om de tafel moeten om hierover afspraken met elkaar te maken. Welke bijdrage denken werkgevers hieraan te leveren, wat doen wij als gemeenten en UWV om een deel van deze banen in te vullen? Zijn er werkgevers die concrete toezeggingen willen doen, formuleren we als arbeidsmarktregio gezamenlijke doelstellingen (bijvoorbeeld in de vorm van een evenredig aandeel van de landelijke aantallen)? Welke afspraken maken we met werkgevers op het niveau van de arbeidsmarktregio als geheel en welke op het niveau van de subregio's (willen we ook subregionale werkbedrijven?). Hoe stimuleren we bedrijven om een deel van deze doelen voor hun rekening te nemen? Om deze afspraken te kunnen maken, hebben gemeenten een aantal faciliteiten beschikbaar waardoor het voor werkgevers gemakkelijker wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

## De faciliteiten

---

Het basispakket aan faciliteiten bevat instrumenten en voorzieningen die gemeenten in kunnen zetten wanneer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking een (garantie-)baan bieden. Of, wanneer, onder welke voorwaarden en in welke mate werkzoekenden en werkgevers gebruik kunnen maken van deze instrumenten en voorzieningen leggen gemeenten vast in een verordening. Het ligt voor de hand dat werkgevers eenduidigheid zullen wensen: het is voor hen immers niet goed werkbaar als regels en voorwaarden in elke gemeente verschillen. Dat betekent dat gemeenten voor de vraag staan: wat willen/kunnen we gezamenlijk afspreken en wat willen we in de subregio's afspreken en wat willen we zelfstandig (dus per gemeente) regelen. Hieronder lopen we de verschillende instrumenten en voorzieningen langs.

## 1 Indicatiestelling

Gemeenten kunnen straks vaststellen wie aanspraak kan maken op een loonkostensubsidie en wie aanspraak kan maken op beschut werk. Wanneer mensen niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, kan die loonkostensubsidie uit het inkomensbudget worden gefinancierd.

De gemeente kan bepalen of mensen behoren tot de doelgroep waarvoor de loonkostensubsidie uit het inkomensbudget kan worden ingezet. Wel is een beoordeling van het UWV nodig om de baan mee te laten tellen als garantiebaan.

Of mensen aangewezen zijn op beschut werk wordt beoordeeld door het UWV. De gemeente bepaalt wie er wordt beoordeeld en neemt (op basis van het advies van het UWV) een besluit.

Een deel van de doelgroep heeft medische urenbeperkingen. Het gaat om mensen die wel per gewerkt uur het minimumuurloon kunnen verdienen, maar die (om medische redenen) niet in staat zijn om fulltime te werken. Deze groep kan geen gebruik maken van de loonkostensubsidies of beschut werk. Wel wordt een deel van hun inkomen niet in mindering gebracht van hun uitkering. Of mensen tot deze doelgroep behoren, wordt beoordeeld door het UWV.

Tenslotte voert het UWV de indicatiestelling voor de nieuwe Wajong uit.

Als gemeenten sta je dus voor de keuze:

- Of je de indicaties voor alle loonkostensubsidies door het UWV laat uitvoeren
- Of je van het UWV vraagt om een integrale indicatie uit te voeren, waarbij in alle gevallen wordt vastgesteld of mensen tot één van de genoemde groepen behoren.
- Hoe je de aanvraagprocedure wilt regelen: mag iedereen zich bijvoorbeeld zelf aanmelden voor een indicatie of moet het via de gemeente? Wil je de indicatiestelling onderdeel maken van je eigen gemeentelijke werkproces (zoals het Centrum naar Werk in Groningen of de TDC's in Oost-Groningen)
- Of je als gemeenten naast de indicatie nog andere adviezen wilt hebben (bijvoorbeeld inzicht of jongeren kans van slagen maken in het entree-onderwijs, inzicht of iemand is aangewezen op arbeidsmatige dagbesteding, enz)
- Wat wil je door het UWV laten doen en wat door anderen? Het UWV biedt een plus aan bovenop de wettelijke indicatietaken. Het gaat dan om een participatieadvies waarin wordt aangegeven wat mensen nodig hebben om optimaal deel te nemen aan de arbeidsmarkt of andere activiteiten.

Advies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle indicaties voor de loonkostensubsidie voor garantiebanen, beschut werk en medische urenbeperking uit laten voeren door het UWV (regionaal regelen), waarbij zoveel mogelijk in één keer een indicatie voor alle instrumenten wordt afgegeven.</li><li>• Wijze van aanmelding voor indicatie regionaal regelen</li><li>• "Plus" op de indicatie (participatieadvies) door het UWV is keuze voor subregio's of afzonderlijke gemeente</li></ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"><li>• Een werkgroep (met vertegenwoordigers van gemeente en UWV) de opdracht geven om een voorstel te maken over de aanmeldingsprocedure en de keuzes daarin.</li><li>• Betrek hierbij ook de PRO-scholen en de Werkschool, aangezien zij waarschijnlijk de belangrijkste "leverancier" zijn van de nieuwe doelgroepen.</li></ul>

## 2 Loonwaardesystematiek

Gemeenten hebben de opdracht om voor mensen met een arbeidsbeperking die met een loonkostensubsidie aan het werk zijn, jaarlijks de loonwaarde vast te stellen. De hoogte van de loonwaarde bepaalt de hoogte van de subsidie<sup>3</sup>. In het Werkbedrijf wordt afgesproken welke loonwaardesystematiek wordt gehanteerd. In onze arbeidsmarktregio worden op dit moment drie instrumenten toegepast: UWV taak/urenvergelijking (door UWV, uitvoering door arbeidsdeskundigen), Dariuz (door verschillende Sw-bedrijven, uitvoering door gecertificeerde medewerkers) en Loonbalans (bij één ISD, uitvoering door medewerkers Loonbalans?). Landelijk wordt momenteel een valideringsonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten hiervan worden binnenkort verwacht. De verschillen tussen de methodiek van het UWV en Dariuz lijken gering.

Advies	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eén loonwaardesystematiek hanteren in de arbeidsmarktregio, waarin ook de werknemer een actieve rol heeft</li><li>• Waarbij de uitvoering op subregionaal niveau kan plaatsvinden</li><li>• Overwegen om te starten met een pilot, waarbij ook nog een bepaalde periode twee instrumenten met elkaar vergeleken of geïntegreerd kunnen worden</li><li>• Uitvoering subregionaal of lokaal (eventueel bij elkaar inkopen), waarbij wel afspraken moeten worden gemaakt om ervoor te zorgen dat er voldoende functionarissen zijn die dit kunnen uitvoeren.</li></ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"><li>• Een werkgroep opdracht geven om de voordelen en nadelen van de twee meest gebruikte loonwaardemetingen (Dariuz en UWV) in kaart te brengen en een advies te geven. Daarbij in ieder geval betrekken:<ul style="list-style-type: none"><li>- De kosten</li><li>- De "lasten" en "lusten" voor werkgevers (tijd, onderdeel van werkbegeleidingscyclus)</li><li>- Noodzakelijke training van uitvoerders meting (beschikbaarheid potentiële uitvoerders)</li><li>- De mogelijkheid om deze instrumenten te integreren</li></ul></li></ul>

## 3 Begeleiding op de werkplek

De ervaring met huidige Wajongers en Wsw-ers (detachering en begeleid werken) leert dat een vorm van jobcoaching van groot belang is om iemand met een arbeidsbeperking bij een werkgever aan het werk te krijgen en te houden. Een jobcoach begeleidt en ondersteunt de werknemer en de werkgever. Op dit moment wordt deze vorm van ondersteuning voor het UWV uitgevoerd door erkende jobcoachorganisaties. Een deel van de huidige SW-bedrijven beschikt over deze erkenning. De meeste SW-bedrijven zetten ook jobcoaches in voor hun eigen doelgroep. Het UWV heeft een protocol voor jobcoaching<sup>4</sup> waarin onder andere is vastgelegd wie de jobcoaching mag verzorgen en wat de omvang van die inzet kan zijn (die is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte en neemt jaarlijks in intensiteit af).

Jobcoaching is een relatief dure vorm van ondersteuning. Gezien de beperkte middelen van gemeenten<sup>5</sup>, is het van belang om goed in beeld te brengen hoe deze vorm van ondersteuning efficiënt kan worden uitgevoerd. Een mogelijkheid is om werkgevers zelf de begeleiding uit te laten voeren en hen hierbij te faciliteren (in de vorm van scholing en/of een financiële bijdrage) en/of andere vormen van financiering te benutten. Het UWV is hier momenteel mee aan het experimenteren.

<sup>3</sup> Waarbij de loonkostensubsidie maximaal 70% van het WML kan zijn.

<sup>4</sup> [http://www.uwv.nl/werkgevers/ik\\_neem\\_een\\_werknemer\\_met\\_uitkering\\_in\\_dienst/ik\\_heb\\_een\\_werknemer\\_met\\_een\\_uitkering\\_in\\_dienst/jobcoach.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/ik_heb_een_werknemer_met_een_uitkering_in_dienst/jobcoach.aspx)

<sup>5</sup> Gemeenten ontvangen voor de begeleiding op een garantiebanaan gemiddeld € 4.000, waaruit ook de loonwaardemeting, de werkplekaanpassingen en de no risk polis gefinancierd moeten worden. Daarnaast hebben gemeenten te maken met efficiencykortingen op de Wsw.

Gemeenten zullen in hun verordeningen vast moeten leggen wie onder welke voorwaarden in aanmerking komt voor een vorm van jobcoaching (en onder welke voorwaarden werkgevers hiervan gebruik kunnen maken of dit zelf uit kunnen voeren). Wij gaan ervan uit dat werkgevers eenduidigheid op dit punt van belang vinden.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een gezamenlijk raamwerk afspreken over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer een jobcoach kan worden ingezet</li> <li>- In welke omvang</li> <li>- De kwaliteitseisen aan de jobcoach (formele en informele kwalificaties)</li> <li>- De voorwaarden waaronder een werkgever zelf de begeleiding kan uitvoeren (interne jobcoaching) en de wijze waarop hij hierbij gefaciliteerd wordt</li> </ul> </li> <li>• Waarbij de uitvoering op subregionaal (of lokaal) niveau plaatsvindt</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een werkgroep de opdracht geven om deze gezamenlijke richtlijnen op te stellen. Daarbij in ieder geval betrekken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De opvattingen van werkgevers over de inzet van deze vorm van ondersteuning</li> <li>- De kosten van deze vorm van ondersteuning (en de gevolgen van eventuele verschillen in financiële mogelijkheden van gemeenten) en de mogelijkheden om deze deels te financieren uit opbrengsten van social return.</li> <li>- Samenwerking met PRO-scholen (die vaak ook al een vorm van jobcoaching inzetten) en de Werkschool</li> <li>- Het bestaande protocol van het UWV</li> </ul> </li> <li>• Eventueel voorstellen doen over het gezamenlijk opleiden van jobcoaches.</li> </ul>

#### 4 Werkplekaanpassingen

Gemeenten worden verantwoordelijk voor het regelen en financieren van werkplekaanpassingen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op dit moment wordt dit uitgevoerd door het UWV. Het UWV beoordeelt wanneer mensen voor dergelijke aanpassingen in aanmerking komen (en wat de goedkoopste adequate oplossing is). Wel kan het in individuele gevallen om hoge bedragen gaan.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eén gezamenlijke werkwijze voor het aanvragen van een werkplekaanpassing en gezamenlijke richtlijnen</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een werkgroep de opdracht geven om gezamenlijke werkwijze uit te werken. Daarbij in ieder geval betrekken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Of één gezamenlijke pot voor dit doel mogelijk is</li> <li>- Of er mogelijkheden zijn om een deel van de kosten (voor eenvoudige aanpassingen) te financieren zijn uit de WMO en opbrengsten social return.</li> <li>- Welke partijen op dit onderdeel indicatie en advisering kunnen uitvoeren: daarbij in ieder geval kijken naar de mogelijkheden binnen de gemeenten (WMO) en het UWV.</li> </ul> </li> </ul>

#### 5 Beschut werk

Gemeenten kunnen kiezen of en in welke omvang zij beschut werk gaan organiseren. Naar verwachting zal deze doelgroep slechts beperkt ondergebracht worden bij reguliere bedrijven. Veel gemeenten

overwogen om deze vorm van werk onder te brengen bij hun bestaande SW-bedrijven en/of uit te laten voeren in de wijken en/of te combineren met vormen van arbeidsmatige dagbesteding. Dit instrument biedt individuele gemeenten de mogelijkheid om eigen keuzes te maken over het realiseren van extra werkgelegenheid voor mensen met een arbeidshandicap. We stellen dan ook voor hierover geen regionale afspraken te maken en beleid en uitvoering over te laten aan individuele gemeenten.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen het Werkbedrijf geen afspraken maken over de invulling van beschut werk</li> <li>• De keuzes rondom beschut werk overlaten aan de individuele gemeenten.</li> </ul>
--------	---

## 6 No risk polis

Van gemeenten wordt gevraagd om regels te stellen over de vergoedingen die werkgevers ontvangen bij ziekte van iemand met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidies aan het werk is. Dat kun je als gemeente zelf betalen, maar je kunt ook een verzekering afsluiten. Op dit moment is er één product beschikbaar (bij Achmea), maar het is voorstelbaar dat er de komende periode meerdere aanbieders zullen zijn. We stellen voor om als gemeenten gezamenlijk dezelfde polis aan te schaffen, zodat voor alle werkgevers hetzelfde regime geldt.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eén gezamenlijke polis ter dekking van het ziekterisico van medewerkers met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie aan het werk zijn</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een werkgroep de opdracht geven om een zo goed en goedkoop mogelijk polis voor de gehele arbeidsmarktregio te realiseren.</li> </ul>

## 7 Proefplaatsingen en detacheringen

Wanneer mensen geplaatst worden op een garantiebaan kunnen daarin nog een aantal keuzes worden gemaakt. Zo kunnen mensen voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met behoud van uitkering worden geplaatst (proefplaatsing). Ook kan de vorm van de plaatsing verschillen: mensen kunnen in dienst komen van de werkgever, maar ook worden uitgeleend door een intermediair. Bij de laatste variant speelt momenteel of en hoe deze in het kader van garantiebanen wordt geregistreerd (bij wie telt de baan mee). Hierover moeten dus in het Werkbedrijf afspraken worden gemaakt. Daarbij speelt ook de vraag wie het (financiële) risico loopt wanneer voor een detachingsconstructie wordt gekozen. We stellen voor om ook op dit punt binnen de arbeidsmarktregio één lijn te trekken en hierin gezamenlijk gelijke afspraken met sociale partners in het Werkbedrijf te maken.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorg voor een gelijk instrumentarium op het gebied van proefplaatsingen en detacheringen</li> <li>• Breng dit als gezamenlijke opdracht (voor gemeenten en sociale partners) in in het overleg in het Werkbedrijf.</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een werkgroep (bestaande uit gemeenten en werkgevers) de opdracht geven om de mogelijkheden en risico's van de detachingsconstructie bij garantiebanen in kaart te brengen en hierover een advies uit te brengen</li> </ul>

## 8 Expertise op het gebied van jobcarving en jobcreation

Garantiebanen zullen nooit alleen maar worden gerealiseerd op basis van bestaande vacatures. Naar verwachting zullen er ook nieuwe functies worden gecreëerd door op zoek te gaan naar werkzaamheden



die nu nog niet worden uitgevoerd, maar wel een meerwaarde voor een bedrijf kunnen hebben of door taken van bestaande functies af te splitsen. Het is van belang dat werkgevers (en werkgeversadviseurs) een beroep kunnen doen op de kennis die nodig is om functies en werkzaamheden binnen bedrijven te kunnen analyseren. Deze kennis is mogelijk al aanwezig bij jobcoaches binnen gemeenten en Sw-bedrijven. We stellen voor om ervoor te zorgen dat deze kennis in voldoende mate aanwezig is in de arbeidsmarktregio en dat deze in voldoende mate te ontsluiten is. Dat laatste betekent bijvoorbeeld dat werkgevers of werkgeversadviseurs hier altijd een beroep op kunnen doen.

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorg dat kennis over jobcreation en jobcarving in voldoende mate aanwezig, beschikbaar en ontsluitbaar is.</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een werkgroep de opdracht geven om de bestaande kennis in kaart te brengen, aan te geven welke extra kennis noodzakelijk is en hoe deze kan worden aangevuld.</li> </ul>

## Werkwijze

De koppeling van banen en werkzoekenden vraagt om een werkwijze waarbij:

De werkzoekenden in beeld worden gebracht voor mogelijke werkplekken; Om een goede match te realiseren is het van belang dat de mogelijkheden van werkzoekenden (met een beperking) in beeld zijn, zodat een vraag naar personeel snel kan worden ingevuld. Binnen de verschillende subregio's gebeurt dat op een andere manier. Dat kan wat ons betreft ook zo blijven. Wel lijkt het ons verstandig om gezamenlijk afspraken te maken over wat wij (en werkgevers!) van werkzoekenden in beeld willen hebben. Dus: gezamenlijk vastleggen wat de uitkomsten van diagnose en assessments moeten zijn en waar deze worden vastgelegd. En iedere subregio (of gemeente) laten bepalen op welke manier dit wordt uitgevoerd (en met welke instrumenten). De vraag naar het systeem waarin de gegevens moeten worden vastgelegd ligt nu al (voor andere doelgroepen) ter vaststelling voor binnen Werk in Zicht, waarbij de ambitie is dat gewerkt gaat worden met één systeem. Het ligt voor de hand om daarbij aan te sluiten.

Vacatures (of werk) door werkgevers kunnen worden aangeboden en de manier waarop de matching plaatsvindt

Werkgevers moeten weten waar zij een eventuele vacature kunnen melden. Dat kan op één centraal punt zijn, maar ook bij een werkgeversteam dat het dichtst bij is (zoals bijvoorbeeld bij de postcode-aanpak in Friesland). Daarnaast zullen vacatures gemeld worden en matches tot stand komen door persoonlijke contacten van medewerkers van gemeenten/sw-bedrijven/uwv met werkgevers. Het is van belang om een werkwijze af te spreken over de manier waarop mensen worden "aangeboden" aan werkgevers en de volgorde waarin dat gebeurt (bijvoorbeeld eerst de mensen uit de gemeente waar het bedrijf gevestigd is). We moeten hierover nu ook al afspraken maken voor andere doelgroepen in de arbeidsmarktregio. Het is dus verstandig om daarbij aan te sluiten. Wanneer de afspraken over andere doelgroepen nog niet gemaakt zijn, zou je er voor kunnen kiezen om een werkwijze voor de doelgroep met beperkingen als pilot voor de gehele groep te gebruiken.

Afspraken worden gemaakt over de inzet van de verschillende instrumenten

De geleidelijke invoering van de Participatiewet zorgt ervoor dat er de komende jaren verschillende instrumenten naast elkaar blijven bestaan: loondispensatie in de Wajong, detachingsvergoedingen en loonkostensubsidies in de Wsw en de Wwb en loonkostensubsidies voor garantiebannen in de Participatiewet. Dat kan dus leiden tot concurrentie tussen de verschillende regelingen. We adviseren om te onderzoeken in hoeverre je concurrentie zoveel mogelijk kunt voorkomen, waarbij het uitgangspunt is om met één gezicht (of één overzichtelijk aanbod) richting werkgevers te gaan.

## Afhandeling van subsidies en werkwijze bij verhuizing

Voor werkgevers moet duidelijk zijn hoe de procedures verlopen wanneer subsidies worden aangevraagd, verstrekt of beëindigd. Hetzelfde geldt bij de verhuizing van een medewerker. Het ligt in de rede om te komen tot een werkwijze die bij alle gemeenten hetzelfde is. Dat hoeft niet te betekenen dat de uitvoering centraal moet zijn. Als gemeenten zullen we moeten onderzoeken of en hoe we een gemeentelijke verstrekking van subsidies kunnen koppelen aan bijvoorbeeld één uitvoeringsloket (zodat werkgevers niet met meerdere gemeenten corresponderen als zij twee werknemers uit verschillende gemeenten hebben).

Advies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezamenlijk bepalen welke kwaliteiten van werkzoekenden worden vastgelegd</li> <li>• Gezamenlijk vaststellen hoe je inzicht geeft in de samenstelling van de doelgroep.</li> <li>• Gezamenlijk bepalen in welk systeem dit gebeurt</li> <li>• De manier waarop de kwaliteiten worden vastgesteld (diagnose en assessment) aan de subregio's of gemeenten overlaten.</li> <li>• Gezamenlijke werkwijze voor bemiddeling vastleggen (in overleg met werkgevers)</li> <li>• Gezamenlijke (globale) afspraken over harmonisering (of prioritering) van verschillende instrumenten</li> <li>• Gezamenlijke procedurele afspraken over subsidieaanvraag en subsidieverstrekking en onderzoek naar één loket (frontoffice)</li> </ul>
Vervolgopdracht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samen met sociale partners formuleren</li> </ul>

## Samengevat : matrix

Eén van de belangrijke vragen is die van de schaal waarop keuzes worden gemaakt en besluiten worden genomen. De hierboven genoemde adviezen vatten we samen in deze matrix.

		regionaal	subregionaal	lokaal
1	Indicatie basis (keuzes en uitvoering)	+		
2	Indicatie plus (keuze)		+	+
3	Loonwaardesystematiek (keuze)	+		
4	Uitvoering loonwaardebepaling		+	+
5	Richtlijnen begeleiding op de werkplek	+		
6	Uitvoering begeleiding op de werkplek		+	+
7	Keuzes ondersteunende instrumenten (no risk, werknemersvoorzieningen)	+		
8	Verstrekking instrumenten		+	+
9	Richtlijnen inzicht in competenties	+		
10	Uitvoering diagnose en assessment		+	+
11	Vastleggen competenties	+		
12	Keuze beschut werk			+
13	Uitvoering beschut werk		+	+
14	Werkwijze koppeling banen en mensen	+		
15	Uitvoering matching		+	+

## Wie gaat aan de slag?

---

Er is in de arbeidsmarktregio al een bestuurlijk platform: dat van Werk in Zicht. Het ligt voor de hand dat van hieruit actie wordt ondernomen om op korte termijn in gesprek te gaan met (vertegenwoordigers van) werkgevers en de vakbonden. Landelijk is afgesproken dat de wethouder van de centrumgemeente als voorzitter van het werkbedrijf zal optreden.

Ons advies is dat de wethouder van de gemeente Groningen met één vertegenwoordiger uit het directeurenoverleg op zeer korte termijn in overleg treedt met de werkgevers- en vakorganisaties en een eerste bijeenkomst voorbereidt van een werkbedrijf in oprichting. In een eerste bijeenkomst zouden (op basis de thema's uit deze notitie) afspraken kunnen worden gemaakt over welke punten door wie worden uitgewerkt. Tevens zou moeten worden gekeken wie (welke bedrijven) aanschuiven en wat de agenda voor het Werkbedrijf i.o zou moeten zijn. Daarbij is het uiteraard van belang om zo goed mogelijk gebruik te maken van de contacten die er in de regio met werkgevers zijn (zowel bestuurlijk als ambtelijk) en te bezien welke werkgevers op welke manier een bijdrage kunnen en willen leveren aan de taken van het werkbedrijf (en of dat regionaal of subregionaal is).

Met de komst van het Werkbedrijf wordt de (bestuurlijke en ambtelijke) afstemming tussen de deelnemers in Werk in Zicht en andere partijen (gemeenten en Sw-bedrijven in de regio) nog belangrijker. Dat betekent dat het van nog groter belang is dat de deelnemers aan de verschillende platforms (bestuurlijk en ambtelijk) afstemming houden met hun "achterban" in de subregio.

Advies	<ul style="list-style-type: none"><li>• De wethouder van de centrumgemeente met een vertegenwoordiger uit het directeurenoverleg in gesprek laten gaan met vertegenwoordigers van sociale partners</li><li>• Een bijeenkomst voor te bereiden voor een Werkbedrijf i.o.</li><li>• Vertegenwoordigers uit de verschillende regio's te laten inventariseren welke werkgevers mogelijk een rol zouden kunnen spelen binnen het Werkbedrijf (regionaal of eventueel subregionaal).</li></ul>
--------	--

## Besluitvormingsproces

---

Gemeenten staan voor de opdracht om vóór het eind van het jaar de verordeningen voor de Participatiewet te hebben vastgesteld. Daarin moeten keuzes worden gemaakt over de inzet van de verschillende instrumenten. Omdat we de meeste instrumenten op elkaar af willen stemmen, is het van belang om de stappen in de besluitvorming op elkaar af te stemmen. We stellen voor om de voortgang hiervan standaard op de agenda van het directeurenoverleg te plaatsen en te komen tot een gezamenlijke planning.

Advies	<ul style="list-style-type: none"><li>• De voortgang van gemeentelijke besluitvorming (beleidsplannen en verordeningen) bespreken en afstemmen in het directeurenoverleg</li></ul>
--------	--

## Bijlage: aandeel garantiebanen arbeidsmarktregio Groningen

---

Landelijk is afgesproken om 125.000 garantiebanen voor mensen met een beperking te organiseren. Er is geen afspraak gemaakt over de manier waarop die banen over arbeidsmarktregio's worden verdeeld. Wanneer je ervan uitgaat dat onze arbeidsmarktregio een evenredig aandeel voor zijn rekening neemt (op basis van het aantal bestaande banen), dan zouden we in 2025 ruim 5300 banen moeten realiseren. De jaarlijkse opbouw ziet er (in totaal en per subregio) als volgt uit:

jaar	markt	overheid	totaal	Noord Groningen	Noord Drenthe	Oost Groningen	Overig Groningen	Arbeidsmarktregio
2014	5000	2500	7500	34	64	51	169	318
2015	10000	5000	15000	67	127	103	339	636
2016	16000	7500	23500	105	200	161	531	997
2017	23000	10000	33000	148	280	226	745	1400
2018	31000	12500	43500	195	370	298	982	1845
2019	40000	15000	55000	247	467	377	1242	2333
2020	50000	17500	67500	303	574	463	1524	2863
2021	60000	20000	80000	359	680	548	1806	3393
2022	70000	22500	92500	415	786	634	2089	3924
2023	80000	25000	105000	471	892	720	2371	4454
2024	90000	25000	115000	516	977	788	2597	4878
2025	100000	25000	125000	561	1062	857	2823	5302
2026	100000	25000	125000	561	1062	857	2823	5302

## Bijlage: deelnemers consultatieronde

---

naam	organisatie
Ineke Schouten Hannah de Groot	Werk in Zicht
Willy de Boer	ISD Noorderkwartier
Trudy Hulsman	Gemeente Delfzijl
Albert Lubberink Koos Bogaerts	Oost-Groningen
Remco Bruggink	ISD Werkplein Baanzicht
Jaap Kooiman Kees Benus	UWV SMZ UWV Werkbedrijf
Rob Bakker Judith Slagter	Gemeente Groningen
Caroline van Kooten Wim Ravenshorst	SHMC (ondersteuning)