



Van : college van burgemeester en wethouders

Datum : 27 januari 2015

Portefeuillehouder(s) : wethouder Koster

Portefeuille(s) : Participatie, Werk & Inkomen

Contactpersoon : G. Kraaijkamp

Tel.nr. : 0620094919

E-mailadres : kraaijkamp.g@woerden.nl

Onderwerp:

Convenant Regionaal Werkbedrijf, de Utrechtse Werktafel

Kennisnemen van:

Het convenant en startdocument met betrekking tot het Regionale Werkbedrijf, de Utrechtse Werkkamer

Inleiding:

Onlangs is de raad door middel van een Rib (14R.00770) geïnformeerd over de ontwikkeling van het regionale werkbedrijf in de Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. De gemeenten die deel uitmaken van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht worden daarbij vertegenwoordigd door 5 wethouders. De subregio Woerden en omgeving (Woerden, Oudewater en Montfoort) wordt vertegenwoordigd door de wethouder van Montfoort, de heer J. Vlaar. Bij de activiteiten in het kader van het regionale werkbedrijf is Fern Werk nauw betrokken.

Kernboodschap:

Op 30 januari wordt een convenant Utrechtse Werktafel (bijlage 1) ondertekend door alle betrokken partijen (gemeenten, UWV, sociale partners). In het convenant verklaren de verbonden partijen de van toepassing zijnde (lokale) regels op het gebied van re-integratie, werkgeversdienstverlening, marktbewerking e.d. op elkaar af te stemmen. De wettelijke basis voor de Utrechtse Werktafel is de AmvB Regionale Werkbedrijven d.d. 17 oktober 2014 (bijlage 3). Naast het te ondertekenen convenant is een startdocument opgesteld (bijlage 2). Dit geeft nadere invulling aan de relatie en de taken van de betrokken partijen. Om de start van de Utrechtse Werktafel formeel te bekrachtigen wordt op 30 januari 2015 het convenant ondertekend.

Het doel van de Utrechtse Werktafel is het bevorderen van een regionale aanpak om de in het sociaal akkoord opgenomen baanafspraken na te komen. Het gaat daarbij om het faciliteren van werkgevers om zodoende garantiebanen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. In deze arbeidsmarktregio gaat het de komende twee jaar concreet om 1.145 nieuw te creëren banen (verdeling: marktsector 835 banen en overheid 310).

Een zeer voorlopige schatting van kosten die gepaard gaan met het realiseren van genoemde garantiebanen luidt als volgt:

In 2015 te realiseren garantiebannen in de arbeidsmarktregio	1.145
In 2015 te realiseren garantiebannen in de subregio	80
Kosten van inzet jobcoaches, indicatie door UWV, no-risk polis etc.	€ 82.740,=
Aandeel Woerden	± 50%
Kosten Woerden	± € 40.000,=

Deze kosten komen ten laste van het Participatiebudget. Zij worden meegenomen bij het opstellen van de begroting Ferm Werk 2015 en het bestedingsplan gemeentelijk Participatiebudget. In deze kosten zijn niet inbegrepen de kosten van loonkostensubsidies. Deze komen ten laste van het i-deel (BUIG-budget). Met de genoemde dekking vanuit het Participatiebudget en het i-deel van het BUIG-budget is rekening gehouden. Daarnaast brengt de invulling van het convenant geen extra inzet van middelen met zich mee.

Vervolg:

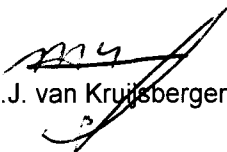
De raad wordt periodiek op de hoogte gesteld van ontwikkelingen rond de Utrechtse Werktafel

Bijlagen:

1. 15i.00204 Convenant Regionaal Werkbedrijf, de Utrechtse Werkkamer
 2. 15i.00205 Startdocument Regionaal Werkbedrijf, de Utrechtse Werkkamer
 3. 15i.00206 AmvB regionale werkbedrijven, 17 oktober 2014
-

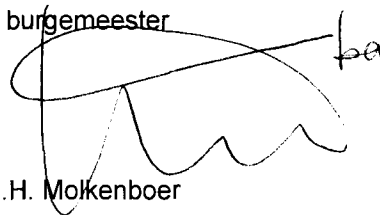
De secretaris

drs. M.H.J. van Kruisbergen



De burgemeester

V.J.H. Molkenboer



Definitieve versie convenant Utrechtse Werktafel

19 december 2014

Utrechtse Werktafel

De Utrechtse Werktafel staat voor het regionaal Werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.

De basis voor de oprichting van de Utrechtse Werktafel wordt gevormd door het landelijk tussen sociale partners en de overheid gesloten sociaal akkoord. Daarin is de afspraak gemaakt om 125.000 extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Utrechtse Werktafel wordt opgezet om deze afspraak in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht te realiseren. In deze regio gaat het om concreet om 1.145 nieuw te creëren banen (verdeling: marktsector 835 banen en overheid 310).

Aan de Utrechtse Werktafel gaan we gezamenlijk ‘werken aan werk voor arbeidsgehandicapten’. De onderlinge samenwerking tussen gemeenten, bedrijven/VNO-NCW, vakbonden en andere partners kent een lange geschiedenis. Op deze positieve samenwerking borduren wij voort. In het najaar van 2014 is overleg geweest tussen de gemeenten en de verschillende werkgevers en vertegenwoordigers van VNO-NCW met als doel gezamenlijk op te trekken in de vormgeving van de Utrechtse Werktafel. De ambitie om mensen onbeperkt aan de slag te laten gaan, vraagt een goede afstemming tussen overheden en werkgevers/ondernemers als het gaat om de mogelijkheden en kansen in de verschillende sectoren. Op 30 oktober 2014 was er een gezamenlijke bijeenkomst waar verschillende werkgevers en FNV hun commitment hebben uitgesproken om te werken aan werk voor arbeidsgehandicapten. Bovendien zijn er verschillende goede ervaringen benoemd vanuit deze ondernemers. Zij hebben aangegeven hun kennis en ervaring te willen delen en de voorbereiding en uitvoering gezamenlijk ter hand te willen nemen.

De doelgroep bestaat uit arbeidsgehandicapten die nu niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen door hun arbeidsbeperking en momenteel een uitkering ontvangen van ofwel het UWV of de gemeente.

De ambitie is om aan de Utrechtse Werktafel eerst te focussen op deze kwetsbare doelgroep en te zorgen voor een eenduidige aanpak en dienstverlening aan werkgevers ter ondersteuning van de baanafspraken. Op middellange termijn is de ambitie om aan de Utrechtse Werktafel breder afspraken te maken met de focus op een goed functionerende regionale arbeidsmarkt waarin meer werk is voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De gezamenlijke ambities en het uitgesproken commitment van de betrokken partijen vraagt om het vastleggen van gezamenlijke uitgangspunten en samenwerkingsafspraken om vanaf januari 2015 de Utrechtse Werktafel actief te hebben en in gezamenlijkheid te werken aan de doelstelling: “werken aan werk voor arbeidsgehandicapten”. Dit convenant is een uitwerking hiervan.

1. Een samenwerkingsverband tussen de (colleges van de) vijftien gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden Utrecht, werkgeversorganisaties en vakbonden, samen met de uitvoeringspartijen, te weten het UWV, SW-bedrijven en regionale sociale diensten.
2. Ingangsdatum samenwerkingsverband:
1 januari 2015

3. Samenwerkingsvorm:

Een door alle deelnemende partijen ondertekend document waarin wordt verklaard tot samenwerking over te gaan. De Utrechtse Werktafel kent geen juridische binding in de vorm van rechtspersoonlijkheid o.i.d. De uitvoering van de werkzaamheden vindt plaats via de vijf Werkgeversservicepunten in de arbeidsmarktregio Midden Utrecht.

Tevens verklaren de verbonden partijen de van toepassing zijnde (lokale) regels op het gebied van re-integratie, werkgeversdienstverlening en marktbewerking e.d. op elkaar af te stemmen.

De individuele partijen besluiten ieder voor zich tot samenwerking middels deelname aan de Utrechtse Werktafel. Geen van de partijen draagt bevoegdheden (delegatie) over noch verleent mandaat aan de Utrechtse Werktafel.

4. Taken van de Utrechtse Werktafel:

- De Utrechtse Werktafel ondersteunt en stimuleert dat de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking participeert op de arbeidsmarkt; ze doet dit door zorg te dragen voor een effectieve uitvoering van de landelijke baanafspraken binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.
- De Utrechtse Werktafel stelt jaarlijks een marktbewerkingsplan op met daarin aandacht voor de wijze waarop de werkgeversdienstverlening is ingericht. Hierbij geeft ze aan hoe de uitvoering van dit plan via de werkgeversservicepunten die zijn gevestigd in de subregio's arbeidsmarktregio Midden-Utrecht geregeld is. In dit marktbewerkingsplan is een beschrijving opgenomen van de personen die behoren tot de doelgroep arbeidsgehandicapten (kenmerken, aantallen, prognoses per gemeente/subregio).
- Er worden afspraken vastgelegd over de wijze van aanlevering en bemiddeling van arbeidsgehandicapten, welke niet in staat zijn het minimumloon te verdienen en in aanmerking komen voor de baanafspraken.
- De Utrechtse Werktafel stelt een basispakket vast met instrumenten geldend voor de gehele regio in het kader van de baanafspraken. Voor zover wettelijk mogelijk worden nadere afspraken vastgelegd met het UWV en de gemeenten voor wat betreft de inzet van instrumenten volgens de Participatiewet en het UWV. Hierbij is het doel te komen tot een gelijk speelveld zonder onderscheid naar doelgroepen, waarbij de focus is op het bereiken van eenzelfde effect van de inzet van instrumenten voor een werkgever.
- De Utrechtse Werktafel stelt de verdeling van de garantiebanen volgend uit de banenafpraak dan wel de Quotumwet vast over de branches. In deze regio zal voor de verdeling van de banen rekening worden gehouden met de mogelijkheden binnen de kansensectoren en de intenties en afspraken die worden gemaakt met de betrokken werkgevers.
- De Utrechtse Werktafel stelt de eisen vast waaraan een methode ter vaststelling van de loonwaarde moet voldoen en zal eenzelfde systeem en methodiek in de arbeidsmarktregio borgen.

- De Utrechtse Werktafel zal de realisatie van de baanafspraken periodiek monitoren (kwalitatief en kwantitatief), jaarlijks evalueren en zo nodig bijstellen in de planvorming voor het volgende jaar.
5. De Utrechtse Werktafel zal zorg dragen voor maximale transparantie op regionaal niveau met betrekking tot de baanafspraken. Dat wil zeggen onbeperkte toegang zowel tot vacatures voor arbeidsgehandicapten als onbeperkt inzicht in de potentiële werknemers tot stand brengen.
 6. Wijze waarop de Utrechtse Werktafel de regionale uitvoering regelt en hoe deze aansluit op de bestaande regionale samenwerking:
 - Centraal in de uitvoering staat het marktbe werkingsplan. De uitvoering hiervan ligt in handen van de werkgeversservicepunten in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht in samenwerking met het UWV en de SW organisaties. De Utrechtse Werktafel heeft een verbindende, initiërende, stimulerende en controlerende rol. In de uitvoering wordt er goed samengewerkt tussen de vijf werkgeversservicepunten en zal er sprake zijn van gezamenlijke vacaturedeling.
 - In de uitvoering besteedt de Utrechtse Werktafel bijzondere aandacht aan het voorkomen van concurrentie tussen doelgroepen en partijen. Er zijn in de arbeidsmarktregio gezamenlijke doelstellingen die gericht zijn op de brede doelgroep, die ook de prioritaire doelgroepen overstijgen.
 7. Bestuurlijke rollen en verantwoordelijkheden aan de Utrechtse Werktafel
 - a) De gemeenten worden vertegenwoordigd door 5 wethouders vanuit de gemeente Utrecht, de gemeente Stichtse Vecht, de sub regio Lekstroom gemeenten, de sub regio Kromme Rijn Heuvelrug en de sub regio Woerden en omgeving.
 - b) Het UWV heeft een adviserende rol aan de Utrechtse Werktafel als belangrijk strategisch uitvoeringspartner waar het gaat om de huidige Wajong doelgroep, het indiceren van de doelgroep en het bijhouden van het doelgroepenregister.
 - c) De SW organisaties worden bestuurlijk vertegenwoordigd door de gemeenten, die vanuit hun wettelijke taak verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Wsw. Met de verschillende SW bedrijven wordt vooroverleg georganiseerd, zodat zij allen, ongeacht hun(formele) relatie met de gemeente vertegenwoordigd worden.
 - d) De voorzittersrol wordt ingevuld door de verantwoordelijk portefeuillehouder van de gemeente Utrecht.
 - e) De werkgeversvertegenwoordiging aan de Utrechtse Werktafel bestaat uit 5 werkgevers welke aanspreekpunt zijn namens werkgevers, inclusief die uit het MKB (Midden- en Kleinbedrijf).
 - f) De werknemersvertegenwoordiging aan de Utrechtse Werktafel bestaat uit 1 of meer vertegenwoordigers welke aanspreekpunt zijn richting sectoren m.b.t. cao's en ondernemingsraden.
 8. Over de frequentie van vergaderen van de Utrechtse Werktafel evenals vastleggen van de notulen, informatie uitwisseling, vice-voorzitterschap enz. worden nadere afspraken gemaakt in een huishoudelijk reglement voor de Utrechtse Werktafel.
 10. De overheden (gemeenten, SW-bedrijven en het UWV), de werkgevers en de werknemers zijn elk verantwoordelijk voor het verder organiseren van de eigen achterban ten behoeve van de

Utrechtse Werktafel en het benodigde draagvlak voor een effectieve samenwerking en bereiken van resultaat.

11. Besluitvorming en voorbereiding

Ter voorbereiding op de Utrechtse Werktafel is er gezamenlijk voorbereidend overleg tussen de samenwerkingspartners om vast te stellen welke besluiten noodzakelijkerwijs genomen moeten worden en om deze met de achterban voor te bereiden. Met besluiten wordt bedoeld procesafspraken en het gaat hier niet om beleidsplannen, verordeningen, e.d., de besluitvorming hierover ligt en blijft decentraal.

Afspraken over stemverhoudingen bij besluitvorming aan de Utrechtse Werktafel worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

De Utrechtse Werktafel wordt bijgestaan door een daartoe door de gemeente Utrecht aangewezen ambtelijk secretaris. De gemeente Utrecht draagt tevens zorg voor een plaatsvervanger in geval van verhindering. Tevens wordt een (ambtelijk) gezamenlijk voorbereidend overleg ingericht, waarvan alle in de Utrechtse Werktafel vertegenwoordigde geledingen deel uit maken. Dit overleg adviseert het bestuur en komt minimaal 1 keer per maand bij elkaar.

12. Financiële paragraaf

Vooralsnog wordt uitgegaan van minimale uitvoeringskosten van de Utrechtse Werktafel. De bijdragen van de deelnemende partijen bestaat uit de inzet in capaciteit en uren.

13. Informatieplicht:

- De Utrechtse Werktafel brengt minimaal één keer per jaar verslag uit aan de alle 15 gemeenteraden in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en aan de besturen van de overige deelnemende partijen aan het Samenwerkingsverband inzake de door of namens haar verrichte activiteiten. Dit schriftelijke verslag over ieder kalenderjaar wordt in ieder geval uitgebracht binnen 8 weken na afsluiting van dat kalenderjaar. Een financiële paragraaf maakt onderdeel uit van het verslag.
- De Utrechtse Werktafel bepaalt zelf haar informatiebehoefte richting de uitvoering.

14. Ingangsdatum

De Utrechtse Werktafel is belangrijk in het maken van de gezamenlijke baanafspraken in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Daarom is het zaak de Utrechtse Werktafel zo spoedig mogelijk te formaliseren in 2015. De formele oprichtingsdatum van de Utrechtse Werktafel is 30 januari 2015. De rol van de gemeenten is leidend. Sociale partners hebben aangegeven aan te sluiten.

15. Stemverhoudingen

Per vertegenwoordiging één stem; bij staken beslist de voorzitter. Het staat de vertegenwoordigingen vrij wie of hoeveel (sectoren, branches) afgevaardigd worden. Dit is ook aangegeven door de werkgeversgeleding: men wil de mogelijkheid hebben om met meer branchevertegenwoordigers (ook afhankelijk van de agenda) deel te nemen aan de overleggen. De gemeenten juichen dit toe (ambassadeurs zijn nodig).

16. Taken van de Utrechtse Werktafel

Deze komen overeen met het besluit Werkbedrijven (dd. 17 oktober 2014) met uitzondering van beschut werk.

Ondertekening bestuurders:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Definitieve versie Startdocument De Utrechtse Werktafel

19 december 2014

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Inleiding	2
1.1 Doel document	2
1.2 Achtergrond en bestuurlijke opdracht	2
1.3 Utrechtse Werktafel als bestuurlijke samenwerking en netwerk-organisatie	3
1.4 Financiën	4
2. Uitgangspunten en ambitie	5
2.1 Inclusieve arbeidsmarkt	5
2.2 Ambitie, focus en samenhang	6
2.3 Bouwen aan draagvlak en doorontwikkeling aanpak	6
3. Voorzieningen en faciliteiten	8
3.1 Doelgroepenregister	8
3.2 Basispakket werkgeversinstrumenten	9
3.3 Marktbewerkingsplan en het beschikbaar komen van werk	10
3.4 Beschut werk	11
3.5 (Speciaal) onderwijs en doelgroepen	12
4. Besturing en governance Utrechtse Werktafel	13
4.1 Inleiding	13
4.2 De regionale Werktafel (A)	13
4.3 Het Platform Overheden (B)	13
4.4 Voorbereidend Platform werkgevers- (C) en Platform werknemers (D)	14

1. Inleiding

1.1 Doel document

Het document is onderdeel van de voorbereiding op de start van de Utrechtse Werktafel in januari 2015. In dit startdocument wordt de opzet en inhoud van de Utrechtse Werktafel nader uitgewerkt door de gezamenlijke overheden en sociaal partners. Dit startdocument dient te worden beschouwd als bijlage van het convenant dat door de bestuurders van de verschillende geledingen van het Werkbedrijf wordt ondertekend.

Hiermee wordt een inhoudelijke basis gelegd voor de formele samenwerkingsafspraken die in de convenanttekst bij de start van de Utrechtse Werktafel ondertekend worden. Tevens vormt dit inhoudelijke startdocument een basis voor verdere ontwikkeling in 2015. Waar nodig zullen de gezamenlijke partijen na de start van de Utrechtse Werktafel moeten bijsturen, verdiepen en uitwerken. Niet in de laatste plaats omdat er een campagne-achtige aanpak samen met werkgevers nader wordt uitgewerkt waarbij de gezamenlijke ervaring en wat er nodig is voor succesvolle matches van arbeidsgehandicapten centraal zullen staan.

1.2 Achtergrond en bestuurlijke opdracht

De basis voor de oprichting van de Utrechtse Werktafel wordt gevormd door het landelijk tussen sociale partners en de overheid gesloten sociaal akkoord. Daarin is de afspraak gemaakt om 125.000 extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Utrechtse Werktafel wordt opgezet om deze afspraak in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht te realiseren.

Op 12 september 2013 hebben de bestuurders in de arbeidsmarktregio opdracht gegeven een gezamenlijke verkenning uit te voeren naar de regionale samenwerking en arbeidsmarkt vraagstukken in relatie tot de Participatiewet. Deze eerste ambtelijke verkenning heeft in maart 2014 geleid tot een bestuurlijke opdracht aan de directeuren Werk en Inkomen om te komen tot de opzet van een Regionaal Werkbedrijf¹. In de eerste fase is gestart om met de gezamenlijke overheidspartners van gedachten te wisselen over de verdere uitgangspunten en de reikwijdte van het Regionaal Werkbedrijf. Het UWV² en de Sociale Werkvoorziening organisaties³ zijn als strategische uitvoeringspartners nauw betrokken bij de uitwerking van de eerste contouren van de Utrechtse Werktafel vanuit de overheden.

In de tweede fase is overleg aangegaan vanuit de overheden met verschillende werkgevers en vertegenwoordigers van VNO-NCW met als doel gezamenlijk op te trekken in de vormgeving van het Regionaal Werkbedrijf. De ambitie om mensen (met een arbeidsbeperking) aan het werk te helpen en onbeperkt aan de slag te laten gaan, vraagt een goede afstemming tussen overheden en werkgevers/ondernemers als het gaat om de mogelijkheden en kansen in de

¹ Zie bijlage voor de definitieve opdrachtbeschrijving Regionaal Werkbedrijf dd. 15 mei 2014 als vastgesteld door de bestuurders.

² Zowel het management UWV Werkbedrijf als UWV Sociaal Medische Zaken op regionaal niveau zijn betrokken.

³ Deze zijn: BIGA Groep, Pauw Bedrijven en UW. De gemeenten zijn eigenaar van de SW bedrijven. In geval van Pauw en UW hebben SW bedrijven via bestuur of aandeelhoudersrelatie invloed, of zijn samengevoegd met W&I (Fermwerk). BIGA heeft geen aandeelhoudersrelatie met de betrokken gemeenten.

verschillende sectoren. Het startpunt wordt dan ook niet als overheid bepaald maar in gezamenlijk overleg. Op 30 oktober 2014 was er een gezamenlijke bijeenkomst waar verschillende werkgevers hun commitment hebben uitgesproken om te werken aan werk voor arbeidsgehandicapten. Bovendien zijn er verschillende goede ervaringen benoemd vanuit deze ondernemers. Zij hebben aangegeven hun kennis en ervaring te willen delen en in de komende periode de voorbereiding en uitvoering van de Utrechtse Werktafel gezamenlijk met de diverse partners te willen oppakken.

Na het uitgesproken commitment door de overheden en werkgevers is nu de laatste fase van de realisatie van de Utrechtse Werktafel aangebroken te weten het toewerken naar de start in januari 2015. Dat vraagt het vastleggen van gezamenlijke uitgangspunten en samenwerkingsafspraken om vanaf januari de Utrechtse Werktafel actief te hebben en in gezamenlijkheid te werken aan de doelstelling werken aan werk voor arbeidsgehandicapten. Daartoe dient dit startdocument.

1.3 Utrechtse Werktafel als bestuurlijke samenwerking en netwerk-organisatie

De Utrechtse Werktafel is primair een *bestuurlijk samenwerkingsverband* waarin afspraken worden gemaakt met werkgevers, vakbonden en overheden over de realisatie van de garantiebanen. Bestuurlijke partijen hierbij zijn de gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties. De samenwerkende uitvoeringsorganisaties van gemeenten, het UWV, FNV, VNO-NCW vormen een netwerkorganisatie met als doel een eenduidige facilitering en dienstverlening aan werkgevers ten behoeve van de extra banen voor arbeidsgehandicapten.

De Utrechtse Werktafel vormt de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Daarbij maken partijen afspraken over de manier waarop de regio mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar extra banen. Ook worden er afspraken gemaakt over een pakket aan voorzieningen voor een uniforme dienstverlening.

De aanpak is gericht op een praktisch resultaat: het realiseren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Dit echter in de context van het opbouwen van een duurzaam partnerschap voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarktregio waarin iedereen zijn talenten in kan zetten.

Het gaat om een praktische aanpak:

- Gezamenlijk: ambitie stellen, uitvoering realiseren en bewaken
- Werkgevers: stellen werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar en creëren draagvlak waardoor werkgevers buiten het bestuurlijke circuit banen ter beschikking kunnen stellen
- Gemeenten en UWV: dragen kandidaten voor en faciliteren
- Werknemers organisatie:
 - Maken met werkgevers afspraken in cao's over aanname van de doelgroep
 - Maken afspraken over aparte loonschalen voor de doelgroep
 - Draagvlak bij werknemers en OR'en versterken
 - Geven de gemaakte afspraken in cao's door aan uitvoerende organisatie(s)

Verantwoordelijkheid partners en organisatie

Als uitgangspunt voor de samenwerking tussen partijen, met als kernpartners de werkgevers, de gemeenten en het UWV, is de volgende verdeling van kernverantwoordelijkheden van belang:

Gezamenlijk: sociale partners en overheid		
Ambitie vaststellen, uitvoering bewaken Draagvlak creëren Elkaar aanspreken op inzet, taken, rollen Monitoring resultaten, evaluatie en bijstelling afspraken		
Werkgevers	Werknemers	Overheid
Aanbieden van werkgelegenheid voor de doelgroep Geschikt maken van functies Draagvlak in werkorganisaties versterken Mensen welkom laten zijn	Afspraken in cao's over aanname doelgroep en aparte loonschalen Draagvlak bij werknemers en OR'en versterken Inzicht geven in gemaakte afspraken in cao's aan uitvoerende organisatie(s)	Helder aanspreekpunt Eenduidige vraaggerichte werkgeversdienstverlening Regionaal aanbod van faciliteiten Inbreng expertise Snelle transparante voordracht van kandidaten

1.4 Financiën

In het kader van de implementatie Participatiewet ontvangen de 35 centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's voor de periode 2014 – 2016 in totaal € 35 miljoen (Afzonderlijk dus € 1miljoen). De centrumgemeenten worden op deze manier in staat gesteld, in samenwerking met UWV en werkgevers, de regionale werkbedrijven in te richten. Per centrumgemeente gaat het om € 100.000 in 2014, € 500.000 in 2015 en € 400.000 in 2016.

Naast deze middelen is het ook belangrijk om in januari 2015 nadere afspraken te maken over welke bijdrage de verschillende partijen zelf gaan leveren. Zo levert Utrecht bijvoorbeeld een ambtelijk secretaris. Over de bijdragen zullen nadere afspraken worden gemaakt.

2. Uitgangspunten en ambitie

2.1 Inclusieve arbeidsmarkt

De ambitie is het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt waarin onbeperkt aan de slag de maatstaf is voor arbeidsorganisaties en mensen met een arbeidsbeperking gelijkwaardig mee doen. Deze ambitie is gericht op het gezamenlijk resultaat op langere termijn en vereist een duurzaam partnerschap tussen partijen. Een vraaggerichte werkgeversdienstverlening betekent dat wordt meegedacht in het oplossen van personele vraagstukken van werkgevers. Het zal de uitdaging van alle betrokken partijen zijn om in die bredere context zorg te dragen voor optimale matching van beschikbare kandidaten en tegelijkertijd de getalsmatige doelstelling vanuit het sociaal akkoord te realiseren.

Landelijk is afgesproken 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Door de Werkkamer is een indicatieve verdeling gemaakt van de ambitie over de arbeidsmarktregio's. Voor Midden-Utrecht gaat het voor de periode 2014 t/m 2016 om 1145 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking: 835 banen in de marktsector en 310 extra banen in de overheidssector.

Landelijke quota banenafspraken doorberekend naar arbeidsmarktregio MU voor komende jaren op basis van percentage aandeel in 2015 en 2016 in markt- en in overheidssector.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Markt	835		536	477	536	596	596	etc.
Overheid	310		167	119	119	119	119	etc.
Totaal regio	1145		703	596	655	715	715	etc.

In het marktbeperkingsplan worden de sectoren nader uitgewerkt, het aantal banen dat het 1^e en het 2^e jaar gerealiseerd wordt, alsook de wijze waarop deze banen gerealiseerd worden.

Het realiseren van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking is de *primaire* opgave voor de Utrechtse Werktafel. In de beginjaren 2015 en 2016 ligt de prioriteit bij de volgende doelgroepen: 1. Wajongers met een arbeidsvermogen en mensen met een WSW – indicatie die op de wachtlijst staan; 2. Mensen die geen wettelijke minimumloon kunnen verdienen.

Om goed toe te zien op het behalen van de resultaten met betrekking tot de verschillende doelgroepen, zal per periodiek (per kwartaal) de stand van zaken worden bijgehouden.

2.2 Ambitie, focus en samenhang

De Utrechtse Werktafel is gericht op het schakelen tussen garantiebanen en mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig in staat zijn het minimumloon te verdienen. Dit is de primaire focus van de samenwerking aan de Utrechtse Werktafel. De ontwikkeling van de Utrechtse Werktafel vindt plaats binnen het geheel van de arbeidsmarktregio en de reeds bestaande gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Samenhang wordt versterkt door voor de uitvoerende taken van de Utrechtse Werktafel goed aan te sluiten bij de opzet van de arbeidsmarktregio. Tegelijkertijd is de uitdaging om een verdergaande samenwerking vanuit de overheden na te streven en geen onderscheid aan de voorkant te maken tussen arbeidsgehandicapten vanuit de verschillende regelingen per 1/2015. De opzet van de Utrechtse Werktafel gaat dan ook uit van het creëren van meer eenduidigheid naar werkgevers met betrekking tot het realiseren van de garantiebanen en de ondersteuning aan werkgevers.

Gemeenten en werkgevers willen naast de garantiebanen breder hun samenwerking afstemmen. De ambitie binnen de arbeidsmarktregio is gericht op het aanbrengen van innovatie en vernieuwing in het contact tussen werkgevers en de overheid. Dit sluit aan bij de wens om tot duurzame en blijvende oplossingen te komen voor arbeidsmarktproblemen, waaronder de positie van mensen met een arbeidsmarktbeperking. De samenwerking met andere partijen, in het bijzonder de samenwerking met het onderwijs, staat ook op de agenda.

Samenhang en samenwerking wordt versterkt door goed gebruik te maken van aanwezige expertise rond de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking, waaronder de (arbeidsdeskundige) expertise vanuit het UWV, de expertise van begeleiding en jobcoaching ontwikkeld vanuit de SW-bedrijven en andere private arbeidsbemiddelingsorganisaties in de arbeidsmarktregio.

Concreet betekent de samenhang tussen de Utrechtse Werktafel en de arbeidsmarktregio het streven naar:

- één werkgeversbenadering voor alle doelgroepen, waaronder dus de doelgroep met een arbeidsbeperking;
- eenduidige regionale werkgeversdienstverlening;
- één arbeidsmarktbeperkingsplan voor de Utrechtse Werktafel en de arbeidsmarktregio.

Deze doelen vereisen niet alleen op bestuurlijk niveau een goede afstemming, maar ook zeker op beleidsmatig en uitvoerend niveau vanuit de verschillende geledingen. Om slagvaardig te kunnen zijn aan de Utrechtse tafel, is het zaak dat gemeenten, VNO-NCW (waaronder MKB) en FNV (in overleg met andere vakbonden) hun verantwoordelijkheid nemen in het informeren en betrekken van de eigen achterban. Tegelijkertijd vanuit het besef dat de bevoegdheden van de verschillende overlegpartners feitelijk blijven waar ze zijn. Met andere woorden mandatering van taken en bevoegdheden is niet aan de orde.

2.3 Bouwen aan draagvlak en doorontwikkeling aanpak

Voor het uitwerken van de ambitie is draagvlak bij de werkgevers en ondernemers in de regio nodig. Een deel van de werkgevers is bekend met het werken met mensen met een arbeidsbeperking en kiest voor de ontwikkeling van de eigen organisatie als inclusieve arbeidsorganisatie. Voor een belangrijk deel van de werkgevers is het aanbieden van werk voor deze doelgroep in de eigen organisatie nog onbekend. Voor gemeenten ontstaat met de komst van de Participatiewet ook een nieuwe rol en verantwoordelijkheid vanaf 2015 ten aanzien van de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking.

Het is belangrijk in de samenwerking te realiseren dat aan beide kanten nieuwe ervaringen zullen worden opgedaan. Het uitgangspunt is dat hier ook van geleerd mag worden. Belangrijk is ook dat het niet gaat om een eenmalige actie maar om het inzetten van een blijvend spoor gericht op een arbeidsmarkt waarin het uitgangspunt is: 'onbeperkt aan de slag'. Ook voor mensen met een arbeidsbeperking.

Om goed te kunnen bouwen aan draagvlak en op basis van gezamenlijke leerervaringen de samenwerking en aanpak verder door te ontwikkelen, is het belangrijk om concrete afspraken te maken en stappen te zetten:

- Op 30 oktober 2014 is de eerste stap gezet rondom commitment van werkgevers ten aanzien van deze doelgroep. Werkgevers hebben tijdens een bijeenkomst hun commitment uitgesproken en ook aangegeven gezamenlijk de schouders eronder te willen zetten.
- Aan de hand van dit startdocument dat gezamenlijk is opgesteld door gemeenten, VNO-NCW en FNV is de ambitie en de werkwijze uitgewerkt. Dit biedt ook de inhoudelijke basis voor het convenant dat wordt ondertekend door de bestuurders.
- Gezamenlijk met de partners wordt ook het marktbewerkingsplan voorbereid en uitgewerkt. Het marktbewerkingsplan is een plan van aanpak van de Utrechtse Werktafel waaruit blijkt welke werkwijze gehanteerd wordt om te komen tot de 1145 banen die beoogd worden. Ook wordt in het marktbewerkingsplan de link gemaakt met de bredere samenwerking in deze regio tussen de verschillende betrokken partijen.

3. Voorzieningen en faciliteiten

3.1 Doelgroepenregister

In de Werkkamer is de afspraak gemaakt dat het UWV voor de doelgroep van de garantiebannen zal beoordelen wie niet in staat is zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen en dus in aanmerking komt voor plaatsing op de garantiebannen. Deze personen zullen worden opgenomen in een door het UWV landelijk in te voeren 'doelgroepenregister'. Dit is de administratieve basis waarop mensen uit de doelgroep meetellen voor het invullen van de afspraken uit het sociaal akkoord.

In de participatiewet is aangegeven dat de gemeenten zelf de beoordeling maken wie in aanmerking komt voor plaatsing op een garantiebaan. Concreet betekent dit dat gemeenten kandidaten kunnen voordragen voor de beoordeling door het UWV. Werkzoekenden kunnen zich hiervoor niet rechtstreeks bij het UWV aanmelden.

Voor werkgevers is het belangrijk om eenduidig te weten of voorgedragen kandidaten behoren tot de doelgroep van de garantiebannen. Om in de arbeidsmarktregio geen onduidelijkheid te laten ontstaan over de vraag of iemand wel of niet behoort tot de doelgroep van de garantiebannen is regionaal de afspraak gemaakt dat de toetsing door het UWV vanaf het begin goed in het proces wordt gebracht. Dit betekent dat er eenduidige regionale afspraken worden gemaakt over het beoordelen van mensen die door de gemeenten worden voorgesteld voor plaatsing op de garantiebannen. Deze mensen worden hierdoor opgenomen in het doelgroepenregister van het UWV. Deze toetsing door UWV zal een plek moeten krijgen in het reguliere werkproces binnen gemeenten. UWV en gemeenten zorgen er zo voor dat kandidaten die worden voorgedragen op de garantiebannen feitelijk worden opgenomen in het landelijk doelgroepenregister voor de garantiebannen in geval van concrete plaatsing. Het resultaat hiervan is dat er een transparant beeld is van mensen die beschikbaar zijn voor plaatsing op de garantiebannen én dat wordt zorggedragen dat geplaatste kandidaten ook goed mee worden geteld in het regionaal te behalen resultaat voor het sociaal akkoord.

De toetsing of iemand in aanmerking komt voor een garantiebaan wordt door het UWV slechts uitgevoerd op officieel verzoek. De uitkomst is het absolute domein van de professionaliteit van de verzekeringsartsen van het UWV. Als achteraf blijkt dat de uitkomst is dat de burger niet tot de doelgroep behoort, kan deze niet meetellen. Dit moet met de werkgever die veronderstelde een garantiebaan in te vullen gecommuniceerd worden.

Er wordt gesproken over verbreding van de doelgroep met mensen met een arbeidsbeperking die wél in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen (hogeropgeleiden). De Tweede Kamer heeft inmiddels een amendement aangenomen waarbij deze groep meetelt voor de werkgever bij het in werking gaan van de Quotumwet. Het quotum van 125.000 zal hier wel op aangepast worden.

Concreet betekent dit dat:

- In januari de gemeenten met het UWV werkafspraken gaan maken over de wijze waarop de gemeente kandidaten bij het UWV aanmelden om te beoordelen of ze in aanmerking komen voor een garantiebaan.
- De gemeente dient d.m.v. een goede voorlichting werkzoekenden die potentieel tot de doelgroep behoren te informeren wat de werkwijze is die is afgesproken met het UWV.

3.2 Basispakket werkgeversinstrumenten

Voor het slagen van de ambitie is een helder en eenduidig pakket aan functionaliteiten en facilitering nodig. Het gaat om een simpel, eenduidig en aantrekkelijk basisaanbod voor werkgevers, passend binnen de wettelijke en financiële mogelijkheden van gemeenten en het UWV. De voorlichting over deze facilitering moet goed toegankelijk zijn. Ook de werkafspraken rondom deze faciliteiten vragen eenvoudige en heldere procedures zodat geen onnodige of ongewenste administratieve druk ontstaat.

Door de Werkkamer is een minimaal basispakket aan functionaliteiten benoemd waarop op regionaal niveau afspraken moeten worden gemaakt (de 'gereedchapskist')⁴:

- Het beperken van risico's: no risk polis
- Eén vast contactpersoon voor werkgevers
- Eén loonwaarde/systematiek binnen landelijk vastgestelde kaders (een loonkostensubsidie is de uitkomst daarvan)
- Jobcoach/voorziening
- Proefplaatsing
- Begeleiding naar en tijdens werk
- (groep)detachering
- Beschut werk
- Het regelen van expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving
- (kosten) werkplekaanpassingen
- Continuering van de faciliteiten in het geval de geplaatste werknemer verhuist.

Voortgang uitwerking functionaliteiten

In het kader van het bewerkstelligen van een gelijk speelveld is er inmiddels landelijk het besluit genomen om de volgende functionaliteiten met ingang van 2016 wettelijk te regelen:

- No-risk regeling voor huidige Wajong doelgroep wordt voor hele doelgroep arbeidsgehandicapten in kader van garantiebannen ingezet. De uitvoering zal door het UWV plaatsvinden. Voor het overgangsjaar 2015 is de VNG in gesprek met het UWV en SZW. Tegelijkertijd wordt er regionaal nagedacht over uitvoerbaar alternatief dat op afzienbare termijn gerealiseerd kan worden. Hierover wordt ook in G4 verband gesproken.
- Mobiliteitsbonus (belastingmaatregel van het Rijk) wordt voor de gehele doelgroep garantiebannen ingezet per 2016 tegen lagere bonus en enkel voor de komende 5 jaar tot volledige afbouw.
- Het verschil in loonkostensubsidie op basis van Participatiewet en loondispensatie op basis van huidige Wajong zal niet veranderen. Het effect namelijk dat de werkgever netto alleen betaalt voor de loonwaarde is vergelijkbaar. In de praktijk werken beide regelingen anders en vraagt het andere benadering en uitleg in communicatie naar potentiële medewerkers en werkgevers.

Verder zijn op regionaal niveau de volgende besluiten in voorbereiding om gelijk speelveld te realiseren op volgende functionaliteiten:

⁴ Zie: uitgangspunten van de Werkkamer, 29 januari 2014

- Proefplaatsing zal voor de gehele doelgroep 2 maanden zijn (evt. uitloop van 1 mnd ten behoeve van afronden loonwaardebepaling.)
- In kader van jobcoaching ligt er een voorstel ter besluitvorming en ter verdere uitwerking in uitvoeringafspraken in eerste kwartaal 2015.
- De overige werkvoorzieningen waar bij veel maatwerk komt kijken en heel specialistische expertise is deels via VNG geregeld en zal deels nog verder uitgewerkt moeten worden waaronder de vervoersvoorzieningen.

Uitgangspunten voor het basispakket zijn:

- Harmonisering van instrumenten voor de garantiebanen door gemeenten;
- Harmonisering van instrumenten tussen gemeenten en UWV voor zover wettelijk en financieel mogelijk;
- dat de overheden zorgen dat de genoemde faciliteiten beschikbaar zijn in de regio met de formele start van de Utrechtse Werktafel in januari 2015;
- één (tijdelijke) loonwaarde systematiek in 2015.
- Loonkostensubsidie voor mensen die met een loonwaarde tussen de 20 en 80% (voor iedereen beschikbaar, en niet beperkt tot de doelgroep die 50% of meer van het minimum loon verdienen)

3.3 Marktbewerkingsplan en het beschikbaar komen van werk

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers om werkgelegenheid beschikbaar te stellen voor de doelgroep. Met de werkgevers aan de Utrechtse werktafel en met lokale werkgeversverenigingen in de arbeidsmarktregio zal het komende jaar verder worden uitgewerkt hoe baanopeningen concreet tot stand kunnen komen en hoe deze vanuit de publieke partijen begeleid kunnen worden om tot een succesvolle match te komen.

Belangrijke elementen hierbij zijn o.a.:

- de vaststelling van een marktbewerkingsplan;
- het adviseren van werkgevers over concrete mogelijkheden, bijvoorbeeld door het inzetten van het instrument bedrijfsscan;
- een goede werkgeversdienstverlening met heldere ingangen voor vragen van werkgevers en het zorgen dat werkgevers zelf de lead nemen om collega werkgevers te overtuigen en te zorgen voor het beschikbaar komen van werkgelegenheid/banen.

Marktbewerkingsplan en onbeperkt aan de slag

Naast het reguliere marktbewerkingsplan dat jaarlijks wordt opgesteld in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zal er een apart marktbewerkingsplan worden opgesteld om te komen tot kwantitatieve afspraken over de realisatie van garantiebanen. Het plan moet inzicht bieden in zowel de kansen bij werkgevers in relatie tot de richting van verdeling van banen naar sectoren in de marktsector en de overheidssector als wel inzicht bieden in het aanbod van potentiële kandidaten. Dit laatste zal mogelijk ook transparant worden gemaakt aan werkgevers in een zogeheten etalage. Daartoe wordt overleg gevoerd met de werkgevers om te onderzoeken of de regionale inzet van de site “Onbeperkt aan de slag” een optie is om uit te breiden voor de garantiebanen.

Bedrijfsscan inclusieve arbeidsorganisatie

Werkgevers kunnen ondersteund worden bij het in beeld brengen van de concrete mogelijkheden in hun organisatie voor banen voor mensen met een beperking. Dit kan bijvoorbeeld door het inzetten van een bedrijfsscan bij individuele werkgevers. In de bedrijfsscan kan naar mogelijkheden worden gekeken van aanpassing van functies (jobcarving/jobcreatie) en kan in combinatie met inzicht in de strategische

personeelsplanning een bij de werkgever passend advies worden gegeven over de eerste start bij het aanbieden van werkzaamheden voor de doelgroep. Bij de uitwerking voor de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zullen de ervaringen met de reeds beschikbare instrumenten bij SW en UWV en het door VNO/NCW en AWWN ontwikkelde materiaal voor het ontwikkelen van inclusieve arbeidsorganisaties worden benut.

Werkgevers overtuigen werkgevers

Voor het ontwikkelen van een verder draagvlak binnen bedrijven is het belangrijk dat werkgevers ook andere werkgevers stimuleren en als ambassadeur optreden voor het realiseren van baanopeningen voor de doelgroep. Vanuit de overheid kan hier dan op worden aangesloten met goede en snelle dienstverlening (werkgeversdienstverlening, inzet expertise SW/bedrijven, arbeidskundig advies vanuit het UWV etc.).

Vanuit de uitvoeringsorganisaties en gemeenten wordt het lokaal in contact zijn met eigen werkgevers als een belangrijke basis gezien voor succes. Deze lokale benadering kan worden aangevuld met regionale en sectorale initiatieven voor branches en meer regionaal of landelijk georiënteerde bedrijven. Belangrijk is dat de benadering van werkgevers gecoördineerd blijft. Een belangrijke pijler hiervoor is het borgen van goede samenwerking en afstemming bij alle werkgeverscontacten vanuit de werkgeversservicepunten in de arbeidsmarktregio.

Voor het succes van het regionaal realiseren van het sociaal akkoord zijn – zeker in de eerste jaren – werkgevers nodig die bereid zijn hun ervaringen in te zetten voor verdere uitbreiding van het aantal werkenden met een arbeidsbeperking. Daarnaast zijn er ook werkgevers nodig die bereid zijn om als eerste aan de slag te willen met deze opgave. Kortom: succes kan worden vergroot door op lokaal niveau ambassadeur en/of trekker willen zijn bij de opstart van de uitvoering van de garantiebannen.

Het is van belang om de uitwisseling tussen werkgevers en gemeenten te versterken. Dit zo dat werkgevers in de lead blijven op hun deel van de opgave en gemeenten kunnen aansluiten bij de wijze waarop werkgevers lokaal en regionaal hun inspanning op het creëren van banen vorm willen geven.

Monitoring van resultaten

Voor het volgen van de uitvoering van de afspraken uit het sociaal akkoord is monitoring op de bereikte resultaten van belang. In principe wordt de monitoring door het UWV landelijk uitgevoerd op basis van de ontwerp Quotumwet.

Ook voor de uitvoering van de regionale ambitie is het monitoren van de resultaten van belang. Het lijkt hierbij voor de hand te liggen de regionale monitoring direct te koppelen aan het landelijk doelgroepenregister van het UWV.

3.4 Beschut werk

In de voorbereiding en de opdrachtformulering voor de Utrechtse Werktafel is aangegeven dat een verkenning zal worden gedaan naar de plaats die beschut werk inneemt in arbeidsmarktregio. De vraag hierbij is of beschut werk onderdeel moet zijn van de arbeidsmarktregio of thuis hoort in of als onderdeel van het pakket van de gemeentelijke instrumenten rond de Participatiewet, waarover op lokaal niveau wordt beslist.

In de verdere uitwisseling tussen de gemeenten is duidelijk geworden dat de beleidsontwikkeling tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk nieuwe stijl tijd en overleg vraagt. Daarbij is de uitdrukkelijke wens van gemeenten beschut werk vooral in te bedden in het lokaal voorzieningenpakket, voor die doelgroepen die (nog) niet naar reguliere werkgevers kunnen worden toe geleid. Mogelijk gaat dit ook leiden tot verschillende beleidsaccenten tussen de gemeenten. Het beleid dient binnen de gemeenten overigens nog te worden uitgewerkt en zal in 2015 concreter worden ingevuld.

De realiteit is dat het aantal beschikbare plaatsen voor beschut werk in de periode 2015/2016 nog zeer beperkt is. In het sociaal akkoord is afgesproken dat gemeenten de structurele middelen krijgen om op termijn 30.000 beschutte plaatsen in te richten. Centraal zijn afspraken gemaakt met de VNG dat mensen in beschut werk een dienstverband krijgen gekoppeld aan een cao, waarvoor gemeenten de rol van werkgever vervullen. Door het rijk is t.a.v. beschut werk aangekondigd dat nog lagere regelgeving zal worden opgesteld in de vorm van een Besluit Beschut Werk (AMvB). De planning van de publicatie van dit besluit is december 2014. Beschut werk is gericht op de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor vanwege de aard van de beperking of de benodigde begeleiding in de redelijkheid niet van werkgever verlangd kan worden om een reguliere dienstbetrekking aan te bieden. Beschut werk is daardoor niet gericht op dienstbetrekkingen bij reguliere werkgevers en geen onderdeel van de 125.000 garantiebanen. Wel moet opgemerkt worden dat in het kader van detachering landelijk inmiddels de afspraak is gemaakt dat ook WSW detacheringen meetellen voor de baanafpraak *als er sprake is van herbezetting met beschut werk*.

Binnen het directeurenoverleg is, gezien het voorafgaande, besloten om de ontwikkeling van beschut werk lokaal vorm te geven en op dit moment niet te betrekken in de werkzaamheden van de Utrechtse Werktafel. De Utrechtse Werktafel legt de focus op de inzet rond de garantiebanen. De ontwikkeling rondom beschut werk zal wel worden gevolgd en gemeenten zullen zorgen voor onderlinge informatie uitwisseling, zodat het een transparant en samenhangende ontwikkeling blijft en van elkaars aanpakken kan worden geleerd.

3.5 (Speciaal) onderwijs en doelgroepen

Met ingang van 1 januari 2015 is er alleen recht op Wajong als iemand duurzaam geen arbeidsvermogen heeft. Daarnaast is er geen nieuwe instroom op een dienstverband Wsw meer mogelijk. Een substantieel deel van de doelgroep schoolverlaters uit het Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs zal te maken krijgen met de gevolgen van deze wetswijzigingen. Dat betekent dat mensen die eerder voor (een van) deze regelingen in aanmerking zouden komen onder verantwoordelijkheid van de gemeenten gaan vallen en in aanmerking kunnen komen voor een WWB uitkering. Een groot deel van deze doelgroep komt van het praktijkonderwijs of VSO. Om de overgang van school naar werk te begeleiden, bijvoorbeeld door het realiseren van stageplaatsen, en de instroom in de WWB zoveel mogelijk te beperken is samenwerking met het onderwijs, lokaal en regionaal, van groot belang. Het gaat hierbij om een groter netwerk van (deels) specialistische voorzieningen binnen het onderwijs. Binnen de verantwoordelijkheidsverdeling is primair de overheid samen met onderwijs partijen aan zet om hierop een aanpak en visie uit te werken.

4. Besturing en governance Utrechtse Werktafel

4.1 Inleiding

Het Werkbedrijf is een netwerkorganisatie, met de structuur van een tweetrapsraket. We maken onderscheid tussen een werktafel A en een Platform Overheden (B). Met dit platform borduren wij voort op de bestaande structuur van directeurenoverleg, stuurgroep en afstemming tussen gemeenten, SW, UWV.

4.2 De regionale Werktafel (A).

Het bestuur van het Werkbedrijf vormt de regionale Werktafel.

In het bestuur hebben zitting: werkgevers, overheden (bestuurders gemeenten/GR's of subregio's)⁵, vertegenwoordigers werknemers. Het UWV heeft daarbij een adviserende rol. Aan de Werktafel wordt beslist en worden afspraken gemaakt over het beschikbaar stellen en vervullen van banen (baanafspraken/garantiebanen) op basis van landelijke afspraken, over het marktbeveiligingsplan en over de wijze van registratie van de baanafspraken en de sturing op de resultaten. De rol van de werkgevers is het aanbieden/scheppen van banen en ambassadeurs zijn voor de "boodschap" van het Werkbedrijf naar collega-werkgevers. De rol van de bestuurders is het aanleveren van kandidaten en beschikbaar stellen van instrumenten. De Werktafel wordt bijgestaan door een daartoe door de gemeente Utrecht aangewezen ambtelijk secretaris. De gemeente Utrecht draagt tevens zorg voor een plaatsvervanger in geval van verhindering. Tevens wordt een (ambtelijk) ondersteunend overleg ingericht, waarvan alle in het Werkbedrijf vertegenwoordigde geledingen deel uit maken

Mandaat bestuurders

De bestuurder zorgt ervoor dat in zijn/haar subregio een voorliggend besluit daar wordt genomen waar de bevoegdheid ligt. Aan deze beslissingsstructuur verandert niets. De op de schaal van de arbeidsmarktregio te nemen besluiten kunnen tijdig genomen worden als die besluitvorming vooraf in de eigen subregio geregeld is.

4.3 Het Platform Overheden (B)

De tweede "tafel" bestaat in feite al, in de vorm van de huidige overleg- infrastructuur, en noemen we (voorlopig) het Platform Overheden. Deze overlegstructuur heeft een voorbereidende functie ten behoeve van slagvaardige besluitvorming aan de Werktafel, is tweeledig en bestaat uit 1. het bestuurdersoverleg van de 5 wethouders uit de stad/subregio (zij zitten ook aan tafel A) , 2. De stuurgroep: in de stuurgroep zijn de volgende samenwerkingspartners vertegenwoordigd: gemeenten (incl. GR-en), SW-bedrijven en UWV. In de stuurgroep wordt de gezamenlijke inzet afgestemd en draagvlak gezocht.

⁵ Het aantal bestuurders is in balans met de overige partijen, met name werkgevers. Een vertegenwoordiging van 5 werkgevers, en 5 gemeentelijke bestuurders. Vanuit overhedenperspectief is dit ideaal omdat dan alle subregio's vertegenwoordigd zijn. Bij minder werkgevers dan ook minder bestuurders.

De rol van de wethouders is een gezamenlijk standpunt formuleren en dit uitdragen aan de Werktafel. De rol van de directeurs is tot gezamenlijke besluiten te komen en deze voor te dragen aan de bestuurders.

Uitgangspunten Platform Overheden

- commitment om zoveel mogelijk gezamenlijk te doen: met één mond spreken aan de Werktafel, als één overheid in gesprek met de werkgevers; een gezamenlijke kwantitatieve doelstelling nastreven; harmonisering van instrumenten;
- in vertrouwen met elkaar omgaan als basis;
- door verantwoording en monitoring inzicht hebben in de realisatie van de baanafspraken per stad/regio;
- een afgesproken overlegstructuur.

Huishoudelijk reglement

In een huishoudelijk reglement worden de afspraken die gemaakt worden aan de Werktafel en in het Platform Overheden vastgelegd.

4.4 Voorbereidend Platform werkgevers- (C) en Platform werknemers (D)

Analoog/parallel aan het Platform Overheden functioneert een Voorbereidende Werkgeverstafel waar de te nemen besluiten/te maken afspraken aan de Regionale Werktafel worden voorbereid en waar draagvlak wordt gezocht. Een dergelijk overlegorgaan zou ook voor de werknemersvertegenwoordigers moeten worden gevormd. Tussen de drie voorbereidende organen kan dan afstemming plaatsvinden voor de aan de Werktafel te maken afspraken/te nemen besluiten. Met de cliëntenraden in de regio wordt overlegd hoe hun inbreng bij de aan de Utrechtse Werktafel te nemen besluiten/maatregelen het beste georganiseerd kan worden door de gemeenten. Het streven is één aanspreekpunt voor alle cliëntenraden.

Schematisch ziet het voorbereidingsproces er als volgt uit:

Utrechtse Werktafel

Werkgevers, werknemers, bestuurders



- Afspraken over baanafspraken
- Sturen op resultaten baanafspraken, etc



366

Besluit van 4 september 2014, houdende wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden,
Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van 11 juli 2014, nr. 100139;

Gelet op artikel 10a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en
inkomen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van
23 juli 2014, no. W12.14.0248/III);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van 2 september 2014, nr. 2014-0000122534;

Hebben goedgevonden en verstaan:

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 werkgeversvereni- gingen

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 samenwerkings-
verband, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan de inrichting van
het bestuur, de regeling van het voorzitterschap, en de taken en verant-
woordelijkheden 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 marktbe werkingsplan 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.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Wassenaar, 4 september 2014

Willem-Alexander

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma

Uitgegeven de *zeventiende* oktober 2014

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van artikel 26, zesde lid j° vijfde lid van de Wet op de Raad van State, omdat het uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat.

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Op 11 april 2013¹ hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord afspraken gemaakt over de volle breedte van het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren.

Omdat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking achterblijft en het normaal moet worden dat bedrijven mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over extra banen voor deze groep. Het gaat om 100.000 banen in de marktsector en 25.000 banen bij de overheid.

In het sociaal akkoord is de afspraak gemaakt dat sociale partners samen met gemeenten regionale Werkbedrijven oprichten. Regionale Werkbedrijven zijn een samenwerkingsverband die de schakel vormen om mensen te verbinden met de extra banen uit het sociaal akkoord die de werkgevers zullen realiseren. Het sociaal akkoord versterkt op deze wijze de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vorm te geven in 35 arbeidsmarktregio's. Gemeenten hebben in de regionale Werkbedrijven de lead en werken samen met UWV en sociale partners.

De regionale Werkbedrijven sluiten aan op de bestaande 35 arbeidsmarktregio's. Arbeidsmarkten functioneren in belangrijke mate op regionaal niveau. De regio is dan ook het niveau waarop de plaatsing van de mensen op extra banen zal moeten plaatsvinden.

Regionale Werkbedrijven

De grote meerwaarde van het sociaal akkoord is dat de sociale partners zich hebben verbonden aan de belangrijke doelstelling van de Participatiewet om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het draagvlak en het fundament voor de Participatiewet zijn daardoor versterkt. Onlosmakelijk verbonden met het succes van de Participatiewet zijn immers de beschikbare banen voor de doelgroep van de Participatiewet.

Daarmee bieden sociale partners een stevig fundament om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers.

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 verankeren². Deze verankering is opgenomen in de Invoeringswet Participatiewet. Hierbij is in artikel 10a van de Wet SUWI bepaald, dat er bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (AMvB) regels worden gesteld over de samenwerking tussen gemeenten, UWV en sociale partners in de vorm van regionale Werkbedrijven. Dit besluit voorziet met de opname van een artikel in het Besluit SUWI in deze regeling bij AMvB.

Het doel van dit besluit is het laten ontstaan van regionale samenwerkingsverbanden, verder aan te duiden als regionale Werkbedrijven, die op praktische en werkbare wijze zonder onnodige bureaucratie invulling geven aan een eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking. Hiermee worden de kansen op een succesvolle plaatsing vergroot. Daarbij wordt aangesloten op al bestaande regionale

¹ Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr. 15.

² Kamerstukken II 2013/2014, 33 566, nr. 65.

infrastructuur zoals werkpleinen en werkgeversservicepunten en wordt gebruik gemaakt van de expertise bij UWV en gemeenten.

De huidige sociale werkvoorzieningsbedrijven gaan door met het hervormingsproces tot een meer efficiënte bedrijfsvoering. Het ligt niet voor de hand om dit pad te doorkruisen met gedwongen fusies.

De Participatiewet is een regeling die in medebewind wordt uitgevoerd. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is stelselverantwoordelijk. Dit betekent dat de minister er zorg voor draagt dat het stelsel van de uitvoering zodanig is vormgegeven dat het optimaal bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen van deze wet. De Wet SUWI stelt regels omtrent dit stelsel, en regelt de rol van de verschillende actoren en onderlinge verbanden. De regionale Werkbedrijven maken daarmee deel uit van deze structuur en vormen de schakel tussen colleges, UWV, werkgevers en sociale partners. Succesvolle plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking op de afgesproken extra banen draagt bij het aan bereiken van het doel van de wet. De regionale Werkbedrijven leveren hieraan een belangrijke bijdrage.

Dit besluit bepaalt over welke onderwerpen partijen op regionaal niveau in elk geval afspraken moeten maken, dat er in elke regio een marktwerkingsplan moet komen en dat de samenwerking geëvalueerd dient te worden. Het is van belang dat partijen in de regio hiermee tijdig aan de slag gaan. Voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet is een goed functionerende arbeidsmarkt immers cruciaal. Inzet is dat de regio goed ingericht en uitgerust is om mensen naar werk toe te leiden als de Participatiewet in werking treedt. Het is daarom wenselijk dat partijen vóór 1 januari 2015 samenwerkingsafspraken hebben gemaakt en een marktwerkingsplan hebben opgesteld.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van deze afspraken ligt bij de partijen in de regio. Gemeenten hebben hierbij de lead. Hiermee wordt recht gedaan aan de (financiële en bestuurlijke) verantwoordelijkheid die gemeenten hebben bij de uitvoering van de Participatiewet. Gemeenten werken daarbij nauw samen met UWV en werkgevers uit de markt- en de overheidssector. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning personen, die zij op grond van artikel 7 van de Participatiewet toeleiden naar werk, nodig hebben.

De verantwoordelijkheid van gemeenten laat onverlet dat regionale samenwerking nodig is. Werkgevers willen en kunnen immers niet met iedere afzonderlijke gemeente zaken doen. Daarvoor is het nodig dat partijen op regionaal niveau afspraken met elkaar maken. Het regionale Werkbedrijf vormt hiervoor het gremium.

VNG en sociale partners hebben daarbij afgesproken dat in elke regio onder regie van het regionale Werkbedrijf een aantal functionaliteiten zal worden aangeboden, die dan voor die regio het basispakket vormen. Het gaat hierbij om activiteiten als de dienstverlening aan werkgevers, het zorgdragen voor een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen), de inzet van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet en het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet. Er is ruimte voor regionale differentiatie.

Per regio bezien de samenwerkende partners hoe beschut werk er het best kan worden vormgegeven, waar het aan gemeenten is om de uiteindelijke vorm te bepalen. Partners kunnen bijvoorbeeld gezamenlijk in kaart gaan brengen waar beschut werk wordt georganiseerd: bij een reguliere werkgever, via detachering of intern binnen de gemeente.

Over dit besluit is overlegd met cliëntenorganisaties over de inhoud en uitvoerbaarheid. Cliëntenorganisaties hebben de wens geuit in het besluit aandacht te geven aan de regionale cliëntenparticipatie. De regering vindt het belangrijk dat cliënten betrokken worden bij de afspraken die over en in het regionale Werkbedrijf gemaakt worden. De Participatiewet en de Wet SUWI bieden een voldoende basis om cliënten te betrekken. Daarnaast zal de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aandacht vragen bij de partijen in de Werkkamer voor de wijze waarop cliëntenorganisaties betrokken worden bij de regionale Werkbedrijven.

Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het besluit is daaraan getoetst.

Het doel van het besluit is het laten ontstaan van regionale Werkbedrijven die op praktische wijze invulling geven aan een eenduidige regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking. Het besluit bepaalt over welke onderwerpen partijen op regionaal niveau in elk geval afspraken moeten maken. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de afspraken ligt bij de regio waarbij gemeenten de lead hebben.

De verwachting is dat door de eenduidigheid die op regionaal niveau ontstaat de regeldruk voor werkgevers minder wordt omdat zij niet of althans minder zullen worden geconfronteerd met grote verschillen in de uitvoering door afzonderlijke gemeenten binnen dezelfde regio.

Ontvangen commentaren en adviezen

Het onderhavige besluit is tot stand gekomen in overleg met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en sociale partners en voor een bestuurlijke reactie voorgelegd aan de VNG. Het Uitvoeringspanel gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) hebben een uitvoeringstoets uitgebracht.

VNG

De VNG onderschrijft het belang van bovenlokale samenwerking tussen gemeenten. De VNG concludeert in haar bestuurlijke reactie dat het ontwerpbesluit gemeenten voldoende ruimte biedt en houvast geeft voor de vormgeving van de regionale Werkbedrijven. De VNG geeft mee dat zij het niet realistisch vindt dat per 1 januari 2015 in alle arbeidsmarktregio's een samenwerkingsverband is ingericht en een gezamenlijk marktbeveiligingsplan is opgesteld. De VNG geeft aan voorstander te zijn van een netwerkorganisatie en zou in een artikel geregeld willen zien dat de gemeente de voorzitter is van het bestuur van deze organisatie. De VNG vraagt ook aandacht voor de inzet van extra menskracht en middelen, die in de implementatie nodig is voor afstemming en overleg. De VNG merkt op dat de Participatiewet niet voorziet in de financiering hiervan en dat de wet de verantwoordelijkheid voor het vormgeven van de financiële betrokkenheid van werkgevers bij de SUWI-partijen neerlegt.

De deelnemers aan het overleg in de Werkkamer zijn bezig met de voorbereiding van de regionale Werkbedrijven, zodat de regio's goed zijn ingericht en toegerust om mensen toe te leiden naar werk. De regionale Werkbedrijven sluiten aan op en maken gebruik van de al bestaande structuur van de 35 regionale arbeidsmarktregio's en de al bestaande infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten. Ook indien niet over alle aspecten afspraken gemaakt zijn, is het goed mogelijk om

mensen dankzij de bestaande structuur aan de slag te krijgen. Regio's kunnen en zijn vooruitlopend op afspraken in de Werkkamer al aan de slag.

In dit besluit is er van uitgegaan, dat het voorzitterschap conform de wens van VNG bij de gemeenten berust. Hoewel het regionale Werkbedrijf meer is dan de voorgestelde netwerkorganisatie, is het niet de bedoeling een nieuwe bestuurslaag te creëren. Dit betekent dat het regionale Werkbedrijf ook geen rechtspersoon met zelfstandige bevoegdheden hoeft te zijn. Gemeenten hebben met het voorzitterschap wel de lead in het Werkbedrijf. Deze positie kunnen zij in overleg regionaal waarmaken door in het bestuur van het Werkbedrijf daarmee ook daadwerkelijk een leidende rol op zich te nemen.

De regionale samenwerking in Werkbedrijven vereist extra afstemming en overleg. De financiële gevolgen zullen voor gemeenten naar verwachting beperkt zijn en vereisen daarom geen extra voorziening.

In het sociaal akkoord hebben de werkgevers aangegeven op regionaal niveau betrokken te zullen zijn bij de financiering van de regionale Werkbedrijven. De manier waarop dit gebeurt, is onderwerp van bespreking in de Werkkamer.

Uitvoeringspanel gemeenten

Het uitvoeringspanel heeft aangegeven dat het besluit uitvoerbaar is, maar op enkele punten nog bijgeschaafd dient te worden. Het Uitvoeringspanel vindt de term «bestuur werkbedrijf» niet juist. Het Uitvoeringspanel is van oordeel dat het niet gaat om een organisatie met een rechtspersoonlijkheid. Ook in de visie van de regering is het regionale Werkbedrijf een samenwerkingsorganisatie. Ook bij samenwerkingsorganisaties kan er sprake zijn van een bestuur, zij het dat een dergelijk bestuur geen formele bevoegdheden kan uitoefenen. Wel kan het bestuur zorg dragen voor de structuur in de afstemming en samenwerking.

Het uitvoeringspanel adviseert te omschrijven wie de betrokkenen zijn. Daarmee krijgen ook de verantwoordelijkheden van de partijen die deelnemen aan een regionaal Werkbedrijf meer reliëf. Dit is naar het oordeel van de regering niet nodig. In artikel 10a van de Wet SUWI is al is opgenomen welke partijen betrokken zijn bij de vorming van het regionale Werkbedrijf. Daarom heeft de regering ervoor gekozen dit niet in het besluit zelf te herhalen, maar te volstaan met een verwijzing naar de wet.

Het Uitvoeringspanel adviseert ook om expliciet te noemen dat UWV de plicht heeft om arbeidsmarktinformatie ter beschikking te stellen. Dat voorkomt dat gemeenten erom moeten vragen en vervolgens ook nog een rekening krijgen. Dit besluit regelt uitsluitend de samenwerking en de afstemming tussen de gemeenten, UWV en de werknemers- en werkgeversorganisaties. In de artikelen 9, 10 en 62 van de Wet SUWI zijn al verplichtingen opgenomen voor de gemeenten en UWV om regionaal samen te werken en gegevens uit te wisselen ten behoeve van de werkgeversdienstverlening. Deze onderlinge gegevensverstrekking vindt al kosteloos plaats.

UWV

UWV constateert in de uitvoeringstoets dat het conceptbesluit veel ruimte laat voor de vormgeving van de samenwerking in de regionale Werkbedrijven, waardoor het voor UWV niet mogelijk is om op basis van dit conceptbesluit een volledige uitspraak te doen over de uitvoerbaarheid en de financiële consequenties voor UWV. UWV wil graag op een later moment in de gelegenheid worden gesteld om definitieve uitspraken te doen over de uitvoeringsconsequenties. In het ontwerpbesluit is er nadrukkelijk voor gekozen om de regio beleidsvrijheid te geven. Het gevolg hiervan is inderdaad dat nog niet precies duidelijk is wat de

uitvoeringsconsequenties voor UWV zullen zijn. De uitvoering en de uitvoeringsconsequenties zullen onderwerp van gesprek zijn met het UWV.

UWV noemt in zijn uitvoeringstoets een aantal mogelijke uitvoeringsaspecten die samenhangen met de werkzaamheden voor de regionale Werkbedrijven, zoals de registratie in een landelijk systeem, de connectiviteit tussen systemen, de arbeidsmarktinformatie en de arbeidsmarktanalyse die UWV mede vanwege het opstellen van een marktwerkingsplan voor de regio aanlevert. UWV verwacht dat het extra medewerkers nodig heeft om deze dienstverlening te kunnen leveren. Ook verwacht UWV dat de dienstverlening voor de regio's impact op de systemen van UWV heeft.

De regering is van mening dat een groot deel van de dienstverlening van UWV aan de regionale Werkbedrijven voortvloeit uit de wettelijke taken die UWV nu al heeft op grond van de Wet SUWI. Hiervoor heeft de regering al aangegeven dat zij in gesprek met UWV zal gaan als er duidelijkheid is over de inrichting van de regionale Werkbedrijven en de impact op de dienstverlening van UWV.

UWV vraagt verder aandacht voor zijn rol in de regionale Werkbedrijven. UWV ziet een probleem voor deelname als volwaardig partner, als de regionale Werkbedrijven voor de vorm van een rechtspersoon kiezen. In de optiek van de regering zijn regionale Werkbedrijven een samenwerkingsverband en zijn ze geen nieuwe bestuurslaag met zelfstandige bevoegdheden. Het ligt dan ook niet in de rede dat de regionale Werkbedrijven rechtspersoonlijkheid hebben. Indien er toch sprake mocht zijn van een rechtspersoon in een regio, dan zal met UWV in overleg worden getreden om te kunnen handelen conform de regels uit de Wet SUWI omtrent het deelnemen aan rechtspersonen.

UWV uit bezorgdheid over de haalbaarheid van de deadline van 1 januari 2015 voor het afronden van de samenwerkingsafspraken en het beschikken over een gezamenlijk marktwerkingsplan. UWV geeft aan dat er in ieder geval voor gewaakt moet worden dat de dienstverlening van UWV kan worden gecontinueerd.

De deelnemers aan het overleg in de Werkkamer, waarbij ook UWV betrokken is, zijn inderdaad nog bezig met de voorbereiding van de regionale Werkbedrijven. De regering is in haar reactie op het commentaar van VNG over hetzelfde punt, al nader ingegaan. De regering vindt het net als UWV belangrijk dat de dienstverlening van UWV wordt gecontinueerd.

Artikelsgewijs

Artikel I

In een nieuw artikel 2.3 in het Besluit SUWI worden richtlijnen gegeven om tot de oprichting van regionale Werkbedrijven te komen. In het sociaal akkoord zijn hierover afspraken gemaakt en met de Invoeringswet participatiewet is er hiertoe een nieuw artikel 10a in de Wet SUWI opgenomen waarvoor bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld. Dit artikel voorziet in die regels, die voortvloeien uit deze afspraken.

Bij het inrichten van de regionale Werkbedrijven is van belang geacht dat wordt aangesloten bij reeds bestaande structuren. Daarbij is er bewust voor gekozen dat de regionale Werkbedrijven geen nieuwe bestuurslaag zijn. Colleges van B&W en UWV werken al samen in de arbeidsmarktregio, zoals in artikel 10 van de Wet SUWI is bepaald. Deze partijen zullen samen met sociale partners deze samenwerking verder inrichten.

De regering kiest er bewust voor geen bepaalde structuur voor te schrijven. Wel dient het samenwerkingsverband afspraken te maken over een aantal elementen die in dit artikel zijn opgenomen.

Allereerst worden er afspraken gemaakt over de inrichting van het samenwerkingsverband. Deze is vrij, mits er een bestuur is, dat is belast met de leiding van dit samenwerkingsverband (het werkbedrijf). De rol van gemeenten in de vorm van het voorzitterschap van het bestuur is hierbij expliciet benoemd, omdat deze de lead hebben in de regionale Werkbedrijven. De aandacht ligt immers in het toeleiden naar arbeid van personen, die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen (artikel 7 van de Participatiewet) en de verantwoordelijkheid voor het verrichten van arbeid in het kader van de sociale werkvoorzieningen en het organiseren van beschut werk. Op welke wijze de sociale partners in de regio worden betrokken, mag door partijen zelf worden bepaald.

Partijen geven expliciet aan op welke wijze er wordt aangesloten bij de reeds bestaande regionale samenwerking. Hiermee wordt bedoeld de samenwerking tussen colleges en UWV ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van elektronische voorzieningen, de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt zoals bedoeld in artikel 10 van de Wet SUWI, maar ook de regionale samenwerking van gemeenten onderling, bijvoorbeeld in gemeenschappelijke regelingen.

In de regionale Werkbedrijven worden afspraken gemaakt over een pakket aan voorzieningen met als doel tot een uniforme dienstverlening te komen. Dit sluit aan op de afspraak die partijen in de Werkkamer hebben gemaakt dat in elke regio een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf wordt georganiseerd (o.a. werkgeversdienstverlening, werkplekaanpassingen, no-riskpolissen). In de notitie «Uitgangspunten Werkkamer» die is gepubliceerd op de website van VNG en Stichting van de Arbeid is nader ingevuld welke voorzieningen in elk geval in de regionale «gereedheidskist» voor werkgevers aanwezig moeten zijn. Partijen in de Werkkamer zullen dit basispakket nader uitwerken en daarbij ook aandacht besteden aan de vraag in hoeverre er aanspraak bestaat op voorzieningen indien er geen recht is op een uitkering.

Partijen maken afspraken over de wijze waarop het arbeidsaanbod inzichtelijk wordt gemaakt. Het is een publieke taak van het UWV op grond van de Wet SUWI het arbeidsaanbod transparant in beeld te brengen, waarbij ook private intermediairs en individuele werkgevers inzicht krijgen in het arbeidsaanbod.

De regionale Werkbedrijven hebben onder meer tot doel de werkgeversdienstverlening te stroomlijnen. Daarom zullen binnen het werkbedrijf afspraken gemaakt worden over de wijze waarop wordt omgegaan met de verschillende verordeningen die de betrokken gemeenten op grond van artikel 6 en 8a van de Participatiewet voor de aanspraken op re-integratievoorzieningen en voor de bepaling van de loonwaarde in verband met loonkostensubsidie moeten vaststellen. Ook de regels die het UWV heeft opgesteld, kunnen in deze afspraken worden betrokken. De collegeleden van de betrokken gemeenten lichten hierover vanzelfsprekend hun gemeenteraden in. Daarnaast kunnen voor de colleges van B&W ook regels bij algemene maatregel van bestuur, zoals voor de loonkostensubsidie. Naar zo'n regeling, het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet, wordt in onderdeel i verwezen. Het gaat er daarbij om dat de regels voor de loonwaarde-bepaling afhankelijk zijn van de afspraken die daaromtrent in de regionale Werkbedrijven zijn gemaakt.

De taken in de Participatiewet zijn opgedragen aan het college. In het regionale Werkbedrijf worden daarom afspraken gemaakt of en op welke wijze deze taken worden geïntegreerd in het regionale Werkbedrijf. Van belang daarbij is dat de regionale Werkbedrijven in eerste instantie zijn

gericht op werkgeversdienstverlening. De taken, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, worden in dit kader vanuit die gedachte benaderd.

Concreet wordt aangegeven hoe er wordt aangesloten bij de reeds bestaande SUWI-structuren, waarbij deze zo veel mogelijk intact worden gelaten. Het is niet gewenst dat goed functionerende processen door het werkbedrijf worden doorbroken.

De werkgeversdienstverlening richt zich op alle werkgevers in de regio, zowel in de marktsector als in de overheid. Zowel de werkgevers in de markt als de overheidswerkgevers hebben zich immers gecommitteerd aan de 125.000 extra banen uit de baanafpraak.

Voor zover het regionale Werkbedrijf kosten maakt, is het aan partijen om hier afspraken over te maken. Dit wordt van te voren vastgelegd in de afspraken. Werkgevers hebben zich in het sociaal akkoord gecommitteerd om op regionaal niveau betrokken te zijn bij de financiering van de regionale Werkbedrijven.

Het regionale Werkbedrijf draagt verder zorg voor een marktbeveiligingsplan (het derde lid). Hierin wordt allereerst een analyse gemaakt van de regionale arbeidsmarkt en het bestand aan personen die naar werk begeleid kunnen worden. Vervolgens wordt in dit plan zo concreet mogelijk aangegeven op welke wijze deze matches tot stand zullen komen. Daarbij wordt bepaald welke acties ondernomen kunnen worden om werkgevers enerzijds te motiveren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en anderzijds om de daadwerkelijke plaatsing zo soepel mogelijk te laten verlopen. Het gaat hierbij om de aansluiting van de uitvoering van de baangarantie zoals die is overeengekomen in het sociaal akkoord waarbij bij het niet tot standkomen daarvan de quotumheffing wordt geactiveerd. Hierop ziet het voorstel van Wet baanafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Kamerstukken 2013/14, 33 981, nr. 2). In het derde lid wordt naar de doelgroep van deze wet verwezen. In dit wetsvoorstel wordt die doelgroep in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen gedefinieerd. Op grond van dit wetsvoorstel wordt er ook een registratie van deze arbeidsbeperkten ingericht met het doel de arbeidsdeelname van personen, die tot de doelgroep van deze arbeidsbeperkten behoren te bevorderen. Aan de hand van deze registratie bij het UWV kan in de regio een beeld worden gekregen van de kenmerken van deze doelgroep als basis voor dit marktbeveiligingsplan.

Het regionale Werkbedrijf zorgt er zelf voor dat deze bovengenoemde afspraken en de uitvoering daarvan iedere twee jaar geëvalueerd worden, te beginnen in 2016. Hierop heeft het vierde lid betrekking.

Artikel II

Gelet op de aard van dit besluit ter ondersteuning van het proces van samenwerking in de regio met sociale partners kunnen onderdelen van de samenwerkingsafspraken die in ieder geval gemaakt moeten worden op verschillende tijdstippen in werking treden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma