

Vooronderzoek werkbedrijf arbeidsmarktregio Drenthe

Opdracht 2014-012
Auteur(s) G. Seinen/ J. Tetteroo
Versie definitief
Datum 23 oktober 2014



Gemeente Borger-Odoorn





Vooronderzoek werkbedrijf arbeidsmarktregio Drenthe

Opdracht	2014-012
Auteur(s)	Greet Seinen/ John Tetteroo
Naam organisatie(deel)	Arbeidsmarktregio Drenthe
Namen opdrachtgevers	namens de centrumgemeente afdelingsmanager OBD Rolf Sloots, inhoudelijk aanspreekpunt projectleider participatie Alice Uineken
Versie	definitief
Datum	23 oktober 2014



Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Wat is het werkbedrijf?
3. Welke inhoudelijke elementen moet het werkbedrijf bevatten?
4. Hoe moet de werktafel er uitzien en ondersteund worden?
5. Bevindingen vooronderzoek/audit
6. Voorstel voor de projectorganisatie
7. Projectplanning
8. Conclusies en aanbevelingen.

Bijlage :

- I. Lijst van geïnterviewden.
- II. Gebruikte auditmethodiek
- III. Huidige organisatiestructuur “Werkbedrijf”
- IV. Voorbeeld managersbesluit werkgroepen arbeidsmarktregio Groningen

1. Inleiding



Naar alle waarschijnlijkheid zal de participatiewet per 1 januari 2015 van kracht worden. De wet voegt de Wet Werk en Bijstand, WSW en delen van de Wajong samen. Doel van de wet is om iedereen met arbeidsvermogen zoveel mogelijk regulier aan het werk te krijgen. Voor de implementatie van de Participatiewet en de maatregelen in de WWB zijn verschillende opgaven te onderscheiden. De uitwerking en uitvoering van deze opgaven zijn ofwel belegd in de arbeidsmarktregio Drenthe ofwel in BOCE-verband ofwel binnen de individuele gemeenten.

Eén van de opgaven voor de arbeidsmarktregio Drenthe (overigens ook voor de andere 34 regio's in Nederland) is om met de gemeenten in de arbeidsregio te komen tot een werkbedrijf waarin de matching tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking tot stand komt.

Aan het Expertisecentrum van de gemeente Emmen is gevraagd om een vooronderzoek te doen naar de vorming van het beoogd werkbedrijf. Doel is om in relatief korte tijd (een maand) een beeld te vormen van wat er minimaal nodig is om in 2015 een start te kunnen met het werkbedrijf. Daartoe is dossieronderzoek gedaan, is er een audit uitgevoerd onder betrokkenen. Er zijn contacten geweest met andere arbeidsmarktregio's en is er dankbaar gebruik gemaakt van de opgedane kennis en ervaring en materiaal dat daar ontwikkeld is.

Het resultaat van het onderzoek is een analyse van de huidige situatie en tiental stappen/aanbevelingen die naar onze mening nodig zijn om tot een werkbedrijf te komen in de arbeidsmarktregio Drenthe.



2. Wat is het werkbedrijf?

In de wetteksten (Participatiewet en SUWIwet) wordt gesproken over een werkbedrijf. Uit onze interviewronde is gebleken dat de betrokkenen geen helder beeld hebben wat er bedoeld wordt met het werkbedrijf. In het bestuurlijk platform van de arbeidsmarktregio Drenthe is de vorming van het werkbedrijf nog niet aan de orde geweest. Er mag dan ook niet verondersteld worden dat de bestuurders al wel een eenduidig beeld hebben van het werkbedrijf en de verantwoordelijkheden die het met zich meebrengt.

Het woord werkbedrijf is op zichzelf ook niet handig gekozen, omdat het impliceert dat er een primair proces, een bedrijfsmatige activiteit, plaats vindt. Ook het feit dat er naast het werkbedrijf een leerwerkbedrijf gerealiseerd moet worden, maakt dat het beeld van het werkbedrijf onscherp is.

Wat is het wel? Een werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers, UWV en vakbonden. Het doel is dat er binnen een arbeidsregio een praktische en eenduidige aanpak komt om mensen met een arbeidsbeperking te bemiddelen naar de extra banen van de banenafpraak uit het sociaal akkoord.

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, het gaat om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2024 daarboven op nog eens voor 25.000 extra banen. De extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het WML te verdienen. Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw krijgen de eerste jaren prioriteit.

Het werkbedrijf wordt in enge zin gehanteerd als zijnde de werktafel (platform van wethouders, UWV en straks ook de sociale partners en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven) waarin op hoofdlijnen afspraken gemaakt worden over een gezamenlijke regionale aanpak met ook de toedeling van verantwoordelijkheden. Het is een vertaling van het sociaal akkoord op regionaal niveau.

Het werkbedrijf in ruimere betekenis is de netwerkorganisatie waarin de matching tussen garantiebanen en mensen met een arbeidsbeperking tot stand komt. Dit is in eerste instantie bedoeld als een netwerksamenwerking waarin de uitvoering door de bestaande infrastructuur wordt uitgevoerd, danwel door een nieuw te vormen organisaties of organisatieonderdelen zoals het leerwerkbedrijf.

Het begrip werkbedrijf wordt ook gehanteerd voor de arbeidsmarktregio als geheel. Er wordt gesproken over de arbeidsmarktregio als regionaal werkbedrijf. Dit is de meest ruime betekenis van het woord.

Zoals al aangegeven is het doel van het werkbedrijf om te komen tot een samenwerkingsagenda waarin harde afspraken gemaakt worden om de regionale problemen op de arbeidsmarkt op te lossen, specifiek voor de doelgroep arbeidsbeperkten. Onder voorzitterschap van de verantwoordelijk wethouder van de centrumgemeente, Emmen is centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio Drenthe, worden de samenwerkingsafspraken gemaakt. Bij de invulling van het regionaal werkbedrijf wordt voortgebouwd op de samenwerking die de afgelopen jaren is ontstaan rondom:

- registratie van werkzoekenden en vacatures in één systeem;
- werkgeversdienstverlening
- actieplan jeugdwerkloosheid en
- werkzoekendendienstverlening.

In dit onderzoek richten we ons met name op het werkbedrijf in 'enge zin'. Vragen die aan de orde komen zijn:

- welke partners zouden aan de werktafel deel moeten nemen?
- welke besluiten moeten bestuurders en managers nemen om het werkbedrijf te realiseren?



- hoe zou de projectorganisatie eruit moeten zien?
- Hoe kan het vervolgtraject worden vormgegeven?
- welke instrumenten moeten ontwikkeld worden?
- wat zijn relevante organisaties die betrokken moeten worden (en op welke wijze)?
- welke randvoorwaarden moeten ingevuld worden voor het realiseren van het werkbedrijf?
- etc.



3. Welke inhoudelijke elementen moet het werkbedrijf bevatten?

In de Werkkamer (samenwerking VNG en Stichting van de Arbeid ter ondersteuning van de ontwikkeling van de werkbedrijven) is afgesproken dat het werkbedrijf aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. Er is een marktwerkingsplan 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 afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Dat pakket bestaat in ieder geval uit:
 - één vaste contactpersoon;
 - één loonwaardesystematiek;
 - een no risk polis;
 - proefplaatsingen, (groeps-)detacheringen en beschut werk;
 - begeleiding/jobcoaching;
 - werkplekaanpassingen ;
 - continuering faciliteiten bij verhuizing;
 - expertise op het gebied van jobcarving en jobcreation.
3. Er is een eenduidige en uniforme procedure waarin deze faciliteiten worden aangevraagd en afgehandeld. Het is van belang dat:
 - UWV en gemeenten afspraken maken over de aanmeldprocedures, indicaties en keuzes die gemaakt moeten worden ten behoeve van mensen die ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar werk of andere participatiemogelijkheden;
 - de werkgeversdienstverlening wordt ontwikkeld (één aanspreekpunt per regio voor informatie en advies);
 - de benadering van de bedrijven aansluit op bestaande bedrijvencontacten;
 - er één accountmanager is per bedrijf;
 - er één registratiesysteem (vacatures en werkzoekenden) komt.

De werktafel geeft richting aan het proces en neemt op hoofdlijnen besluiten. De (deels nog in te richten) projectorganisatie faciliteert de besluitvorming van de werktafel.

Wat is de stand van zaken in de arbeidsmarktregio Drenthe?

Uit het vooronderzoek zijn de volgende zaken duidelijk geworden:

- De vorming van het werkbedrijf moet nog opgestart worden.
- Er is geen eenduidig beeld van wat voor 1 januari 2015 m.b.t. het werkbedrijf moet gebeuren.
- De BOCE-gemeente hebben een plan gemaakt voor de invoering van de participatiewet. Ook Hoogeveen, de Wolden en Midden-Drenthe hebben eigen plannen voor de invoering van de participatiewet. Het zijn nog trajecten naast elkaar, waarvan nog bepaald moet worden welke delen er regionaal, subregionaal of lokaal uitgewerkt moet worden.
- De uitvoeringsorganisatie is nog niet ingericht. Op het eerste gezicht is er veel overlap of op z'n minst zijn er thema's die nauw op elkaar ingrijpen. Bij het nader invullen van de projectorganisatie zullen de verbindingen goed gelegd moeten worden.

Er komt een werkgeversservicepunt. Een plan van aanpak daartoe wordt op dit moment ontwikkeld in opdracht van de gemeente Hoogeveen namens de arbeidsmarktregio Drenthe. De werkgeversdienstverlening (samenwerking tussen accountmanagers), marketing van het servicepunt en het werken met één systeem (stekker 4?) wordt in dit project geregeld. Formeel is nog geen besluit genomen over de aanschaf van het systeem. Medio oktober zal het businessplan van het werkgeversservicepunt opgeleverd worden.



In de arbeidsmarktregio Groningen is inmiddels een marktbewerkingsplan en een eerste aanzet voor het basispakket aan faciliteiten ontwikkeld. Dit is als voorbeeld goed bruikbaar voor de arbeidsmarktregio Drenthe. Het is zinvol om gebruik te maken van het ontwikkeld materiaal van andere arbeidsmarktregio's om een 'inhaalslag' te kunnen maken. Vanuit de programmaraad is aangegeven dat de arbeidsmarktregio Drenthe nogal "sloom" van start gegaan is. Er zal een versnelling in het proces aangebracht moeten worden. Zeker in de wetenschap dat volgend jaar maart een inspectie verwacht wordt op de te realiseren doelstellingen van het werkbedrijf.

Conclusie:

Kijkend naar boven genoemde elementen die het werkbedrijf moet bevatten, kan gesteld worden dat de visie op de arbeidsmarkt Drenthe geformuleerd is, het marktbewerkingsplan in voorbereiding is, er op dit moment gewerkt wordt aan een businessplan voor het werkgeversservicepunt . De instrumenten (basispakket aan faciliteiten) moeten nog ontwikkeld worden.

Het basispakket aan faciliteiten bestaat weliswaar uit instrumenten (die overheden aan werkgevers bieden om de drempel lager te maken om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen), maar ze vragen wel op bestuurlijk niveau om besluitvorming en zullen dus deels de agenda van de werktafel aan vullen.

Op strategisch niveau, is er ten aanzien van het werkbedrijf nog niet een gezamenlijke visie en ambitie geformuleerd. Ook de arbeidsmarktregio/ het regionaal werkbedrijf lijkt nog niet echt gefundeerd (ondersteuning, financiën, ICT, communicatie).



4. Hoe moet de werktafel er uitzien en ondersteund worden?

Hoe moet de werktafel er uitzien?

De wet SUWI regelt de rol van de verschillende actoren en de onderlinge verbanden. De werkbedrijven maken daarmee deel uit van deze structuur en vormen de schakel tussen colleges, UWV, werkgevers en sociale partners. Het Regionaal Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, werkgevers(ambassadeurs) en sociale partners. De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking. De wethouder (c.q. trekker) van de arbeidsmarktregio is voorzitter van het samenwerkingsverband. De gemeente Emmen, als centrumgemeente is penvoerder van de arbeidsmarktregio Drenthe.

De arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) kent een bestuurlijk overleg dat nu gevormd wordt door de verantwoordelijk wethouders van de gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, Hoogeveen, de Wolden, Midden Drenthe en Emmen en de managers van het UWV. Dit platform is het begin van de werktafel. De werktafel is nog niet compleet. De werkgeverskoepels en de werknemersbonden zijn nog niet aangesloten. Om de samenwerking tussen uitvoerders in de regio te bevorderen, kan de werktafel worden uitgebreid met de SW-bedrijven, arbeidsmarktintermediairs en andere partijen die bijdragen aan regionale oplossingen (zoals bijvoorbeeld de praktijkscholen of ROC's, cliëntenraden, Stichting Buurtsupport of bewonersbedrijven). Uitgangspunt is dat werkgeverskoepels en werknemersbonden in elke arbeidsmarktregio vertegenwoordigers of ambassadeurs benoemen die kunnen bijdragen aan het realiseren van o.a. het werkbedrijf.

Uit onze gespreksronde is gebleken dat de geïnterviewden goed weten welke bedrijven zich onderscheiden op maatschappelijk verantwoord ondernemen. De SW bedrijven kunnen lijsten met bedrijven leveren waar mensen nu geplaatst worden. Ook uitzendbureaus (o.a. Restart) hebben goed zicht op bedrijven die mensen met een arbeidshandicap plaatsen. Ze hebben afspraken met grote landelijk georganiseerde bedrijven als Jumbo, Carglass, Albert Heijn.

SW bedrijf wel of niet in de werktafel opnemen?

Uit de interviewronde kwam naar voren dat Hoogeveen en de Wolden een ander idee hebben dan de BOCE gemeenten als het gaat om deelname van het SW bedrijf aan de werktafel. Zij zien Alescon als een uitvoerende partij waaraan de gemeente opdrachten verstrekt. Zij dienen als zodanig niet op besluitvormend niveau aan de werktafel deel te nemen. Een andere optie kan zijn dat de EMCO in het bestuurlijk overleg de SW bedrijven vertegenwoordigd en dat in de managementoverleg de SW bedrijven worden vertegenwoordigd door Alescon. Uit gesprekken met Alescon blijkt dat de overkoepelende organisatie van SW bedrijven Cedris aan elke arbeidsmarktregio een SW bedrijf heeft toebedeeld als vertegenwoordiging van de SW bedrijven in de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio. Voor de arbeidsmarktregio Drenthe is dat Alescon. In de praktijk is Alescon nog niet actief betrokken bij de arbeidsmarktregio.

Hoe kan de vertegenwoordiging van het bedrijfsleven eruit zien?

In de arbeidsmarktregio zijn duizenden bedrijven. De belangrijkste bedrijfssectoren per gemeente zijn verschillend, een bedrijf heeft vaak slechts één vestiging in een bepaalde gemeente, de matching van bedrijven en arbeidsgehandicapten moet "dicht bij" huis gebeuren, er zijn aardig wat bedrijven die niet aangesloten zijn bij een koepel. Dus hoe moet het bedrijfsleven aanhaken en wat is wijs om ook op een praktische wijze bij te kunnen dragen aan een goede lokale matching? Welke bedrijven willen een ambassadeurs rol vervullen en wat verwachten we dan van deze bedrijven. En wat staat er dan tegenover? Een suggestie is om lokaal subtafels te organiseren, dit moet passen in de werkgeverdienstverlening.

Nu wordt min of meer autonoom gewerkt aan een werkgeversservicepunt, een marktbewerkingsplan etc. Voor de verdere uitwerking van het werkbedrijf zal meer dan tot dusverre het geval is, afstemming gezocht moeten worden op zowel inhoud als inzet van menskracht.



Hoe kunnen praktijkscholen aanhaken?

De nieuwe instroom in het werkbedrijf zal voor een groot deel afkomstig zijn de VSO-Pro scholen. De Wajong is voor deze groep vanaf 2015 niet meer toegankelijk, omdat deze leerling wel over (een beperkt) arbeidsvermogen beschikken. Zij zullen onder de participatiewet gaan vallen. Het is daarom verstandig om de VSO en praktijkscholen in een vroegtijdig stadium te betrekken bij het werkbedrijf. Uit het gesprek met één van de praktijkschooldirecteuren blijkt dat er met name interesse is om mee te denken over de wijze waarop de daadwerkelijke matching gebeurt, de wijze waarop de loonwaardebepaling en jobcoaching wordt geregeld. Als aandachtspunt wordt meegegeven “We zijn een school en hebben geen capaciteit om in allerlei bestuurlijke overleggen mee te doen. Voor ons moet het praktisch zijn, onze inzet is vooral gericht op de matching en plaatsing van leerlingen”.

Kunnen de vakbonden de doelgroepen goed vertegenwoordigen?

Zijn er naast de vakbonden ook belangenorganisaties die dicht bij de doelgroep Wajongers/beschut werk staan en in het werkbedrijf een rol moeten krijgen?

Aangezien het werkbedrijf nog niet aan de orde geweest is in het bestuurlijk overleg is het verstandig om de uitbreiding van de werktafel eerst te agenderen in het bestuurlijk overleg. Daarvoor kunnen verschillende modellen uitgewerkt worden. Hiervoor kan ook advies ingewonnen bij de Programmaraad en tevens kan de aanpak van andere arbeidsmarktregio's als voorbeeld dienen.

In de interviewronde stelde VNO-CNW voor om op een informele manier de kennismaking tussen de potentiële deelnemers in de werktafel te organiseren, bijvoorbeeld middels een meet and greet.

Naast het vraagstuk van de uitbreiding van de werktafel, is het van belang om als arbeidsmarktregio de wil uit te spreken om van het werkbedrijf een succes te maken. De betrokken wethouders zullen echt intrinsiek gemotiveerd moeten zijn om voor de doelgroep iets te betekenen. Er zijn nogal wat krachten die maken dat het afbreukrisico groot is.

Hoe moet de ondersteuning van de werktafel geregeld worden?

De arbeidsmarktregio's nemen een steeds belangrijker rol in. Om de regio ook op een goede manier te faciliteren, richt bijvoorbeeld de arbeidsmarktregio Groningen een coördinatiepunt in met een formatie van ruim 3 fte. Naar analogie van Groningen zou ook de arbeidsmarktregio Drenthe een adequate ondersteuning van de regio moeten regelen om ondersteuning aan de overlegstructuur te bieden, programmacoördinatie uit te voeren, planning en control-taken uit te voeren, begeleiding subsidie-aanvragen te doen en de communicatie vorm te geven. Voorgesteld wordt om te starten in een projectstructuur om binnen het project de inrichting van de permanente ondersteunings-structuur te bepalen en voor te leggen aan het bestuur van de arbeidsregio.



5. Bevindingen vooronderzoek/audit

Er is een kortdurend onderzoek uitgevoerd om een beeld te krijgen van de arbeidsmarktregio Drenthe en om te verkennen wat de vorderingen zijn als het gaat om de vorming van het werkbedrijf. Daartoe zijn tal van gesprekken gevoerd, als bijlage is een lijst toegevoegd met personen die zijn geïnterviewd. Om op een systematische wijze de gesprekken te voeren is gebruik gemaakt van een auditmethodiek. Dit is een set met (gesloten)vragen die ingaat op de volgende onderdelen: beleid en strategie, organisatie, mensen, beheer en middelen. Daarnaast was er ruimte voor open vragen en kon er dieper op bepaalde zaken ingegaan worden. Niet allen konden alle vragen van de audit beantwoorden, omdat ze slechts ten dele zicht hadden op ontwikkelingen binnen de arbeidsmarktregio. We hebben wel de indruk dat de methodiek in combinatie met de open gesprekken die we gevoerd hebben een realistische weergave oplevert van de stand van zaken van de arbeidsmarktregio Drenthe, specifiek in relatie tot het werkbedrijf. De methodiek en de resultaten zijn opgenomen in bijlage II.

Beleid en Strategie

In de afgelopen maanden is er meer een gedeelde ambitie ontstaan in de arbeidsmarktregio Drenthe. Met name op bestuurlijk niveau hebben bestuurders elkaar meer gevonden. De samenstelling op persoonsniveau is veranderd na de verkiezingen. Dat heeft in positieve zin bijgedragen aan de binding in de werktafel. De bestuurlijk trekker, wethouder Arends, heeft zich ingespannen om het vertrouwen tussen de portefeuillehouders te versterken. Zoals door enkele geïnterviewden werd weer gegeven, “alleen als er wederzijds vertrouwen is kunnen we de arbeidsmarktregio verder vormgeven. Zeker in de wetenschap dat er vele stakeholders en veel verschillende belangen zijn”.

Op ambtelijk niveau lijkt de situatie anders te zijn. Daar wordt nog onvoldoende een gemeenschappelijke ambitie gevoeld en ontwikkeld. Op persoonsniveau zijn de verhouding verbeterd als het gaat om het huidige beleids/managementoverleg (zie bijlage II). Doordat dit overleg te weinig slagkracht heeft, het zijn niet allemaal echt de beslissers die aan tafel zitten, wordt ambtelijk de gezamenlijke ambitie m.b.t. de arbeidsmarktregio te weinig manifest.

Er is niet een eenduidig beeld van wat het werkbedrijf is. De stakeholders zoals de werkgevers, de vakbonden, individuele bedrijven, scholen etc. zijn tot dusverre nog niet betrokken bij de totstandkoming van het werkbedrijf. Verder is er geen gemeenschappelijk beeld van de uitvoeringsorganisatie, ook de afzonderlijk gemeenten weten nog niet hoe ze de uitvoeringsorganisatie willen gaan vormgeven.

De meest betrokken personen weten wel in hoofdlijnen wat er in 2015 voor het werkbedrijf geregeld moet zijn. Het merendeel van de geïnterviewden weet het niet. Het is duidelijk geworden dat het proces om te komen tot een werkbedrijf nog opgestart moet worden en dat tot dusverre weinigen weten wat er moet gebeuren. Het is opgevallen dat de geïnterviewden in de meeste gevallen zicht hebben op slechts een onderdeel of onderdelen van het groter geheel.

De wettelijke kaders zijn helder. De Werkkamer (landelijk gremium) waarin uitwerking gegeven wordt aan de wettelijke kaders, krijgt een onvoldoende. Ze maken meer ruzie dan dat er echt iets opgeleverd wordt wat in de praktijk bruikbaar is.

Over de wijze waarop de baanafspraken gerealiseerd moeten worden is men duidelijk, dat weet men nog niet.

Het werkbedrijf is één van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De geïnterviewden vinden dat er nog te weinig samenhang is met economische programma's en andere initiatieven op de arbeidsmarkt zoals bijvoorbeeld Vierkant voor werk.

Organisatie



De geïnterviewden geven in dit onderdeel aan dat de projectorganisatie nog niet ingericht is. Er is al wel een ARMD(arbeidsmarktregio Drenthe)overleg. Dit is een portefeuillehouders overleg waarin de 6 gemeenten vertegenwoordigd zijn en de managers van het UWV. Er is een overleg van ambtenaren (coördinatoren participatie) dat het ARMD ondersteunt. Dat wat er nu is, is min of meer organisch zo gegroeid. Het doet geen recht aan de opgave waarvoor de arbeidsmarktregio staat. Er is nog weinig voorwerk gedaan voor de realisatie van het werkbedrijf. De grafiek laat zien dat stakeholders (in dit geval met name de portefeuillehouders) in grote lijnen weten wat de potentiële risico's zijn die samenhangen met de vorming van het werkbedrijf. Er is niet of nauwelijks contact met andere arbeidsmarktregio (voor zover de geïnterviewden dat weten). Er is niet zoveel vertrouwen bij de geïnterviewden dat de afdelingen Sociale Zaken ook daadwerkelijk cliënten kunnen leveren als werkgevers een garantiebaan bieden. Men heeft nog weinig idee hoe de individuele bedrijven betrokken zouden moeten worden bij de vorming van het werkbedrijf en in het verlengde daarvan hoe ze aangesproken kunnen worden op hun bijdrage.

Mensen

De verschillende accountmanagers werken nog te weinig samen in de arbeidsmarktregio. Er zijn veel verschillende accountmanagers zoals accountmanagers werkgeversdienstverlening, accountmanagers bij het UWV, accountmanagers EZ, klantmanagers Sociale Zaken. Afstemming en samenwerking gebeurt voornamelijk op incidentele basis. De menselijke interactie in de arbeidsmarktregio wordt als redelijk goed gewaardeerd. De bestuurders laten zien dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om van de arbeidsmarktregio een succes te maken. Van werkgevers wordt verwacht dat ze niet echt veel bereidheid aan de dag leggen om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen. De verwachting is wel dat er ambassadeurs te vinden zijn die zich willen hard maken voor de beoogde doelgroep van het werkbedrijf. Er worden tal van bedrijven genoemd die zich in positieve zin onderscheiden bij het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap. Vpb parkmanagement is zich al actief aan het voorbereiden op het werkbedrijf.

Over het algemeen is geven de geïnterviewden aan niet goed bekend te zijn met de doelgroep Wajongers en wachtlijst Wsw-ers. Er wordt al wel bijscholing gegeven om beter zicht te krijgen op de doelgroep. Het UWV geeft aan groot voorstander te zijn van een warme overdracht en wil graag expertise op de doelgroep delen.

De ondersteunende functie van de Programmaraad wordt gewaardeerd. Zij zijn betrokken, gemakkelijk te bereiken en zijn een vraagbaak voor gemeenten. De geïnterviewden zijn positief over het welslagen van het werkbedrijf.

Beheer

Nagenoeg alle vragen op het beheersmatige deel worden met een 1 of een 2 gewaardeerd. Omdat het werkbedrijf nog opgestart moet worden is er nog niet of nauwelijks nagedacht over beheervraagstukken. Ook een scherpe definiëring van de doelgroep is er niet. Het UWV moet per 1 januari 2015 bepalen wie tot de doelgroep behoren. De cliënten worden hiertoe opgenomen in een registerbestand.

Positieve uitzondering in deze set met vragen is dat men verwacht dat de uitvoeringsdiensten en de afdelingen Sociale Zaken toegerust zijn om de gevraagde diensten te leveren.

Middelen

Voor een belangrijk deel moeten de middelen/instrumenten nog ontwikkeld worden. Het marktbeperkingsplan is in voorbereiding, het basispakket aan faciliteiten moet nog ontwikkeld worden, de financiële middelen voor de uitvoeringsorganisatie zijn niet vastgelegd, bedrijven zijn nog nauwelijks geïnformeerd over wat er van hun verwacht wordt in het kader van de participatiewet. De wijze waarop het registerbestand gevuld wordt door het UWV is nog niet bekend. Een thematische agenda voor het bestuurlijk overleg is er niet.





6. Voorstel voor de projectorganisatie

De meeste geïnterviewden gaven aan dat het beleids/managementoverleg dat voor de arbeidsregio gevormd is, een gremium is dat min of meer organisch bij de start tot stand gekomen is en niet goed passend is bij de rol die nu van ze gevraagd wordt. De coördinatoren van de gemeenten, zijn voor het grootste deel beleidsmedewerkers die geen beslissingsbevoegdheid (of mandaat) hebben. Daardoor wordt er een gebrek aan slagkracht ervaren. Een managementoverleg op arbeidsmarktschaal dat doorzettingsmacht heeft, is hard nodig om het werkbedrijf te realiseren. De arbeidsmarktregio's krijgen in de SUWI-wet een stevige grondslag. Het Rijk positioneert de regio's, steeds meer arbeidsmarkt onderwerpen worden daar ondergebracht. De ontwikkeling van de arbeidsmarktregio's staat nog in de kinderschoenen. De regio bevindt zich in een opbouwfase, zowel de ondersteuning van de arbeidsmarktregio als de werktafel zelf dienen verder uitgewerkt te worden.

Voorstel Werktafel

- op korte termijn aanvullen met werkgeverskoepels en vakbonden;
- een meet en greet organiseren;
- de werving van ambassadeurs starten en enkele ambassadeurs uit de subregio's opnemen;
- overleg over de positie van het SW-bedrijf.

Managementoverleg arbeidsmarktregio

- managersleden (of behorend tot het management) van de zes gemeenten, managers van het UWV en de managers van de SW bedrijven opnemen in een te vormen managementoverleg. Een andere optie is om de gemeenten te laten vertegenwoordigen door een managerslid uit de subregio's (dus 2 i.p.v.6).

Ambtelijk overleg arbeidsmarktregio handhaven

- bestaande samenstelling beleids/managementoverleg handhaven, noem het coördinatorenoverleg (past beter bij de rol van het overleg). De coördinatoren een verantwoordelijkheid geven bij de opzet van de werkgroepen voor ontwikkeling van het instrumentarium. Wanneer de projectorganisatie goed loopt kan overwogen worden om dit overleg op te heffen.

Professionalisering arbeidsmarktregio

- de wijze waarop de arbeidsmarktregio ondersteund wordt is niet meer passend bij de opgave waarvoor de arbeidsmarktregio staat. Er zal een advies gemaakt worden waarin beschreven wordt hoe de arbeidsmarktregio op een adequate wijze ondersteund kan worden.

Adviesgroep

- daarin relevante maatschappelijke partners opnemen als VSO Pro Scholen, ROC's, Buurtsupport etc.);

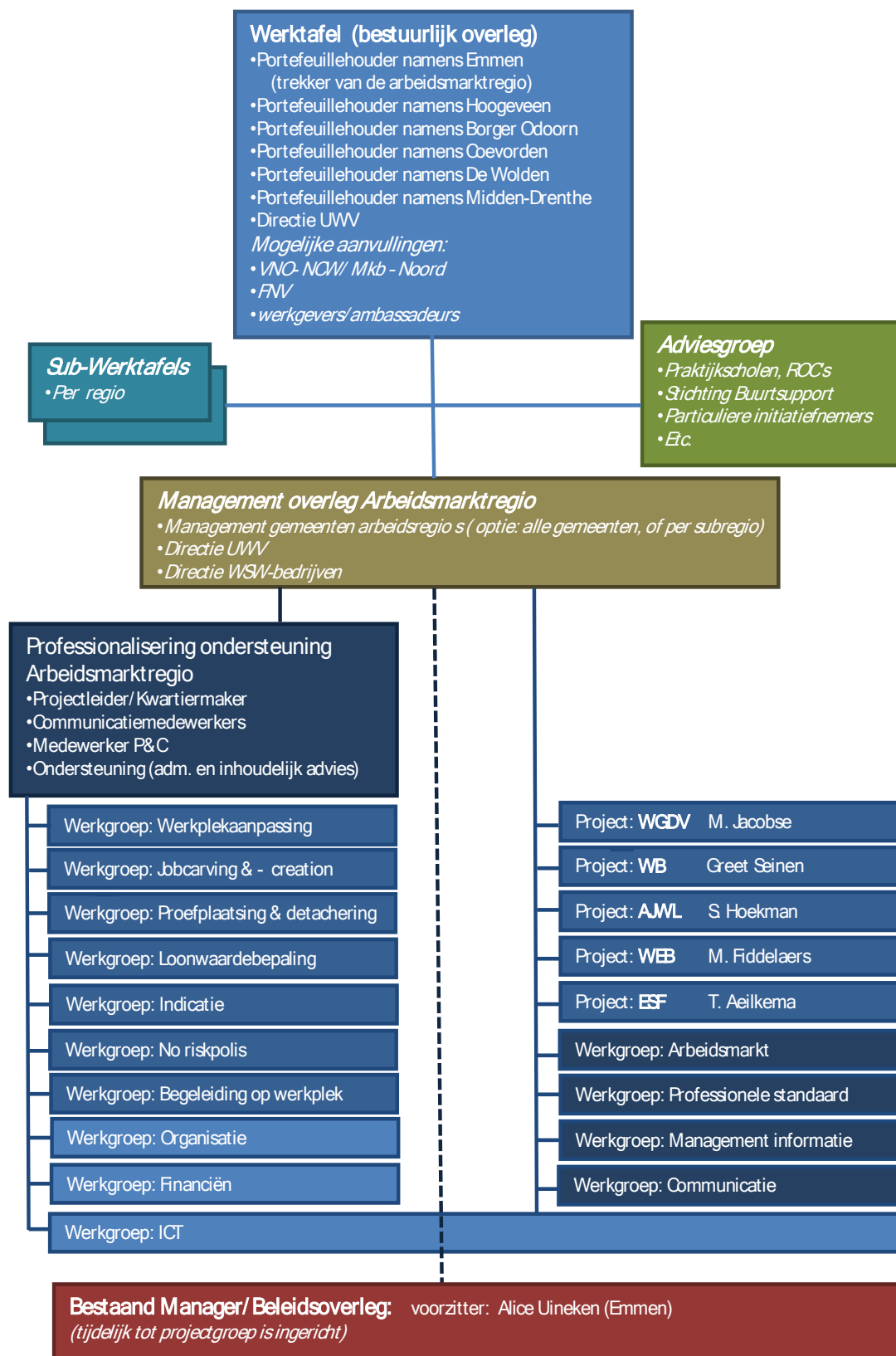
Werkgroepen

- onder verantwoordelijkheid van een trekker per gemeente (lieft de projectcoördinator van een gemeente) de werkgroepen vormgeven, duidelijke opdrachten meegeven aan de werkgroepen, een realistische planning maken en de mensen laten deelnemen in groepen op grond van hun expertise (en niet vanuit een belangenbehartigende rol). De projectleiding het mandaat geven om de definitieve invulling van de werkgroepen te bekrachtigen en aan te sturen.



Mogelijke gewenste organisatie structuur “Werkbedrijf”

(cursief zijn opties voor uitbreiding)





Opdrachten instrumenteel/randvoorwaardelijk

Zoals al benoemd, is het van belang om de afzonderlijke werkgroepen een duidelijke opdracht mee te geven. Dit geldt voor de werkgroepen die zich richten op de instrumenten, maar ook voor de werkgroepen die zich richten op de randvoorwaarden (werkgroep Financiën, ICT, organisatie). Een bijlage IV is voorbeeld van het managersbesluit m.b.t. de opdrachten is als bijlage toegevoegd.

Opdracht strategisch/houtskoolschets werkbedrijf

Onderstaand is een opdracht geformuleerd die meer een totaalbeeld moet gaan neerzetten voor het werkbedrijf. De arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant heeft een naar onze mening goede beschrijving gemaakt welke elementen in beeld gebracht moeten worden. De opdracht is vertaald naar de arbeidsmarktregio Drenthe en ziet er als volgt uit:

Houtskoolschets “Werkbedrijf”

1. Neem het bestaande bestuurlijk overleg Arbeidsmarktregio Drenthe als rompvorm voor een uit te breiden bestuurlijk overleg waaraan op zeer korte termijn naast gemeenten het UWV ook bestuurlijke vertegenwoordigers namens werkgevers en vakbonden zitting nemen. Verken vanuit het perspectief van de Participatiewet en de manier waarop gemeenten de samenwerkingsrelatie met de SW sector vorm geven of directeuren van de SW bedrijven ook zitting moeten nemen in dit bestuurlijk overleg.
2. Vraag de SW bedrijven Emco en Alescon vanuit de gemeenten in de arbeidsmarktregio om als partner deel te nemen in de marktwerking vanuit het werkgeversservicepunt om zo samen bij te dragen aan de doelstelling van een eenduidige dienstverlening aan ondernemers in de regio.
3. Bouw de inrichting van (de functies van) het Werkbedrijf in Drenthe zo veel mogelijk voort op wat regionaal aanwezig is en werkt. De aanbeveling om voort te bouwen op wat er al is. Het betekent niet noodzakelijkerwijs dat in de toekomst genoemde organisaties deze taken ook moeten blijven vervullen.

Opdracht: Geeft nadere invulling aan het “Werkbedrijf” door een houtskoolschets op te stellen binnen de kaders van de Participatiewet en de landelijke Werkkamer. Hieronder vallen in elk geval de volgende deelonderwerpen:

- Doelen: wat beoogt het Werkbedrijf Drenthe te bereiken?
- Doelgroepen: op welke doelgroepen richt de dienstverlening zich?
- Functies: welke dienstverlening en/of voorzieningen levert het Werkbedrijf Drenthe ten behoeve van deze doelen en doelgroepen?
- Betrokken partijen: welke organisatie(s) is of zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van elk van de onderscheiden functies?
- Governance: hoe vindt sturing plaats op realisatie van doelen? Hoe worden cliëntenorganisaties en bonden betrokken? Hoe vindt democratische controle plaats, door raden maar ook door verantwoordelijke partnerorganisaties?
- Financiering: omschrijf de (basis) geldstromen, ongelijke additionele geldstromen, kosten en opbrengsten.
- SW-bedrijven: schets de gevolgen van de te maken keuzes voor de functies van het SW bedrijf binnen de regio.

Resultaten en producten:

1. Een of twee gedragen beschrijvingen (incl. visualisering) van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur (voor zover betrekking op de beoogde doelgroepen UWV en gemeenten) waarin in elk geval de volgende zaken zijn opgenomen:
 - a. Doelen;
 - b. Doelgroepen;
 - c. Functies;
 - d. Uitvoerende/betrokken partijen;
 - e. Governance met daarbij aandacht voor tenminste:
- Wijze van sturing op realisatie doelen (strategisch, tactisch, operationeel);



- Rollen van verschillende partijen zoals gemeenten UWV, werkgevers, vakbonden, cliëntenorganisaties, SW bedrijven en/of onderwijsinstellingen;
- Waarborgen voor democratische controle.
 - f. Financiering.

Voorstel is om deze opdracht bij de projectgroep te beleggen.



7. Projectplanning

In onderstaande tabel zijn de op te leveren producten en planning per werkgroep weergegeven. Deze tabel dient tevens als voortgangsbewakingsinstrument. De invulling zal definitief worden gemaakt in de project start-up.

Nr.	Werkgroep	Nr.	Resultaat	Oplevering	Status	Toelichting
0.	Projectgroep	0.1	Inrichting organisatie	1-10-14		
		0.2	Houtskoolschets “werkbedrijf”	15-10-14		
		0.3	Ondersteuning managementoverleg			
1.	Jobcarving & - creation	1.1				
		1.2				
		1.3				
		1.4				
		1.5				
2.	Proefplaatsing & detachering	2.1				
		2.2				
		2.3				
		2.4				
3.	Loonwaardebepling	3.1				
		3.2				
		3.3				
4.	Indicatie	4.1				
		4.2				
		4.3				
		4.4				
5.	No riskpolis	5.1				
		5.2				
		5.3				
		5.4				
6.	Begeleiding werkplek	6.1				
		6.2				
		6.3				
7.	Werkplekaanpassing	7.1				
		7.2				
		7.3				
8.	Financiën	8.1				
		8.2				
		8.3				
		8.4				
9.	ICT	9.1				
		9.2				
		9.3				
		9.4				
10.	Organisatie	10.1				
		10.2				
		10.3				
		10.4				



8. 10 stappenplan/aanbevelingen.

1. Formeer een managementoverleg waarin op managementniveau de gemeenten, het UWV en de SW-bedrijven vertegenwoordigd zijn.
2. Neem een managersbesluit om een projectorganisatie met werkgroepen in te richten die het instrumentarium en de randvoorwaarden voor het werkbedrijf gaan uitwerken. Formuleer voor ieder afzonderlijke werkgroep een opdracht. Laat voor de bemensing van de werkgroepen de expertise van de medewerkers leidend zijn (en niet de rol van belangenbehartiging). Geef de projectleiding mandaat om de definitieve invulling te bepalen.
3. Verken op bestuurlijk niveau hoe de werktafel aangevuld moet worden: werkgeversorganisaties/bonden/individuele bedrijven/onderwijs/SW-bedrijven en werk daarvoor verschillende modellen uit.
4. Organiseer in samenwerking met VNO-NCW een meet en greet waarbij de verschillende stakeholders uitgenodigd worden.
5. Zet het werkbedrijf als vast punt op de agenda van het bestuurlijk overleg/ de werktafel. Stel aan de managementoverleg en de werktafel voor om de aanbevelingen van dit onderzoek over te nemen.
6. Maak een projectplanning waarin werkgeversdienstverlening/marktbewerkingsplan/faciliteiten opgenomen worden.
7. Ontwikkel een gezamenlijke visie en ambitie m.b.t het werkbedrijf. Neem een managersbesluit om een houtskoolschets van het werkbedrijf te ontwikkelen, geef daarin ook aan hoe de overheden zelf de baanafspraken waar willen maken (voorbeeldfunctie). Beleg deze opdracht bij de projectgroep.
8. Besluit op managersniveau om de arbeidsmarktregio met een projectorganisatie (voorlopig incidenteel) te ondersteunen (besluitvorming faciliteren, communicatie, agenda zettende rol).
9. Bepaal welke verantwoordelijkheden lokaal, subregionaal of regionaal belegd worden.
10. Last but not least, investeer in relaties zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. De chemie tussen mensen in een netwerk als dit moet goed zijn. De belangen lopen vaak uiteen, het afbreukrisico is groot, goede intermenselijke verbindingen kan de arbeidsmarktregio/werkbedrijf vooruit helpen.



Bijlage 1: Vooronderzoek Werkbedrijf – geïnterviewde personen

Datum	Organisatie	Naam	Locatie
2014-09-01	Buurtsupport	Joop Einhaus	Buurtsupport
2014-09-04	Team Werkgeversdienstverlening	Max Jacobsen	Gemeentehuis Emmen
2014-09-22	Team Werkgeversdienstverlening	Max Jacobsen	Terpweg 1, Emmen
2014-09-04	Team Werkgeversdienstverlening	Marc Wijnen	TDC, A. Tasmanstraat 7, Emmen
2014-09-04	Gemeente Emmen, afdeling Participatie	Ellen Kroodsmas-Bos	Werkplein
2014-09-08	UWV	Gerrit van der Veen	UWV, Verl. Spoorstraat 2, Emmen
2014-09-08	Gemeente Emmen, afdeling OBD	Harry Kroeze	Gemeentehuis Emmen
2014-09-15	Gemeente Emmen, afdeling OBD	Harry Kroeze	Gemeentehuis Emmen
2014-09-22	Gemeente Emmen, afdeling OBD	Harry Kroeze	Gemeentehuis Emmen
2014-09-09	Gemeente Emmen, afdeling Sociale Zaken	Wim Kollen	Werkplein
2014-09-09	Gemeente Borger-Odoorn	Job Wolters	Gemeentehuis Exloo
2014-09-11	VNO-NCW Noord en MKB-Noord	Sjoerd Wind	L. Springerlaan 31-4, Groningen
2014-09-15	Gemeente Coevorden	Claudia Doek en André Kolk	Gemeentehuis Emmen
2014-09-15	EMCO	Jan Edzes	EMCO, A. Tasmanstraat 7, Emmen
2014-09-15	UWV/SMZ regio Noord	Jaap Kooiman	Werkplein
2014-09-18	Gemeente Hogeveen	Geert Jansen	Gemeentehuis Hogeveen
2014-09-18	Praktijkschool	Bert Vastenburg	PRO-Emmen, Ullevi 22, Emmen
2014-09-19	Programmaraad	Arjan Kampman	Gemeentehuis Emmen
2014-09-19	USG Restart	Mevrouw De Wit	
2014-09-26	VPB Parkmanagement	Herman Idema	VPB, Nautilusstraat 3, Emmen
2014-09-26	Gemeente Emmen	Wethouder Bouke Arends	Gemeentehuis Emmen
2014-09-29	SHMC	Wim Ravenshorst	Gemeentehuis Emmen
2014-09-30	Alescon	Renate Renkema	Alescon, Dieselstraat 3, Hogeveen
2014-10-02	Buurtbedrijf Haarlem-Oost	Lodewijk Kleijn en Nico Beukema	Buurtbedrijf Haarlem-Oost
2014-10-02	CNV / Participatieraad Haarlem	Ruut Eldering	Buurtbedrijf Haarlem-Oost
2014-10-09	De Wolden/Midden Drenthe	F. Borgers/P. d.Lange	Gemeentehuis Beilen



Bijlage II - Auditmethodiek vooronderzoek Werkbedrijf

Interview:

datum:

nr	Vraag	Antwoord	Score
	Beleid – Strategie		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1	Is er een gedeelde ambitie in de arbeidsmarktregio?		
2	Is er een eenduidig beeld in de arbeidsmarktregio van het beoogde werkbedrijf?		
3	Zijn alle stakeholders in voldoende mate betrokken?		
4	Is er een gemeenschappelijke visie op de uitvoeringsorganisatie?		
5	Is er een beeld wat er minimaal geregeld moet zijn per januari 2015?		
6	Is er voldoende samenhang tussen de te realiseren 6 thema's voor uitvoering van de participatiewet?		
7	Zijn de wettelijke kader duidelijk en is de ondersteuning van de Werkkamer voldoende?		
8	Is er al een koers bepaald voor het realiseren van garantiebanen?		
9	Is er voldoende synergie met andere initiatieven op de arbeidsmarkt zoals "Vierkant voor werk" en andere economische programma's?		
	Organisatie		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1	Is de projectorganisatie van de participatiewet in de arbeidsmarktregio met de juiste functionarissen ingevuld?		
2	Is er voor de vorming van het werkbedrijf een projectorganisatie ingericht?		
3	Weet het bestuurlijk overleg van de arbeidsmarktregio welke afspraken er gemaakt moeten worden t.a.v. het werkbedrijf, m.a.w. welke items belegd moeten worden in een convenant?		
4	Zijn bedrijven in de arbeidsmarktregio zich aan het organiseren om uitvoering te geven aan het sociaal akkoord?		
5	Heeft de doelgroep (WSW-ers, Wajongers) voldoende stem, maken zij deel uit van de projectorganisatie?		
6	Zijn de stakeholders zich bewust van potentiële risico's?		
7	Is er op onderdelen (bepaling doelgroep, loonwaarde bepaling, financiële randvoorwaarden, realisatie garantiebanen, no risk, bulk herkeuringen door UWV) voldoende voorwerk gedaan om het werkbedrijf in 2015 te realiseren?		
8	Zijn de huidige afdelingen Sociale Zaken in staat om cliënten te leveren als een werkgever een (garantie)werkplek aanbiedt?		
9	Is er zicht op de wijze waarop de 7000 bedrijven in de regio betrokken zouden moeten worden bij de vorming van het werkbedrijf?		
10	Is er regelmatig afstemming met andere arbeidsmarktregio's over de vorming van de werkbedrijven?		
	Mensen		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1	Werken de accountmanagers werkgeversdienstverlening, accountmanagers, UWV, accountmanagers EZ en klantmanagers Sociale Zaken in voldoende mate samen bij de tot standkoming van het werkbedrijf?		
2	Is de menselijke interactie in de arbeidsmarktregio goed te noemen?		
3	Zijn de bestuurders intrinsiek overtuigd dat ze met elkaar willen samenwerken?		

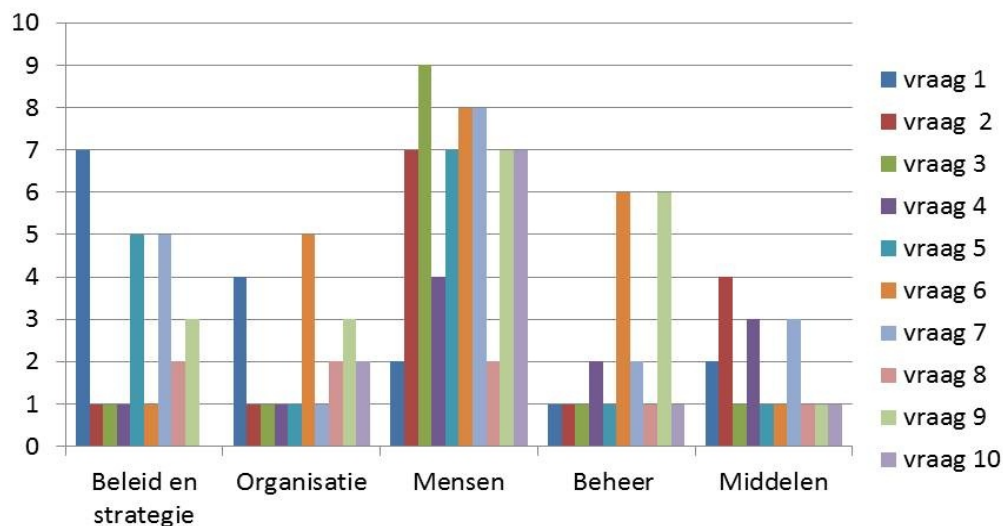


4	Zijn werkgevers echt bereidt om garantiebanen te realiseren?		
5	Zijn er voldoende ambassadeurs van bedrijven die zich in de regio willen onderscheiden op maatschappelijk verantwoord ondernemen?		
6	Is er op bestuurlijk niveau een goede relatie met werkgevers in de regio?		
7	Is er op ambtelijk niveau een goede relatie met het lokale bedrijfsleven?		
8	Weten de betrokkenen voldoende over de mensen die tot de doelgroep Wajongers/WSW-ers behoren?		
9	Zijn er goede contacten met de Werkkamer en de Programmaraad?		
10	Bent u zelf overtuigd van het succes van het werkbedrijf?		
	Beheer		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1	Is er al een besluit over het gezamenlijk werkgevers/cliënten systeem in de arbeidsmarktregio?		
2	Is voor de implementatie een goed traject uitgezet?		
3	Zijn er goede afspraken gemaakt over de wijze waarop de loonwaarde bepaling tot stand komt?		
4	Is er een eenduidige systematiek afgesproken voor de meldingen van cliënten die mogelijk tot de doelgroep (nieuwe Wajongers en wachtlijst WSW-ers behoren)?		
5	Is er een eenduidige systematiek voor de wijze waarop de bestaande doelgroep Wajongers en WSW-ers behandeld worden?		
6	Zijn de uitvoeringsdiensten toegerust op de uitvoeringstaken in 2015?		
7	Is het financieel beheer goed geregeld?		
8	Is de omvang van de te realiseren garantiebanen vastgesteld? Zijn er goede afspraken over de monitoring van de baanafspraken?		
9	Is het klantbeheer Sociale Zaken toegerust op de toekomstige taak m.b.t. het werkbedrijf?		
10	Zijn er nadere afspraken gemaakt voor de invulling van SROI in relatie tot de opgave voor realisering van de garantiebanen?		
	Middelen		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
1	Is het marktwerkingsplan al gerealiseerd?		
2	Is het basispakket aan faciliteiten al uitgewerkt?		
3	Zijn er financiële middelen voor de uitvoeringsorganisatie vastgelegd?		
4	Is het werkgeversservicepunt voor 2015 gerealiseerd?		
5	Zijn de bedrijfssectoren op de hoogte gebracht van de opgaven door middel van nieuwsbrieven, bijeenkomsten ed. (agenda zettende rol)?		
6	Is er al een systematiek voor de loonwaarde bepaald?		
7	Is er voor de werkgeversbenadering een eenduidig model gekozen?		
8	Is er eenduidigheid over de no risk regeling?		
9	Is er al een thematische agenda vastgesteld?		
10	Is voldoende bekend hoe het registerbestand voor het werkbedrijf gevuld wordt?		

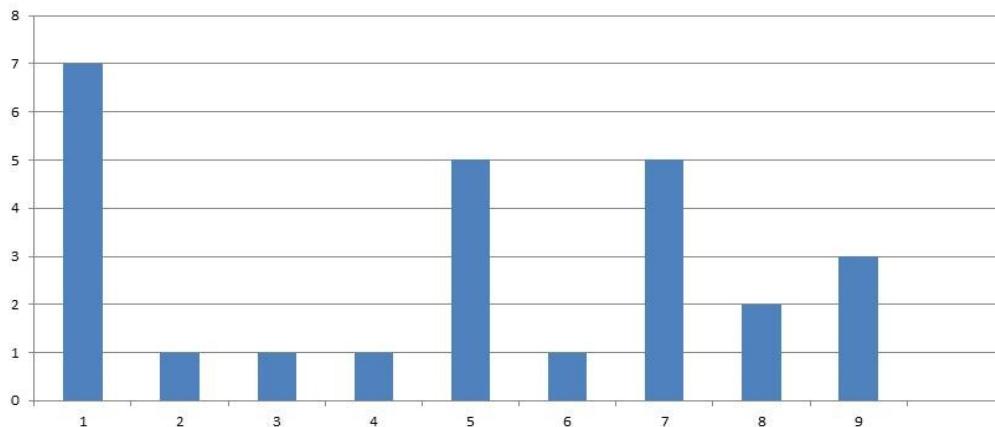
Resultaten audit:



Risico analyse: Werkbedrijf



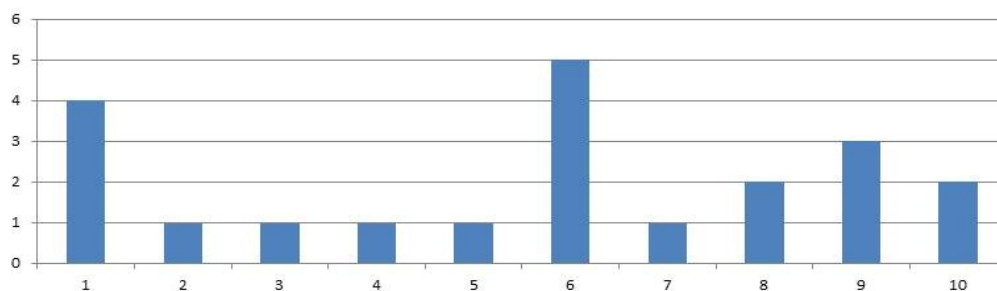
Beleid en strategie



1	Is er een gedeelde ambitie in de arbeidsmarktregio?
2	Is er een eenduidig beeld in de arbeidsmarktregio van het beoogde werkbedrijf?
3	Zijn alle stakeholders in voldoende mate betrokken?
4	Is er een gemeenschappelijke visie op de uitvoeringsorganisatie?
5	Is er een beeld wat er minimaal geregeld moet zijn per januari 2015?
6	Is er voldoende samenhang tussen de te realiseren 6 thema's voor uitvoering van de participatiewet?
7	Zijn de wettelijke kader duidelijk en is de ondersteuning van de Werkkamer voldoende?
8	Is er al een koers bepaald voor het realiseren van garantiebanen?
9	Is er voldoende synergie met andere initiatieven op de arbeidsmarkt zoals "Vierkant voor werk" en andere economische programma's?

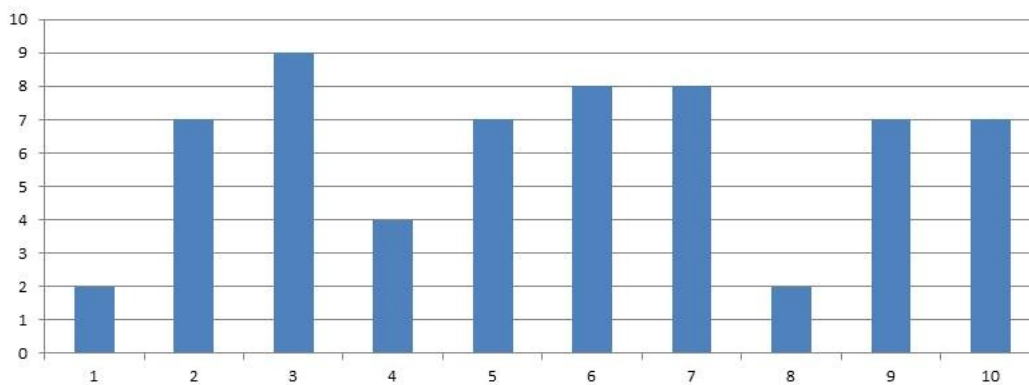


Organisatie



1	Is de projectorganisatie van de participatiewet in de arbeidsmarktregio met de juiste functionarissen ingevuld?
2	Is er voor de vorming van het werkbedrijf een projectorganisatie ingericht?
3	Weet het bestuurlijk overleg van de arbeidsmarktregio welke afspraken er gemaakt moeten worden t.a.v. het werkbedrijf, m.a.w. welke items belegd moeten worden in een convenant?
4	Zijn bedrijven in de arbeidsmarktregio zich aan het organiseren om uitvoering te geven aan het sociaal akkoord?
5	Heeft de doelgroep (WSW-ers, Wajongers) voldoende stem, maken zij deel uit van de projectorganisatie?
6	Zijn de stakeholders zich bewust van potentiële risico's?
7	Is er op onderdelen (bepaling doelgroep, loonwaarde bepaling, financiële randvoorwaarden, realisatiegarantiebanen, no risk, bulk herkeuringen door UWV) voldoende voorwerk gedaan om het werkbedrijf in 2015 te realiseren?
8	Zijn de huidige afdelingen Sociale Zaken in staat om cliënten te leveren als een werkgever een (garantie)werkplek aanbiedt?
9	Is er zicht op de wijze waarop de 7000 bedrijven in de regio betrokken zouden moeten worden bij de vorming van het werkbedrijf?
10	Is er regelmatig afstemming met andere arbeidsmarktregio's over de vorming van de werkbedrijven?

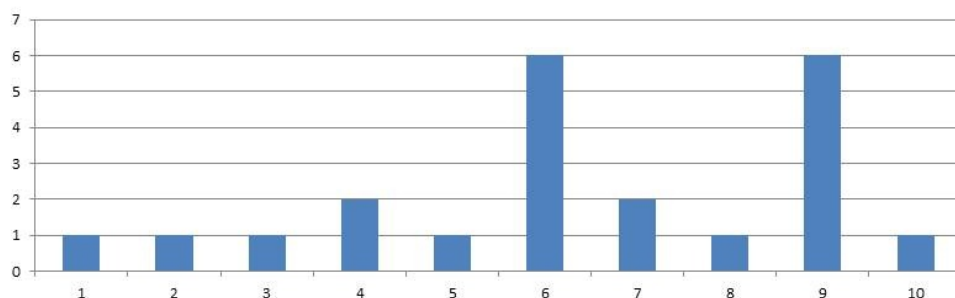
Mensen



1	Werken de accountmanagers werkgeversdienstverlening, accountmanagers UWV, accountmanagers EZ en klantmanagers Sociale Zaken in voldoende mate samen bij de tot standkoming van het werkbedrijf?
2	Is de menselijke interactie in de arbeidsmarktregio goed te noemen?
3	Zijn de bestuurders intrinsiek overtuigd dat ze met elkaar willen samenwerken?
4	Zijn werkgevers echt bereid om garantiebanen te realiseren?
5	Zijn er voldoende ambassadeurs van bedrijven die zich in de regio willen onderscheiden op maatschappelijk verantwoord ondernemen?
6	Is er op bestuurlijk niveau een goede relatie met werkgevers in de regio?
7	Is er op ambtelijk niveau een goede relatie met het lokale bedrijfsleven?
8	Weten de betrokkenen voldoende over de mensen die tot de doelgroep Wajongers/WSW-ers behoren?
9	Zijn er goede contacten met de Werkkamer en de Programmaraad?
10	Bent u zelf overtuigd van het succes van het werkbedrijf?

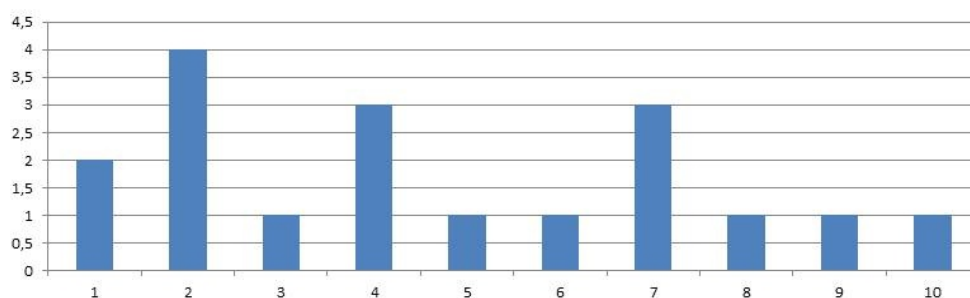


Beheer



1	Is er al een besluit over het gezamenlijk werkgevers/cliënten systeem in de arbeidsmarktregio?
2	Is voor de implementatie een goed traject uitgezet?
3	Zijn er goede afspraken gemaakt over de wijze waarop de loonwaarde bepaling tot stand komt?
4	Is er een eenduidige systematiek afgesproken voor de meldingen van cliënten die mogelijk tot de doelgroep (nieuwe Wajongers en wachtlijst WSW-ers behoren?
5	Is er een eenduidige systematiek voor de wijze waarop de bestaande doelgroep Wajongers en WSW-ers behandeld worden?
6	Zijn de uitvoeringsdiensten toegerust op de uitvoeringstaken in 2015?
7	Is het financieel beheer goed geregeld?
8	Is de omvang van de te realiseren garantiebanen vastgesteld? Zijn er goede afspraken over de monitoring van de baanafspraken?
9	Is het klantbeheer Sociale Zaken toegerust op de toekomstige taak m.b.t. het werkbedrijf?
10	Zijn er nadere afspraken gemaakt voor de invulling van SROI in relatie tot de opgave voor realisering van de garantiebanen?

Middelen

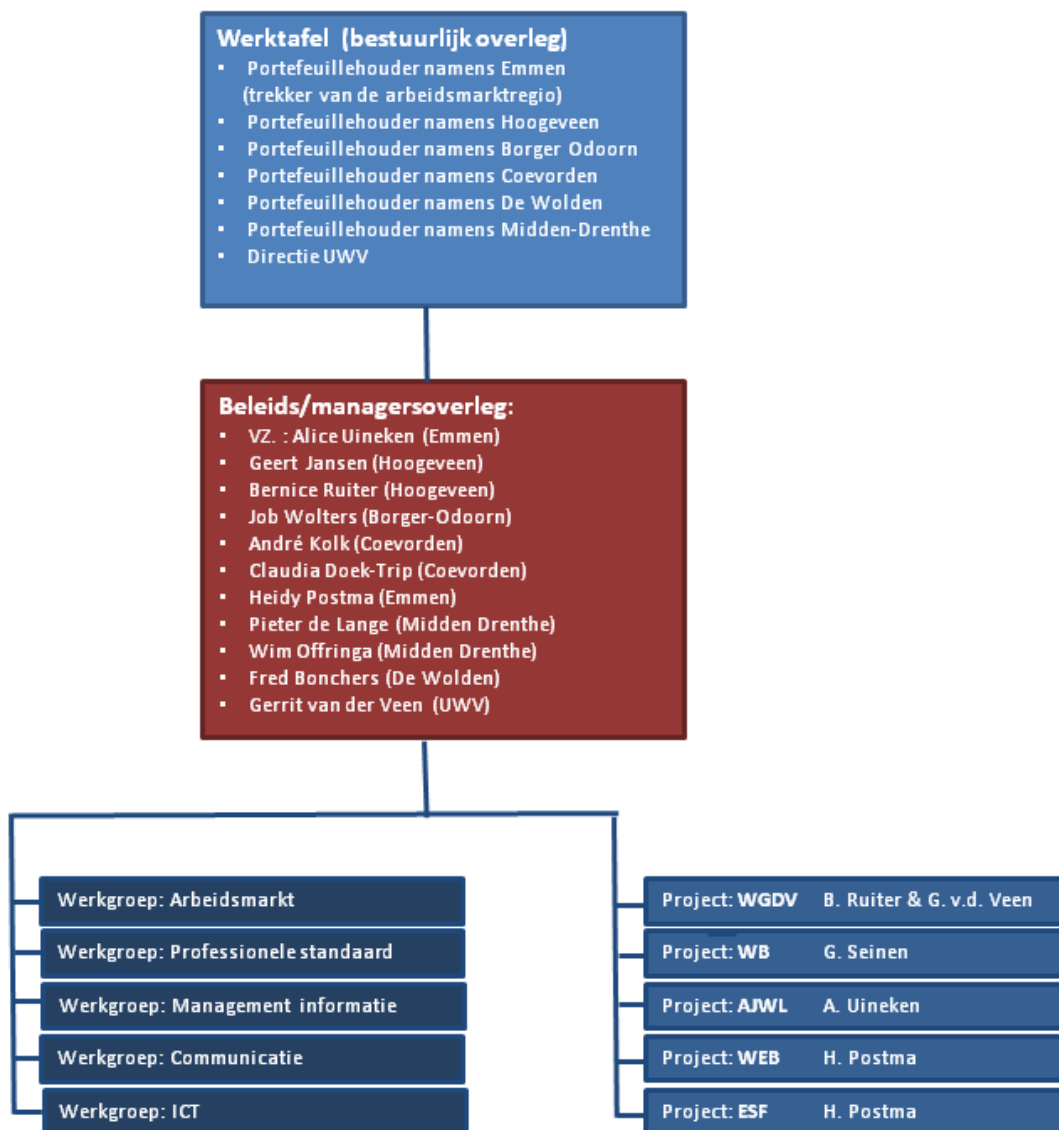


1	Is het marktwerkingplan al gerealiseerd?
2	Is het basispakket aan faciliteiten al uitgewerkt?
3	Zijn er financiële middelen voor de uitvoeringsorganisatie vastgelegd?
4	Is het werkgeversservicepunt voor 2015 gerealiseerd?
5	Zijn de bedrijfssectoren op de hoogte gebracht van de opgaven door middel van nieuwsbrieven, bijeenkomsten ed. (agenda zettende rol)?
6	Is er al een systematiek voor de loonwaarde bepaald?
7	Is er voor de werkgeversbenadering een eenduidig model gekozen?
8	Is er eenduidigheid over de no risk regeling?
9	Is er al een thematische agenda vastgesteld?
10	Is voldoende bekend hoe het registerbestand voor het werkbedrijf gevuld wordt?



Bijlage III.

Huidige organisatie structuur “Werkbedrijf”





Bijlage IV. Voorbeeld managersbesluit arbeidsmarktregio Groningen

Besluiten Directeurenoverleg t.b.v. Werkbedrijf arbeidsmarktregio Groningen i.o.

In deze notitie de besluiten uit het gezamenlijk overleg dd. 23.09.14.

Werkgroep 1: Indicatiestelling

Opdracht:

- Kom met een voorstel over de aanmeldprocedure voor indicatiestelling.
- Geef daarbij aan wat de basisafspraken zijn die voor iedereen gelden en welke keuzemogelijkheden daarnaast bestaan.

Conclusie & Aanbeveling:

- Indicering en advisering op arbeidsvermogen gebeurt op aanvraag van de gemeente bij het UWV. Alle indicaties lopen via de gemeente (dus burgers en werkgevers moeten indicering bij de gemeente aanvragen), met uitzondering van de indicaties op de PRO VSO - scholen. Hierover worden aparte afspraken gemaakt (warme overdracht).
- De aanmelding voor indicering is regionaal te regelen.
- UWV voert (indien gewenst) de indicatie op locatie uit (aanvullend of ondersteunend op de werkwijze van gemeenten).
- Door deze wijze van indiceren is de samenwerking met de PRO VSO - scholen t.b.v. hun kwetsbare doelgroep geborgd. De indicatie gebeurt voor de PRO VSO - scholen op de school.
- De in dit advies voorgestelde werkwijze leidt zoveel mogelijk en indien relevant tot integrale indicatie van alle onderdelen uit de Participatiewet: Baanafpraak, Beschut werk, Dagbesteding, Maatschappelijke participatie en Wajong. UWV indiceert waarvoor gevraagd wordt.

Besluit directeurenoverleg:

Akkoord

Toevoeging:

Gemeente bepaalt zelf wie er geïndiceerd gaan worden om zo lange wachtlijsten voor beschut werk en afspraakbanen te voorkomen.

Werkgroep 2: Loonwaardesystematiek

Opdracht:

- Breng de voordelen en nadelen van de twee meest gebruikte loonwaardemetingen (Dariuz en UWV) in kaart te brengen en geef een advies over de vraag welk systeem in onze arbeidsmarktregio het best gebruikt kan worden.

Conclusie & Aanbeveling:

- 1 systeem, 1 aanbieder per regio is onlangs door ministerie gesteld;
- Dariuz en UWV systeem zijn gevalideerd;
- Integratie van beide systemen wordt aan gewerkt;
- Pilot TDC Oost Groningen. Start pilot in september en daar beide loonwaardesystemen (Dariuz en UWV) testen. TDC is onafhankelijk;
- Kostenaspect komt tijdens pilot naar boven;

Besluit directeurenoverleg:

Akkoord

Toevoeging:

- Dariuz en UWV systeem zijn dominante systemen en beiden gevalideerd. Pilot in TDC



- vanwege onbekendheid met beide systemen en daarom geschikte proeftuinomgeving.
- Koppelbaarheid met cliëntvolgsystemen meenemen tijdens pilot.
 - 1 december a.s. moeten de resultaten van de pilot bekend zijn.

Werkgroep 3: Begeleiding op de werkplek

Opdracht:

- Formuleer gezamenlijke richtlijnen voor begeleiding op de werkplek.
- Onderzoek de mogelijkheid van het gezamenlijk opleiden van jobcoaches.

Conclusie & Aanbeveling:

- Jobcoaching bij plaatsing in een garantiebaan met loonkostensubsidie is noodzakelijk.
- Jobcoaching is altijd maatwerk.

1. Werkgevers die een garantiebaan bieden, kunnen rekenen op begeleiding
2. Maak gebruik van de huidige coaches individuele detachering en BW van de SW-bedrijven
3. De jobcoaches hebben min. HBO-niveau en kunnen in regioverband worden opgeleid via SBCM
4. De omvang van de inzet van een jobcoach is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer, gemiddeld 40 uur op jaarbasis. (Maatwerk)
5. Werkgevers kunnen (onder strikte voorwaarden) een beroep doen op financiële ondersteuning voor een interne jobcoach. We zijn hier terughoudend in.
6. Bedrijven kunnen gebruik maken van een externe jobcoach-organisatie wanneer er behoefte is aan specialistische kennis over de doelgroep.
7. De kosten (gemiddeld € 2.000) vergoeden uit het P-budget of meetellen als SROI.
8. Op gebied van kennis en doelgroep samen werken met de PRO-scholen.

Besluit directeurenoverleg:

Inzet jobcoach akkoord mits rekening houdend met;

- Aansluiten op eisen die UWV stelt aan jobcoach-erkenning;
- Aanwezige kennis in de regio benutten, nog niet opleiden;
- 36 – 40 uur;
- Eventuele opleidingskosten opvoeren voor ESF.

Werkgroep 4: Werkplekaanpassingen

Opdracht:

- Geef een advies over een gezamenlijke werkwijze voor werkplekaanpassingen.

Conclusie & Aanbeveling:

Meeneembare voorzieningen doelgroep participatiewet wordt afgehandeld door UWV (aanvraag, indicatiestelling, financiering)
Voor zowel de meeneembare als niet meeneembare voorzieningen wordt een landelijk bedrag gereserveerd van € 100.000,-
Er lijkt een doelgroep vergeten te zijn, nl. de beschut werkers. Er zijn landelijk vragen gesteld.

Besluit directeurenoverleg:

Wachten op nadere informatie van VNG



Werkgroep 5: No-risk polis

Opdracht:

- kom met een voorstel over een zo goed en goedkoop mogelijk no-risk polis voor de gehele arbeidsmarktregio

Conclusie & Aanbeveling:

Voor de gehele arbeidsmarktregio in zee gaan met de door Achmea aan te passen No-risk polis voor mensen die vanaf 1-1-2015 in het kader van de P-Wet met een LKS en de No-risk polis van Achmea bij een werkgever geplaatst worden.

Polis moet voldoen aan:

1. dekking geven voor de gehele loonsom, d.w.z. bruto loon, verhoogd met vakantietoeslag (8%) en sociale lasten (premie WAO, ZVW, Sectorpremie, Werkhervattingskas en Pensioen; 15%?)
2. de dekking baseren op WML, net zoals dit bij de LKS het geval is;
3. 5 of 10 werkdagen handhaven om het kortdurende verzuim te beperken;
4. eenvoudige opzet van de polis, middels gemiddelden en standaarden (geen onderscheid naar deeltijdfactor of hoogte van de LKS)
5. onbeperkte verlenging van inzet polis
6. poliskosten (nu € 450 per halfjaar) zouden moeten dalen, omdat bij uitkering aan de werkgever de te ontvangen LKS verrekend moet worden
7. indien een werkgever een ziekte meldt en uitkering aanvraagt, dient de werkelijke LKS verrekend te worden. Als dit niet gebeurt, kan een werkgever met een hogere % LKS dan gemiddeld, verdienen indien de werknemer ziek wordt;
8. de kosten van de polis zou deels gedragen kunnen/moeten worden door de werkgever (50/50%?).

Wenselijk, dat enkele vervolgacties uitgevoerd worden, te weten:

- met Achmea in overleg treden om invloed op de nieuwe polis uit te oefenen, met in achtneming van de bovenstaande 8 wensen/eisen
- maatwerkpolis G4 achterhalen
- evaluatie polis in eerste halfjaar van 2016 en dan overwegen of in het 2^e halfjaar van 2016 een aanbesteding te houden en zodoende de concurrentie voor Achmea te doen toenemen.

Besluit directeurenoverleg:

Akkoord met inkopen en inzetten No-Risk polis

Acties die nog uitgevoerd moeten worden:

1. G4 polis uitzoeken (uitkomst: een werkgroep van de Werkkamer onderzoekt de mogelijkheid van een landelijke No-risk polis. Van een polis alleen voor de G4 is geen sprake);
2. Werkgroep opdracht verlenen als er geen aansluiting G4 polis mogelijk is, verder te praten met Achmea inzake invloed op nieuwe polis;
3. Besluit is genomen dat werkgever NIET mee betaalt aan polis.



Werkgroep 6: Proefplaatsingen en detachingsconstructies

Opdracht:

- breng de mogelijkheden en risico's van een detachingsconstructie bij garantiebannen in kaart en geef hierover een advies.

Conclusie & Aanbeveling:

Positioneren bij marktpartij;

Voorwaarden waar de marktpartij aan moet voldoen nog verder uitwerken, zoals:

- Transparant tarief
- Gezamenlijke aanbesteding
- Vrijheid van keuze van werkgever van payroll organisatie

Duur proefplaatsing max. 2 maanden.

Besluit directeurenoverleg:

Detachering: **Niet akkoord met advies**

- Elke gemeente houdt afzonderlijke werkwijze
- Werkgever kiest (uzb, SW- bv)
- Deta-constructie wel mee in de achterzak mits werkgever dat verkiest boven zelf in dienst nemen

Proefplaatsing:

Aansluiten bij UWV werkwijze: het wordt 2 maanden + 1 maand

Werkgroep 7: Jobcarving en jobcreation

Opdracht:

- breng bestaande kennis in kaart en geef aan welke extra kennis noodzakelijk is en hoe deze kan worden aangevuld.

Conclusie & Aanbeveling:

1. Jobcarving/creation wordt te weinig toegepast in de regio;
2. Kennisuitwisseling en informatievoorziening noodzakelijk;
3. Deskundigheidsbevordering voor professionals;
4. Voorlichting aan ondernemers en non profit organisaties: geen quotum maar via werkverdeling invulling 125.000 banen
5. Kies één naam!

Kennisuitwisseling

1. Kennisuitwisseling door oprichting van een databank met goede voorbeelden van Werk(ver)deling in de arbeidsmarktregio Groningen. De databank is door de organisaties die zijn aangesloten bij het Werkbedrijf Groningen te raadplegen en wordt gedeeltelijk opengesteld voor ondernemers in Groningen die voorbeelden van plaatsingen zoeken.
2. De databank wordt verzorgd en beheerd door het coördinatiepunt Werk(ver)Deling van het Werkbedrijf Groningen.

Informatievoorziening

1. Werk(ver)Deling wordt één van de speerpunten van de werkgeversdienstverlening. Informatiemateriaal voor werkgevers over Werk(ver)Deling is dan ook noodzakelijk. Het benodigde informatiemateriaal wordt door het Werkbedrijf verzorgd.
2. Voorlichting aan ondernemers, bedrijven en organisaties over Werk(ver)Deling is noodzakelijk. Hierdoor kan op positieve wijze- zonder dreiging met de Quotumwet- invulling worden gegeven aan de 125.000 banen van Sociaal Akkoord. De voorlichting



1. Bij ieder (regionaal) werkgeversteam is een professional die deelneemt aan de opleiding Jobcreation van Fontys Hogeschool en een professional van UWV die in de methodiek van UWV is opgeleid aanwezig. Hierdoor wordt eenduidige kennis en expertise per regio gewaarborgd.
2. Het geven van voorlichting over Werk(ver)Deling door de (regionale) werkgeversteams vraagt om basiskennis van Werk(ver)Deling. Deze basiskennis wordt verzorgd door de SBCM en Fontys Hogeschool.

Besluit directeurenoverleg:

Akkoord met:

Nieuwe naam: Werkdelen;

Goede voorbeelden delen via databank en gebruiken bij acquisitie;

Inventarisatie aanwezige expertise in de regio en pool samenstellen en inzetten bij vraag.

Niet akkoord met:

Opleiden en certificeren van personeel.
