



Opdrachten Werkgroepen Werkbedrijf arbeidsmarktregio Drenthe

29 oktober 2014

Inhoud

1	Indicatiestelling	3
2	Loonwaardesystematiek	4
3	Begeleiding op de werkplek en jobcarving.....	5
4	No risk polis en werkplekaanpassingen	7
5	Proefplaatsingen en detacheringen.....	8
6	ICT.....	9
7	Financiën.....	10
8	Organisatie	11
9	Gemeente als werkgever van garantiebannen	12

Afspraken:

- De trekkers van de werkgroep scherpen waar nodig de opdracht aan, doen een voorstel voor de bemensing en beschrijven kort hoe zij de opdracht uit gaan voeren.
- Dit wordt vrijdag 31 oktober gemaild naar Greet Seinen: g.seinen@emmen.nl
- De bemensing van de werkgroepen vindt plaats op basis van deskundigheid;
- De uitkomsten van de adviezen worden op 1 december 's middags in Hoogeveen aan elkaar en aan een vertegenwoordiger van de bestuurders (Hiemstra) gepresenteerd
- De opdrachten worden ter kennis gebracht aan de directies/bestuurders
- Voor vragen, feedback of suggesties over bemensing kun je terecht bij:
 - Greet Seinen (06) 52490465 (g.seinen@emmen.nl)
 - Wim Ravenshorst (06) 15663337 (wravenshorst@shmc.nl)

1 Indicatiestelling

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

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

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

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

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

Als gemeenten sta je dus voor de keuze:

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

Uitgangspunten	• Alle indicaties voor de loonkostensubsidie voor garantiebanaan, beschut werk en medische urenbeperking uit laten voeren door het UWV (regionaal regelen), waarbij gemeenten de mogelijkheid hebben om in één keer een indicatie te vragen voor verschillende instrumenten. • Wijze van aanmelding voor indicatie regionaal regelen • De "plus" op de indicatie (participatieadvies) door het UWV aan de keuzes van afzonderlijke gemeenten over te laten
Opdracht werkgroep	• Maak een voorstel over de aanmeldingsprocedure en de keuzes die je daarin kunt. • Betrek hierbij ook de PrO-scholen, aangezien een aanzienlijk deel van de nieuwe doelgroepen hiervan afkomstig is. • Betrek hierbij het voorgestelde indicatieproces van de arbeidsmarktregio Groningen (bijgevoegd)
Deelnemers	• Pieter de Lange, trekker • UWV • Gemeente (2) • Sw-bedrijf • PrO-school

2 Loonwaardesystematiek

Gemeenten hebben de opdracht om van mensen met een arbeidsbeperking die met een loonkostensubsidie aan het werk zijn, jaarlijks de loonwaarde vast te stellen. De hoogte van de loonwaarde bepaalt de hoogte van de subsidie¹. In elke arbeidsmarktregio moet één methodiek worden gebruikt. Het Rijk heeft bepaald aan welke eisen deze moet voldoen. In het Werkbedrijf wordt vervolgens afgesproken welke dat is. In onze arbeidsmarktregio worden op dit moment twee instrumenten toegepast: de UWV taak/urenvergelijking (door UWV, uitvoering door arbeidsdeskundigen) en Dariuz (door Alescon, uitvoering door gecertificeerde medewerkers). In de arbeidsmarktregio Groningen wordt momenteel een pilot uitgevoerd om te bekijken of deze instrumenten geïntegreerd kunnen worden.

Uitgangspunten	• Eén loonwaardesystematiek hanteren in de arbeidsmarktregio • Daarbij uit te gaan van de methode van het UWV • Waarbij de uitvoering op lokaal niveau kan plaatsvinden • Kennis nemen van de uitkomsten van de pilot in de arbeidsmarktregio Groningen • Tijdelijke keuze
Opdracht werkgroep	• Onderzoek de gevolgen van de inzet van de loonwaardemethode van het UWV. Betrek daarbij in ieder geval: - De kosten - De "lasten" en "lusten" voor werkgevers (tijd, onderdeel van werkbegeleidingscyclus) - De noodzakelijke training van uitvoerders van de meting(beschikbaarheid potentiële uitvoerders) - De opvatting van werkgevers(vertegenwoordigers) - De ervaringen van een gebruiker van een andere methode - De gevolgen van de uitkomsten van de pilot in de arbeidsmarktregio Groningen voor de methode van het UWV - De aansluiting bij de systemen van Coevorden en Midden-Drenthe
Deelnemers	• Geert Jansen (trekker) • UWV (1) • SW (1) • Gemeente (2)

¹ Waarbij de loonkostensubsidie maximaal 70% van het WML kan zijn.

3 Begeleiding op de werkplek en jobcarving

Begeleiding op de werkplek

Wanneer werkgevers straks banen gaan bieden aan mensen met een beperking, is het van belang dat zij weten wat zij kunnen verwachten aan begeleiding (op de werkplek). De ervaring met huidige groepen Wajongers en Wsw-ers leert dat een vorm van begeleiding (jobcoaching) een belangrijke voorwaarde is om iemand met een beperking bij een werkgever aan het werk te krijgen en te houden.

Op dit moment wordt die begeleiding vaak geboden door een jobcoach. Deze ondersteunt zowel de werknemer als de werkgever. De meeste SW-bedrijven en sommige gemeenten hebben jobcoaches in dienst voor hun doelgroep. Het UWV maakt gebruik van jobcoachorganisaties. Zij hanteert een protocol voor jobcoaching² waarin onder andere is vastgelegd wie de jobcoaching mag verzorgen en wat de omvang van die inzet kan zijn (die is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte en neemt jaarlijks in intensiteit af).

Jobcoaching is een relatief dure vorm van ondersteuning. Gezien de beperkte middelen van gemeenten³, is het van belang om goed in beeld te brengen hoe deze vorm van ondersteuning efficiënt kan worden uitgevoerd. Een mogelijkheid is om werkgevers zelf de begeleiding uit te laten voeren en hen hierbij te faciliteren (in de vorm van scholing en/of een financiële bijdrage) en/of andere vormen van financiering te benutten. Het UWV is hier momenteel mee aan het experimenteren.

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

Jobcarving

Bij garantiebanen gaat het niet alleen om bestaande (of extra) vacatures. Er kan ook gekeken worden of er uit verschillende taken (uit andere functies of die vaak blijven liggen) nieuwe functies te creëren zijn. Sociale partners en VNG hebben afgesproken dat er in elke arbeidsmarktregio kennis beschikbaar moet zijn over de mogelijkheid om via jobcarving/jobcreation nieuwe functies voor mensen met een beperking te creëren. Daarbij staan gemeenten voor de vraag om in kaart te brengen waar die kennis is en hoe deze voor werkgevers (en werkgeversadviseurs) beschikbaar kan komen.

Uitgangspunten	• Een gezamenlijk raamwerk voor begeleiding afspreken over: - Wanneer een jobcoach kan worden ingezet - In welke omvang - De kwaliteitseisen aan de jobcoach (formele en informele kwalificaties) - De voorwaarden waaronder een werkgever zelf de begeleiding kan uitvoeren (interne jobcoaching) en de wijze waarop hij hierbij gefaciliteerd wordt • Waarbij de uitvoering op lokaal niveau kan plaatsvinden • Gezamenlijk in kaart brengen waar de kennis over jobcarving is en hoe deze beschikbaar kan worden gesteld aan werkgevers • De uitkomsten van de werkgroep in de arbeidsmarktregio Groningen als uitgangspunt hanteren
Opdracht	• Stel een gezamenlijke richtlijn op voor begeleiding/jobcoaching van

²http://www.uwv.nl/werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/ik_heb_een_werknemer_met_een_uitkering_in_dienst/jobcoach.aspx

³ Gemeenten ontvangen voor de begeleiding op een garantiebaan gemiddeld € 4.000, waaruit ook de loonwaardemeting, de werkplekaanpassingen en de no risk polis gefinancierd moeten worden. Daarnaast hebben gemeenten te maken met efficiencykortingen op de Wsw.

werkgroep	mensen op een garantiebaan, zodat werkgevers weten waar zij op kunnen rekenen als zij een dergelijke baan bieden. Ga daar bij uit van het advies dat in de arbeidsmarktregio Groningen is opgesteld. Beoordeel dat op en/of betrek hierbij in ieder geval: - De opvattingen en wensen van werkgevers over de inzet van deze vorm van ondersteuning (hoe die eruit ziet en waar men deze vandaan wil hebben) - De ervaringen van gemeenten, UWV en SW-bedrijven in de arbeidsmarktregio met jobcoaching/begeleiding - De samenwerking met PrO-scholen (die vaak ook al een vorm van jobcoaching inzetten) - Het bestaande protocol van het UWV • Breng in beeld wat de kosten van deze vorm van ondersteuning zijn. • Geef een advies over de wenselijkheid om gezamenlijk jobcoaches op te leiden. • Breng in kaart waar in de arbeidsmarktregio (of anderszins) kennis of informatie aanwezig is over jobcarving en doe een voorstel over: - De manier waarop die beschikbaar kan worden gesteld aan werkgevers (of werkgeversadviseurs) - Eventuele aanvullende acties die nodig zijn om kennis te verwerven of beschikbaar te stellen • Betrek hierbij het voorstel van de arbeidsmarktregio Groningen
Deelnemers	• Job Wolters (trekker) • UWV • SW • Gemeenten • Pro-scholen • werkgever

4 No risk polis en werkplekaanpassingen

No risk polis

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

Werkplekaanpassingen

Gemeenten worden verantwoordelijk voor het regelen en financieren van werkplekaanpassingen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op dit moment wordt dit uitgevoerd door het UWV. Het UWV beoordeelt wanneer mensen voor dergelijke aanpassingen in aanmerking komen (en wat de goedkoopste adequate oplossing is). Er zijn momenteel ontwikkelingen gaande om dit landelijk te regelen.

Uitgangspunten	• Eén gezamenlijke polis ter dekking van het ziekterisico (en het risico van BeZaVa⁴) van een werkgever die medewerkers met een arbeidsbeperking met loonkostensubsidie in dienst heeft. • Eén gezamenlijke werkwijze voor het aanvragen van een werkplekaanpassing en gezamenlijke richtlijnen
Opdracht werkgroep	• Volg de ontwikkelingen rondom de totstandkoming van de no risk polis in de arbeidsmarktregio Groningen en landelijk. Beoordeel of dit voldoende is om onze arbeidsmarktregio de no risk polis uit te kunnen voeren. Breng de financiële gevolgen in kaart. • Volg de ontwikkelingen rondom de bekostiging van werkplekaanpassingen. Breng in kaart wat de gevolgen voor de arbeidsmarktregio zijn.
Deelnemers	• Fred Borchers (trekker) • Gemeente • SW • Werkgever

⁴ Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van hgnnetters

5 Proefplaatsingen en detacheringen

Wanneer mensen geplaatst worden op een garantiebaan kunnen daarin nog een aantal keuzes worden gemaakt. Zo kunnen mensen voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met behoud van uitkering worden geplaatst (proefplaatsing). Ook kan de vorm van de plaatsing verschillen: mensen kunnen in dienst komen van de werkgever, maar ook worden uitgeleend door een intermediair. De verwachting is dat werkgevers op deze manier gemakkelijker over zullen gaan tot het bieden van werk aan mensen met een beperking.

Bij een dergelijke constructie speelt wel de vraag wie de kosten en het risico draagt wanneer voor een detachingsconstructie wordt gekozen. Het ligt in de rede om binnen de arbeidsmarktregio één lijn te trekken en hierin gezamenlijk gelijke afspraken met sociale partners in het Werkbedrijf te maken.

Uitgangspunten	• Zorg voor een gelijk instrumentarium op het gebied van proefplaatsingen en detacheringen • Breng dit als gezamenlijke opdracht (voor gemeenten en sociale partners) in in het overleg in het Werkbedrijf.
Opdracht werkgroep	• Breng in kaart welke mogelijkheden en risico's er zijn bij de inzet van een detachingsconstructie en adviseer over de wijze waarop gemeenten hier het beste mee om kunnen gaan. Benut hierbij het advies van de arbeidsmarktregio Groningen (bijgevoegd) • Betrek hierbij in ieder geval de wensen en opvattingen van werkgevers.
Deelnemers	• André Kolk of vervanger uit Coevorden (trekker) • Gemeenten (arbeidsjuristen) (2) • Sw-bedrijf • Werkgever

6 ICT

Om de koppeling te kunnen maken tussen garantiebanen en mensen met een beperking is het noodzakelijk dat de beschikbare kennis over deze banen en deze mensen is vastgelegd en te ontsluiten is. Daarbij ligt het voor de hand om gegevens in één systeem onder te brengen, waar (aangewezen) vertegenwoordigers van gemeenten inzicht in hebben.

Uitgangspunten	• Alle gegevens over werkgevers en potentiële werknemers worden in de hele arbeidsmarktregio vastgelegd in één systeem. • We sluiten aan bij het landelijke systeem van het UWV.
Opdracht werkgroep	• Breng de voor- en nadelen van het systeem van het UWV in kaart en geef aan onder welke randvoorwaarden (en tegen welke kosten) dat in de regio kan worden ingevoerd.
Deelnemers	• Heidi Postma (trekker) • Coördinator werkgeversdienstverlening • Beleidscoördinator • ICT-deskundigen • UWV

7 Financiën

De instrumenten en de manier waarop zij worden ingezet brengen kosten met zich mee. Dat geldt ook voor de vorming van het Werkbedrijf en de ondersteuning daarvan. Het is van belang dat gemeenten inzicht krijgen in de hoogte van deze kosten en de manier waarop zij deze kunnen dekken.

Uitgangspunten	• We brengen gezamenlijk de financiële gevolgen van de instrumenten in beeld en proberen daarbij zoveel mogelijk gezamenlijke aanvullende financieringsstromen te benutten.
Opdracht werkgroep	• Breng de financiële gevolgen van de inzet van de verschillende instrumenten (per gemeente en in totaal) in beeld • Breng in beeld welke aanvullende financieringsstromen beschikbaar zijn en hoe we deze kunnen benutten • Betrek hierbij de trekkers van de verschillende werkgroepen
Deelnemers	• Martin Hoogerkamp (trekker) • Adviseurs bedrijfsvoering • Tonko Aeikema (ESF)

8 Organisatie

Om de koppeling tussen werkzoekenden en garantiebannen te maken moeten gemeenten gezamenlijk bepalen hoe zij dat (gezamenlijk) willen organiseren. Daarbij gaat het in de eerste plaats om de vraag hoe de werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio georganiseerd is. Hoe worden werkgevers gestimuleerd om mensen in dienst te nemen, waar kunnen zij terecht voor vragen over mogelijk personeel en voor een aanvraag van ondersteunende faciliteiten? Wie gaat er voor welke bedrijven op zoek naar personeel? En hoe wordt dat uitgevoerd? In de tweede plaats gaat het om de manier waarop (de vaardigheden van) mogelijke werknemers in beeld worden gebracht. Gaat dat overal op dezelfde manier of spreken we hier een aantal algemene uitgangspunten over af?

Uitgangspunten	• Er moet een eenduidige werkwijze zijn voor de dienstverlening aan werkgevers en de vaardigheden. Mogelijkheden en beperkingen van mensen met een beperking worden op een eenduidige wijze in kaart gebracht.
Opdracht werkgroep	• Doe een voorstel over de manier waarop de werkgeversdienstverlening voor deze bedrijven en met betrekking tot deze groep werkzoekenden eruit moet zien. Beschrijf daarin verantwoordelijkheden en de manier waarop gemeenten hierin samenwerken. • Doe een voorstel over de manier waarop de kennis van de doelgroep beschikbaar wordt gesteld en hoe werkgevers(adviseurs) hier over kunnen beschikken.
Deelnemers	• Bernice Ruiter/Gerrit van der Veen • Coördinator werkgeversdienstverlening (trekker) • (nog nader in te vullen)

9 Gemeente als werkgever van garantiebanen

De gemeente zal bedrijven en organisaties in de regio aan moeten spreken op hun verantwoordelijkheid om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat kan alleen wanneer de gemeente ook zelf als werkgever deze verantwoordelijkheid neemt en binnen de eigen organisaties garantiebanen realiseert. Daarbij hebben gemeenten overigens ook in de nieuwe CAO afspraken gemaakt. Het gesprek met (vertegenwoordigers van) werkgevers wordt eenvoudiger wanneer we als gemeenten gezamenlijk aangeven welk deel van de landelijke afspraken wij als overheidswerkgever in de arbeidsmarktregio voor onze rekening nemen.

Uitgangspunten	• We formuleren als gemeente een gezamenlijke ambitie bij het in dienst nemen van mensen met een beperking • We nemen daarbij minimaal een evenredig aandeel van de landelijke afspraken voor onze rekening
Opdracht werkgroep	• Maak een voorstel over het aantal mensen met een beperking die wij de komende jaren (in de vorm van een garantiebaan) in dienst willen nemen • Betrek daarbij in ieder geval de managers HRM/P&O van de zes gemeenten • Geef een globaal beeld van de kosten daarvan
Deelnemers	• Alice Uineken/Geert Jansen • (nog nader in te vullen)