

marktbewerkingsplan 2015
deel B regionaal werkbedrijf
arbeidsmarktregio haaglanden



Inhoud

1. Inleiding.....	1
2. Ambities.....	2
3. Doelgroep banenafpraak.....	4
4. Sturing	6
4.1. Bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf.....	6
4.2. Werkgroep Regionaal Werkbedrijf.....	7
4.3. Stakeholders	8
5. Regionale Toolbox.....	11
6. Werkgevers- en werknemerscommunicatie	12
7. Inzet van middelen	12
Bijlage: samenstelling bestuurlijk platform en werkgroep.....	13

Deel B - het regionaal werkbedrijf

In deel B van het Marktbewerkingplan staan het regionaal Werkbedrijf en de Banenafpraak uit het Sociaal Akkoord centraal. Met het Regionaal Werkbedrijf wordt de netwerkorganisatie bedoeld, geen écht bedrijf. Het Werkbedrijf Haaglanden is een samenwerkingsverband van bestuurlijke vertegenwoordigers namens de vijf gemeenten, het UWV, werkgevers en vakbonden. In de landelijke Werkkamer is afgesproken dat juist deze partijen vanaf 1 januari 2015 de Banenafpraak in de regio vorm geven, ieder vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid.

Gemeenten, UWV en sociale partners werken al ruim 10 jaar samen binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA) Haaglanden. Het nieuwe Werkbedrijf plukt de vruchten van deze samenwerking. Zo is de regionale werkgeversdienstverlening binnen deze structuur tot stand gekomen. Waar mogelijk wordt verder gebouwd op samenwerkingsverbanden die hun waarde hebben bewezen.

1. Inleiding

In 2013 werd het Sociaal Akkoord gesloten, waarin werkgevers zich verbonden hebben aan het creëren van landelijk 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid stelde zich landelijk garant voor nog eens 25.000 banen. Ook werd afgesproken dat er 35 Regionale Werkbedrijven komen. Het Werkbedrijf is een regionaal samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, werkgevers en vakbonden.

De Regionale Werkbedrijven worden per 1 januari 2015 opgericht, zij nemen de verantwoordelijkheid op zich om de landelijke Banenafpraak te vertalen naar een regionale invulling. Daarbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij bestaande initiatieven. De focus van het Regionaal Werkbedrijf is dus de invulling van de Banenafpraak. Het Regionaal Werkbedrijf moet daarbij in ieder geval zorgen voor

- 🌀 een marktwerkingsplan, inclusief afspraken over: samenwerking, acquisitie van banen, wijze van aanlevering en matching van werkzoekenden.
- 🌀 een toolbox met instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om de afstand tussen vraag en aanbod te overbruggen.

2. Ambities

Om de landelijke afspraken inhoud te geven hebben de partijen in het Regionaal Werkbedrijf Haaglanden ambities geformuleerd, die zij noodzakelijk achten om de inclusieve arbeidsmarkt duurzaam vorm te geven. De ambities worden uitgewerkt in een programma Banenafpraak.

Samenwerking versterken

Samenwerking tussen werkgevers, werknemersorganisaties, en verschillende overheidspartijen heeft in Haaglanden een historische basis. De Participatiewet vraagt om structurele versterking en verdieping van die samenwerking. Samen op trekken en elkaars wereld beter leren kennen, versterkt die samenwerking. Ieder heeft daarbij een eigen rol en ieder is essentieel om de landelijke afspraak naar regionale uitvoering te vertalen.

Het proces van toeleiding en plaatsing zo efficiënt en transparant mogelijk inrichten

We gaan de nieuwe processen inregelen en in de praktijk zal blijken wat goed werkt en wat we efficiënter kunnen doen. Aan de aanbodskant gaat het dan om inzicht verkrijgen in het bestand dat reeds opgenomen is in het doelgroepregister; het toeleiden van kandidaten naar het doelgroepregister; en verkennen of een in- en externe 'etalage' gewenst is. Om te komen tot voldoende banen zetten de werkgeversservicepunten een gerichte sectorale strategie in (zie deel C van het Marktbeperkingsplan), waarbij de sociale partners bereid zijn hun connecties in te zetten om het markt bereik te vergroten. Ook zetten zij nieuwe methodieken in zoals functiecreatie. Werkgevers- en werknemersorganisaties zetten hun ambassadeurs in om te bevorderen dat ondernemers kansen creëren.

Kwalitatieve monitoring, communicatie, elkaar aanspreken, experimenteren en goede voorbeelden benutten, zal dit proces continu verbeteren.

Gezamenlijke communicatie

Zowel naar bedrijven, tussen bedrijven maar ook binnen bedrijven wil de regio communiceren met heldere informatie over de participatiewet, de toolbox, goede resultaten en inspirerende voorbeelden. Werkgeversservicepunten, VNO-NCW, MKB en Vakbonden maken gezamenlijk een communicatieplan. Ondermeer zullen voor werkgevers, uitzendbureaus en ondernemingsraden bijeenkomsten worden georganiseerd. Langs deze weg wil het Regionaal Werkbedrijf de beeldvorming beïnvloeden. Op de langere termijn willen alle partijen arbeidsbeperkten als de 'normaalste zaak' zien en dus als regulier aanbod.

Ambassadeursnetwerk versterken

Werkgevers zijn de beste ambassadeur van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties nemen het op

zich om het netwerk van ambassadeurs te versterken, te verbinden en te faciliteren. Het is aan de ambassadeurs zelf om deze rol uit te dragen en verder vorm te geven. Er zal veel inzet gepleegd worden op de communicatie naar ambassadeurs.

Bundeling regionale en sectorale acties Banenafspraken

In verschillende sectorplannen zijn maatregelen opgenomen om de instroom van arbeidsgehandicapten te bevorderen. Ook zijn er steeds meer cao's waar afspraken over diezelfde categorie staan opgenomen. Voor het beleid in Haaglanden is dat op twee manieren van belang: (1) via de cao-afspraken en de sectorplannen zullen activiteiten worden gericht op dezelfde werkgevers die ook vanuit de regio worden benaderd. Door coördinatie en waar mogelijk bundeling van krachten kunnen we het effect versterken. (2) De sectorale maatregelen zijn in wezen een sectorale Toolbox, die door elke regio kan worden benutten. Bijvoorbeeld als aanknopingspunt om werkgevers te motiveren arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Het gaat daarbij om stimulerende maatregelen, en in enkele cao's om verplichtingen. Werkgevers en werknemers in het Werkbedrijf Haaglanden zullen bevorderen dat sectorale informatie vanuit de regio toegankelijk wordt.

Daarnaast willen we branches en sectoren stimuleren intern een HR-toolbox in te richten om de kans op duurzaam succes te vergroten. Het Rijk heeft hier al een eerste aanzet voor gedaan.

Samenhang Banenafspraken met social return

Voor ondernemers is het van belang de samenhang tussen de banenafspraken en social return te begrijpen. Zowel landelijk als regionaal moet hier duidelijkheid over komen. Zodra die er is, willen we het meenemen in de communicatie naar werkgevers.

Concrete resultaten boeken

Onze jaarlijkse ambitie wordt niet beperkt door het landelijk opgelegde getal van 1400 plaatsingen in de periode 2014-2016. Is dit aantal bereikt dan stoppen we niet! De landelijke inschatting van de verdeling naar sectoren staat op pagina 14 van deel D – de bijlagen. De vertaling naar de regio staat in deel C – het uitvoeringsplan.

3. Doelgroep banenafpraak

De banenafpraak richt zich op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Daarbij is een aantal prioritaire groepen benoemd. Zo krijgen werkzoekenden met een Wajong- en/of Wsw-wachtnlijststatus de eerste twee jaar voorrang. Onder de doelgroep voor de Banenafpraak vallen:

- 🌀 Werkzoekenden met een Wsw-indicatie;
- 🌀 Wajongers met arbeidsvermogen;
- 🌀 Werkzoekenden niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen;
- 🌀 Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

Onderstaand enkele kerncijfers. In deel D, de bijlage staan uitgebreidere kengetallen, o.a vanuit Regio in Beeld.

Werkzoekenden met een Wsw-indicatie op wachtlijst SW	476
Wajongers met arbeidsvermogen, zonder werk	2.941
Mensen met een Wiw-baan of Id-baan*	100
Jaarlijkse instroom vanuit PrO en VSO**	ca. 418
Reeds in het huidig WWB-bestand	?

* betreft alleen gemeente Den Haag, ** met arbeidsvermogen die voorheen naar de Wajong gingen

Doelgroep arbeidsbeperkten arbeidsmarktregio Haaglanden

Kenmerken

Arbeidsbeperkten worden door het UWV op basis van een diagnose in een categorie ingedeeld. Om een indruk te krijgen van de arbeidsbeperking van de groep die reeds een indicatie heeft: in Haaglanden is bij 57% sprake van een ontwikkelingsstoornis, bij 24% van een psychiatrisch ziektebeeld en 19% van een somatisch ziektebeeld. Daarbij dient opgemerkt te worden dat veel arbeidsbeperkten meer dan één ziektebeeld gediagnosticeerd krijgen. Uit onderzoek van het UMCG komt een beeld naar voren van Wajongers als een kwetsbare groep met arbeidsmogelijkheden en een grote motivatie om te werken: lichamelijk goed gezond, maar met beperkingen op mentaal-psychisch vlak wat arbeidsparticipatie in de weg staat.

Arbeidsmarktperspectief

Deel A en C van het Arbeidsmarktplan 2015 geven informatie over de regionale arbeidsmarkt en de operationele aanpak. Haaglanden heeft ruim 2.000 bedrijven met meer dan 20¹ medewerkers. Kansrijke sectoren voor realisatie van de Banenafpraak zijn overheid, onderwijs, handel, horeca, (zakelijke) dienstverlening, en de gezondheids- en welzijnsector.

¹ Van bedrijven met 25 medewerkers of meer wordt verwacht dat zij invulling geven aan de Banenafpraak. Uit de Lisa gegevens geeft het aantal bedrijven met > 20 medewerkers de beste benadering.

Inzicht in het aanbod

Het matchen van kandidaten uit de brede doelgroep van de Participatiewet vraagt om inzicht in mogelijkheden en beperkingen van kandidaten. De vraag wordt inmiddels gecoördineerd opgehaald, zeker voor de groep mensen met een arbeidsbeperking moeten we ook gecoördineerd zicht krijgen op het aanbod. Een goede match en goede begeleiding in de beginfase zijn voorwaardelijk voor een succesvolle plaatsing en dus ook voor duurzame relatie met de werkgever.

Eind 2014 is gestart met de Proeftuin Doelgroepregister. In het kader van deze pilot werken gemeenten en UWV de meest efficiënte manier uit om (a) kandidaten toe te leiden naar indicatie voor het doelgroepregister en (b) om een beeld te krijgen van de geïndiceerde kandidaten: welke gegevensset en welke regionale afspraken zijn nodig om een goede match te maken.

Gezien de kosten voor indicaties zullen de gemeenten in Haaglanden in principe pas een indicatie aanvragen als er ook perspectief op een baan is. Bij de Proeftuin wordt een uitzondering gemaakt: 25 kandidaten worden zonder kosten door het UWV geïndiceerd, zodat alle betrokken organisaties van het proces kunnen leren.

4. Sturing

Arbeidsmarktregio Haaglanden maakt onderscheid in drie lagen die ieder een eigen rol hebben in het realiseren van de Banenafpraak. We onderscheiden het bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf, de werkgroep Regionaal Werkbedrijf en overige stakeholders die de werkgroep en het bestuurlijk platform voeden.

4.1. Bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf

Het Regionaal Werkbedrijf Haaglanden kiest bij de samenstelling van het bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf voor een 3-3-1 formatie.

Drie werkgevers, waarvan één namens het Rijk, aangezien bijna 50% realisatie Banenafpraak in deze regio vanuit de overheid moet komen. Drie vertegenwoordigers van de overheid: twee wethouders, in ieder geval de wethouder vanuit centrumgemeente Den Haag en de districtsmanager UWV. Eén vertegenwoordiger van werknemerszijde. Deze plek wordt ingevuld door de FNV.

Zie bijlage 1 voor het overzicht van de leden (voor zover reeds bekend).

Ondersteuning en facilitering

Het RPA faciliteert het Werkbedrijf. De directeur van het RPA is ambtelijke secretaris.

Vergaderfrequentie

Twee keer per jaar.

Ambitie van het bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf

Het Regionaal Werkbedrijf zet de lijnen uit

- ☉ In gezamenlijkheid zijn de eerder genoemde ambities geformuleerd.
- ☉ In 2015 en 2016 willen partijen minimaal het genoemde aantal uit de Banenafpraak realiseren, oftewel 710 banen bij het bedrijfsleven en 690 banen bij de overheid.
- ☉ Partijen streven er naar de werkprocessen die betrekking hebben op werkgevers zo veel mogelijk af te stemmen.
- ☉ Deelnemers in het bestuurlijk platform hebben commitment en betrokkenheid om de afspraken te realiseren. Zij dragen de afspraken naar hun eigen achterban en spreken elkaar aan als het realiseren van de ambities achterblijft.

Ten aanzien van de invulling van Beschut werk zijn de gemeenten in eerste instantie aan zet. Het Regionaal Werkbedrijf monitort de voortgang en kan adviseren bij de vormgeving.

Het Regionaal Werkbedrijf monitort de gemaakte afspraken

Het bestuurlijk platform Werkbedrijf Haaglanden monitort de geformuleerde ambities en in het bijzonder de realisatie van de Banenafspraken. In de rapportage die de uitvoering oplevert is aandacht voor kwantitatieve en kwalitatieve resultaten.

Het Regionaal Werkbedrijf jaagt aan als de realisatie van afspraken achterblijft

Voor het realiseren van de Banenafspraken heeft ieder een eigen verantwoordelijkheid. Werkgeversorganisaties bevorderen dat werkgevers zich mobiliseren als ambassadeur en dat er banen voor arbeidsbeperkten beschikbaar komen; Vakbonden bevorderen het nakomen van cao-afspraken en zo mogelijk ook de inzet van sectorfondsen; Gemeenten en UWV zorgen voor toeleiding van geïndiceerde kandidaten, ondersteuning van werkgever en kandidaat (zie de Toolbox).

4.2. Werkgroep Regionaal Werkbedrijf

Het bestuurlijk platform wordt gevoed door een werkgroep Werkbedrijf. Aan de werkgroep nemen de ambtelijke vertegenwoordigers van de zeven bestuurders deel. Het CNV zal ook participeren in deze groep.

Zie bijlage voor het overzicht van de leden.

Ondersteuning en facilitering

Het RPA faciliteert het Werkbedrijf en treedt op als ambtelijke secretaris.

Vergaderfrequentie

Maandelijks in de eerste periode om de samenwerking goed op gang te brengen, daarna minder frequent. Eens per kwartaal nemen de uitvoeringsdirecteuren met WSP in portefeuille, aan het overleg deel.

Taken van de ambtelijke werkgroep Regionaal Werkbedrijf

De werkgroep levert monitorgegevens

Partijen willen de voortgang van de afspraken goed monitoren, niet alleen kwantitatief maar ook kwalitatief. Kwantitatief zal gekeken worden naar het aantal beschikbaar gestelde banen voor kandidaten met een arbeidsbeperking, het beschikbare aanbod in het doelgroepenregister en het daadwerkelijke aantal plaatsingen. Uit de 0-meting op 31 december 2014 blijkt dat de teller op staat. (aanvullen door UWV zodra dit bekend is).

In het maandelijks overleg komt aan de orde of de regio op koers ligt. Is dat niet het geval dan analyseert de werkgroep wat hiervan de oorzaak is en welke interventies nodig zijn om voortgang te boeken.

Kwalitatief willen partijen een tevredenheidsonderzoek onder werkgevers opzetten en laten uitvoeren, met aandachtspunten zoals: werkt het 'ontzorgen' zoals bedoeld, wat heeft de ondernemer verleid om mee te doen, is er sprake van uitval en hoe valt dit te voorkomen, zijn er signalen van verdringing?

De ambtelijke werkgroep stimuleert ambassadeurschap, innovatie en experiment
De werkgroep is goed aangesloten op de dagelijkse praktijk van WSP, SW-bedrijven, uitzendbureaus, ondernemers, ambassadeurs en toeleidende partijen zoals het onderwijs. Zij delen en vermarkten good practices en landelijke vernieuwingen, faciliteren de netwerkvorming van ambassadeurs en stimuleren pilots bij bedrijven en instellingen om meer kansen voor arbeidsbeperkten te realiseren.

De ambtelijke werkgroep zorgt voor de communicatie
Communicatie naar werkgevers, tussen werkgevers en binnen bedrijven zal zo veel mogelijk vanuit één visie en aanpak ondersteund worden. Gemeenten en UWV hebben al een gezamenlijke communicatielij. Deze zal doorontwikkeld worden naar communicatie vanuit het Regionaal Werkbedrijf.

De ambtelijke werkgroep verbindt
De werkgroep zorgt dat de uitvoering in contact komt met belangrijke werkgevers en sectoren die bovengemiddeld veel plaatsen moeten realiseren en die in onze regio veel voorkomen.

4.3. Stakeholders

De stakeholders voeden de ambtelijke werkgroep. Zij hebben ieder een eigen rol en verantwoordelijkheid. In de regionale samenwerking die we voorstaan, versterken de stakeholders elkaar.

Werkgevers ambassadeurs

De regio kent reeds een aantal werkgevers die optreden als ‘ambassadeur’ voor de inclusieve arbeidsmarkt. Zij hebben zelf ervaring met werknemers met een arbeidsbeperking en willen hun ervaring en aanpak delen met collega ondernemers. Het netwerk van ambassadeurs is begonnen als regionaal sociaal antwoord en heeft de ambitie jaarlijks te groeien. In deel D – bijlagen is de omschrijving opgenomen van de ambassadeurs Werkbedrijf zoals geformuleerd door de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland.

De werkgeversorganisaties willen een extra impuls aan het ambassadeurs netwerk geven door ook de accountmanagers van de Kenniscentra (voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven) en de Brancheorganisaties met een regionale vertegenwoordiging nauwer te betrekken bij de uitvoering van de Participatiewet.

Het werkgeversservicepunt zal samen met VNO/NCW en MKB een plan van aanpak opstellen om het ambassadeursnetwerk te versterken, te vergroten en te onderhouden. Bijzonder aandachtspunt daarbij is het netwerk van overheidswerkgevers.

De uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven kunnen zowel werkgever als intermediair zijn. Zij kunnen het werkgeverschap op zich nemen en kandidaten met een arbeidsbeperking naar bedrijven detacheren. Uitzendbureaus kunnen bijdragen

aan het vergroten van het marktgebied van de WSPs. De afgelopen jaren heeft de regio al veel ervaring opgedaan met publiek-private samenwerking. En tot slot hebben de uitzendbureaus ook een informerende rol. Bedrijven zullen ook bij hen aankloppen met vragen over de Participatiewet.

Werknemers ambassadeurs

De houding van medewerkers in de bedrijven ten aanzien van de instroom van arbeidsgehandicapten is van groot belang. Voor de mate waarin instroom wordt gerealiseerd en waarin mogelijkheden worden omgezet in duurzame en duurzaam bezette garantiebanen. Om de creatie van garantiebanen te bevorderen wil de werkgroep Werkbedrijf ook gerichte communicatieacties uitvoeren naar de doelgroep werknemers en ondernemingsraden. Denk daarbij aan motivatie-bijeenkomsten voor verschillende sectoren (profit, non-profit) en maatwerkondersteuning voor ondernemingsraden. Aandacht voor de positieve bijdrage van arbeidsgehandicapten aan de organisatie is de focus, maar ook het wegnemen van de angst voor negatieve effecten, zoals de overschatting van inpassingsproblemen in de organisatie en het optreden van verdringing van banen voor zittend personeel. De manier waarop collega's een instromende arbeidsgehandicapte opvangen kan sterk bijdragen aan het succes van de arbeidsinpassing, en daarmee ook aan de organisatiekosten voor de werkgever. De vakbonden zullen de mogelijkheden om de instromers op garantiebanen een zachte landing te bezorgen bevorderen door zich in te zetten voor persoonlijke begeleiding door collega's. De FNV heeft daarvoor bijvoorbeeld het concept 'wajong-buddies' ontwikkeld, waarmee ervaringen zijn opgedaan onder meer bij Tata Steel en de provincie Noord-Brabant.

WerkgeversServicepunten (WSP)

De publieke partijen gemeenten en UWV, hebben hun krachten gebundeld om werkgevers een centraal aanspreekpunt te bieden. Samen zijn zij het WerkgeversServicepunt Haaglanden. De WSPs hebben een regionale werkgeversaanpak. Zij benaderen ondernemers gecoördineerd en bieden een herkenbaar en eenduidig pakket aan diensten (regionale Toolbox). De Werkgeversservicepunten zijn verantwoordelijk voor het toeleiden van kandidaten, inclusief de loonwaardemeting; contacten met werkgevers (accountmanagement); faciliteren van werkgevers om te komen tot banen (functiecreatie); ontzorgen van werkgevers; en rapportage over de voortgang, zeker het eerste jaar zal er niet alleen aandacht zijn voor kwantitatieve, maar ook voor kwalitatieve rapportage.

De WSPs hebben een uitvoeringsplan gemaakt (zie Deel C van dit Marktbeveiligingsplan) om samen met ondernemers en overheden in ieder geval de taakstelling in 2015 en 2016 te realiseren.

SW-bedrijven

De SW-bedrijven hebben veel expertise opgebouwd in het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking. In de nieuwe setting hebben zij een rol in het toeleiden

(de SW-wachlijst is de eerste twee jaar prioritaire doelgroep); voorbereiden op de toekomstige werkplek met scholing en training; kandidaten detacheren; en werkgevers ontzorgen met inzet van bijvoorbeeld jobcoaching.

Regio Haaglanden heeft drie SW-bedrijven. Bij Patijnenburg en Werkse! is ook de Werkgeversdienstverlening (WSP) voor respectievelijk Westland en Delft ondergebracht. In Den Haag is de Haeghegroep een aparte SW-organisatie, naast het WSP-Den Haag. De SW-bedrijven zal gevraagd worden duidelijk te maken welke rol zij kunnen nemen in het realiseren van de Banenafpraak.

Belanghebbenden zoals de VSO en PrO scholen

Jaarlijks komen er in de regio Haaglanden plm 400 leerlingen van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PrO). Een belangrijk deel van deze leerlingen is arbeidsbeperkt en zal in aanmerking komen voor de Banenafpraak of Beschut werk. In het laatste jaar onderwijs vinden praktijkstages bij werkgevers plaats. Voor de scholen en hun leerlingen is een soepele overgang van school naar werk of bemiddeling van belang. In een regionale werkgroep bouwen PrO en VSO scholen en gemeenten aan een regionaal werkproces en een netwerk om zoveel mogelijk jongeren een kans te bieden. Landelijk vindt nog discussie plaats of leerlingen die al een indicatie hebben, zonder indicatie van het UWV in het doelgroepregister worden opgenomen.

Overigen

Als partijen constateren dat op zeker moment ook andere stakeholders een rol kunnen vervullen om de doelstelling te bereiken, zullen er themabijeenkomsten georganiseerd worden. Langs deze weg worden zij in het samenwerkingsproces betrokken. Denk bijvoorbeeld aan het ROC.

5. Regionale Toolbox

De regionale Toolbox is ontwikkeld om de bemiddeling van werkzoekenden met een arbeidsbeperking naar een baan soepel te laten verlopen is. Uitgangspunten daarbij zijn: inzetten als het echt nodig is (géén recht op ...)², zo simpel mogelijk, in de hele regio (en in ZHC) dezelfde naam, inhoud en criteria en de gemeente bepaalt hoe vaak een instrument wordt ingezet. Dit laatste heeft met name met beschikbaar budget te maken. De volledige toolbox staat in de bijlage. Hier wordt een aantal nieuwe instrumenten benoemd.

Functiecreatie

Gemeenten en UWV hebben professionals opgeleid om advies te kunnen geven over functiecreatie. Dat kan met een quickscan zo nodig gevolgd door een uitgebreider bedrijfsadvies functiecreatie. De adviseur bekijkt welke (eenvoudige) werkzaamheden uit het takenpakket gehaald kunnen worden om samen te voegen tot één nieuwe functie die geschikt is voor een medewerker met een arbeidsbeperking. De ondernemer ontvangt een helder rapport en bespreekt met het WSP hoe hij concreet invulling kan geven aan het advies.

Loonwaardemeting en loonkostensubsidie

Bij een gecreëerde of gewone vacature kan op de werkplek loonwaardemeting plaatsvinden. Op basis van de objectieve meting, compenseert de gemeente de ondernemer voor de verminderde productiviteit van de medewerker. Hoe lager de loonwaarde, des te hoger de loonkostensubsidie. Referentiepunt is het wettelijk minimumloon. De loonwaardemeting vindt op de werkplek plaats, meestal in de proefperiode als de medewerker 4 tot 6 weken bezig is en zich de werkzaamheden enigszins heeft eigen gemaakt. Alle gemeenten in Haaglanden en ZHC én het UWV gebruiken het loonwaarde instrument van Dariuz.

Ontzorgen

Is er eenmaal een passende plek gevonden, dan vraagt het 'ontzorgen' van de werkgever zeker in de eerste periode aandacht. Naast de bekende no-riskpolis zorgen gemeenten dat er ook arbeidskundige expertise is om de belasting en belastbaarheid van de medewerker te kunnen duiden, jobcoaches om persoonlijke ondersteuning en begeleiding op de werkvloer te bieden, bijvoorbeeld ten aanzien van de communicatie tussen werkgever, medewerker en collega's, of het omgaan met kritiek en stress situaties op de werkvloer. Soms wordt een werkvoorziening ingezet om het werk te kunnen uitvoeren (bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek).

² De budgethouder bepaalt of een instrument ingezet wordt. In de meeste gevallen is dat gedelegeerd naar de accountmanager van het WerkgeversServicePunt. Bij fiscale maatregelen bepaalt het Rijk de regelgeving.

6. Werkgevers- en werknemerscommunicatie

De regio heeft tijdelijk een communicatieadviseur om de regionale communicatie een impuls te geven. Doel is werkgevers en werknemers goed te informeren over de dienstverlening van de WSPs, good practices breed uit te meten en het relatienetwerk te verbreden en verdiepen. Naast de regionale communicatie hebben gemeenten ook lokale communicatie met ondernemers. Voor de regionale communicatie zetten gemeenten en UWV gezamenlijk in. Dat gebeurt o.a. met de regionale website; LinkedIn; en regionale bijeenkomsten zoals de Werktop Haaglanden. Bij regionale communicatie kiezen we voor een regionale stijl. Eerder werd de 'woosh' van het UWV al regionaal overgenomen. Vanaf 2015 is gekozen voor de regionale pay-off 'Ondernemen met je hart'. Dat past goed bij een regio waar zake-lijk en sociaal samen op gaan en waar steeds meer werkgevers een inclusieve arbeidsmarkt de normaalste zaak vinden.

Om eenduidige communicatie naar werkgevers te versterken, investeert de regio in vakmanschap van accountmanagers, zodat de kwaliteit van dienstverlening en de boodschap die zij uitdragen vergelijkbaar is.

Draagvlak en commitment bij werknemers is essentieel voor duurzame plaatsing van arbeidsbeperkten in een organisatie. Om die reden investeert de regio ook gericht in werknemerscommunicatie en in tools die werknemers ondersteunen bij hun ambassadeurschap.

7. Inzet van middelen

Met elkaar de regionale banenafpraak realiseren vraagt inzet van menskracht en middelen. De partners in het werkbedrijf zetten om niet hun menskracht in. Het RPA (bekostigd door de gemeenten) verzorgt het secretariaat van de verschillende overleggen. Het miljoen dat het ministerie van SZW toekent om de Regionale Werkbedrijven een impuls te geven, wil de arbeidsmarktregio niet inzetten voor structurele kosten, maar vooral benutten voor zaken die Banenafpraak ten goede komen. Eerste gedachten zijn: inzet op regionale werkgeverscommunicatie, opzetten en laten uitvoeren van een periodiek werkgevers-tevredenheidsonderzoek, onderzoek onder mensen die in het kader van de Banenafpraak geplaatst zijn, experimentele pilots, project Wajong-buddies, operationalisering van het gebruik van het doelgroepenregister.

Arbeidsmarktregio Haaglanden gaat dus voor:

- 🌀 Versterken van de samenwerking;
- 🌀 Gezamenlijke communicatie;
- 🌀 Bundeling van regionale en sectorale acties Banenafpraak;
- 🌀 Versterken van het ambassadeursnetwerk;
- 🌀 Boeken van concrete resultaten!

Bijlage: samenstelling bestuurlijk platform en werkgroep

Leden bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf

- Werkgevers : Emilie Schreuder (Rijk), Janus van der Ende (Ledconomy) en Louis Wildenberg (Wilkohaag Metaal B.V.)
- Overheid : Rabin Baldewsingh (Den Haag), Mohamed el Mokaddem (Westland), Theo de Bakker (UWV)
- Werknemers : Yde van der Burgh (FNV)

Samenstelling werkgroep Regionaal Werkbedrijf

- Werkgevers : Marja van der Werf (Rijk), Jeppe Licht (MKB), Geordie Kooiman (VNO/NCW).
- Overheid : Martin Andriessen (Den Haag), Hans Geleijnse (UWV)
- Werknemers : Yde van der Burgh (FNV), Willemien Pijnacker (CNV)