

Basisdocument

# Regionaal Werkbedrijf FoodValley



December 2014

## Voorwoord

*Een echt inclusieve arbeidsmarkt. Dat is het gezamenlijke doel van de sociale partners en publieke partijen in de arbeidsmarktregio FoodValley. Daar willen we met elkaar aan werken. In dit basisdocument leest u de opzet en aanpak zoals we die tot nu toe ontwikkeld hebben voor het regionaal werkbedrijf. De afspraken zijn het resultaat van de besprekingen tussen vertegenwoordigers van werkgevers, de vakbonden, de betrokken gemeenten en het UWV.*

*Een inclusieve arbeidsmarkt realiseren vraagt een langdurige investering en duurzaam partnerschap van de partijen in het Regionaal Werkbedrijf. Daar zijn alle partijen zich terdege van bewust. Een goede start van het Regionaal Werkbedrijf én een uitgesproken gezamenlijke ambitie legt een fundament waarop we verder kunnen bouwen. Dit document beschrijft de startafspraken. In 2015 zullen we waar nodig zaken bijsturen, verdiepen en uitwerken.*

*Uw reactie op dit basisdocument is van harte welkom.  
Samen bouwen wij aan een succesvol regionaal werkbedrijf FoodValley!*

*Willemien Vreugdenhil,*

*Voorzitter stuurgroep Regionaal Werkbedrijf FoodValley*

## **Inhoudsopgave:**

### **1. Inleiding**

- 1.1. Achtergrond en bestuurlijke opdracht
- 1.2. RWB als bestuurlijk samenwerkingsverband

### **2. Ambitie: een inclusieve arbeidsmarkt**

### **3. Gezamenlijk aan de slag**

- 3.1. Ambitie, focus en samenhang
- 3.2. Organisatie en kernverantwoordelijkheid
- 3.3. Draagvlak en cultuur van samenwerking

### **4. Uitwerking startafspraken**

- 4.1. Doelgroep en toeleiding van kandidaten
- 4.2. Facilitering en functionaliteiten
- 4.3. Marktbewerkingsplan en het beschikbaar komen van werk
- 4.4. Beschut werk
- 4.5. (Speciaal) onderwijs en doelgroepen
- 4.6. Monitoring en quotumwet

### **5. Besturing en governance-afspraken**

- 5.1. Samenstelling Stuurgroep RWB (voorbereidingsfase RWB)
- 5.2. Uitgangspunten samenstelling bestuur RWB en governance
- 5.3. Bestuurssamenstelling RWB FoodValley
- 5.4. De juridische vorm van het samenwerkingsverband
- 5.5. Financiering RWB

### **Bijlagen:**

- De ambitie in cijfers uitgewerkt
- Samenstelling Stuurgroep RWB FoodValley

# 1. Inleiding

## 1.1. Achtergrond en bestuurlijke opdracht

De basis voor de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf wordt gevormd door het landelijk tussen sociale partners en de overheid gesloten sociaal akkoord en de daarin gemaakte afspraak om 125.000 extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het RWB wordt opgezet om deze afspraak in de arbeidsmarktregio FoodValley te realiseren.

Deze notitie met basisafspraken is een uitwerking van de in maart 2013 geformuleerde bestuurlijke opdracht voor de ontwikkeling van het Regionaal Werkbedrijf FoodValley.<sup>1</sup> Het ontwikkelen van een werkbedrijf is daarin benoemd als een regionale opdracht, op te pakken in de structuur van de arbeidsmarktregio.

Het Regionaal Werkbedrijf en de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio staat hierbij beschreven als “een gezamenlijke opgave met werkgevers en werknemers, in afstemming met de partners SW-bedrijven, UWV, onderwijs en private partijen”. De ambitie en commitment is om samen te bouwen aan het regionaal werkbedrijf, en voort te bouwen op wat er is en werkt.

### **Doelstellingen en opzet RWB's. uitgangspunten van de landelijke Werkkamer, 29 januari 2014**

*"De arbeidsmarktregio's vervullen een centrale rol bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt en bij de Participatiewet. De uitdaging is om alle mensen met arbeidsvermogen te activeren en aan het werk te krijgen en te houden. De garantiebannen van werkgevers helpen daarbij. Deze opgave vraagt om goede samenwerking op regionaal niveau en een langdurig commitment bij werkgevers, werknemers en gemeenten.*

*Er komen 35 regionale werkbedrijven. Deze bedrijven worden opgezet door in regionaal verband zoveel mogelijk voort te bouwen op wat aanwezig is en werkt en in verbinding met initiatieven rondom de gezamenlijke werkgeversdienstverlening (mede ingevolge de wet SUWI).*

*Het regionaal werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. UWV, SW-bedrijven, voor de doelgroep relevante onderwijsinstellingen en zo mogelijk cliëntenorganisaties kunnen betrokken worden bij de activiteiten van het bestuur van het regionaal werkbedrijf.*

*De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Het regionaal werkbedrijf heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken en monitoren van de voortgang van regionale afspraken, vastgelegd in een regionaal marktbeperkingsplan. In het plan worden kansen en mogelijkheden beschreven voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking. Het werkbedrijf heeft de regie op het opstellen van het marktbeperkingsplan en op de regionale uitvoering door gemeenten, UWV, SW-bedrijven en/of private partijen.*

*Er is pas sprake van een regionaal werkbedrijf als er een marktbeperkingsplan inclusief samenwerkingsafspraken en afspraken over de wijze waarop de taken van het werkbedrijf worden belegd, tot stand is gekomen.*

*Het regionaal werkbedrijf is er primair voor de matching van de loonwaardegroep en het schakelen naar de garantiebannen. Prioriteit voor deze garantiebannen ligt t/m 2016 bij (herkeurde) Wajongers en mensen van de wachtlijst Wsw.*

*Het UWV bepaalt op aanvraag van gemeenten of iemand tot de doelgroep baangarantie behoort of beschut werk. Aan het einde van het jaar wordt per regio het aantal aangeboden plekken en*

<sup>1</sup> Bestuurlijke opdracht, ontwikkeling Regionaal Werkbedrijf Food Valley, zoals besproken in de Stuurgroep RWB i.o. op 5 maart 2014 en door het PHO (Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt Food Valley) op 13 maart 2014.

*geplaatste personen en de duur van de plaatsing kenbaar gemaakt aan het UWV voor de realisatie en/of bijsturing van de in het marktwerkingsplan afgesproken gezamenlijke doelstellingen.*

*Er komen landelijke kaders voor de loonwaardebepaling. De loonwaardebepaling vindt plaats op de werkplek met betrokkenheid van het regionaal werkbedrijf en de werkgever. De gemeente is (eind)verantwoordelijk voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie en is derhalve opdrachtgever voor (en/of uitvoerder van) loonwaardebepaling.*

*Kortom, de arbeidsmarktregio's krijgen de opdracht om een regionaal werkbedrijf in te richten, zijnde een regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers en vakbonden. Het regionaal werkbedrijf sluit zoveel mogelijk aan bij bestaande, goed werkende regionale initiatieven. Doel is dat de regionale werkbedrijven in 2015 operationeel zijn."*

## **1.2. RWB als bestuurlijk samenwerkingsverband**

Het Regionaal Werkbedrijf is primair een *bestuurlijk samenwerkingsverband*. Partijen hierbij zijn gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties.

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

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

Het gaat om een praktisch aanpak:

- Gezamenlijk: ambitie vaststellen en uitvoering bewaken
- Werkgevers: stellen werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar
- Werknemers: handhaven van cao-afspraken, bij regionaal bedrijfsleven aandacht vragen voor naleven landelijke afspraken en bijdragen aan draagvlak
- Gemeenten en UWV: dragen kandidaten voor en faciliteren

## **2. Ambitie: de inclusieve arbeidsmarkt**

De ambitie voor het RWB is het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt met inclusieve arbeidsorganisaties, waarin mensen met een arbeidsbeperking gelijkwaardig mee doen. Deze ambitie is gericht op het gezamenlijk resultaat op langere termijn en vereist een duurzaam partnerschap tussen partijen.

Landelijk is afgesproken 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Door de Werkkamer is een indicatieve verdeling gemaakt van de ambitie over de arbeidsmarktregio's. Voor de FoodValley gaat het voor de periode t/m 2016 om 410 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking: 255 banen in de marktsector en 155 banen in de overheidssector. Doordat Renkum zich nadien bij de arbeidsmarktregio heeft aangesloten komen er op het totaal aantal banen t/m 2016 nog circa 30 banen bij. De totale regionale opgave komt hiermee op 440 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking

Het realiseren van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking is de *primaire* opgave voor het Regionaal Werkbedrijf Foodvalley.

Voor de arbeidsmarktregio FoodValley zijn binnen de regio twee doorrekeningen gemaakt:

- a) een doorrekening van het aantal te bereiken garantiebanen binnen de FoodValley in de eindsituatie (2026)
- b) een verdeling van het aantal garantiebanen over de gemeenten in de FoodValley, op basis van hun aandeel in arbeidsplaatsen binnen de FoodValley.

Dit is uitgewerkt en toegelicht in een bijlage.<sup>2</sup>

Voor de arbeidsmarktregio is hiermee ook een *indicatieve verdeling* van de ambitie gemaakt per gemeente. Deze verdeling kan werkgevers en gemeenten op lokaal niveau stimuleren om naast het gezamenlijk resultaat, ook het lokale resultaat te realiseren. Ook kan het zicht op het gewenste resultaat op langere termijn partijen stimuleren de inzet niet te beperken tot het gewenste resultaat t/m 2016 maar met een grote ambitie door te blijven pakken.

Door de stuurgroep is gezamenlijk uitgesproken om:

- als ambitie uit te spreken dat in de arbeidsmarktregio Food Valley een inclusieve arbeidsmarkt ontstaat, met inclusieve arbeidsorganisaties waarin mensen met een arbeidsbeperking gelijkwaardig mee doen, en
- daarbij als concrete doelstelling in te stemmen met het voorstel om tenminste de doelstelling die volgt uit de cijfers van de landelijke werkkamer binnen de regio FoodValley te realiseren. Voor de periode t/m 2016 betekent dit: het succesvol invullen van 440 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking

### 3. Gezamenlijk aan de slag

*Wat is nodig om de gezamenlijke ambitie te laten slagen?*

In de kern gaat het om de volgende punten:

- een helder doel en duidelijk plan
- draagvlak bij werkgevers en bij alle uitvoerende partijen
- een goede organisatie, heldere verantwoordelijkheden en eenduidige werkafspraken
- heldere afspraken en goede faciliteiten

#### ***Uitgangspunten voor regionale samenwerking in de FoodValley***<sup>3</sup>

- *Zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de samenleving en in hun eigen bestaan te laten voorzien (bij voorkeur door deelname aan de arbeidsmarkt).*
- *Aansluiten op de vraag van het bedrijfsleven om een passende match te realiseren tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.*
- *Bouwen vanuit inhoud waaruit de vorm volgt.*
- *Benutten bestaande infrastructuur in de regio.*
- *Aansluiten op bestaande samenwerking op regionaal en op lokaal niveau.*
- *Samen bouwen in de Food Valley met partners (werkgevers, werknemers, gemeenten, UWV, onderwijs, SW-bedrijven, private partners).*

#### 3.1. Ambitie, focus en samenhang

Het RWB is gericht op het schakelen tussen de garantiebanen en de mensen met een arbeidsbeperking. Dit is de primaire focus van de samenwerking in het RWB. De ontwikkeling van het RWB vindt plaats binnen het geheel van de arbeidsmarktregio. Samenhang wordt versterkt door voor de uitvoerende taken van het RWB goed aan te sluiten bij de opzet van de arbeidsmarktregio. De opzet van het RWB is hierop afgestemd.

Gemeenten en werkgevers willen naast het RWB breder hun samenwerking afstemmen. De ambitie binnen de FoodValley is gericht op het aanbrengen van innovatie en vernieuwing in het contact tussen werkgevers en de overheid. Dit sluit aan bij de wens om tot duurzame en blijvende oplossing te komen voor arbeidsmarktproblemen, waaronder de positie van mensen met een arbeidsbeperking. Ook staat verdere samenwerking en afstemming met andere partijen, in het bijzonder de samenwerking met het onderwijs, hierbij op de agenda. Samenhang en samenwerking wordt ook versterkt door goed gebruik te maken van aanwezige expertise rond de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking, waaronder

<sup>2</sup> Zie: RWB-Food Valley - de ambitie in cijfers uitgewerkt, november 2014, opgenomen als bijlage.

<sup>3</sup> Uit: bestuursopdracht ontwikkeling RWB Food Valley, 13 maart 2014.

de (arbeidsdeskundige) expertise vanuit het UWV, de expertise ontwikkeld vanuit de SW-bedrijven en andere arbeidsbemiddelingsorganisaties in FoodValley.

Concreet betekent de samenhang tussen het RWB en de arbeidsmarktregio o.a.:

- één werkgeversbenadering voor alle doelgroepen, waaronder dus de doelgroep van het RWB
- eenduidige regionale werkgeversdienstverlening
- één arbeidsmarktwerkingsplan voor het RWB en de arbeidsmarktregio

### 3.2. Organisatie en kernverantwoordelijkheid

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

Gezamenlijk: sociale partners en overheid	
Ambitie vaststellen, uitvoering bewaken Draagvlak creëren Elkaar aanspreken op inzet, taken, rollen Monitoring resultaten, evaluatie en bijstelling afspraken	
Werkgevers	Overheid
Aanbieden van werkgelegenheid voor de doelgroep Geschikt maken van functies Draagvlak in werkorganisaties versterken Mensen welkom laten zijn	Helder aanspreekpunt Eenduidige vraaggerichte werkgeversdienstverlening Regionaal aanbod van faciliteiten Inbreng expertise Snelle transparante voordracht van kandidaten

### 3.3. Draagvlak en cultuur van samenwerking

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

Het is belangrijk in de samenwerking te realiseren dat aan beide kanten nieuwe ervaringen zullen worden opgedaan en geleerd moet kunnen worden. Belangrijk is ook dat het niet gaat om een eenmalige actie maar om het inzetten van een blijvend spoor gericht op inclusieve arbeidsorganisaties en op gemeenten die het plaatsen en opnemen van mensen met een beperking goed weten te faciliteren.

## 4. Uitwerking startafspraken

### 4.1. Doelgroep en toeleiding van kandidaten

Tot de doelgroep van het RWB horen mensen met een arbeidsbeperking die moeilijk aan een baan kunnen komen en daarom extra steun in de rug nodig hebben. Het gaat om mensen met een arbeidsbeperking met loonwaarde, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en vallen onder de Participatiewet, Wajongers en mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst.

Landelijk is besloten om in 2015 en 2016 bij de invulling van de garantiebanen prioriteit te geven aan de doelgroepen WAJONG met arbeidsvermogen en personen met een Wsw-indicatie op de Wachtlijst Wsw.

Inmiddels is besloten om de bestaande Wajongers met arbeidsvermogen bij het UWV te houden. Dit betekent dat het UWV nadrukkelijk een rol heeft in de toeleiding van kandidaten, in elk geval de eerste

twee jaar. Op basis van de ramingen is mogelijk dat op de baanafpraak uit het sociaal akkoord in 2015 en 2016 in de regio ruim 300 extra plaatsingen kunnen worden gerealiseerd voor Wajongers. De beschikbaarheid van geschikte kandidaten vanuit de wachtlijsten van de SW-bedrijven wordt in de regio beperkter ingeschat (totale wachtlijst circa 150 personen in de gehele regio). Een belangrijk deel van deze wachtlijst zal naar schatting van de SW-bedrijven zelf, zijn aangewezen op andere vormen van participatie (zoals beschut werk). Een beperkt deel van de wachtlijst zal plaatsbaar zijn op de garantiebannen uit het sociaal akkoord.

Verwachtingen over de herkomst van doelgroepen in 2015/2016		
Herkomst kandidaten op extra banen t/m 2016	%	banen
UWV	75%	330
SWwachtlijst	10%	40
Gemeenten (nieuwe instroom)	15%	70
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>440</b>

Wanneer vooral vanuit deze prioritaire groepen tot matches wordt gekomen is er binnen de garantiebannen in 2015 en 2016 maar beperkt ruimte voor nieuwe instroom vanuit gemeenten. Lokaal zullen zich echter veel meer nieuwe werkzoekenden met een arbeidsbeperking (voorheen Wsw en Wajong) melden, naast de bestaande groep werkzoekenden binnen de WWB.

Een inclusieve arbeidsmarkt betekent dat er ruimte is voor bijzonder talent: mensen met een arbeidsbeperking nemen gelijkwaardig deel aan de arbeidsmarkt. Een vraaggerichte werkgeversdienstverlening betekent dat wordt meegedacht in het oplossen van personele vraagstukken van werkgevers. Het zal de uitdaging van alle betrokken partijen zijn om in die bredere context zorg te dragen voor optimale matching van beschikbare kandidaten en tegelijkertijd de getalsmatige doelstelling vanuit het sociaal akkoord te realiseren.

#### *Het doelgroepenregister*

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

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

Voor werkgevers is het belangrijk om eenduidig te weten of voorgedragen kandidaten behoren tot de doelgroep van de garantiebannen. Om in de arbeidsmarktregio geen onduidelijkheid te laten ontstaan over de vraag of iemand wel of niet behoort tot de doelgroep van de garantiebannen is regionaal de afspraak gemaakt dat de toetsing door het UWV van af het begin af aan goed in het proces wordt gebracht. Dit betekent dat er tussen de gemeenten en het UWV werkafspraken worden gemaakt over het beoordelen van mensen die door de gemeenten worden voorgesteld voor plaatsing op de garantiebannen (of voor beschut werk). Deze mensen worden hierdoor opgenomen in het doelgroepenregister van het UWV (zie verder de informatieve toelichting onder monitoring en de quotumwet). Deze toetsing door UWV zal een plek moeten krijgen in het reguliere werkproces binnen gemeenten. UWV en gemeenten zorgen er zo voor dat kandidaten die worden voorgedragen op de garantiebannen feitelijk zijn getoetst en opgenomen in het landelijk doelgroepenregister voor de garantiebannen, alvorens deze worden voorgedragen voor plaatsing bij de werkgever. Het resultaat hiervan is dat er een transparant beeld is van mensen die beschikbaar zijn voor plaatsing op de garantiebannen én dat wordt zorggedragen dat geplaatste kandidaten ook goed mee worden geteld in het regionaal te behalen resultaat voor het sociaal akkoord.



## 4.2. Facilitering en functionaliteiten

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

Door de Werkkamer is een minimaal basispakket aan functionaliteiten benoemd waarop op regionaal niveau afspraken moeten worden gemaakt (de 'gereedheidskist')<sup>4</sup>:

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

### *Voortgang uitwerking functionaliteiten*

Op ambtelijk niveau is in grote lijn overeenstemming bereikt over de afspraken die horen bij het realiseren van het regionaal pakket aan faciliteiten. Een aantal zaken vereist nog nadere uitwerking of verdieping. Ook zullen een aantal afspraken startafspraken zijn, die worden aangepast/verdiept/uitgewerkt op basis van opgedane ervaringen in 2015. Uitgangspunt is dat de gemeenten zorgen dat de genoemde faciliteiten beschikbaar zijn in de regio per 1 januari 2015.

De uitwerking van de faciliteiten is onderdeel van de inrichting van de regionale werkgeversdienstverlening. Dit kent als uitgangspunt één afgestemd pakket voor alle werkgeversdienstverlening. Dit betekent dat naast het basispakket opgesteld door de Werkkamer, alle werkgeversdienstverlening richting werkgevers wordt geharmoniseerd. Zo wordt de inhoud van diverse instrumenten en afspraken tussen gemeenten afgestemd, zoals die wordt opgenomen in de lokale verordeningen en beleidsregels horende bij de Participatiewet. De verordeningen (vast te stellen door de gemeenteraden) en de beleidsregels (vast te stellen door de colleges) worden bij de gemeenten in besluitvorming genomen, met een actieve verwijzing naar het feit dat deze regionaal zijn afgestemd.

## 4.3. Marktbewerkingsplan en het beschikbaar komen van werk

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

Belangrijke elementen hierbij zijn o.a.:

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

### *Voortgang opstellen arbeidsmarktbeperkingsplan*

Voor de start van het RWB is door de Werkkamer gesteld dat partijen met elkaar een regionaal marktbewerkingsplan maken op basis van regionale arbeidsmarktkenmerken bij vraag en aanbod.

<sup>4</sup> Zie: Uitgangspunten van de Werkkamer, 29 januari 2014

In het kader van de vorming van de arbeidsmarktregio is ook het opstellen van een Arbeidsmarktwerkingsplan (conform SUWI-vereiste) gewenst. Inmiddels wordt gewerkt aan het opstellen van één arbeidsmarktwerkingsplan. Dit arbeidsmarktwerkingsplan zal naast de algemene aanpak ook herkenbaar de kansen en mogelijkheden en aanpak beschrijven voor het realiseren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking. Voor het opstellen van een arbeidsmarktwerkingsplan is een planning uitgewerkt zodat dit tijdig kan worden besproken en voor 1 januari 2015 kan worden vastgesteld.

#### *Bedrijfsscan inclusieve arbeidsorganisatie*

Werkgevers kunnen ondersteund worden bij het in beeld brengen van de concrete mogelijkheden in hun organisatie voor banen voor mensen met een beperking. Dit kan bijvoorbeeld door het inzetten van een bedrijfsscan bij individuele werkgevers. In de bedrijfsscan kan naar mogelijkheden worden gekeken van aanpassing van functies (jobcarving/jobcreatie) en kan in combinatie met inzicht in de strategische personeelsplanning een bij de werkgever passend advies worden gegeven over de eerste start bij het aanbieden van werkzaamheden voor de doelgroep. Bij de uitwerking voor de regio FoodValley zullen de ervaringen met de reeds beschikbare instrumenten bij SW en UWV en het door VNO/NCW ontwikkelde materiaal voor het ontwikkelen van inclusieve arbeidsorganisaties worden benut.

#### *Voortgang uitwerking Werkgeversdienstverlening en de gecoördineerde samenwerking in het werkgeversservicepunt*

Voor de werkgeversbenadering vanuit de publieke kant is het uitgangspunt dat werkgevers (voor alle doelgroepen) één aanspreekpunt hebben, ook voor de doelgroep van het RWB. Er komt dus géén apart 'loket' voor de RWB doelgroep. De werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio wordt parallel aan de opzet van het RWB uitgewerkt en verbeterd. Bij de werkgeversdienstverlening wordt ook uitgewerkt hoe het in de regio beschikbare arbeidsaanbod voor werkgevers en andere marktpartijen inzichtelijk wordt gemaakt. De inzet hierbij is een hoogwaardig dienstverlening aan werkgevers ('werkgevers op kop'). Hierbij is voorzien in een gecombineerde lokale én een regionale toegang tot het Werkgeversservicepunt FoodValley (het Regionaal Account Team). Hierbij is de afspraak dat alle vacatures – waaronder de baanopeningen voor de RWB doelgroep – direct vanaf de eerste melding bekend zijn voor alle accountmanagers die deelnemen aan het Werkgeversservicepunt (Gemeenten, UWV en de SW-bedrijven IW4 en Permar). Dit bevordert de snelheid van het ingaan op contacten met werkgevers, de kwaliteit van de matching van kandidaten en de eenduidigheid van de dienstverlening. Voorstellen voor baanopeningen en kansen voor werkgelegenheid zijn zo voor de RWB-doelgroep zowel op lokaal als op regionaal niveau direct verwerkbaar. Afhankelijk van de vraag zal zo voorzien worden in een goede en professionele begeleiding van vragen van werkgevers. De werkwijze zal in de praktijk verder worden uitgebouwd, ook door inpassing van de regionale afspraken rond de faciliteiten voor de garantiebannen.

#### *Werkgevers overtuigen werkgevers*

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

Vanuit de gemeenten wordt het lokaal in contact zijn met eigen werkgevers als een belangrijke basis gezien voor succes. Deze lokale benadering kan worden aangevuld met regionale en sectorale initiatieven voor branches en meer regionaal of landelijk georiënteerde bedrijven. Belangrijk is dat de benadering van werkgevers gecoördineerd blijven. Een belangrijke pijler hiervoor is het borgen van goede samenwerking en afstemming bij alle werkgeverscontacten binnen het Werkgeversservicepunt. Voor het succes van het regionaal realiseren van het sociaal akkoord zijn – zeker in de eerste jaren – werkgevers nodig die bereid zijn hun ervaringen in te zetten voor verdere uitbreiding van het aantal werkenden met een arbeidsbeperking. Daarnaast zijn er ook werkgevers nodig die bereid zijn om als eerste aan de slag te willen met deze opgave. Kortom: succes kan worden vergroot door op lokaal niveau ambassadeur en/of trekker willen zijn bij de opstart van de uitvoering van de garantiebannen. Het is van belang om de uitwisseling tussen werkgevers en gemeenten te versterken. Dit zo dat werkgevers in de lead blijven op hun deel van de opgave en gemeenten kunnen aansluiten bij de wijze waarop werkgevers lokaal en regionaal hun inspanning op het creëren van banen vorm willen geven.

#### 4.4. Beschut werk

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

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

De realiteit is dat het aantal beschikbare plaatsen voor beschut werk in de periode 2105/2016 nog zeer beperkt is en voor een deel gereserveerd zal worden voor het plaatsen van mensen uit de bestaande wachtlijst van de WSW. Door het rijk is t.a.v. beschut werk aangekondigd dat nog lagere regelgeving zal worden opgesteld in de vorm van een Besluit Beschut Werk (AmvB). De planning van de publicatie van dit besluit is december 2014. Beschut werk is gericht op de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor vanwege de aard van de beperking of de benodigde begeleiding in de redelijkheid niet van werkgever verlangd kan worden om een reguliere dienstbetrekking aan te bieden. Beschut werk is daardoor niet gericht op dienstbetrekkingen bij reguliere werkgevers en geen onderdeel van de 125.000 garantiebanen. Wel moet opgemerkt worden dat in het kader van detachering landelijk inmiddels de afspraak is gemaakt dat ook WSW detacheringen meetellen voor de baanafpraak *als er sprake is van herbezetting met beschut werk*.

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

#### 4.5. (Speciaal) onderwijs en doelgroepen

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

#### 4.6. Monitoring en quotumwet

Voor het volgen van de uitvoering van de afspraken uit het sociaal akkoord is monitoring op de bereikte resultaten van belang. Een belangrijk deel van de landelijk voorgestelde monitoring is vastgelegd in de ontwerp quotumwet.

##### **Informatief: de Quotumwet**

*In de onlangs bij de 2<sup>e</sup> kamer ingediende Quotumwet is – anders dan bij de garantiebannen waarbij naar het landelijk resultaat wordt gekeken – sprake van een wettelijke norm per bedrijf voor het in dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking. In de Quotumwet is een formule uitgewerkt waarbij het quotumpercentage oploopt in lijn met de afspraken die over de garantiebannen in het sociaal akkoord zijn gemaakt. De quotumheffing is vastgelegd op € 5000 per niet ingevulde arbeidsplaats (het quotumtekort). Het quotum geldt niet voor kleine bedrijven (minder dan 25 werknemers). Uit de toelichting is te ontleiden dat het quotumpercentage zich gaat ontwikkelen van circa 1% naar circa 3% van het aantal arbeidsplaatsen bij de werkgever.*

*Zoals bekend is de Quotumwet het middel dat het Rijk kiest om in werking te laten komen als de uitvoering van het sociaal akkoord en de garantiebannen niet of onvoldoende worden gerealiseerd.*

*In het ontwerp van de Quotumwet is aangegeven dat het UWV zorgt voor de inrichting en werking van een registratie van arbeidsbeperkten. Ook gemeenten verstrekken aan het UWV, op verzoek en uit eigen beweging, de hiervoor benodigde informatie. Het doelgroepenregister wat zo wordt opgebouwd geeft de precieze omvang aan van de doelgroep en moet er in voorzien dat de werkgever zonder veel moeite moet kunnen achterhalen of iemand onder de doelgroep van de quotumwet valt.*

*Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, beoordeelt de gemeente wie welke vorm van ondersteuning nodig heeft. Als de gemeente verwacht dat iemand onder de doelgroep van de banenafpraak/quotum valt, dan wordt deze persoon op verzoek van de gemeente door het UWV beoordeeld. UWV beoordeelt aan de hand van landelijke criteria of de betreffende persoon in staat is het WML te verdienen. Het gaat daarbij primair om een arbeidskundige beoordeling, waarbij medische, gedrags- en sociale aspecten worden betrokken.*

*De doelgroep van de Wajong wordt in eerste instantie in zijn geheel in het register opgenomen. Zo ontstaat via het doelgroepenregister bij het UWV een centrale registratie van de doelgroep. Daardoor zijn er snel gegevens beschikbaar over hoeveel mensen werken en of de banenafpraak op schema ligt, aldus het ontwerp van de quotumwet (nulmeting en monitor).*

*Het eerste beoordelingsmoment of de quotumheffing in werking dient te treden, vindt plaats in 2016 over 2015. De beoordeling van de resultaten vindt afzonderlijk plaats voor zowel de markt als voor de overheid. Hierbij wordt gekeken naar het aantal extra vervulde banen voor de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. Een baan wordt hierbij uitgedrukt als het aantal verloonde arbeidsuren, waarbij de gemiddelde arbeidsduur van 25 uur per week telt als één garantieplaats.<sup>5</sup>*

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

<sup>5</sup> Dit is het gemiddeld aantal uren dat een persoon met een arbeidsbeperking werkt. Bij een reguliere werknemer is dit 31,1 uur.

## 5. Besturing en governance-afspraken

### 5.1. Samenstelling Stuurgroep RWB (voorbereidingsfase voor het bestuur RWB)

In de bestuursopdracht is een keuze gemaakt voor de startfase van het RWB. De stuurgroep voor de voorbereiding van het RWB is samengesteld uit een vertegenwoordiging van werkgevers (ingevuld door twee vertegenwoordigers vanuit de kring van VNO-NCW) en de wethouders van de arbeidsmarktregio FoodValley. Andere partijen zijn als agenda-lid of door deelname op het niveau van werkgroepen betrokken in de organisatie van het RWB.

In de stuurgroep-vergadering van september jl. is besloten om aan deze samenstelling toe te voegen één vertegenwoordiger namens de werknemersorganisaties en één vertegenwoordiger namens het UWV. De toevoeging van een vertegenwoordiger vanuit het UWV heeft als achtergrond dat het UWV in de eerste periode er sprake is van de prioritaire doelgroepen WSW-wachtlIJst en Wajong, waarbij UWV verantwoordelijk is voor de Wajong. Ook op landelijk niveau is vanuit deze achtergrond besloten om het UWV als deelnemer toe te voegen aan de Werkkamer. Landelijk is afgesproken dat werknemersorganisaties deelnemen aan het bestuur van het RWB. Deelname vanuit de werknemersorganisaties is ook van belang vanuit de invalshoek van uitwerking van cao afspraken en het zorgen van draagvlak voor de aanpak bij werknemers uit de organisaties van werkgevers. Besloten is om hen ook formeel lid van de stuurgroep te laten zijn zodat samen de startafspraken voor het RWB kunnen worden vastgesteld.

### 5.2. Uitgangspunten samenstelling bestuur RWB en governance

#### *Bestuurlijke opdracht en uitgangspunten Werkkamer*

Bij de bestuurlijke opdracht voor de vormgeving van het RWB FoodValley is aangegeven dat voor de uitwerking van de vormgeving van het RWB aandacht zal moeten worden besteed aan het bepalen van de (juridische) vorm van het samenwerkingsverband en de samenstelling van het bestuur, alsmede invulling geven aan de rolverdeling, bevoegdheden, taken van leden binnen het bestuurlijk overleg volgens de landelijk nog op te leveren richtlijnen. In de bestuurlijke opdracht is ook aangegeven dat het werkbedrijf een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband is van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden (met eventueel een rol voor het UWV). Dit is in lijn met de afspraken die ook in de Werkkamer landelijk zijn gemaakt.

#### ***Uitgangspunten van de Werkkamer (notitie uitgangspunten januari 2014)***

Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven met een zware vertegenwoordiging van werkgevers in het bestuur. (\*) De wethouder c.q. trekker van de arbeidsmarktregio is voorzitter van het samenwerkingsverband. Ook de werknemersorganisaties nemen deel aan het bestuur.

De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Ook werkgevers zijn op regionaal niveau betrokken bij de financiering van de Werkbedrijven. De financiering maakt onderdeel uit van de afspraken op regionaal niveau.

*(\*) Voetnoot Werkkamer: UWV, SW-bedrijven, voor de doelgroep relevante onderwijsinstellingen en zo mogelijk cliëntenorganisaties kunnen betrokken worden bij de activiteiten van het bestuur van de Werkbedrijven.*

Bij het formuleren van de bestuurlijke opdracht is er vanuit gegaan dat de landelijke werkkamer met een uitwerking of kader voor het werkbedrijf zou komen. Inmiddels is duidelijk dat de Werkkamer hierover geen verdere voorstellen gaat doen en regio's de ruimte laat om zelf tot een passende invulling te komen. Na het vaststellen van deze uitgangspunten is in de landelijke Werkkamer – gezien de belangrijke rol voor de Wajong doelgroep, waarvan besloten is deze bij het UWV te laten – gekozen om een vertegenwoordiging vanuit het UWV rechtstreeks aan de Werkkamer deel te laten nemen. Hierbij is de verwachting uitgesproken dat ook de regio's hierin zullen volgen, zonder dat hierover overigens harde afspraken zijn gemaakt.

Het hierna opgenomen voorstel is dus *een eigen regionale invulling*, waarmee de regio zich beweegt binnen het kaders van de landelijk gemaakte afspraken.

### **5.3. Bestuursamenstelling RWB FoodValley**

#### *Uitgangspunten bestuursamenstelling*

Binnen de arbeidsregio FoodValley is afgesproken bij de samenstelling van de stuurgroep de uitgangspunten van de Werkkamer te volgen. Uitgesproken is géén uitvoerende partijen aan de stuurgroep of het bestuur deel te laten nemen, maar het accent te blijven leggen op een bestuurlijk samenwerkingsverband.

Vanuit die achtergrond zal het bestuur van het RWB worden gevormd uit de volgende geledingen:

- a. een vertegenwoordiging namens de werkgevers
- b. een vertegenwoordiging namens de gemeenten (waaronder de voorzitter van het bestuur)
- c. een vertegenwoordiging namens de vakbonden
- d. een vertegenwoordiging namens het UWV

De omvang van de delegaties in het bestuur van het RWB is:

- a) Voor de vertegenwoordiging vanuit de overheid 4 bestuursleden, inclusief de voorzitter.
- b) Voor de werkgevers is de vertegenwoordiging die in omvang gelijk is aan de delegatie namens de gemeenten. Hiermee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt van een sterke vertegenwoordiging van werkgevers en de gelijkwaardigheid in de samenwerking tussen overheid en werkgevers bevestigd.
- c) Over de omvang van de vertegenwoordiging namens de bonden verder overleg te voeren, met als uitgangspunt dat maximaal twee vertegenwoordigers deelnemen aan het bestuur (een vertegenwoordiger namens FNV en een vertegenwoordiger namens het CNV)
- d) Een vertegenwoordiging vanuit het UWV door 1 lid.

Per bestuurslid kan een plaatsvervangend lid worden benoemd. Bestuursleden kunnen zich in een vergadering ook laten vervangen door een van de overige bestuursleden.

Voor de gemeenten wordt in regionaal verband de invulling van de vertegenwoordiging in het bestuur afgestemd in PHO verband en binnen het regiobestuur. De definitieve bevestiging van de afspraken opgenomen in dit basisdocument en de instemming met de vertegenwoordiging vanuit de gemeenten in het bestuur van RWB, zal ter finale goedkeuring worden voorgelegd aan de colleges van B&W van de in de arbeidsmarktregio deelnemende gemeenten.

Als belangrijk uitgangspunt voor het bestuur van het RWB is uitgesproken dat het totale bestuur zich verantwoordelijk moet voelen voor het totaal van het RWB. Het afleggen van verantwoording naar de achterbannen is dan ook een gemeenschappelijk proces van sociale partners én gemeenten. Uitgesproken wordt dat 'partijen hierin met elkaar aan de lat staan'. Het bestuur van het RWB zal gezamenlijk zorgdragen voor periodieke berichtgeving over de resultaten en gezamenlijke activiteiten (d.m.v. een halfjaarrapportage), regionale uitwisselingsbijeenkomsten o.a. voor raadsleden uit de regio en het verzorgen van tussentijdse berichtgeving in een op te zetten nieuwsbrief voor de arbeidsmarktregio.

De stuurgroep kiest er voor om - ook op basis van wederzijds vertrouwen dat in de samenwerking nodig is - met de nu voorgestelde opzet en samenstelling van start te gaan en op basis van opgedane ervaringen de werkstructuur en werkafspraken verder aan te vullen en bij te stellen.

### **5.4. De juridische vorm van het samenwerkingsverband**

De verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden is onder punt 3.2. schematisch uitgewerkt. Hiermee is voor de start van het RWB een toereikende afspraak gemaakt.

Door de keuze van een bestuurlijk samenwerkingsverband zullen door het RWB niet in rechtstreekse zin juridisch bindende verplichtingen met derden worden aangegaan. Daarom is er geen noodzaak om een eigen formele juridische entiteit te vormen.<sup>6</sup> Voor het bestuur zullen voor de start nog een aantal werkafspraken worden gemaakt. Bij deze werkafspraken gaat het bijvoorbeeld over de invulling van het

<sup>6</sup> Dit is ook bevestigd in het onlangs door het Rijk gepubliceerde Besluit Werkbedrijven,

secretariaat van het RWB, de wijze van voorbereiding van de vergaderingen, de frequentie van bijeenkomen en de (tijdige) verzending van de agenda en voorstellen voor vergaderingen van het bestuur.

De verschillende geledingen nemen op basis van onderlinge gelijkwaardigheid deel aan het samenwerkingsverband. Bij eventuele stemmingen in het bestuur telt de stem van elke geleding even zwaar.

## **5.5. Financiering RWB**

### *Bestuurlijke opdracht en uitgangspunten Werkkamer*

Bij de bestuurlijke opdracht is ook aangegeven dat de financiering verder moet worden uitgewerkt in een voorstel. De financiering van het RWB zou hierbij uitgewerkt moeten worden, mede op basis van de wettelijke bepalingen en de landelijk hierover in de werkkamer gemaakte afspraken. De landelijk uit de Werkkamer zijn hieronder aangegeven.

#### ***Uitgangspunten van de Werkkamer t.a.v. de financiering van het RWB (notitie uitgangspunten januari 2014)***

De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Ook werkgevers zijn op regionaal niveau betrokken bij de financiering van de Werkbedrijven. De financiering maakt onderdeel uit van de afspraken op regionaal niveau.

### *Verantwoordelijkheden en taken als basis voor de financiering*

Voor de regionale invulling van de financieringsvraag voor het RWB wordt als basis genomen dat partijen elk hun eigen kernverantwoordelijkheid nemen en financieren. Hierbij is het schema uit 3.2. over de verdeling van taken en verantwoordelijk leidend.

#### *Verantwoordelijkheid publieke partijen*

Dat betekent dat de gemeenten en het UWV de verantwoordelijkheid nemen voor de financiering van hun taken rond het toeleiden van mensen uit de doelgroep en het beschikbaar stellen van de ondersteunende faciliteiten en het inbrengen van expertise nodig voor het slagen van de opdracht.

Voor de facilitering is een voorstel uitgewerkt voor afspraken op hoofdlijnen. In de uitwerking van deze afspraken is een belangrijk uitgangspunt dat het totaal van deze afspraken moet passen binnen de juridische en financiële kaders van de gemeenten.

#### *Verantwoordelijkheid sociale partners*

Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid om - met gebruik making van de beschikbare faciliteiten - tot invulling te komen van de garantiebanen. Werkgevers dragen de kosten van het aanbieden van werk voor de doelgroep, het geschikt maken van functies en ondersteunende activiteiten voor het vergroten van draagvlak in de eigen organisatie om mensen uit de doelgroep welkom te laten zijn in de eigen organisatie. Ook kunnen werkgevers bijdragen in concreet uitgewerkte arrangementen voor het plaatsen van mensen uit de doelgroep binnen hun eigen arbeidsorganisatie, bijvoorbeeld in de vorm van het bijdragen in de kosten van scholing en overige HRM-faciliteiten die de werkgevers voor hun regulier personeel beschikbaar hebben. Deze bijdrage wordt dan in de uit te werken arrangementen zichtbaar en met betrokken werkgevers overeengekomen. Sociale partners kunnen hierbij ook inzet plegen van sectormiddelen of gemaakte cao-afspraken.

#### *Proces- en organisatiekosten RWB*

Vanuit het ministerie SZW is een startbudget meegegeven aan de arbeidsmarktregio's om de eerste fase van proces- en organisatiekosten voor het RWB te bekostigen.

De structuur die nodig is om te komen tot een goede matching en invulling van de baanafpraak wordt daarmee vooralsnog volledig vanuit publieke middelen ondersteund. Deze afspraak geldt in elk geval voor de jaren 2015 en 2016.

Na 2016 zal bekeken worden welke kosten uiteindelijk blijvend zijn en hoe deze kosten over de partijen kunnen worden verdeeld. Dat geldt ook voor de op dat moment aan te brengen verdeling tussen de gemeenten, van hun aandeel in deze kosten.

Uitgangspunt is om de overige kosten van het RWB zo beperkt mogelijk te houden, bijvoorbeeld door het over en weer om niet gebruiken van bij partijen beschikbare vergader-accommodaties en door het om niet inzetten van capaciteit bij de deelname aan het bestuur en aan werkgroepen binnen het RWB.

**Bijlagen:**

- De ambitie in cijfers uitgewerkt
- Samenstelling Stuurgroep RWB FoodValley



# Bijlage

## Ambitie in cijfers

**Garantiebanen sociaal akkoord in de Food Valley**

### Regionaal Werkbedrijf FoodValley

**(Arbeidsmarktregio FoodValley,  
inclusief Renkum)**

16 november 2014

*Programma Arbeidsmarktregio FoodValley*

## 1. Inleiding

In samenhang met de Participatiewet is het Sociaal Akkoord tussen kabinet en sociale partners tot stand gekomen. Het Sociaal Akkoord bevat onder meer afspraken over het tot stand komen van 'garantiebanen' voor mensen met een arbeidsbeperking. In deze notitie wordt de ambitie toegelicht in cijfers voor de Food Valley.

## 2. Het sociaal akkoord

Landelijk is afgesproken 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

<b>Garantiebanen Sociaal Akkoord</b> (oplopende aantallen)			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal
2015	6.000	3.000	9.000
2016	14.000	6.500	20.500
2017	23.000	10.000	33.000
2018	31.000	12.500	43.500
2019	40.000	15.000	55.000
2020	50.000	17.500	67.500
2021	60.000	20.000	80.000
2022	70.000	22.500	92.500
2023	80.000	25.000	105.000
2024	90.000	25.000	115.000
2025	100.000	25.000	125.000
<b>Totaal</b>	<b>100.000</b>	<b>25.000</b>	<b>125.000</b>

Belangrijk hierbij is dat het bij de extra banen gaat om netto-getallen. Dat wil zeggen dat het saldo van in- en uitstroom bepalend is. Voor het meten van het behaalde resultaat wordt uitgegaan van een nulmeting op 1 januari 2013. Deze nulmeting moet nog worden uitgevoerd.<sup>7</sup>

## 3. Indicatieve verdeling Werkkamer 2014-2016

Door de Werkkamer is voor de jaren 2014 t/m 2016 een *indicatieve* verdeling van de garantiebanen naar regio's en sectoren afgegeven. Deze verdeling is gebaseerd op de werkgelegenheid bij bedrijven en gecorrigeerd voor o.a. het aantal Wajongers en de werkloosheid in de regio. Deze verdeling wordt door de Werkkamer gezien als een indicatie en houvast voor de onderhandelaars in de regio's en sectoren, waarbij het ieder vrij staat de lat hoger te leggen. Omdat de telling van het aantal garantiebanen op geaggregeerd niveau plaatsvindt worden regio's hier dus niet landelijk op afgerekend. De Werkkamer stelt de indicatieve verdeling als richtinggevend voor de opgave.

In de indicatieve verdeling van de werkkamer worden tot en met 2016 totaal 410 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in de Food Valley gerealiseerd:

- 255 extra banen in de marktsector
- 155 extra banen in de overheidssector

Doordat Renkum zich hierna bij de arbeidsmarktregio heeft aangesloten, komen er circa 30 banen bij de door de Werkkamer aangegeven verdeling. De regionale opgave *inclusief Renkum* is dus 440 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De Werkkamer beperkt zich bij de regionale verdeling in eerste instantie tot de jaren tot en met 2016. Dit zijn de jaren waarin de prioriteit bij de instroom ligt op de Wajongers en de WSW wachtlijst. Een

<sup>7</sup> Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat een persoon uit de doelgroep gemiddeld werkt. Deze gemiddelde arbeidsduur is, voor mensen met een beperking, 25 uur per week.

indicatieve regionale verdeling voor de latere jaren is door de Werkkamer niet afgegeven. Dat heeft er mee te maken dat de verdeling tot stand komt op basis van werkgelegenheidscijfers. Deze laten zich niet betrouwbaar over een langere periode goed voorspellen. Voor de eigen beeldvorming is deze verdeling voor de totale opgave van het sociaal akkoord in de FoodValley zelf wel gemaakt.

Uit de cijfers is te herleiden dat het aandeel van de FoodValley in de landelijke verdeling van de garantiebanen 2,15 % is:

- 1,95% van de banen in de markt
- 2,56% van de banen bij de overheid

Het verschil tussen het aandeel banen in de markt en banen in de overheidssector wordt veroorzaakt door de economische structuur van de arbeidsmarktregio.

<b>Food Valley</b>			
<i>(oplopende aantallen)</i>			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal
2015	117	77	194
2016	274	166	440
2017	450	256	705
2018	606	320	926
2019	782	384	1.166
2020	977	448	1.425
2021	1.173	512	1.685
2022	1.368	576	1.944
2023	1.564	640	2.204
2024	1.759	640	2.399
2025	1.955	640	2.594
<b>Totaal</b>	<b>1.955</b>	<b>640</b>	<b>2.594</b>
<b>% totaal</b>	<b>1,95%</b>	<b>2,56%</b>	<b>2,15%</b>

Het aanhouden van een gelijk landelijk aandeel over de hele periode zou betekenen dat uiteindelijk 2600 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de FoodValley moeten ontstaan:

- circa 1950 extra banen in de markt
- circa 650 extra banen bij de overheid

#### **4. Verdeling naar gemeenten**

Voor een eigen beeldvorming is het aantal garantiebanen ook verdeeld over de gemeenten die samen de arbeidsmarktregio FoodValley vormen. Zo ontstaat ook binnen de arbeidsmarktregio een indicatief beeld over de verdeling per gemeente. Werkgevers en gemeenten krijgen zo een houvast voor de gewenste lokale invulling van de opgave.

Let wel: de cijfers zijn indicatief.

De verdeling is gemaakt op basis van het aantal banen per gemeente. De gegevens over werkenden en banen per gemeenten zijn afkomstig uit de CBS statistiek van 2009.<sup>8</sup>

Gekeken is naar het percentage banen per gemeente als aandeel in het landelijk aantal banen. De gemeenten hebben gezamenlijk circa 1,88% van het landelijk aantal banen.

Het iets hogere aandeel van 2,15 % in de garantiebanen wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de door de Werkkamer gebruikte technische correctie voor aantallen Wajongers, aantallen werklozen en de geraamde vacatureontwikkeling per sector.

<sup>8</sup> De gegevens zijn door het CBS ontleend aan de polisadministratie van het UWV. Het gaat om de gegevens uit 2009. Omdat het hier gaat om een globale berekening van het *relatieve* aandeel van banen per gemeente kunnen deze cijfers evenwel goed worden gebruikt.

Indicatief aantal garantiebanen per gemeente						
aandeel		2015	2016	2017	2018	Struc
banen						
Barneveld	0,33%	34	77	124	163	456
Ede	0,68%	70	159	255	335	939
Renkum	0,12%	18	29	40	53	153
Renswoude	0,03%	3	7	11	15	41
Rhenen	0,07%	7	16	26	35	97
Scherpenzeel	0,04%	4	9	15	20	55
Veenendaal	0,40%	41	94	150	197	553
Wageningen	0,21%	22	49	79	104	290
<b>Aandeel totaal</b>	<b>1,88%</b>	<b>705</b>	<b>926</b>	<b>1.166</b>	<b>1.425</b>	<b>2.594</b>

Deze vorige tabel kan afgerond worden samengevat:

Indicatief aantal garantiebanen per gemeente (afgeronde aantallen)			
t/m		2016	Struc
Barneveld		75	450
Ede		160	950
Renkum		30	150
Renswoude		10	40
Rhenen		15	100
Scherpenzeel		10	50
Veenendaal		95	550
Wageningen		50	300
<b>Aandeel totaal</b>		<b>440</b>	<b>2.600</b>

## 5. Verdeling naar sectoren

Door de Werkkamer is ook een landelijke verdeling over de verschillende sectoren aangegeven. Verder is op landelijk niveau een tabel beschikbaar gekomen voor de verdeling van de garantiebanen binnen de sector overheid. Beide tabellen zijn toegevoegd als bijlage, met hieraan toegevoegd een extra kolom waarbij de evenredige vertaling naar de FoodValley is opgenomen.

De techniek achter deze tabellen staat het niet toe om hieraan taakstellingen op regionaal niveau te verbinden. Mogelijk kan in de toekomst een juiste vertaling worden gemaakt van deze tabellen, rekening houdend met het economisch profiel van de regio. De gegevens hiervoor zijn op dit moment niet beschikbaar waardoor de cijfers niet gecorrigeerd zijn voor de economische samenstelling van onze regio. Wat wel van belang is bij de indeling van deze tabellen dat in de landelijke verdeling de sector gezondheids- en welzijnszorg en de sector cultuur, sport en recreatie onder de marktsector zijn gebracht. Binnen de overheid is ook een verdere onderverdeling aangebracht. Dit geeft ook aan dat de benadering van andere overheidsorganisaties, met arbeidsplaatsen in de arbeidsmarktregio, van belang is in het kader van het arbeidsmarktbeveiligingsplan. De sector onderwijs is als geheel bij de overheid geplaatst. Bij de tabellen wordt opgemerkt dat de eerste tabel gaat over de verdeling t/m 2016. Hierbij is de taakstelling over de jaren 2014, 2015 en 2016 verwerkt. In de tweede tabel gaat het om het jaarlijks aantal extra banen binnen de sector overheid. Dit verklaart de verschillen in de getallen tussen de tabellen. Binnen de sector overheid worden uiteindelijk 25.000 extra banen gerealiseerd op een totaal landelijk volume van circa 815.000 fte. Circa 3% van de banen binnen de sector overheid zou hierdoor uiteindelijk ingevuld moeten worden door mensen vanuit de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking.

**Bijlage: verdeling naar sectoren (verdeling t/m 2016)**

Landelijke verdeling garantiebanen naar sectoren voor de jaren 2014 tot en met 2016 (op basis van de werkgelegenheid bij			
Marktsector		2014 tot en met 2016	Food Valley
A	Landbouw, bosbouw en visserij	200	4
B-E	Industrie	1.650	30
F	Bouwnijverheid	700	13
G	Handel	2.800	51
H	Vervoer en opslag	750	14
I	Horeca	750	14
J	Informatie en communicatie	500	9
K	Financiële dienstverlening	500	9
L	Verhuur en onroerend goed	250	5
M	Specialistische zakelijke diensten	1.000	18
N	Verhuur en overige zakelijke diensten	1.500	27
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	2.800	51
R	Cultuur, sport en recreatie	300	5
SU	Overige dienstverlening	300	5
	Totaal	14.000	255
Overheid		2014 tot en met 2016	
O	Openbaar bestuur en overheid	3.200	76
P	Onderwijs	3.300	79
	Totaal	6.500	155

**Verdeling binnen de sector overheid (jaarlijks aantal extra banen)**

Extra te realiseren banen overheid naar sector per jaar o.b.v. het aantal FTE per sector			
	FTE	Aantal banen	Food Valley
Rijk	109.098	334	8
Zbo's	40.222	123	3
Defensie (burgerpersoneel)	16.990	52	1
Politie	61.918	190	5
Rechterlijke Macht	3.324	10	0
Provincies	11.027	34	1
Waterschappen	9.477	29	1
Gemeenten	144.492	443	11
Gemeenschappelijke regelingen	26.758	82	2
	totaal	423.306	31
Primair Onderwijs	131.351	402	10
Voortgezet Onderwijs	86.269	264	6
MBO	42.231	129	3
HBO	32.349	99	2
WO	39.728	122	3
UMC	58.338	179	4
Onderzoeksinstituten	2.646	8	0
	totaal	392.912	29
Totaal	816.218	2.500	60

## Stuurgroep RWB FoodValley

### *Wethouders namens de gemeenten:*

Willemien Vreugdenhil – Ede, voorzitter  
Gerard van den Hengel - Barneveld  
Gerrie Ligtelijn - Ede  
Wendy Ruwhof - Renkum  
Didi Dorresteyn - Renswoude  
Jolanda de Heer - Rhenen  
Henk Vreeswijk - Scherpenzeel  
Ariane Hollander - Veenendaal  
Michiel Uitdehaag - Wageningen

### *Namens de werkgevers:*

Martine Schuijjer - VNO-NCW  
Ron van Gent - VNO-NCW

### *Namens de vakorganisaties:*

Arnoud Hoogsteen – FNV

### *Namens het UWV:*

Hans Romeijnders

### *Ondersteuning:*

Eveline van der Aa - programmamanager Arbeidsmarktregio  
Hans Zuidema - projectleider RWB