

Marktbewerkingsplan

Werkbedrijf Regio Zwolle



Inhoud

Inleiding	3
1. Opgave Sociaal Akkoord voor de Regio Zwolle	5
2. Arbeidsmarkt in beeld	7
3. Aanpak in de Regio Zwolle	11
4. Communicatie	20
5. Monitoring	21
6. Financiën	22

Inleiding

Per 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Er komt één regeling voor mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Het streven is om zoveel mogelijk mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt, bij voorkeur door regulier werk. De uitvoering van de Participatiewet ligt primair bij de gemeenten, maar ook organisaties van werkgevers en werknemers hebben zich door het Sociaal Akkoord verbonden aan de hoofddoelstelling van de Participatiewet: de komende jaren zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. In het landelijke Sociaal Akkoord is onder andere vastgelegd dat werkgevers tot 2026 in totaal 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan een baan zullen helpen. Tevens is afgesproken dat de overheid in dezelfde periode 25.000 mensen extra aan het werk helpt. Indien de werkgevers en de overheid de jaarlijkse aantallen niet halen, wordt een quotumregeling van kracht.

De hoofddoelstelling van de Participatiewet is te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Dit is een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid van zowel gemeenten als werkgevers. Om de doelstelling te realiseren is in het Sociaal Akkoord afgesproken dat gemeenten samen met sociale partners werkbedrijven gaan vormen. Het regionale werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Gemeenten hebben de lead bij de vorming van deze werkbedrijven. Hierin formuleren de partijen gezamenlijke uitgangspunten voor de samenwerking en werken zij aan het realiseren van kwantitatieve ambities vanuit het Sociaal Akkoord. Focus hierbij is om zo veel mogelijk voort te bouwen op de bestaande afspraken vanuit (sub)regionale structuren en werkwijzen.

In de arbeidsmarktregio Regio Zwolle¹ bundelen 14 gemeenten, organisaties van werkgevers en van werknemers, onderwijsinstellingen en het UWV hun kennis en kunde in het Regionaal Werkbedrijf Zwolle, met als doel te komen tot een gezonde regionale arbeidsmarkt. Op 22 januari 2014 hebben de vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en het UWV `het Sociaal Akkoord 2014-2017` ondertekend. Het akkoord beschrijft onder andere de wijze waarop het Werkbedrijf Regio Zwolle zich inzet om het aantal leerwerk, garantiebanen en plaatsingen te realiseren.

Voor u ligt het marktbeperkingsplan van het Werkbedrijf Regio Zwolle (RWB). Dit plan is opgesteld ter realisatie van het RWB in samenwerking met Ondernemers, Onderwijs, Vakbonden en Overheid². Het marktbeperkingsplan bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt van sectoren en bedrijven waar vacatures reeds bestaan dan wel gecreëerd worden, de beschrijving van de kenmerken van de doelgroepen van mensen met arbeidsbeperkings in de regio en hun mogelijkheden. Het plan gaat daarnaast nader in op de afspraken

over wijze van aanlevering en bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking. Het RWB is een netwerkorganisatie en een logisch vervolg op de eerder gestarte samenwerking. Het succes van het RWB valt of staat met bestuurlijke en ambtelijk commitment en is dus niet het resultaat van een nieuwe juridische entiteit. Het marktbeperkingsplan omschrijft het `wat`: het plan gaat in op de gezamenlijke ambities, de hoofdlijnen van de aanpak en uit te voeren activiteiten. Daarmee is de aanpak nog niet heel concreet en gedetailleerd voor gemeenten uitgewerkt (de `hoe` kant). Per kwartaal wordt een monitor (dashboard) opgesteld ter evaluatie van de ambities voor het bestuur van het RWB. Dit om vinger aan de pols te houden bij de uitvoering en realisatie van de gezamenlijke ambities. Het marktbeperkingsplan moet worden geconcretiseerd in een uitvoeringsagenda. Die zal incidentele acties bevatten, gericht op het inregelen van de nieuwe situatie en acties gericht op een structurele manier van werken. Onderdeel van de uitvoeringsagenda is het beantwoorden van de vraag hoe frequent de arbeidsmarktanalyses vernieuwd worden en hoe de aansluiting met PRO/VSO wordt gezocht.

¹Voorheen: IJsselvechtstreek

²Onder overheidsorganen verstaan we hier de 14 gemeenten en het UWV. De Provincie Overijssel is in de rol van stakeholder ook betrokken bij het Regionaal Werkbedrijf.

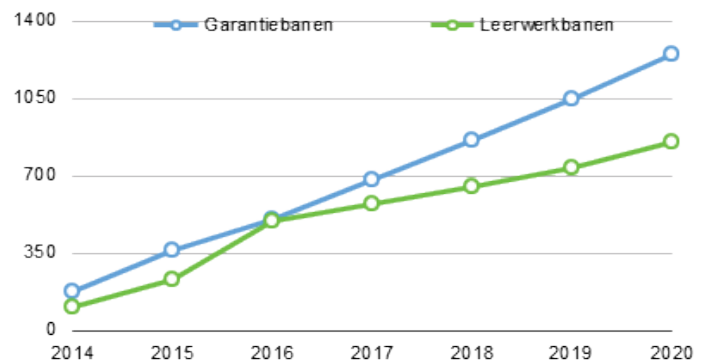
1. Opgave Sociaal Akkoord voor de Regio Zwolle

Het RWB gaat voortvarend te werk door uitvoering te geven aan het Sociaal Akkoord IJssel-Vecht. Hierin zijn afspraken gemaakt over hoe Ondernemers, Onderwijs, Vakbonden en Overheid gezamenlijk een duurzaam gezonde arbeidsmarkt gaan creëren. De partners hebben gezamenlijke doelstellingen geformuleerd voor o.a. de aanpak van jeugdwerkloosheid, de aanpak van laaggeletterdheid, een regionale werkgeversdienstverlening en het faciliteren van werkgevers zodat het RWB ook daadwerkelijk gaat komen tot de 1.000 (leerwerk en garantie)banen.

Kwantitatief: banenafpraak & Sociaal Akkoord IJssel-Vecht

In het landelijk Sociaal Akkoord is afgesproken dat er 125.000 garantiebanen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Een indicatieve verdeling vanuit de Landelijke Werkkamer voor de jaren 2014 - 2016 geeft aan dat dit voor de regio gaat om 365 garantiebanen in de marktsector (72%) en 140 banen voor de overheid (28% openbaar bestuur

en onderwijs). De doelstellingen zijn in de regio nog ambitieuzer geformuleerd. Met betrekking tot de marktsector en overheid / onderwijs houdt de RWB als streefcijfer 585 garantiebanen aan tot en met 2017. Voor de mensen aan de onderkant en/of met een afstand tot de arbeidsmarkt worden 415 extra (leerwerk) banen gerealiseerd. Hiermee worden in 2016 meer dan 1.000 banen gerealiseerd.



Figuur 1. Groei aantal garantiebanen en leerwerkbanen 2014 - 2020 in IJssel-Vecht

Het behalen van het aantal garantie- en leerwerkbanen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat houdt in dat daar waar achterstand is op het behalen van de banenafpraak binnen een gemeente, de regio haar verantwoordelijkheid neemt en de helpende hand uitsteekt en samen actie onderneemt. In 2020 hebben de partners in het Regionaal Werkbedrijf 2.100 (leerwerk en garantie)banen gerealiseerd voor de doelgroep van de Participatiewet.

Kwalitatief: Inclusieve arbeidsmarkt

Inclusieve arbeidsmarkt houdt in dat werkgevers gestimuleerd worden om iemand aan te nemen met afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking. De regio sluit geen doelgroep uit, naast de Wajong populatie en WSW geïndiceerde sluiten de partners ook de mensen in die een beroep doen op een uitkering en niet

zelfstandig hun weg kunnen vinden naar een werkgever. Publieke partners dienen dit proces te faciliteren, zeker daar waar de employability van de cliënten laag ligt. Het doel is om mensen arbeidsfit te maken en/of om werk passend te maken (bijvoorbeeld door jobcarving). Kortom: daar waar scholing nog ontbreekt, wordt geïnvesteerd in scholing, daar waar werknemersvaardigheden tekort schieten wordt geïnvesteerd in houding en gedrag en daar waar de gezondheid het nog niet toelaat wordt geïnvesteerd in de gezondheid (letterlijk fit maken van iemand) zodat het uithoudingsvermogen toeneemt. Ook bij de werkgever wordt bekeken hoe het werk passend gemaakt kan worden. Het RWB levert maatwerk voor iedere werkzoekende en werkgever.

2. Arbeidsmarkt in beeld

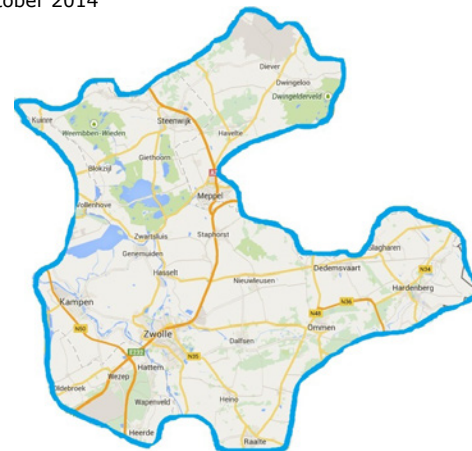
Om de opgave uit het Sociaal Akkoord te kunnen realiseren is inzicht in de regionale arbeidsmarkt en kanssectoren van belang. In oktober 2014 heeft het UWV een arbeidsmarktanalyse opgesteld voor de regio. Te samen met de SBB zijn ook basiscijfers voor de Jeugd opgesteld. Beide analyses betreffen een momentopname en worden met enige regelmaat geactualiseerd door de genoemde partijen. Hieronder volgt een situatieschets van de regio.

2.1. Vraagkant in beeld

De arbeidsmarktregio Regio Zwolle⁴ wordt gevormd door veertien gemeenten met in totaal 414.043 inwoners. De zwaartepunten van economische bedrijvigheid in de regio zijn te vinden in de sectoren zakelijke diensten, industrie, bouwnijverheid, detailhandel en zorg & welzijn. Van de in totaal 234.000 banen in de regio zijn ongeveer 113.000 banen (49%) in deze sectoren vertegenwoordigd. Dit maakt de regio conjunctuurgevoelig. Vooral de bouw en industrie hebben een relatief hoog aandeel in de banen in de regio. Bij een (wereldwijde) economische recessie

wordt dat in de Regio Zwolle direct gevoeld. Gaat het economisch beter dan merkt de regio dit direct, voornamelijk in de bouw en industrie. Naar verwachting groeit de economie in 2015. Het aantal banen in de arbeidsmarkt Regio Zwolle groeit in de toekomst met 0,3%. Andere sectoren als de bouw, onderwijs en zakelijke dienstverlening laten in 2015 ook een groei zien in de werkgelegenheid.

⁴Bron: Regio in beeld 2014 - IJsselvechtstreek, UWV, oktober 2014



Figuur 1. Arbeidsmarkt Regio Zwolle

Kanssectoren volgens Arbeidsmarktmonitor

In de arbeidsmarktregio laat een aantal sectoren groei aan ontstane vacatures zien. Een opvallende uitschieter naar boven is de landbouw. Dat is echter een kleine sector in de regio. Andere sectoren die een groei laten zien zijn: vervoer & dienstverlening, detailhandel, zakelijke dienstverleningen (vooral door vacatures en banen via uitzendconstructie), bouwnijverheid, industrie, nutsbedrijven en delfstoffen en de publieke sector: onderwijs (door vergrijzing). Voor laagopgeleiden (zonder startkwalificatie vmb) zijn de meeste vacatures in de detailhandel, gevolgd door horeca, zakelijke dienstverlening en transport (vervoer & opslag). Voor werkzoekenden op middelbaar beroepsniveau (mbo, havo en vwo) zijn vooral kansen in de detailhandel, zakelijke diensten, zorg & welzijn en industrie. Voor hoogopgeleiden (hbo en wo) liggen kansen in de zakelijke diensten, ICT en onderwijs. De meeste vacatures worden geboden in de techniek, detailhandel en zakelijke dienstverlening (waaronder glazenwassen en schoonmaken).

The Coalition of the Willing⁵

Regio Zwolle behoort al jaren tot de beste economisch presterende regio's van Nederland. De kansen om deze positie in de toekomst vast te houden en zelfs verder uit te bouwen, worden hoog ingeschat. Een perfecte mix van industrie, dienstverlening, zorg, landbouw en toerisme is aanwezig. De kracht van de regio zit in de breedte van de economische activiteiten en de uitzonderlijke strategische ligging. Daarom gaat het hier ook nu nog relatief goed. De industrie is een

belangrijke economische drager. Meer dan 20% van het regionaal inkomen dat hier wordt verdiend komt uit de industrie. Dat is hoger dan het landelijke gemiddelde. Regio Zwolle is een industrieel, sterk op materialen georiënteerde regio, waar dingen bedacht worden, geproduceerd, gedistribueerd en verhandeld voor over de hele wereld. Daarnaast zijn de diensten en zorgsector sterk vertegenwoordigd. Opvallend is ook de sterke positie van de landbouw.

Kansen liggen in de volgende sectoren:

- Agrofood: focus op kwaliteit, innovatie en vakkundig personeel
- Duurzaam en energie: focus op oplossingen voor energietransitie, dit thema raakt tevens de
- bouw en mobiliteit (vermindere van de CO2 uitstoot, alternatieve vervoersconcepten etc).
- Logistiek: Systeem logistiek, logistic services, logistiek in de zorg, physical distribution
- ICT: enabling technologie die voor vernieuwing zorgt in allerlei branches.

Het in april gesloten Sociaal Akkoord tussen kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties heeft geleid tot meer caoafspraken om arbeidsongeschikte jongeren stage en arbeidsplaatsen te bieden. Hier liggen kansen voor de Regio Zwolle. Van belang is om dit aan te jagen en te effectueren in de komende periode.

⁵Bron: The Next Step: Coalition of the Willing - hoofdlijn van de strategie en governance voor het regionale innovatiebeleid 2013 - 2015

Overheid en onderwijs als voorbeeldsectoren

Overheid en onderwijs zijn zelf werkgever en hebben een voorbeeldfunctie. In de regio dienen tenminste 140 garantiebanen te worden gecreëerd in de publieke sector.

Wat wordt als baan geteld?

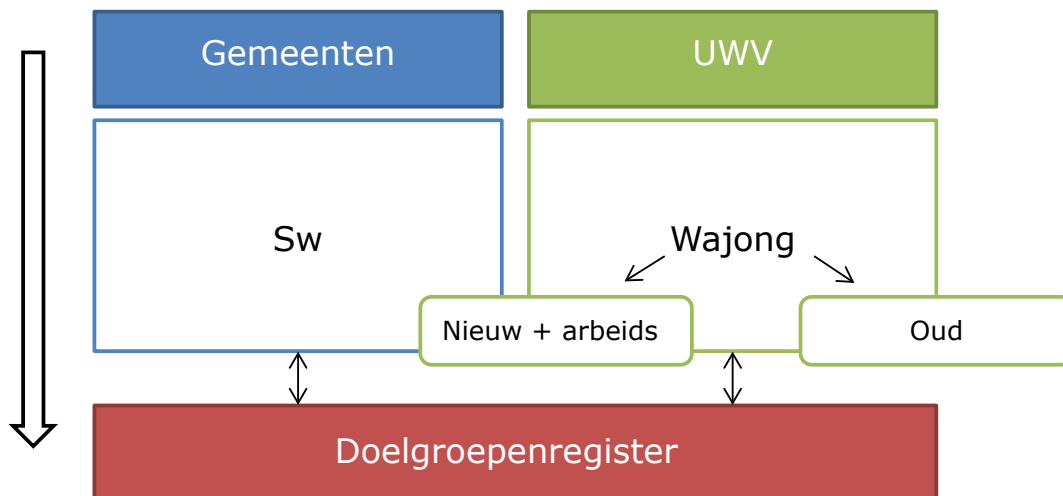
Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Dit betekent op basis van de gegevens die er nu zijn dat het om een baan van circa 25 uur per week gaat. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal uren mee.

2.2. Aanbodkant in beeld

De doelgroepen voor het regionaal Sociaal Akkoord en de banenafspraken zijn:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en geen Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie.
3. Wajongers met arbeidsvermogen

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst (groep 2) en Wajongers (groep 3) de eerste jaren prioriteit hebben voor de plaatsing op banen. Mensen uit de doelgroepen tellen mee voor een banenafpraak op het moment dat werkgevers ze in dienst nemen. Ook ingeleende arbeidskrachten uit de doelgroep tellen mee. In het landelijk overleg met de betrokken partijen is een oplossing gevonden om inleenconstructies (uitzendingen en detacheringen) mee te tellen bij de inlenende werkgever. Het UWV krijgt een rol in het beoordelen of de persoon in kwestie tot de doelgroep voor de extra banen behoort. Het UWV beoordeelt op basis van een wettelijk kader met beoordelingscriteria. Het gaat daarbij primair om een arbeidskundige beoordeling, waarbij medische, gedrags- en sociale aspecten worden betrokken waar relevant. Mensen uit de Wsw, Wajong of met een Wiw/ID-baan behoren op basis van hun Wsw, Wajong of Wiw/ID status tot de doelgroep.



Figuur 2. Doelgroep in beeld

Doelgroepregister

In de arbeidsmarktregio houdt het UWV het doelgroepregister bij. Het UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Gemeenten en UWV informeren de mensen als zij in het register komen te staan. Gemeenten en UWV kunnen dit register raadplegen en de mensen via de regionale Werkbedrijven bemiddelen naar de extra banen. In dit register worden geïndiceerde werkzoekenden vastgelegd die vallen onder de baanafspraken. Ook de werkgevers kunnen het UWV vragen of (potentiële) werknemers tot de doelgroep behoren. Vanuit dataminimalisatie en privacy overwegingen bevat het register een beperkt aantal gegevens: BSN-nummer, uitkeringsachtergrond en de geldigheidsduur (begindatum en indien bekend de einddatum) van de registratie.

Extra aandacht voor kwetsbare doelgroepen

Vanwege het regionale Sociaal Akkoord en de wens om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt heeft het RWB extra aandacht voor kwetsbare doelgroepen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder vallen 50-plussers en jongeren tot 27 jaar. Een specifieke doelgroep hierin zijn de jongeren afkomstig vanuit het Pro / VSO-onderwijs en de Entree-opleidingen. Vanuit de uitvoeringsagenda wordt de samenwerking met deze groep specifiek gezocht.

Beschut werk

Het kabinet gaat uit van het gefaseerd realiseren van 30.000 beschutwerkplekken in het hele land. Het beschut werk valt onder regie van het Regionaal Werkbedrijf. In het Werkbedrijf Regio Zwolle maken de partners afspraken over de organisatie van beschut werk, op korte en langere termijn. De intentie van de samenwerkende partners is om hier actief mee aan de slag te gaan.

2.3. Conclusies

Kijkende naar de kenmerken van de nieuwe doelgroep van de Participatiewet, de extra doelgroep vanuit het regionaal Sociaal Akkoord, de analyse van (economische) kanssectoren en vacature openingen aan de kant van de werkgevers staat het RWB voor de uitdaging zoveel mogelijk en zo goed mogelijk werkzoekenden te matchen op de vraag van de werkgevers. Partners werken samen aan een nieuwe manier van werken in de regio waarbij de vraag van werkgevers centraal staat en de doelgroep inclusief wordt benaderd / bemiddeld.

Daarin nemen de partners in het RWB samen de verantwoordelijkheid.

3. Aanpak in de Regio Zwolle

Regionale arbeidsmarktproblemen vragen om regionale oplossingen met ruimte voor lokale uitvoering. Met het Regionaal Werkbedrijf (RWB) bouwen de partners 1 huis (front-office) met 14 kamers (back-office). Binnen de gemaakte bestuurlijke samenwerkingsafspraken is voldoende ruimte voor lokale invulling van de werkgeversdienstverlening. In elke gemeente wordt gewerkt vanuit een plan van aanpak dat regionaal op elkaar is afgestemd. Enerzijds staat de vraag van de werkgevers centraal in de dienstverlening en anderzijds gaat het om de snelle bemiddeling van cliënten. Om dit goed te faciliteren is een digitale infrastructuur (Stekker4) neergezet vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle. 'Korte lijnen, snelle acties' is het credo van de samenwerking.

De samenwerkende partners in het RWB komen regionaal bij elkaar met een agenda vol thema's. Deze thema's zijn breder dan het wettelijk kader of voortvloeiend uit de Participatiewet. Daarin maakt men bewuste keuzes om de aanpak breder te trekken om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

Subregionaal worden de thema's besproken vanuit het landelijk wettelijk kader. Alleen met het Participatiebudget komt de regio er niet. Gezamenlijk gaan de partners slagvaardig aan de slag om op inventieve wijzen passende oplossingen te realiseren. Per 1 januari 2015 staat het RWB in de startblokken om:

1. Werkgevers te informeren over wat een banenafpraak is, hoe ze een baan via de banenafpraak kunnen creëren en waar ze hun beschikbare plekken kunnen aanmelden voor matching met een kandidaat.
2. Het Regionaal Werkbedrijf te lanceren als de schakel tussen werkgever, publieke partijen en de mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij is gecoördineerde samenwerking tussen publieke partijen en sociale partners aanwezig.
3. Wajongers en mensen op de WSW-wachlijst in de eerste jaren prioriteit te geven. In de regio is bepaald hoe dit wordt aangepakt.
4. Bestuurlijke voortzetting van de projecten vanuit het huidige RPA.

3.1. Doelstellingen

Het Regionaal Werkbedrijf maakt in het eerste en tweede kwartaal van 2015 een vliegende start. Dat houdt concreet in dat het RWB gaat voor het realiseren van de volgende mijlpalen:

- Organisatie van het Regionaal Werkbedrijf staat, zowel bestuurlijk als in de ondersteuning
 - Kwantitatieve prestatieafspraken zijn doorvertaald naar de gemeenten (waar lokale budgetten verschillen) en komen tot uitdrukking in de uitvoerende diensten
 - Concrete doorvertaling van de aanpak, zoals omschreven in het marktbeperkingsplan, op uitvoerend niveau is voor handen om uitvoering te geven aan de brede doelstelling van het Werkbedrijf (uitvoeringsagenda RWB)
 - Stekker4 is werkend en geïmplementeerd bij alle gemeenten
 - Eenduidige boodschap voor werkgevers
- is gereed en kan gecommuniceerd worden via gemeenten (in samenwerking met UWV)
- Regionale en lokale projecten zijn geïnventariseerd, hiervoor volgt een meting naar markt doelgroep, en er worden prestatieafspraken gemaakt om een bijdrage te leveren voor het realiseren van het aantal garantiebanen vanuit het Regionaal Sociaal Akkoord
 - Concrete samenwerkingsafspraken op uitvoerend niveau worden gemaakt tussen de tripartiete partijen (gemeenten, UWV en sociale partners) en partners in de tweede schil
 - Monitoring is ingericht en bijbehorende meetinstrumenten zijn geselecteerd
 - Eerste monitor (met gegevens per gemeente) wordt in het tweede kwartaal opgeleverd voor het portefeuillehoudersoverleg van wethouders

3.2. Taken & rollen van de partners

Samen streven de partners naar de invulling van de 1.000 extra (leerwerk- en garantie) banen in de regio van 2014 tot 2017. In de werkgeversbenadering van het Regionaal Werkbedrijf is afgesproken dat de volgende taken en rollen van de partners worden ingezet:

Partner	Taak- en rolomschrijving
Werkgevers	Werkgevers creëren in de periode 2014 tot en met 2016 505 banen in het kader van de landelijke baanafpraak. Deze 505 banen zijn onderdeel van de ambitie uit het regionaal sociaal akkoord, waarin is afgesproken om 1.000 (leerwerk)banen open te stellen voor de periode 2014 – 2017.
14 gemeenten	De gemeenten in de arbeidsmarkt Regio Zwolle worden per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Dat houdt in dat zij onderdeel uitmaken van het Regionaal Werkbedrijf, beleidsmatige voorbereidingen treffen om op gemeentelijk niveau aan de slag te gaan met de Participatiewet en voorbereidingen hebben getroffen om het instrumentarium voor ondersteuning van werkzoekenden in te zetten. Dit om de mensen een steun in de rug te geven om aan de slag te gaan bij een werkgever. Tevens zijn de gemeenten aan het werk met de werkgeversbenadering waarbij zij het huis met veertien kamers aan de front-office hebben in gericht en in de back-office uitvoerend samenwerken door afstemming c.q. optimalisatie van de benodigde werkprocessen.
Samenwerking tussen gemeenten – UWV	UWV en gemeenten werken samen t.a.v. de registratie van werkzoekenden en vacatures m.b.v. elektronische voorzieningen en werken samen in de regio's bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt.
UWV Werkbedrijf	Het UWV krijgt een rol in het beoordelen of iemand tot de doelgroep voor de garantiebanen behoort. De gemeenten kunnen iemand naar het UWV verwijzen. Het UWV beoordeelt op basis van een wettelijk kader met beoordelingscriteria. Het gaat daarbij primair om een arbeidskundige beoordeling, waarbij medische, gedrags- en sociale aspecten worden betrokken waar relevant. Dit geldt ook specifiek voor de Wajongers, oud en nieuw. Het UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Gemeenten en UWV informeren de mensen als zij in het register komen te staan.
Sociale partners	In de regio dragen sociale partners bij in de communicatie richting de werkgevers. Zij hebben een aanjagende functie. Sociale partners krijgen drie jaar de tijd om in alle cao's nieuwe laagste reguliere loonschalen op te nemen tussen 100% wettelijk minimumloon en 120% wettelijk minimumloon, te beginnen op 100% wettelijk minimumloon voor de mensen die zijn aangewezen op loonkostensubsidie ten behoeve van de garantiebanen. Wettelijk wordt geregeld dat de loonschalen beginnen op het minimumloon mocht dit onverhoopt niet in cao's worden gerealiseerd.
Onderwijs	In de regio is de ambitie om de vraag naar personeel en het aanbod vanuit de onderkant van de arbeidsmarkt beter met elkaar te verbinden. Dit vraagt om extra inzet vanuit scholing. Gevraagde kwalificaties moeten zo goed mogelijk overeenkomen met de kwalificaties van het aanbod. Arbeidsmarkt- en functiegericht opleiden is van belang. Het onderwijs speelt hierin een belangrijke rol om op maat aanbod te ontwikkelen en beschikbaar te stellen voor de doelgroep van het Regionaal Werkbedrijf.

Partners in de tweede schil	In de uitvoering van het regionaal Sociaal Akkoord zijn de partners in de tweede schil van belang. Hierbij gaat het om de reïntegratie- en uitzendbureaus, SW bedrijven en maatschappelijke organisaties. Het informeren van werkgevers en aanjagen van werkgevers om banen ter beschikking te stellen is een van de speerpunten. Ook kunnen de partners zorg dragen voor de match tussen werkgever en de kandidaat. Het netwerk van de partners wordt opengesteld en ingezet om zoveel mogelijk werkgevers in de regio te informeren.
RMC	RMC dringt het aantal voortijdig schoolverlater terug in nauwe samenwerking met het onderwijs. Enerzijds door preventief werken en anderzijds curatief. De curatieve taak van RMC bestaat uit het begeleiden van voortijdig schoolverlaters richting school of een combinatie van school en werk. RMC werkt daarin samen met onderwijs, gemeenten en partners in de tweede schil. RMC verstrekt informatie over het aantal voortijdig schoolverlaters per gemeente en maakt hierbij onderscheid in werkende en niet werkende jongeren en jongeren met of zonder uitkering. Het RPA, RMC en onderwijs werken aan een gezamenlijke agenda om uitvoering en beleid op elkaar af te stemmen daar waar het gaat om jongeren die (nog) geen startkwalificatie hebben behaald.

3.3. Werkgeversbenadering

De werkgeversbenadering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partners van het regionaal werkbedrijf. De in het Werkbedrijf Regio Zwolle samenwerkende partijen slaan de handen ineen om, met de inzet van contacten en middelen waarover ze beschikken, werkgevers in zowel de private als de publieke sector mee te krijgen in het realiseren van de doelstelling in het regionale Sociaal Akkoord. Primair gaat het om het creëren van het afgesproken aantal garantiebanen in de arbeidsmarktregio. In bredere zin is de ambitie om mogelijkheden te bieden voor werkzoekenden die om uiteenlopende redenen (leeftijd, arbeidsbeperkingen, arbeidsverleden, opleidingsniveau) minder kans maken op de arbeidsmarkt. Onderstaand worden de gezamenlijke ambities (gezamenlijk de stip op de horizon) verder beschreven.

Faciliteren van de match

Uitgangspunt daarbij is de opvatting dat in principe in alle sectoren en typen bedrijven/organisaties mogelijkheden voor passend werk te vinden of te creëren zijn. Waarschijnlijk zijn er meer kansen in die sectoren waar sprake is van groei en uitbreiding van de werkgelegenheid dan waar alle bedrijfsresultaten onder druk staan. De inspanningen van het Regionaal Werkbedrijf richten zich op alle bedrijven, organisaties en instellingen waar aanknopingspunten te vinden zijn voor het realiseren van de doelstellingen. Voor werkzoekenden met kennis en vaardigheden die aansluiten bij werk in een minder voor de hand liggende branche of bedrijf, wordt

gericht naar geïnteresseerde werkgevers gezocht.

In het matchingsproces zijn de geschiktheid van het werk, het faciliteren van de werkgever en adequate begeleiding van de plaatsingskandidaat belangrijke aandachtspunten. Het Regionaal Werkbedrijf gaat ervan uit dat de motivatie van werkgever en werkzoekende doorslaggevend zijn.

Accountmanagement

De accountmanagers (gemeenten en UWV) werken lokaal en stemmen regionaal af. Zij hebben de opdracht om contacten met potentiële geïnteresseerde werkgevers te leggen en bestaande contacten uit te breiden. De accountmanagers verdelen aandachtsgebieden en speerpunten per sector, passend bij de lokale situatie, zodat ze hun werkzaamheden optimaal kunnen afstemmen op regionaal niveau. Zo kunnen ze inspelen op specifieke behoeften, zowel vraag als aanbodkant en het eigen netwerk verder uitbouwen. Het UWV en gemeenten pakken de uitwerking hiervan samen op. Het vertrekpunt is: samen delen en zoveel mogelijk elkaar aanvullen in dienstverlening die de beste oplossing voor de werkgever biedt.

Publieke sector

Het Regionaal Werkbedrijf heeft de ambitie om met name ook in de publieke sector (gemeentelijke en provinciale overheden, onderwijsinstellingen) de bereidheid te bevorderen om binnen hun organisaties mensen met arbeidsbeperkingen aan werk te helpen. Onderwijsorganisaties (en SBB) zijn op meerdere wijze relevante samenwerkingspartners, omdat ze ook opleiders zijn van nieuwe generaties werkzoekenden en bovendien over belangrijke netwerken beschikken met instellingen en bedrijven (in verband met stages, praktijkopdrachten en leerwerktrajecten).

SW-bedrijven

Het Regionaal Werkbedrijf gaat gebruik maken van in SW-bedrijven aanwezige expertise. Daarbij gaat het met name om de in de loop der jaren opgebouwde ervaring met het opbouwen van relaties met bedrijven, met het detacheren van mensen met arbeidsbeperkingen, met het inschatten van arbeidsmogelijkheden en met het bepalen van de condities waaronder plaatsing kansrijk is. Deze expertise is van belang bij zowel de werving van garantie- en leerwerkbanen, de matching van baan en werkzoekende en de vormgeving van de coaching.

Prestatieafspraken doorlooptijden na melding van vacature werkgever

Na 24 uur ontvangt de werkgever een bericht van de vaste contactpersoon over de te ondernemen acties. Binnen drie werkdagen wordt een kandidaat (of meerdere) voorgesteld die geschikt is voor de openstaande vacature of wordt de werkgever meegedeeld dat invulling (nog) niet mogelijk is en wordt een nieuwe termijn afgesproken. Door de inzet van Stekker4 wordt een totaal overzicht geleverd van vraag naar arbeid en aanbod van arbeid onder niet-werkende werkzoekenden in de regio. Hiervoor geldt dat de vraag van de werkgever na 24 uur wordt uitgezet bij gemeenten in de regio. Uiterlijk na de derde werkdag geven de gemeenten aan of het mogelijk is om hiervoor een passende oplossing te bieden. Uiterlijk na de vijfde werkdag volgt een bericht op het behaalde resultaat. Dit gaat in na de vaststelling van het nieuwe termijn. Op deze wijze is voor de werkgever een vaste contactpersoon en zo voorkomen de samenwerkingspartners overdrachten en onnodige vertragingen.

Implementatie regionale werkgeversdienstverlening

In de arbeidsmarktregio en subregio's:

- worden gezamenlijke taakstellingen benoemd en prestatieafspraken gemaakt
- is per gemeente en/of subregio één contactpersoon voor het Regionaal Werkbedrijf
- is er maandelijks overleg tussen het Regionaal Werkbedrijf en de contactpersonen (afhankelijk van de agendapunten wordt het overleg verbreed)
- in het overleg staan de tot dan toe behaalde resultaten centraal
- bij het achterblijven van resultaten worden gezamenlijke acties uitgezet om alsnog de resultaten te behalen
- trekken het Regionaal Werkbedrijf, sociale partners, SBB, UWV en gemeenten samen op in het kader van lopende projecten en activiteiten bijvoorbeeld de landelijke afspraken met werkgevers vanuit het UWV en de gesloten allianties / gemaakte afspraken met bedrijven in de regio

Stekker4

De implementatie van Stekker4 leidt tot de verbinding tussen cliënt en vacature van de werkgever. Vanuit het marktbeperkingsplan wordt gesteld dat de invoering van Stekker4, in alle gemeenten, in juli 2015 moet zijn.

3.4. Instrumentenpakket werkgever / werkzoekenden

Werkgevers vragen om meer dan invulling van vacatures. Zij willen een pakket met instrumenten (functionaliteiten) voor de werkgever. Vanuit het RWB zijn de reïntegratieverordening, verordening loonkostensubsidie en beleidsregels regionaal afgestemd. Om werkgevers waar nodig te ontzorgen (om hen te bewegen) is het van belang dat instrumenten intergemeentelijk zo goed mogelijk zijn afgestemd. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers vinden dat een werknemer uit de doelgroep van de Participatiewet alleen kan concurreren met een gemiddelde werknemer als werkgevers hiervoor ondersteund worden. Maatregelen hierin zijn:

- Compensatie bij de verminderde productiviteit van de werknemer: de opbrengst van de werknemer is in evenwicht met de kosten;
- Dekking van hoger risico op verzuim en de kosten die dat met zich meebrengt;
- Extra begeleiding die de werknemer nodig heeft om te komen tot een zo regulier mogelijke prestatie

Komend jaar zullen de gemeenten en UWV trachten de reïntegratie-instrumenten verder af te stemmen zodat het voor werkgevers niet uitmaakt of hij iemand vanuit het UWV of vanuit gemeenten aanneemt.

Gemeenten

Gemeenten hebben de reïntegratie instrumenten ten behoeve van werkgevers regionaal afgestemd zodat die voor alle werkgevers in de regio op een zelfde manier zijn in te zetten. Hierdoor zullen werkgevers geen verschil merken in ondersteuning

bij het in dienst nemen van werknemers vanuit verschillende gemeenten. Ook in geval van loonkostensubsidie hanteren gemeenten dezelfde methodiek (Dariuz) om de hoogte van de subsidie te bepalen. De inzet van instrumenten zijn o.a.: scholing, werkstage, proefplaatsing, participatieplaats, detachingsbaan, ondersteuning leerwerktraject, persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching), verwervingskosten, no-riskpolis, indienstregeling en LKS.

UWV

Ook het UWV heeft diverse (financiële) regelingen en instrumenten om diens klant-werkzoekenden en potentiële werkgevers te ondersteunen. Hiermee worden werknemers op gelijkwaardige wijze in een positie geplaatst waarbij de werkgever geen tot weinig verschil zal merken met reguliere werknemers in de balans kosten/baten. Ook komen de partners tegemoet in de vergoeding van aanpassingen aan de werkplek of voor hulpmiddelen.

Focus voor werkzoekenden

De wereld van de werkzoekenden stopt niet binnen de gemeentegrenzen. Dat is ook logisch, want de kansen op de arbeidsmarkt liggen niet specifiek binnen de gemeenten. Dat houdt een andere kijk in op het vraagstuk. De Participatiewet staat op twee pijlers: economische en maatschappelijke. De Participatiewet stelt gemeenten voor de uitdaging om de twee met elkaar te verbinden. Dit gebeurt vanuit een nieuw perspectief waarbij schaalvergroting wordt toegepast en waarbij alle stakeholders consequent aan tafel zitten. Van belang is dat de stakeholders daarin ook hun verantwoordelijkheid nemen. Gemeenten worden uitgedaagd om in kansen te denken en hier ondernemend in te zijn.

3.5. Uitgangspunten dienstverlening RWB

Onderstaand overzicht is een totaal weergave van de uitgangspunten van het RWB waar partners zich aan committeren voor 2015-2017:

Onderdeel	Dienstverlening en afspraken
Algemeen (RWB)	<ul style="list-style-type: none"> • Een systeem voor monitoring en evaluatie (klanttevredenheid) • Eenduidige communicatie en uitstraling richting werkgevers
Werkgeversaanpak	<ul style="list-style-type: none"> • Eenduidige aanpak voor werkgevers, zogenaamd één gezicht naar buiten, met goede ingang en bereikbaarheid voor werkgevers • Sctorgewijze aanpak met o.a. adviseurs werkgeversdiensten per sector-specialiteit, te beginnen met Techniek - Zorg & Welzijn en integrale sectorale aanpak op middellange termijn voor tekortsectoren • Een toegankelijk regionaal werkgeversteam met adviseurs werkgeversdiensten / accountmanagers en specialisten die 1x per kwartaal afstemmingsoverleg hebben over de aanpak in de subregio (en op lokaal niveau) met daarin een centraal aanspreekpunt (digitale portal) voor werkgevers in Regio Zwolle • Vraaggerichte insteek van bedrijfscontacten en bezoeken op het gebied van aangeboden werkgeversdienstverlening met de benadering van een identiteit (Werkbedrijf Regio Zwolle) • Afstemming van werkgeversdienstverlening met uitvoering op subregionaal en lokaal niveau. Dit omvat globaal: a) instroom personeel, b) doorstroom personeel (o.a. ontwikkeling en bijscholing), c) uitstroom personeel, d) subsidiemogelijkheden en e) arbeidsmarktontwikkelingen sector / regio • Registratie door adviseurs werkgeversdiensten en accountmanagers van bedrijfscontacten, gemaakte afspraken en geleverde diensten in een webbased (makkelijk) toegankelijk registratiesysteem (Stekker4) • Alle medewerkers van samenwerkende partners raadplegen dit systeem voorafgaand aan (te plannen) werkbezoek • Actiegerichte banenaanpak met publiek en private partijen gericht op het realiseren van de banenafspraken in de regio (Sociaal Akkoord)
Instrumentarium werkgevers / werkzoekenden	<ul style="list-style-type: none"> • Proefplaatsing (tot 6 maanden) • Loonkostensubsidie (aan de hand van loonwaarde bepaling) • No-risk polis • Jobcoaching • Investeringsbonus • Oplossingenbudget • Beschut werk

4. Communicatie

Met betrekking tot de communicatie wordt op de korte termijn 1 website ingericht waarin alle informatie omtrent het Regionaal Werkbedrijf staat. De website is een overkoepelende portal en verwijst ook door naar de lokale of subregionale contactpersonen. Bij voorkeur wordt de website gekoppeld aan een website die reeds bestaand is dan passend bij de landelijke afspraken met het UWV. Met de website wordt een (digitale) etalage ontwikkeld en daarin worden successen neergezet. Ook wordt een communicatieset voor werkgevers

opgesteld met de informatie over het Sociaal Akkoord, doelstelling en aanbod voor de werkgevers. In het voorjaar 2015 wordt van start gegaan met de regiobrede communicatiecampagne zoals deze hierboven staat benoemd. Het RWB richt per februari 2015 een werkgroep communicatie in die aan de slag gaat met het strategisch communicatieplan, inzet van communicatie middelen en het uitvoeren van praktische activiteiten. Eind van het eerste kwartaal wordt het communicatieplan voorgelegd aan het bestuur van het RWB.

5. Monitoring

De monitoring (inclusief benchmark) van de plaatsingen is de verantwoordelijkheid van het Regionaal Werkbedrijf. Een plaatsing zal in eerste instantie op persoonsniveau bij een van de gemeenten en/of UWV worden geregistreerd. Daarbij wordt gewerkt met één systeem. De centrumgemeente is verantwoordelijk voor het informeren van het bestuurlijk overleg over de plaatsingen op basis van de aangeleverde

informatie. In kwartaal 1 stelt het RWB de KPI's (indicatoren voor evaluatie) op en maken de partners afspraken omtrent de tussentijdse metingen omtrent plaatsingen voor de komende periode in het Regionaal Werkbedrijf. Met deze sturingsinformatie wordt vinger aan de pols gehouden bij de uitvoering van de projecten en kwantitatieve resultaten.

6. Financiën

Het kabinet heeft voor het opzetten van het Regionaal Werkbedrijf en het boeken van resultaten een budget van 1 miljoen euro ter beschikking gesteld voor de jaren 2015 – 2017. De bestedingsvoorwaarden zijn nog niet bekend. Het RWB zal een begroting opstellen voor de inzet van deze middelen.

Het Regionaal Werkbedrijf i.o. streeft ernaar om de uitvoeringskosten minimaal te houden. Dat houdt in dat elke partij zijn eigen kosten draagt voor zover het de participatie in het bestuur en de ondersteuningsstructuur van het RWB betreft. Hierbij gaat het om o.a. tijdzet ten behoeve van vergaderingen, de voorbereiding daarvan, reistijd en kosten en deelname aan diverse activiteiten. De kosten die verbonden zijn aan het inzetten van de re-integratie instrumenten worden gedragen voor de gemeenten en UWV Werkbedrijf.

Voor de bemiddeling en werking van de ondersteuningsstructuur van het RWB is ambtelijke inzet van personeel noodzakelijk. Ook deze kosten worden niet ten laste gebracht van de begroting van het RWB. Uitgangspunt is bij de afgesproken werkwijze dat de bemiddeling gericht is op de best mogelijke match tussen werkgever en werkzoekende. In praktijk kan dit ertoe leiden dat de inzet van ambtelijk personeel van de ene gemeente leidt tot uitstroom van een werkzoekende in de andere gemeente of het UWV. Afspraak is dat geen verrekening plaatsvindt tussen de diverse partners. Het RWB gaat ervan uit dat op langere termijn de inspanningen en opbrengsten evenredig verdeeld zullen zijn.

Colofon

Uitgave Werkbedrijf Regio Zwolle, februari 2015

Vormgeving Communicatie Gemeente Zwolle

Contact Werkbedrijf Regio Zwolle, Postbus 10007, 8000 GZ Zwolle,
tel. 038 498 32 78