

Beleidsnotitie Werkgeversdienstverlening

Weten wat werkt, doen wat werkt!

**IK GA WEL MET EEN KRAAMPJE
OP DE MARKT STAAN
DAN MOGEN ALLE
GEÏNTERESSEERDE WERKGEVERS
BIJ MIJ LANGSKOMEN**

Postbus 1045
6801 BA Arnhem www.loesje.nl



Voorwoord

De gemeente Woudenberg bereidt zich voor op de komst van de Wet werken naar vermogen per januari 2013. In deze wet staat de werkgeversbenadering centraal, om zoveel mogelijk mensen met een uitkering aan het werk te krijgen. De gemeente Woudenberg wil niet wachten tot 2013, maar nu alvast een werkgeversdienstverlening ontwikkelen. Zowel politiek als bestuurlijk is daar groot draagvlak voor. Door bestuurders en medewerkers is enthousiast meegewerkt aan het zoeken naar antwoorden op onderzoeksvragen.

Deze nota ontwikkelt een visie op werkgeverssamenwerking en doet aanbevelingen voor een concrete uitwerking daarvan. De nota is tot stand gekomen in een coproductie met de gemeenten Amsterdam, Schagen en Papendrecht.

Inmiddels is het kabinet gevallen en is het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen controversieel verklaard. Desondanks is het zinvol om door te gaan met de ontwikkeling van werkgeversdienstverlening. De kerngedachte 'werken naar vermogen' staat of valt niet met nieuwe wetgeving, maar is een andere manier van denken en kijken naar de persoon die een uitkering ontvangt én naar de werkgever.

Deze nota is geschreven toen de Wwnv nog niet controversieel verklaard was. De nota is naar aanleiding daarvan niet herschreven.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Samenvatting	4
Hoofdstuk 2 Inleiding.....	6
Hoofdstuk 3 Centrale vraagstelling	7
Hoofdstuk 4 Inventarisatie	8
4.1 Situatie vanaf 1 januari 2013	8
4.2 Doelgroepbeschrijving	8
4.2.1 De Wajong.....	9
4.2.2 De Wsw	9
4.2.3 De WWB	9
4.4 Werkgeversonderzoek	10
4.5 Instrumenten	12
Detachering.....	14
4.6 Lopende pilots.....	14
4.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	15
4.8 Ketenpartners	16
4.9 Verslag van interviews	17
Hoofdstuk 5 Visie	18
Hoofdstuk 6 Analyse	19
6.1 Gemotiveerde klanten	20
6.2 Samenwerking werkgevers	20
6.3 Inzicht klantenbestand (match)	21
Hoofdstuk 7 Doelstelling	22
Hoofdstuk 8 Risico's	23
Hoofdstuk 9 Conclusies en aanbevelingen	25
9.1 Conclusies	25
9.2 Aanbevelingen	25
Bronvermelding	27

Hoofdstuk 1 Samenvatting

Het kabinet wil dat zoveel mogelijk mensen zelf in hun onderhoud voorzien. Mensen die nu nog met een uitkering thuiszitten maar kunnen of willen werken, moeten weer aan het werk. Om mensen meer te stimuleren zo veel mogelijk te werken, en om bestaande regelingen te vereenvoudigen, is een nieuwe wet in de maak: de Wet werken naar vermogen (Wwnv). De verwachting is dat de Wwnv per 1 januari 2013 in werking treedt. Deze wet regelt de uitkering en re-integratie van mensen in de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet jonggehandicapten (Wajong). Om de sociale zekerheid betaalbaar te houden gaat invoering van de Wwnv gepaard met forse bezuinigingen. De gemeenten gaan de Wwnv uitvoeren.

Voorop staat dat mensen eerst zelf verantwoordelijk zijn om werk te vinden. Maar invoering van de Wwnv betekent voor gemeenten wel dat zij verantwoordelijk zijn voor de hulp en ondersteuning aan iedereen die dit echt nodig heeft en met deze ondersteuning wel kans maakt op de arbeidsmarkt. Hiervoor heeft de gemeente een aantal instrumenten tot haar beschikking waaronder o.a. loondispensatie en loonkostensubsidie. In hoofdstuk 4.5 zijn deze instrumenten verder uitgewerkt.

Bovenal is een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers. Zij moeten bereid zijn arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een (soms grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten moeten een forse inspanning leveren om in samenwerking en in overleg met werkgevers arbeidsplaatsen beschikbaar te krijgen. Hiertoe moeten zij hun dienstverlening aan werkgevers verbeteren en werkgevers actief gaan benaderen.

Uit onderzoeken en uit de door ons gehouden interviews is gebleken dat een aantal werkgevers onder stringente voorwaarden bereid is arbeidsplaatsen aan te bieden aan mensen met een beperking:

- werkgevers willen een vast aanspreekpunt (één contactpersoon);
- verder willen zij geen administratieve lastenverzwaring;
- duidelijk inzicht in de (on)mogelijkheden van de cliënt;
- coaching en begeleiding van de cliënt gedurende het plaatsingstraject en daarna;
- er moet sprake zijn van een win/win situatie, een ondernemer is er om te ondernemen.

De gemeente heeft de inspanningsverplichting om deze goede match tot stand te brengen. Hiervoor is inzicht in het klantenbestand noodzakelijk. Tegelijkertijd is het wenselijk om – omdat het gaat om mensen met een verdien capaciteit van 20 tot 80% - de mogelijkheden van de klant centraal te stellen. Van belang is ook dat de klant gemotiveerd is om te gaan werken. Dit houdt in dat de klant moet weten wat er van hem verwacht wordt en dat er begeleiding is om de klant te motiveren en gemotiveerd te houden.

Om de contacten met werkgevers verder te stroomlijnen en ontwikkelen geeft het Rijk de voorkeur aan het inzetten van bestaande netwerken. Het werkgeversservicepunt033 (Wsp033) wil graag de spil zijn in een regionale werkgeversbenadering. De gemeente Woudenberg heeft zich tot nu toe niet nog niet aangesloten bij dit servicepunt. Enige spanning is gelegen in het feit dat het Wsp033 werkt vanuit de behoefte van de werkgevers terwijl onderzoek aantoont dat voor een succesvolle plaatsing de mogelijkheden van de klant uitgangspunt dienen te zijn. Via het Wsp – waar werkgevers hun vacatures kunnen melden - worden ook "gewone" werklozen weer teruggeleid naar de arbeidsmarkt. Als er geen specifieke aandacht wordt geschonken aan de mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en zij moeten concurreren met gezonde en mogelijk goed opgeleide werklozen is de kans op succes gering.

Daar komt bij dat regionale samenwerking de mogelijkheden voor regie en invloed van de gemeente op beleid en de te volgen werkwijze verkleint.

De centrale vraagstelling die aan deze notitie ten grondslag ligt, is kort geformuleerd: Op welke manier kunnen we samenwerken met werkgevers zodat we elke uitkeringsgerechtigde met arbeidsmogelijkheden aan werk of stage kunnen helpen, en werkgevers kunnen ondersteunen bij het vinden van personeel?

Conclusies die wij uit ons onderzoek hebben getrokken:

- De gemeente zelf richt zich op het plaatsen van uitkeringsgerechtigden met arbeidsmogelijkheden, maar met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt;
- Uitkeringsgerechtigden die zelfstandig hun weg naar de arbeidsmarkt kunnen vinden (groep 1) worden voor bemiddeling verwezen naar Wsp033;
- Voor het invullen van vacatures bij werkgevers is regionale samenwerking (met Wsp033) noodzakelijk.

Deze conclusies leiden tot de volgende aanbevelingen:

1. Om een completer inzicht te krijgen in de mogelijkheden van de klant is het opstellen van een actueel CV van elke klant noodzakelijk;
2. Een vaste contactpersoon voor werkgevers, bij de gemeente, met kennis van de lokale arbeidsmarkt, die de werkgevers kent, kennis heeft van arbeidsproces en bedrijfsprocessen en beschikt over coachende en begeleidende vaardigheden;
3. Verder overleg met werkgevers om de dienstverlening gezamenlijk verder uit te werken en vorm te geven;
4. Samenwerking zoeken met Wsp033 om onder nader af te spreken proces en procedures uitkeringsgerechtigden die vallen in groep 1 naar de arbeidsmarkt te leiden en om vacatures van werkgevers uit Woudenberg in te vullen;
5. Voor het begeleiden van arbeidsgehandicapten is specifieke vakkennis nodig. Deze vakkennis heeft de gemeente momenteel niet in huis. Tegelijkertijd is op dit moment nog onduidelijk hoe vaak op deze vakkennis een beroep gedaan moet worden. Daarom stellen we voor deze vakkennis indien nodig in te kopen;
6. Intensieve begeleiding van klanten voor, tijdens en na plaatsing is belangrijk. Hoe dat precies ingevuld kan worden, moet nader onderzocht worden;
7. Goede communicatie over de nieuwe wetgeving met alle betrokkenen is van groot belang. Wij adviseren begin 2012 een communicatieplan met aandacht voor alle doelgroepen op te stellen. En 2012 reeds te benutten om de contacten met lokale werkgevers te intensiveren;
8. Actief volgen van de lopende pilots om uitkomsten hiervan mee te nemen in verdere beleidsontwikkeling;
9. Aansluiting zoeken bij contracten tussen landelijke bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven om mensen aan werk te helpen.

Hoofdstuk 2 Inleiding

“Weten wat werkt, doen wat werkt”.

De ondertitel geeft in één zin de kern van deze notitie aan: werk staat centraal, het is belangrijk te weten hoe ‘werk’ ‘werkt’ en dat we dat vervolgens ook doen.

Voor u ligt de beleidsnotitie ‘Werkgeversdienstverlening’. Het is de uitwerking van de startnotitie die als bijlage is opgenomen. Aanleiding voor het schrijven van deze notitie is de komst van de Wet werken naar vermogen (Wwnv) per 1 januari 2013. Deze wet bundelt de inkomensvoorziening en re-integratie van de WWB, de Wajong en de Wsw. Kern van de wet is dat iedereen werkt naar vermogen: kun je 10 uur per week werken, dan werk je 10 uur per week. Heb je 20 uur per week nodig om 10 uur productief te zijn? Dan werk je 20 uur, en ben je 10 uur productief.

De Wwnv noodzaakt gemeenten om samenwerking met werkgevers te ontwikkelen. Gemeente Woudenberg wil dit doen vanuit visie waarbij het belangrijkste is dat we dat doen, wat werkt. In de uitvoering en verdere beleidsontwikkeling moet dat steeds leidend zijn.

Bij het schrijven van deze beleidsnota hebben we gebruik gemaakt van de Perspectiefnota maatschappelijke ondersteuning 2010-2014, de Nota economisch beleid Woudenberg 2007 en de Verkennende notitie Wet werken naar vermogen 2011.

De Perspectiefnota beschrijft de visie op maatschappelijke ondersteuning van de gemeente Woudenberg en beschrijft hoe tot concrete beïnvloeding te komen om participatie van alle burgers mogelijk te maken en te bevorderen. Daarbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de eigen kracht van mensen en de gemeenschap.

In de nota economisch beleid stelt de gemeente dat maatschappelijk verantwoord ondernemen ‘normaal en de gewoonste zaak van de wereld moet zijn. Het gaat er om dat ondernemers zich bewust worden dat het hebben van een maatschappelijke verantwoordelijkheid naar de bevolking en voor het milieu, noodzaak is in deze tijd. Woudenbergse ondernemers vormen een onderdeel van de Woudenbergse maatschappij en kunnen veel betekenen voor de Woudenbergse gemeenschap.’

Hoofdstuk 3 Centrale vraagstelling

De uitvoering van de Wet werken naar vermogen (Wwnv) en de financiële verantwoordelijkheid hiervoor komt bij de gemeenten te liggen. Tegelijkertijd krijgen gemeenten de komende jaren aanzienlijk minder geld voor uitkeringen en re-integratie. De komst van de Wwnv noodzaakt de gemeente Woudenberg om samenwerking met werkgevers op te zetten met als doel een win-win situatie voor iedereen: de uitkeringsgerechtigde aan het werk, de werkgever krijgt een arbeidskracht én de kans om duurzaam en maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

De doelgroep van de Wwnv heeft meestal een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van deze groep blijft achter bij de gemiddelde arbeidsparticipatie. Om deze spiraal te doorbreken zijn meer kansen nodig voor deze doelgroep. Alleen als werkgevers bereid zijn mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen, kan de Wwnv een succes worden.

Als werkgevers hiertoe niet bereid zijn en mensen kunnen niet doorstromen naar werk of stage, dan stagneert de uitstroom. Mensen blijven afhankelijk van een uitkering en voor de gemeente dreigt een groot financieel tekort.

De medewerking van de werkgevers is dus cruciaal. Om deze medewerking te verkrijgen is een intensieve en actieve werkgeversbenadering noodzakelijk. Deze beleidsnota geeft antwoord op de vraag:

Op welke manier kunnen we samenwerken met werkgevers zodat we elke uitkeringsgerechtigde met arbeidsmogelijkheden aan werk of stage kunnen helpen, en werkgevers kunnen ondersteunen bij het vinden van personeel?

Hoofdstuk 4 Inventarisatie

In dit hoofdstuk zijn relevante facetten voor een werkgeversdienstverlening beschreven. Informatie en kennis zijn verzameld door het uitvoeren van deskresearch en het voeren van gesprekken met betrokkenen en belanghebbenden van zowel binnen als buiten de gemeente. De uitgewerkte verslagen van de interviews staan in bijlage 2.

4.1 Situatie vanaf 1 januari 2013

De verwachting is dat met ingang van 1 januari 2013 de Wet werken naar vermogen (Wwnv) ingaat. In deze wet worden de uitkering én re-integratie van mensen in de Wet werk en bijstand (WWB) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) geregeld. Vanaf 2014 komt ook de Wajong (Wet jonggehandicapten) in de Wwnv. De uitvoering van de Wwnv en de financiële verantwoordelijkheid hiervoor komt bij de gemeenten te liggen. De kern van de wet is dat iedereen werkt zoveel hij kan en daar salaris voor ontvangt. Dit kan eventueel met een uitkering aangevuld worden.

Met de Wwnv moeten gemeenten ervoor zorgen dat:

- mensen die nu nog niet werken, maar dat wel kunnen, geprikkeld worden om te gaan werken en
- werkgevers worden gestimuleerd deze mensen in dienst te nemen.

Van gemeenten maar ook van werkgevers verwacht het kabinet dat zij vanuit dit perspectief hun verantwoordelijkheid zien en daarnaar handelen. In deze benadering past ook dat mensen niet alleen op hun rechten maar ook op hun eigen verantwoordelijkheid worden aangesproken. Van de burger verwachten we dat hij niet onnodig een beroep doet op de overheid. Wel heeft de burger recht op hulp van de overheid als er problemen zijn.

4.2 Doelgroepbeschrijving

De Wwnv bundelt de inkomensvoorziening van drie groepen mensen: de Wajong, Wsw en de WWB. Het totale klantenbestand is in 4 groepen te verdelen (de cijfers zijn gebaseerd op landelijke onderzoeksgegevens):

Categorie	WWB/WIJ (%)	Wajong (%)	WSW (%)	Totaal (%)	Beoogd resultaat	Loonwaarde
Groep 1:	700 (20%)	0 (0%)	130 (10%)	830 (12%)	Uitstroom naar werk op eigen kracht	100% WML
Groep 2:	875 (25%)	150 (10%)	65 (5%)	1.090 (17%)	Uitstroom naar werk, tijdelijke ondersteuning	20-100% WML
Groep 3:	875 (25%)	750 (50%)	845 (65%)	2.470 (40%)	Werken naar vermogen, structurele ondersteuning	20-100% WML
Groep 4:	1.050 (30%)	600 (40%)	260 (20%)	1.910 (32%)	Grip krijgen op eigen leven	< 20% WML

4.2.1 De Wajong

Alleen nieuwe instroom vanaf 1 januari 2012 met arbeidsmogelijkheden (nu of in de toekomst), stroomt in de Wwnv. Alle Wajongers die vóór 2012 al Wajong ontvingen, komen niet in de Wwnv.

Kenmerken

Uit een factsheet Wajong (2011) blijkt dat in 2010 57% van de nieuwe instroom man is. Dat heeft te maken met de meest voorkomende ziektebeelden: ontwikkelingsstoornissen als autisme, verstandelijke beperkingen en ADHD komen bij mannen vaker voor.

De instroom 2010 ziet er naar indeling op ziektebeelden als volgt uit:

- 67% ontwikkelingsstoornissen (bij volwassenen spreken we dan over persoonlijkheidsstoornissen)
- 19% psychiatrisch ziektebeeld
- 13% somatisch ziektebeeld

Het grootste deel (68%) van de groep klanten die in 2010 in de werk- of studieregeling is ingestroomd, woonde tijdens de aanvraag bij ouders, familie of een pleeggezin. Nieuwe instroom vanaf 2012 komt vanaf 2014 in de Wwnv en raakt de Wajong kwijt. Door invoering van de toets op het huishoudinkomen per 1 januari 2012, komt deze groep thuiswonenden dus niet in de Wwnv! (Wajong is uitgezonderd van de toets op het huishoudinkomen. Doordat bij instroom vanaf 2012 het recht op Wajong vanaf 2013 vervalt, gelden de regels van de huishoudinkomenstoets wel voor deze jongeren).

4.2.2 De Wsw

Met de inwerkingtreding van de Wwnv stromen alleen nog die personen in de Wsw die:

- alleen in een beschutte omgeving kunnen werken;
- al voor 15 mei 2011 op de wachtlijst stonden, ongeacht de indicatie.

De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw verandert niet voor de groep mensen die op dit moment een WSW-indicatie heeft. Momenteel staan in Woudenberg 9 personen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst. Alle indicaties zijn afgegeven voor 15 mei 2011, zodat deze personen niet in de Wwnv komen.

4.2.3 De WWB

Per 1 december 2011 ontvangen 45 personen een bijstandsuitkering in de gemeente Woudenberg.

Participatieladder

Alle uitkeringsgerechtigden zijn op de participatieladder ingedeeld. Deze ladder laat zien welke mogelijkheden iemand op de arbeidsmarkt heeft, hoe groot de afstand tot werk is en of er groeimogelijkheden zijn. In de verkennende notitie is de ladder verder uitgewerkt.

Kennis klantenbestand

Naast indeling op de ladder is veel andere informatie over uitkeringsgerechtigden bekend. Deels is deze kennis vastgelegd in het gehanteerde uitkeringssysteem GWS4all. Daarnaast is ook veel informatie bekend bij de klantmanagers door de persoonlijke contacten die er zijn. De waarde van deze persoonlijke kennis is groot, maar laat zich niet altijd eenvoudig vastleggen in een systeem. De reden daarvoor is dat een systeem veel soorten informatie

van verschillende mensen moet kunnen bevatten. Daardoor ontstaat altijd een bepaalde vorm van veralgemenisering.

4.3 De arbeidsmarkt

In Woudenberg ziet de werkgelegenheid per sector er als volgt uit:

Grootste sectoren in termen van werkgelegenheid	Profiel	Marktkansen
<ul style="list-style-type: none"> - handel (19%) - zorg (16%) - bouw (15%) - zakelijke dienstverlening (14%) 	<ul style="list-style-type: none"> - accent op detailhandel en zorg, transport en lichte industrie - vooral lokaal gebonden bedrijvigheid - agrarische omgeving - toerisme en recreatie 	<ul style="list-style-type: none"> - cultuur, recreatie en aanverwante bedrijvigheid en horeca uit bouwen - behoud van food-industrie en daaraan gerelateerde bedrijvigheid (o.a. vrieshuizen, diepvriesproducten)

Uit het rapport "Samen Sterk! Samenwerkingsagenda Werklocaties Regio Amersfoort 2030" blijkt dat in Woudenberg de sectoren in termen van werkgelegenheid gedifferentieerd zijn. Er springt niet een sector uit waarin de werkgelegenheid overheerst.

4.4 Werkgeversonderzoek

Brancheorganisatie Cedris

In opdracht van Cedris, de brancheorganisatie van de sociale werkvoorzieningsbedrijven, heeft Newcom Research in het voorjaar van 2011 de bereidheid van werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, onderzocht. Hun rapport verscheen in juni 2011.

Conclusies uit dit rapport

- Ruim 35% van de werkgevers heeft op dit moment medewerkers in de organisatie die komen uit de regeling voor de sociale werkvoorziening (Wsw), de bijstand of de Wajong. Ruim een kwart van de werkgevers verwacht in de komende vijf jaar met mensen uit deze regelingen te gaan werken.
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen is hun belangrijkste motivatie daarvoor.
- Werkgevers zijn best bereid deze mensen een kans te geven, maar dat moet hen geen kopzorgen opleveren.

Uit het onderzoek blijkt verder dat werkgevers op hoofdlijnen drie randvoorwaarden hebben:

1. Werkgevers willen financieel gecompenseerd worden als mensen uit deze groep bij hen komen werken, omdat de arbeidsproductiviteit achterblijft.
2. Verder willen ze zo min mogelijk risico lopen. Genoemd wordt het risico op extra kosten door ziekteverzuim en de mogelijkheid om mensen gemakkelijker te kunnen ontslaan als ze niet goed functioneren.
3. En werkgevers willen geen rompslomp. Het moet hen gemakkelijk worden gemaakt door de administratieve lasten uit handen te nemen, één aanspreekpunt te creëren voor het gehele proces en de betreffende medewerker te laten begeleiden.

Procesanalyse re-integratie RWI

Uit onderzoek door de Raad voor werk en inkomen blijkt dat directe contacten met werkgevers het trajectresultaat positief beïnvloeden. Directe bemiddeling leidt vaker tot het vinden van werk. Een meer actieve benadering van de arbeidsmarkt door de trajectbegeleider zelf, of een intensievere samenwerking met collega's of afdelingen die werkgevers benaderen, heeft meer kans van slagen.

Een goede begeleiding die mensen motiveert, ondersteunt en aanspreekt op hun verantwoordelijkheid, speelt een belangrijke rol in het vinden van werk.

Evaluatie actieplan Jeugdwerkloosheid

In 2009 en 2010 is het actieplan jeugdwerkloosheid ingezet als een maatregel om de gevolgen van de economische crisis voor jongeren te beperken. In september 2011 is de evaluatie hiervan verschenen.

Vanuit het actieplan is o.a. geprobeerd een regionale werkgeversbenadering op te zetten. Uit de evaluatie blijken de volgende aspecten een voorwaarde voor succes te zijn:

1. Gedegen arbeidsmarktinformatie. Weten in welke sectoren vraag naar personeel is. Het Colo geeft hier per kwartaal een overzicht van per regio. Het Colo is de vereniging van samenwerkende kenniscentra. Voor meer dan 40 branches verbinden zij bedrijfsleven, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs. Kenniscentra werken landelijk en regionaal als strategische partners voor ministeries, gemeenten, sociale partners en beroepsonderwijs.
2. Regionale overlegstructuur. Tijdens de uitvoering van het actieplan zijn praktijkgerichte overlegstructuren opgericht. De evaluatie beveelt aan om deze structuren te behouden.
3. Behouden van vaste aanspreekpunten voor de werkgever. Er is een aantal basisvoorwaarden voor goed contact:
 - a. Goede (telefonische) bereikbaarheid;
 - b. Vaste contactpersoon waarmee persoonlijk contact is;
 - c. Interesse van de dienstverlener voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Hoofdpijnen notitie werken naar vermogen

Het Rijk geeft de volgende uitgangspunten aan bij het actief benaderen van werkgevers door gemeenten:

- Werkgevers hoeven, totdat iemand geheel zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, door toepassing van het instrument loondispensatie, alleen de geleverde productiviteit te betalen;
- Regelingen zullen gebundeld moeten worden zodat de mogelijkheden inzichtelijker worden voor werkgevers;
- Instrumenten moeten eenvoudig en effectief zijn;
- Werkgevers moeten mensen met een arbeidsbeperking simpel en eenvoudig kunnen inpassen in de arbeidsorganisatie. Gemeenten nemen de bureaucratie voor werkgevers bij plaatsingen dan ook zoveel mogelijk uit handen.

4.5 Instrumenten

Afhankelijk van de trede op de participatieladder van een uitkeringsgerechtigde kan de gemeente aan een werkgever de volgende instrumenten aanbieden wanneer hij/zij een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt:

Loondispensatie

Het instrument loondispensatie is een nieuw instrument dat de gemeente vanaf 1 januari 2013 kan inzetten. Loondispensatie houdt in dat de werkgever niet verplicht is het wettelijk minimumloon te betalen als een werknemer minder dan 100% loonwaarde heeft. Hij wordt hiervan vrijgesteld, ofwel gedispenseerd. De werkgever betaalt alleen het deel dat de werknemer arbeidsproductief is (de loonwaarde). De gemeente vult dit loon aan tot (maximaal) 100% van het wettelijk minimumloon. De aanvulling wordt gefinancierd vanuit het Inkomensdeel (dus niet uit het re-integratiebudget!).

De loonwaarde van een werknemer wordt voor een bepaalde periode vastgesteld. Op het moment dat iemand zich ontwikkelt, neemt het inkomen toe. Om deze ontwikkeling vast te kunnen stellen, zal de loonwaarde opnieuw vastgesteld moeten worden. Voor de klant, de uitvoerder en werkgever moet duidelijk zijn hoe een loonwaarde tot stand komt. Het kabinet gaat het meten van de loonwaarde wettelijk regelen.

Voor veel mensen zal de inzet van het instrument loondispensatie naar verwachting een tijdelijk karakter hebben. Echter, tegelijkertijd zal ook een groep mensen structureel loondispensatie nodig hebben om aan het werk te blijven, omdat hun arbeidsproductiviteit altijd lager zal blijven dan 100% van het wettelijke minimumloon. Het kabinet wil echter niet dat mensen altijd een inkomen onder het wettelijk minimumloon houden. Daarom begrenst het kabinet de periode dat het inkomen (loon en aanvullende uitkering samen) lager is dan het wettelijke minimumloon tot maximaal negen jaar. Die periode kan uiteraard ook korter zijn, bijvoorbeeld als iemand vijf jaar naar vermogen werkt en blijkt dat er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren.

Afgesproken is dat de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) en het Rijk de inzet van loondispensatie drie jaar na de inwerkingtreding van de Wwnv zullen evalueren.

Loonkostensubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van een compensatie van het feit dat voor de uitkeringsgerechtigde ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de uitkeringsgerechtigde (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan de gemeente een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde te bewerkstelligen. Werkgevers moeten bijvoorbeeld een uitkeringsgerechtigde een dienstbetrekking aanbieden van minimaal 1 jaar. Bij dit instrument mag er geen verdringing van het reguliere werk plaatsvinden en mag er ook geen verstoring van concurrentieverhoudingen ontstaan. De subsidie wordt vanuit het re-integratiebudget gefinancierd.

Proefplaatsing

De gemeente kan een uitkeringsgerechtigde, om te wennen aan de aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid, voor de duur van bijvoorbeeld 3 maanden een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever. Tijdens de proefplaatsing werkt de uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering. Dit dient te worden vastgelegd in een

schriftelijke overeenkomst. De proefplaatsing mag geen regulier werk verdringen en niet zorgen voor een verstoring van concurrentieverhoudingen. Een voorwaarde om akkoord te gaan met een proefplaatsing is wel dat de werkgever de uitkeringsgerechtigde een reëel perspectief op een vaste baan biedt.

(Werk)stage

Werkstage is een instrument om langdurig werklozen te re-integreren. Niet het werken zelf, maar het leren werken staat centraal.

De werkstage kan twee doelen hebben:

1. Het kan gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij de cliënt de gelegenheid krijgt om te ontdekken of het soort werk als passend kan worden beschouwd.
2. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan de cliënt wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Begeleiding

Succesvolle re-integratie stopt niet zodra de uitkeringsgerechtigde aan het werk is. Bependingen zijn dan niet ineens verdwenen. In alle gevallen is het belangrijk geregeld contact te houden na plaatsing. Begeleiding kan op veel verschillende manieren worden ingevuld. Belangrijk is die begeleiding in te zetten die in de specifieke situatie nodig is.

No risk polis

Een no risk polis is een verzekering die de gemeente met een verzekeringsmaatschappij afsluit. De loondoorbetalingverplichting van de werkgever wordt overgenomen, waardoor de werkgever geen risico loopt om loon door te moeten betalen als zijn werknemer ziek wordt. De polis geldt voor een bepaalde periode.

Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers op zoek zijn naar werknemers die een positieve bijdrage leveren aan het bedrijfsresultaat en dat zij bereid zijn hen hiervoor op marktconforme wijze te belonen. Wel zijn werkgevers over het algemeen huiverig om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen, omdat deze groep in hun beleving een hoog risico heeft op disfunctioneren of veelvuldig verzuim. De grootste nachtmerrie voor een werkgever is zich te binden aan een persoon die na later blijkt (zeer) slecht te functioneren of veelvuldig te verzuimen. De no risk polis speelt hier handig op in.



Detachering

De gemeente kan de uitkeringsgerechtigde detacheren of uitlenen. De persoon is dan in dienst van de gemeente of een re-integratiebedrijf en wordt 'uitgeleend' aan een bedrijf of organisatie. De uitkeringsgerechtigde kan op deze manier werkervaring opdoen.

4.6 Lopende pilots

De regering is sinds 2009 bezig te onderzoeken of mensen met een arbeidsbeperking aan (regulier) werk geholpen kunnen worden. Er is opdracht gegeven om te onderzoeken hoe de kansen van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt vergroot kunnen worden. Het kabinet wilde in pilots ervaring opdoen. De pilots, die gezamenlijk worden aangehaald als de pilots 'werken naar vermogen', richten zich op (1) het realiseren van meer werkplekken bij werkgevers, (2) het stimuleren van de omslag van sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven, (3) het vormgeven van een integrale dienstverlening op de Werkpleinen en (4) het toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat. De pilots duren tot eind 2012.

Resultaten pilots

Bij pilot 1 zijn inmiddels drie tussenrapportages verschenen. In de laatste tussenrapportage geven de onderzoekers aan dat het aannemen van mensen met beperkingen die voortvloeien uit een ziekte of een handicap in belangrijke opzichten nog een leerproces is. Het is voor werkgevers nog niet 'gewoon' om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Verder zijn er nog geen resultaten bekend.

Pilot gemeente Amersfoort

Gemeente Amersfoort deed mee aan de pilot Werken naar vermogen tot eind 2011 en gaat in 2012 verder met de pilot loondispensatie. Amersfoort heeft beschreven wat wel en niet werkte:

Wat werkte wel

- Persoonlijke contacten met werkgevers leggen (gebeurde vanuit Wsp033).
- Specifieke jobhunting: vanuit één bepaalde klant zoeken naar een geschikte werkgever.
- Het lijkt kansrijk om aan te sluiten bij landelijke afspraken met werkgevers. Een voorbeeld daarvan is Locus, een initiatief van Divosa en Cedris. Locus zorgt voor één afspraak tussen landelijke werkgevers, gemeenten en sw-bedrijven uit verschillende regio's.
- Toepassing van Social Return bij gemeentelijke aanbestedingen. Een voorbeeld hiervan is bedrijven bij aanbesteding te vragen 5% van de aanbestedingsom te gebruiken voor het inzetten van uitkeringsgerechtigden.
- Zoeken waar een werkgever gevoelig voor is: de ene werkgever heeft een zwak voor een rouwdouwer, de ander voor iemand met een handicap.
- Persoonlijk contact met de klant is het beginpunt. Het feit dat alle WWB klanten persoonlijk gekend werden, was een groot verschil ten opzichte van de Wajongers, die veelal ondergebracht zijn bij re-integratiebureaus. Het persoonlijke contact maakt dat je zowel de diagnose kunt stellen als de re-integratie kunt doen. Hoe minder personen er tussen zitten, hoe beter het werkt.
- Gemotiveerde klanten. Een werkgever komt eerder in beweging voor iemand die écht aan de slag wil.

Wat werkte niet

- Werkgevers helpen met het vervullen van vacatures en dan verwachten dat zij automatisch bereid zijn uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. Dit bleek te vrijblijvend te zijn.
- Denken dat Wajongers altijd op laag- of ongeschoold werk zijn aangewezen.
- Uitbesteden van re-integratie. De klanten zijn daardoor onvoldoende in beeld bij de gemeente.

4.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

De overgangen tussen onderwijs en arbeidsmarkt en tussen (jeugd)zorg en arbeid blijken soms in de praktijk obstakels voor een soepele toegang tot de arbeidsmarkt. Het is van essentieel belang om de samenhang met andere dossiers als onderwijs en zorg te waarborgen om zo een hogere arbeidsparticipatie te kunnen realiseren¹.

Het kabinet vindt het belangrijk dat alle jongeren zich maximaal voorbereiden op toekomstige arbeidsparticipatie. Een groep jongeren, zeker jongeren uit het speciaal onderwijs, lukt dat echter niet op eigen kracht. Het kabinet wil deze jongeren met de juiste zorg via arbeidsmarktgericht onderwijs naar duurzame en reguliere arbeid leiden. Een directe overgang van school naar de werkgever, zonder tussenkomst van andere partijen, is daarbij het uitgangspunt. Daarom maakt het kabinet werk van het verbeteren van de overgang van school naar werk via meer arbeidsmarktgericht onderwijs. Doel hiervan is het realiseren van een startkwalificatie (HAVO, VWO of MBO-2 diploma) te halen, waardoor kansen op de arbeidsmarkt voor deze jongeren vergroot worden. Ook investeert het kabinet in een betere samenwerking tussen (jeugd)zorg en school.

Zorg en onderwijs veranderen momenteel sterk. De WMO, de Wet op de Jeugdzorg, de AWBZ en ook het Speciaal Onderwijs (passend onderwijs) worden gewijzigd en treffen waarschijnlijk grotendeels dezelfde groepen in de samenleving als de doelgroep in deze notitie. Daarom is een goede 'integrale' samenwerking van belang.

Cultuurhuis

De gemeente opent in het voorjaar 2012 het Cultuurhuis. In dit Cultuurhuis wil de gemeente ontmoeting stimuleren tussen volwassenen die willen leren en een plek bieden waar geleerd kan worden. Het Cultuurhuis faciliteert de burger hierin door het aanbieden van digitale leermogelijkheden. Daarbij is ondersteuning van een ROC docent beschikbaar. Deze opzet kan worden gecombineerd met huiswerkbegeleiding/ondersteuning aan leerlingen in het voortgezet onderwijs. Ook mensen die gebruik willen maken van het staatsexamen kunnen in een dergelijke context worden ondersteund. Werkgevers kunnen hierin een rol spelen door bv. werknemers scholing te laten volgen of door sponsoring.

¹ Hoofdlijnen notitie Wwnv

4.8 Ketenpartners



Omdat een werkgeversdienstverlening lokaal of regionaal opgezet kan worden, is het goed te inventariseren met welke ketenpartners we binnen de gemeente Woudenberg te maken hebben. Het Wsp033 wil graag de spil zijn in een regionale werkgeversbenadering. Ook Amfors ziet hierin echter mogelijkheden voor zichzelf. Hierin ligt een zekere spanning.

Amfors groep

De Amfors groep is het leer-werkbedrijf voor de regio Amersfoort. De Amfors Groep begeleidt mensen bij het overbruggen van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen die zijn geïndiceerd voor de Wsw worden door de Amfors Groep geplaatst. Dat doen ze door hen werkervaring op te laten doen in een van de interne bedrijven of door hen onder begeleiding te plaatsen bij externe ondernemingen. Samen worden de vaardigheden van de mensen ontwikkeld om straks, passend bij de eigen vermogens, volwaardig deel te nemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

UWV WERKbedrijf Amersfoort

Het UWV WERKbedrijf is de eerste instantie waar mensen terecht kunnen wanneer ze werkloos dreigen te raken of al werkloos zijn. Het UWV WERKbedrijf helpt mensen bij het vinden van een baan en ook wanneer mensen voor een uitkering in aanmerking willen komen, moeten ze deze bij het UWV WERKbedrijf aanvragen.

Gemeente Amersfoort

Sociale Zaken van de gemeente Amersfoort is in november 2011 uitgeroepen tot de beste Sociale Dienst van Nederland. De gemeente Amersfoort kwam het beste uit de strijd op het gebied van cijfers van instroom en uitstroom, maar ook op klantgerichtheid, doelmatigheid, innovatie, bedrijfsvoering, rechtmatigheid en duurzaamheid. In de regio vervult Amersfoort een spilfunctie.

Werkgeversservicepunt033

Niet meer langs bij verschillende gemeenten en het UWV Werkbedrijf maar één centraal punt waar werkgevers in de regio Eemland terecht kunnen voor vragen over opleidingen, vacatures, scholing en personeel. Het Werkgeversservicepunt033 (Wsp033) is een gezamenlijk initiatief van het UWV WERKbedrijf regio Amersfoort en de gemeente Amersfoort.

Het Wsp033 werkt intensief samen met werkgevers in de regio en de vertegenwoordigers zoals MKB Midden, de kenniscentra en de Regionale Opleidingscentra (ROC). Het Wsp033 heeft een bestand met alle geregistreerde werkzoekenden uit de regio.

Ondernemersplaza

Ondernemersplaza is een uniek samenwerkingsverband tussen de Kamer van Koophandel Gooi-, Eem- en Flevoland, gemeente Amersfoort, Belastingdienst, Werkgeversservicepunt033, WERKplein Amersfoort, Taskforce Innovatie Regio Utrecht (TFI) en World Trade Center Almere Area (WTCAA). Ondernemers kunnen er snel en makkelijk zaken met andere ondernemers regelen en met organisaties zoals de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst.

4.9 Verslag van interviews

In de onderzoeksfase zijn met verschillende personen (zowel van de gemeente als daarbuiten) gesprekken gevoerd over hun visie op werkgeversdienstverlening.

De verslagen van deze interviews zijn te lezen in bijlage 2.

Hieronder de belangrijkste opmerkingen:

- Klantenbestand moet goed in kaart zijn.
- Persoonlijke benadering van de klant staat voorop.
- Er moet voor de werkgevers een duidelijke en herkenbare contactpersoon zijn als direct aanspreekpunt.

Uit de interviews bleek dat een verschil van inzicht bestaat over het lokaal of regionaal opzetten van een werkgeversdienstverlening.

Hoofdstuk 5 Visie**Doen wat bewezen werkt:
Werken aan werk
Vanuit een persoonlijke relatie**

Werk voor elke uitkeringsgerechtigde staat voorop.
Ieder mens heeft eigen kracht: daar zijn we trots op!

De werkgever
willen we het zo makkelijk mogelijk maken
om een uitkeringsgerechtigde
een plek in zijn bedrijf te gunnen.

**Werken aan werk
Vanuit betrokkenheid en verantwoordelijkheid**

In onze maatschappij staat de eigen verantwoordelijkheid steeds meer centraal. Als gemeente nemen we onze verantwoordelijkheid voor de sociaal zwakkeren en minima. Omgekeerd verwachten we van deze groepen dat ze hun eigen verantwoordelijkheid nemen. De eigen kracht die ieder mens heeft, kan dan optimaal gebruikt worden. Dit heeft vervolgens een positief effect op meerdere terreinen: maatschappelijke en sociale participatie, eigenwaarde, etc.

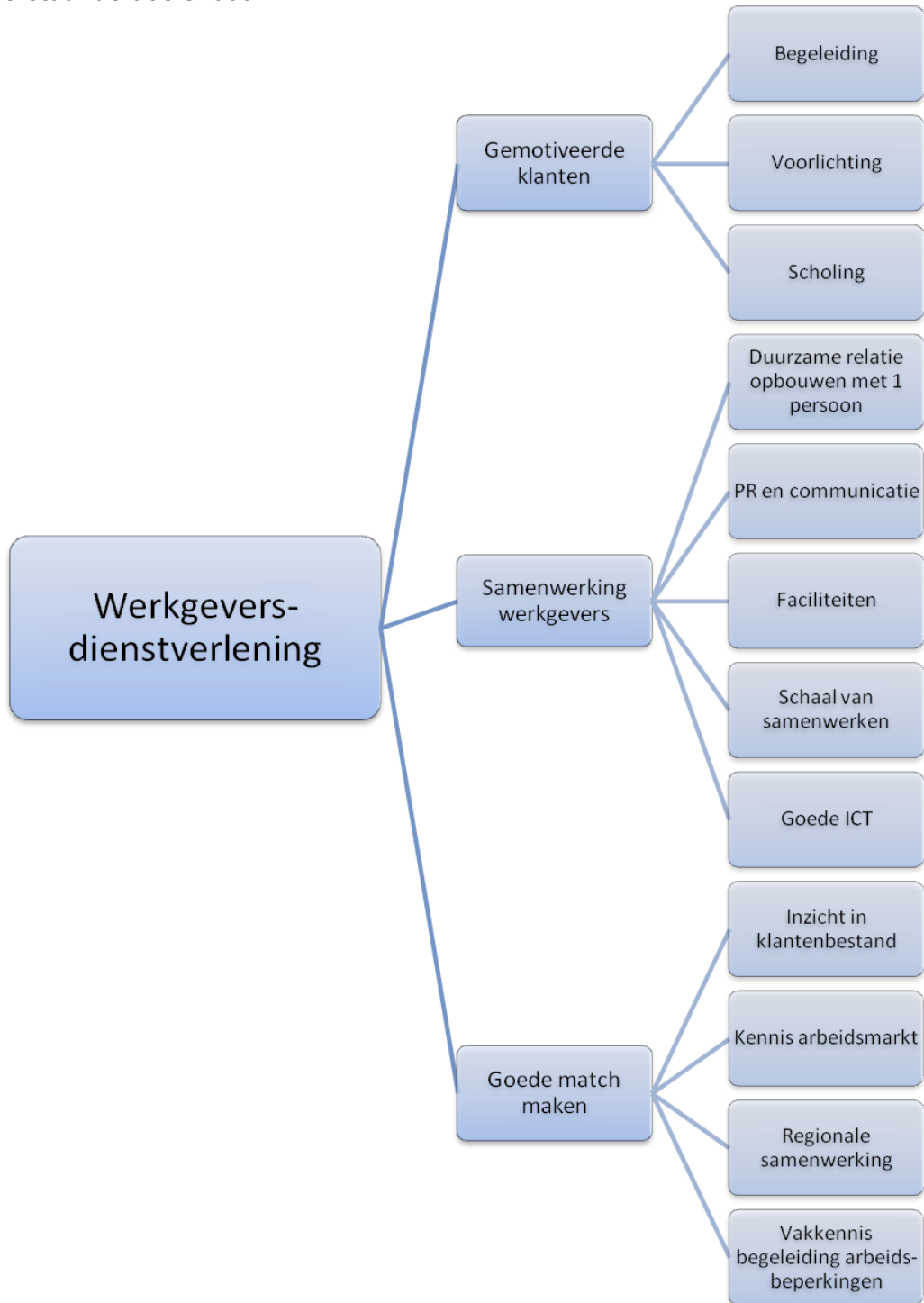
In de toekomstvisie 2015 van de gemeente Woudenberg staan 5 kwaliteitspijlers. Pijler 3, "samen met anderen", schetst de uitgangspunten over betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking:

"Ons uitgangspunt is dat we met elkaar de toekomst van onze gemeente vormgeven. Een pijler voor ons beleid is dat iedereen daaraan vanuit eigen verantwoordelijkheden bijdraagt en daarop is aan te spreken. Wij betrekken daarom inwoners, bedrijfsleven, maatschappelijk middenveld en collega-overheden actief bij de voorbereiding en uitvoering van ons beleid. Onze betrokkenheid bij het welvaren en welzijn van de inwoners en bedrijven van Woudenberg staat hierbij steeds voorop".

De gemeente Woudenberg streeft naar werkgelegenheid voor alle doelgroepen, zo zegt het collegeprogramma. Dit wordt mogelijk bij een gemeenschappelijk gedragen verantwoordelijkheid van ondernemer, uitkeringsgerechtigde en gemeente. De gemeente wil hierin dienstverlenend en faciliterend zijn en streeft naar een win-win situatie voor elke betrokkene. Motto bij dit alles is: "doen wat (bewezen) werkt"!

Hoofdstuk 6 Analyse

De oplossingen om de centrale vraagstelling van deze nota te beantwoorden staan in onderstaande doelenboom:



Het doel van deze nota is het opzetten van een werkgeversdienstverlening. Gemotiveerde klanten, samenwerking en het maken van een goede match leiden daartoe. De rechterkolom van de doelenboom geeft aan welke acties concreet nodig zijn. Deze zullen in het hoofdstuk conclusies en aanbevelingen verder uitgewerkt worden.

6.1 Gemotiveerde klanten

Natuurlijk is het van belang dat de klant (doelgroep in de Wwv) gemotiveerd is om te gaan werken en dan ook werken naar vermogen. Dit houdt in dat de klant moet weten wat er van hem verwacht wordt en dat er begeleiding is om de klant te motiveren en gemotiveerd te houden.

Er is eerder een match tussen werkgever en klant als de klant gemotiveerd voor het werk is en de klant een werkplek heeft die zijn/haar interesse heeft. Er moet gewerkt worden vanuit de mogelijkheden van de klant. Dit houdt voor de gemeente in dat zij moet weten wie hun klanten zijn en hun mogelijkheden moet kennen. Soms betekent dit dat scholing van de klant nodig is. Dit is vooral belangrijk als er geen startkwalificatie is of voor doelgroepen waar scholing leidt tot duurzame uitstroom (bijvoorbeeld alleenstaande ouders).

6.2 Samenwerking werkgevers

Om arbeidsplaatsen te creëren is het belangrijk dat de gemeente de samenwerking met het bedrijfsleven aangaat. Daarbij moet het voor werkgevers duidelijk zijn welke middelen en instrumenten (faciliteiten) er zijn om de werkgevers te verleiden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Voorwaarde voor een goede samenwerking is gelijkwaardigheid en een gedeelde verantwoordelijkheid: dus niet een kant en klaar plan van de gemeente wat de ondernemer op zijn bordje krijgt. Samen optrekken met als doel arbeidskracht voor de ondernemer, werk voor de uitkeringsgerechtigde en een besparing voor de gemeente. Ook de keus welke instrumenten ingezet worden, is een onderwerp dat zich bij uitstek leent voor overleg met werkgevers. Uit alle onderzoeken blijkt dat 1 aanspreekpunt voor de werkgever voorwaarde voor een goede samenwerking is, en dat een duurzame relatie met dit aanspreekpunt van belang is.

De klant als uitgangspunt

De schaal van samenwerking varieert afhankelijk van de doelgroep:

- Groep 1 heeft geen of weinig afstand tot de arbeidsmarkt en kan direct bemiddeld worden. Het Wsp033 kan hierin een rol spelen.
- Groepen 2 en 3 hebben een verdien capaciteit van 20-80% van het wettelijk minimumloon. De afstand tot de arbeidsmarkt is groot. Voor deze mensen zal bemiddeling op maat nodig zijn om werk te vinden.
- Groep 4 heeft in beginsel geen verdien mogelijkheden en is aangewezen op bv. dagbesteding.

De vacature van de werkgever als uitgangspunt

Gezien de grootte van het klantenbestand zal het vaak niet lukken een of meerdere geschikte kandidaten aan te dragen voor een vacature. Dit betekent dat regionale samenwerking met het Wsp033 nodig is voor vacaturevervulling.

6.3 Inzicht klantenbestand (match)

Om een klant te plaatsen, is een juiste match tussen de werkgever (vacature) en de potentiële werknemer van belang. Dus inzicht in het klantenbestand, de soort problematiek van de klant en de mogelijkheid van de begeleiding van de klant op de werkvloer is van groot belang. Dit zijn de mogelijk succes- en/of faalfactoren. Daarnaast is kennis van de (lokale) arbeidsmarkt en inzicht in het bestand door persoonlijke kennis gecombineerd met goed en actueel klantinformatiesysteem van essentieel belang. Voor het vervullen van vacatures is regionale samenwerking nodig: het klantenbestand is te klein om aan de diversiteit van vacatures te kunnen voldoen.

Hoofdstuk 7 Doelstelling

Dit hoofdstuk beschrijft de doelstelling van deze beleidsnota aan de hand van een gewenste situatie in de toekomst. Als het project werkgeversdienstverlening uitgevoerd is moet het volgende bereikt zijn:

Woudenberg juni 2014

Mevrouw S. meldt zich bij het UWV WERKbedrijf te Amersfoort. Haar partner heeft haar verlaten en mevrouw S. is alleen achtergebleven met haar twee minderjarige kinderen. Mevrouw S. heeft geen vermogen en geen inkomsten. Haar ex-partner betaalt slechts € 200,00 alimentatie per maand. Ze vraagt dan ook een uitkering aan op grond van de Wet werken naar vermogen.

Mevrouw S. heeft sinds de geboorte van haar kinderen niet meer gewerkt, ze zou wel graag weer willen werken. Omdat mevrouw S. een lichte vorm van autisme heeft, heeft zij structuur en begeleiding nodig. De aanvraag wordt doorgestuurd naar de gemeente Woudenberg.

De klantmanager van de gemeente Woudenberg beoordeelt de aanvraag van mevrouw S. op rechtmatigheid. Voor wat betreft het gesprek over de doelmatigheid (re-integratie) maakt de klantmanager voor mevrouw S. een afspraak bij de jobcoach. Tijdens het gesprek neemt de jobcoach met mevrouw haar opleiding, werkervaring en gezinssituatie door (is er kinderopvang voor de kinderen?). Ook bespreekt de jobcoach met mevrouw S. haar beperking.

De jobcoach concludeert na het gesprek dat mevrouw S. een gemotiveerde dame is die met goede begeleiding 20 uur per week kan werken. De jobcoach neemt de openstaande vacatures door. Woudenberg is aangesloten bij het Werkgeversservicepunt Amersfoort en heeft daarom de beschikking over alle openstaande vacatures in de regio. Met de landelijke supermarktketen Jumbo zijn zelfs speciale afspraken gemaakt over het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden. Ook in Woudenberg zit een Jumbo. Zij hebben momenteel een vacature openstaan voor 15 uur per week, in de functie van vakkenvuller.

De jobcoach neemt contact op met de bedrijfsleider van Jumbo Woudenberg. Zij kennen elkaar al geruime tijd doordat er meer uitkeringsgerechtigden in dienst zijn bij Jumbo. De jobcoach maakt een afspraak met de bedrijfsleider om samen met mevrouw S. morgenmiddag op gesprek te gaan. De volgende middag hebben de jobcoach, mevrouw S. en de bedrijfsleider van Jumbo supermarkt een positief gesprek. Ze spreken af dat mevrouw S. per 1 juli 2013 begint met haar werk bij Jumbo voor 15 uur per week. De eerste 3 maanden krijgt mevrouw S. een proefplaatsing. Zij zal dus met behoud van uitkering 15 uur per week aan de slag gaan bij Jumbo. Indien mevrouw S. na 3 maanden goed functioneert, krijgt zij een contract voor 15 uur zo is afgesproken. De bedrijfsleider weet van het lichte autisme van mevrouw S. en zal hier rekening mee houden door haar duidelijke opdrachten te geven en structuur in haar werkzaamheden aan te brengen. Daarnaast zal de jobcoach de eerstkomende tijd wekelijks mevrouw S. bezoeken op haar werkplek en contact houden met de bedrijfsleider.

Hoofdstuk 8 Risico's

In de startnotitie van deze beleidsnota² staan de risico's van werkgeversdienstverlening al beschreven:

1. Onvoldoende bereidheid/mogelijkheden bij ondernemers;
2. Niemand kunnen 'leveren' als een ondernemer met een vacature komt;
3. Aansluiting vraag en aanbod;
4. Onbekend budget van het Rijk;
5. Beheer van de werkgeversdienstverlening op lange termijn;
6. Onvoldoende deskundigheid voor het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking.

1. Onvoldoende bereidheid/mogelijkheden bij ondernemers

2012 wordt het jaar van de bezuiniging. De werkloosheid neemt toe. Nederland verkeert officieel in een recessie. De vergrijzing op de arbeidsmarkt is begonnen, maar leidt nog niet tot tekorten in de regio Amersfoort. De eerste prioriteit van de ondernemer is een goed lopend bedrijf. Een werknemer zonder afstand tot de arbeidsmarkt is in eerste instantie aantrekkelijker voor een werkgever. Alleen als een werkgever maatschappelijk verantwoord wil ondernemen, zal hij bereid zijn iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

2. Niemand kunnen 'leveren'

Als een werkgever met een vacature komt, is het vaak lastig 1 of enkele uitkeringsgerechtigden voor te stellen omdat er aan te weinig eisen wordt voldaan. Als dit meerdere keren gebeurt, is de kans groot dat de werkgever afhaakt. Dit kan voorkomen worden door goed regionaal samen te werken en zo over een breder aanbod van kandidaten te kunnen beschikken.



3. Aansluiting vraag en aanbod

Dit sluit aan bij 'risico 2'. Andersom is ook een probleem: als voor de klant geen geschikte werkplek gevonden kan worden.

4. Onbekend budget

Er komt een ontschot re-integratiebudget voor WWB, Wsw en Wajong. Het nieuwe verdeelmodel hiervoor zal naar verwachting in de meicirculaire van 2012 gepresenteerd worden. De kosten van Wsw zullen de eerste jaren zwaar op dit budget drukken zodat er weinig overblijft voor re-integratie van uitkeringsgerechtigden. Van 2010 tot 2015 daalt het re-integratiebudget met zo'n 75%.

² Zie bijlage 1

5. Borgen werkgeversdienstverlening

Het opbouwen van een duurzame relatie met werkgevers vraagt een zorgvuldige inbedding in de organisatie. 1 aanspreekpunt waarbij wisseling zoveel mogelijk vermeden moet worden.

6. Onvoldoende deskundigheid begeleiden arbeidsgehandicapten

Met name Wajongers vragen specifieke vakkennis in de begeleiding. Ervaring leert dat niet elke gemeente die expertise volledig beheerst. Daarom loop je het risico dat alleen de meest kansrijke mensen met een beperking aan het werk worden geholpen en dan blijven de meest ingewikkelde gevallen over.

Dit kan goed opgevangen worden door inkoop van begeleiding bij een gespecialiseerd re-integratiebureau. Het risico daarvan is dat het re-integratiebudget daarvoor niet toereikend is.

Hoofdstuk 9 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we de conclusies weer en ook komen we tot aanbevelingen.

9.1 Conclusies

De vraagstelling van deze notitie is tweeledig: hoe kunnen we samenwerken met werkgevers om uitkeringsgerechtigden te plaatsen (1) en vacatures van ondernemers te vervullen (2).

Plaatsen van uitkeringsgerechtigden

De gemeente richt zich op het plaatsen van uitkeringsgerechtigden met arbeidsmogelijkheden maar met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt (groep 2 en 3). De gemeente kan dit het beste uitvoeren in eigen beheer. Het Wsp033 bemiddelt uitkeringsgerechtigden in groep 1.

Vervullen van vacatures

Voor het vervullen van vacatures is regionale samenwerking met het Wsp033 nodig.

9.2 Aanbevelingen

1. Actueel CV klant

De kracht van onze gemeente met haar lage klantenbestand is dat de klantmanagers hun klanten goed kennen. Om geautomatiseerde selecties te kunnen maken, is het ook noodzakelijk dat het uitkeringssysteem zoveel mogelijk actuele informatie bevat. Goede selecties, aangevuld met persoonlijke kennis, leiden tot zo optimaal mogelijke matches bij een vacature. Niet van alle klanten is momenteel alle noodzakelijke informatie aanwezig voor het bemiddelen naar werk. Het opstellen van een actueel CV van elke klant zien wij als een mogelijkheid om een completer inzicht in elke klant te krijgen.

2. Vast aanspreekpunt

We stellen voor om een vast aanspreekpunt voor werkgevers aan te stellen. Een contactpersoon die goed bereikbaar is, en duidelijk in beeld bij de werkgever. Een contactpersoon in dienst van de gemeente staat het dichtst bij de plaatselijke werkgevers. Hij/zij beschikt over kennis van de lokale arbeidsmarkt, de werkgevers en het arbeidsproces. De contactpersoon heeft coachende en begeleidende vaardigheden en kan de beschikbare re-integratie-instrumenten effectief toepassen. De contactpersoon is helder over de mogelijkheden en beperkingen van de klant. Dit alles is nodig voor een optimale dienstverlening.

3. Overleg met werkgevers

Verder overleg met werkgevers is van groot belang om de dienstverlening verder uit te werken en vorm te geven. De volgende aspecten zijn daarbij belangrijk:

- Denken vanuit partnership;
- Inventariseren welke instrumenten voor werkgevers het meest aantrekkelijk zijn;
- Werkgevers stimuleren om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en de verantwoordelijkheid om mensen aan het werk te helpen samen dragen;
- Door een plaatselijke werkgeversdienstverlening op te zetten voor de groepen 2 en 3, en voor bemiddeling van groep 1 en het vervullen vacatures samen te werken met het Wsp033, is het onmogelijk om slechts met één aanspreekpunt te maken te

hebben. Dit dilemma kan met werkgevers besproken worden. Zij geven aan 1 aanspreekpunt te willen hebben, hoe zien zij dit in relatie tot een dienstverlening die deels plaatselijk, deels regionaal opgezet is;

- Spreek de taal van de ondernemer: wees to the point;
- Inspelen op de voordelen voor de ondernemer om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen: ons kent ons in een klein dorp, op deze manier ondernemen is een goede reclame. Dit kan eventueel verder uitgewerkt worden door bijvoorbeeld een keurmerk, of vermelding in de gemeentegids;

4. Regionale samenwerking

Samenwerken is nodig om vacatures van werkgevers te kunnen vervullen. De uitkeringsgerechtigden in groep 1 (geen afstand tot de arbeidsmarkt) door het Wsp033 laten bemiddelen. Hierover moeten afspraken met het Wsp033 gemaakt worden.

5. Specifieke vakkennis arbeidsgehandicapten

Specifieke vakkennis om (oud-)Wajongers naar de arbeidsmarkt te begeleiden is nodig omdat de medische kant hierin zo belangrijk is. Deze expertise is nu niet aanwezig. Omdat deze kennis sporadisch nodig zal zijn, stellen we voor deze kennis in te kopen.

6. Begeleiding uitkeringsgerechtigden

Intensieve begeleiding voor en na plaatsing is belangrijk. Dit kan door de klantmanager gedaan worden, door de contactpersoon voor bedrijven, maar een andere mogelijkheid is de inzet van zgn. buddy's. Dit zijn vrijwilligers (bv. oud-ondernemers) die laagdrempelig steun kunnen bieden.

7. Communicatie

Een goede en duidelijke communicatie is voor zowel de werkgevers, de klanten en de regio van essentieel belang! Hoe meer bedrijven en werkgevers weten wat er met de nieuwe wet staat te gebeuren, hoe meer draagvlak er kan groeien.

8. Pilots

Het verdient aanbeveling de resultaten van landelijke pilots te volgen om te leren van de resultaten, te weten wat werkt en wat niet werkt.

9. Landelijke bedrijven

Aansluiting zoeken bij contracten tussen landelijke bedrijven, gemeenten en sw-bedrijven om mensen aan werk te helpen.

Bronvermelding

- Collegeprogramma 2011 - 2014
- Toekomstvisie 2015
- Nota economisch beleid Woudenberg, 2007
- Perspectiefnota maatschappelijke ondersteuning 2010-2014
- Verkennende notitie Wet werken naar vermogen (R. Lammers)
- Hoofdlijnennotitie werken naar vermogen (Kabinet)
- Samen Sterk! Samenwerkingsagenda Werklocaties Regio Amersfoort 2030
- Goed benut, goed bestuurd (advies commissie toekomst en transitie sociale werkvoorziening 15 september 2011)
- Factsheet Wajong (UWV oktober 2011)
- Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, stand van zaken pilots Werken naar vermogen (30 november 2011)
- Één regeling, Sprank (14 mei 2010)
- Procesanalyse Raad voor werk en inkomen, publicatie 86813 (november 2011)
- Evaluatie Actieplan jeugdwerkloosheid, 5 september 2011