

## Informatie van De Werkkamer



**voor regionale Werkbedrijven i.o.**

Den Haag, november 2014

## Inhoud

Samenvatting	2
1. Inleiding	5
2. Inrichting en taken Werkbedrijven	6
3. Doelgroep banenafpraak	8
4. Indicatie aantal plaatsen per regio	9
5. Voorzieningen en instrumenten	11
6. Loonwaardebepaling	13
7. Bemiddeling	15
8. Regionaal plan van aanpak (marktbeveiligingsplan)	17
Bijlage 1: Indeling 35 arbeidsmarktregio's	19
Bijlage 2: Samenstelling van De Werkkamer per 1 november 2014	22
Bijlage 3: Nadere (arbeidsmarkt)informatie regio's	23

## Samenvatting

De Werkkamer is in het voorjaar van 2013 in het leven geroepen om op bestuurlijk niveau regelmatig overleg te hebben tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Stichting van de Arbeid.

Met de komst van de Participatiewet en de banenafpraak in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is besloten het overleg in eerste instantie te richten op een goede implementatie hiervan door afspraken te maken en uitgangspunten te formuleren die vertrekpunten kunnen vormen voor samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, werknemers en UWV in de 35 arbeidsmarktregio's. De Werkkamer richt zich dus vooral op de vraag *wat* er in de regio's te doen staat en streeft naar consensus op landelijk niveau.

Daarnaast is er een samenwerkingsverband van publieke uitvoerders in de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris)<sup>1</sup>. De Programmaraad beoogt onder meer<sup>2</sup> een vertaling te maken *hoe* afspraken en uitgangspunten van De Werkkamer geïmplementeerd kunnen worden in de regio (zie [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)). Er wordt zo nodig afgestemd tussen De Werkkamer en de Programmaraad.

In deze nota wordt een overzicht gegeven van de uitgangspunten en adviezen die tot nu toe in De Werkkamer tot stand zijn gekomen. Veel van de uitgangspunten van De Werkkamer zijn of worden vertaald in lagere wetgeving van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW). Voorbeelden zijn de Algemene maatregelen van bestuur inzake de Werkbedrijven en de loonwaardebepaling.

Het werk in De Werkkamer is daarmee niet af. Er moet nog veel gebeuren om de banenafpraak tot een succes te maken. Dit vergt inspanningen van alle betrokken partijen op centraal niveau en in de regio's. In het geactualiseerde werkprogramma (zie [www.vng.nl](http://www.vng.nl) en [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)) is te zien welke onderwerpen en activiteiten De Werkkamer voornemens is de komende tijd nog op te pakken.

Tot op heden heeft De Werkkamer onder meer de volgende uitgangspunten en adviezen afgescheiden die in deze nota verder worden toegelicht.

- *Inrichting regionale Werkbedrijven*  
In januari 2014 heeft De Werkkamer een aantal uitgangspunten voor de Werkbedrijven opgesteld. In de opvatting van De Werkkamer gaat het om een bestuurlijk samenwerkingsverband dat minimaal bestaat uit een vertegenwoordiging van gemeenten, werkgevers en werknemers in de regio waarbij andere stakeholders betrokken kunnen worden. De lead ligt bij de wethouder van de centrumgemeente. Er is geen blauwdruk hoe een regionaal Werkbedrijf eruit zou moeten zien. Aangesloten moet worden bij wat al goed werkt en bij de bestaande samenwerkingsverbanden in de regio's.  
In februari van dit jaar heeft het kabinet een politiek akkoord gesloten waarin afgesproken is de huidige Wajongers onder de verantwoordelijkheid te houden van UWV. Daarmee is het speelveld gewijzigd en ligt het in de rede ook UWV nauw te betrekken bij het bestuurlijk overleg. Inmiddels heeft bovendien het ministerie van SZW lagere

---

<sup>1</sup> Divosa is de Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen. Cedris is de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie.

<sup>2</sup> De Programmaraad richt zich op de implementatie van de Participatiewet in brede zin en op de uitvoering van de SUWI wetgeving.

regelgeving vastgesteld waarin ook UWV een plaats is toebedeeld in het regionaal bestuurlijk overleg. Een ander voorbeeld van de uitgangspunten is dat het Werkbedrijf in de gezamenlijkheid een plan van aanpak maakt (ook wel ‘marktwerkingsplan’ genoemd). Binnen de uitgangspunten van De Werkkamer en de relevante wet- en regelgeving is het verder aan de regio’s hoe ‘zwaar’ of ‘licht’ de samenwerking in een Werkbedrijf wordt ingevuld.

- *Doelgroep banenafspraken*

Afgesproken is dat tot en met het jaar 2016 de focus vooral zal liggen op het plaatsen van Wajongers en mensen op de wachtlijst van de Wsw. De nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking die voorheen onder de Wajong zouden vallen en vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet worden ondergebracht, komt hier ook voor in aanmerking. Vanaf 2017 zal ook de bredere doelgroep die onder de Participatiewet valt in aanmerking kunnen komen voor de werkplekken in het kader van de banenafspraken. Dan blijft wel specifieke aandacht bestaan voor de vraag of de doelgroep van voor 2017 voldoende kansen op plaatsing behoudt.

- *Verdeling doelgroep naar regio’s*

Om de arbeidsmarktregio’s enig houvast te bieden om welke aantallen het gaat, heeft De Werkkamer uitgebreide berekeningen gemaakt voor de komende jaren hoeveel extra banen er per regio beschikbaar moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking om het totaal aantal uit de banenafspraken te behalen. Daarbij is rekening gehouden met de werkgelegenheid in een regio, de werkloosheid en het aantal beschikbare Wajongers met een verdien capaciteit.

- *Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en werknemers*

De Werkkamer heeft een minimum basispakket geformuleerd, waarvan het de bedoeling is dat elke arbeidsmarktregio dit beschikbaar heeft bij plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking. Uit contacten met vier pilotregio’s en ervaringen die zijn opgedaan met andere regio’s blijkt hiervoor veel draagvlak te zijn.

Wel heeft De Werkkamer geconstateerd dat er een aantal essentiële verschillen is in de mogelijkheden van gemeenten en UWV om die voorzieningen en instrumenten aan te bieden. Er zijn belemmeringen om op regionaal niveau een eenduidig aanbod aan werkgevers te doen. De Werkkamer heeft zich recent tot de staatssecretaris van SZW gewend om hier oplossingen voor te realiseren, waarbij gedacht wordt aan het zoveel mogelijk gelijk trekken van de no-riskpolis, de mobiliteitsbonus en de jobcoaching. Ook zal De Werkkamer volgen hoe het budget voor de voorzieningen en instrumenten zich verhoudt tot het realiseren van de banenafspraken.

- *Loonwaardebepaling*

De Werkkamer heeft ter invulling van en in aanvulling op wetgeving uitgangspunten geformuleerd, waaraan een goede loonwaardebepaling zou moeten voldoen. De Werkkamer heeft zich uitgesproken voor één methodiek per arbeidsmarktregio en vindt het wenselijk dat de ingezette methodieken gevalideerd zijn en dat er een vorm van certificering wordt geregeld voor de uitvoering. Dit om te voorkomen dat verschillende loonwaardemethodieken in dezelfde casus verschillende uitkomsten opleveren. Ook vindt De Werkkamer dat het begrip deskundige uitvoering, zoals bepaald in lagere regelgeving, ergens voor moet staan en dat de uitkomst niet zou moeten afhangen van de persoon die de loonwaarde-uitkomst bepaalt. De Werkkamer heeft in samenspraak met het ministerie van SZW Blik op Werk verzocht de validering uit te werken en op korte

termijn te realiseren en te adviseren op welke wijze de certificering door een aanbieder van een loonwaardemethodiek geborgd kan worden.

- *Bemiddeling*

De Werkkamer heeft algemene uitgangspunten geformuleerd waarmee een succesvol proces van bemiddeling wordt geborgd. Daarbij gaat het om het inzichtelijk maken van het aanbod van arbeid, het inzichtelijk maken van de vraag naar arbeid, de bemiddeling zelf en het beschikbare basispakket van voorzieningen en instrumenten.

Samen met de Programmaraad verkent De Werkkamer op welke wijze het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens zo inzichtelijk mogelijk gemaakt en ontsloten kan worden voor werkgevers, intermediairs en uitvoerders.

- *Plan van aanpak in de regio*

Elk Werkbedrijf moet een plan van aanpak opstellen. Daarbij gaat het vooral om een analyse van de plaatsingsmogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking in de regio, het formuleren van gezamenlijke doelstellingen zoals het aantal extra te plaatsen mensen en de wijze waarop deze doelstellingen kunnen worden gerealiseerd. Tevens zal dit plan van aanpak bepalingen moeten bevatten over het functioneren van het Werkbedrijf zelf, zoals de bestuurlijke samenstelling en de wijze waarop overleg plaatsvindt.

## 1. Inleiding

Dit document van De Werkkamer heeft de volgende doelen:

- een toelichting geven op wat De Werkkamer is en doet;
- een overzicht bieden van de uitgebrachte adviezen en uitgangspunten;
- een toelichting geven op wat de stand van zaken is en wat nuttig is voor de regio's om rekening mee te houden.

### *Het overleg in De Werkkamer*

Op 14 maart 2013 hebben sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid (StvdA) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) 'De Werkkamer' opgericht. Met het instellen van De Werkkamer is beoogd het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren. Daarbij gaat het er vooral om de verbinding te leggen tussen landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid. Met de komst van de Participatiewet, de wijzigingen in de Wajong en de Wsw en de afspraak in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking hebben de StvdA en de VNG besloten in eerste instantie de activiteiten van De Werkkamer te richten op het bevorderen van een intensievere samenwerking in de 35 arbeidsmarktregio's tussen gemeenten en sociale partners. Dit is vooral van belang om in de marktsector uiteindelijk 100.000 mensen en bij de overheid 25.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen op zogenaamde 'garantiebanen'.

De banenafpraak is voor de Participatiewet van groot belang omdat deze wet pas echt kan slagen als er banen beschikbaar komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Tegelijkertijd is de Participatiewet van belang voor de banenafpraak omdat in de Participatiewet onder meer de kaders zijn vastgelegd waarbinnen gemeenten voorzieningen verstrekken en faciliteiten bieden aan werkgevers en werkzoekenden.

In De Werkkamer werken VNG (gemeenten) en Stichting van de Arbeid (sociale partners) voor de korte termijn aan consensus over de wijze waarop zowel de doelstellingen van de Participatiewet en de bijbehorende opdracht voor gemeenten als de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord kunnen worden gerealiseerd. Als op landelijk niveau gedeelde uitgangspunten kunnen worden gevonden, draagt dat bij aan regionaal overleg. De Werkkamer richt zich met name op de gezamenlijke uitgangspunten. De vertaling daarvan in het publieke domein wordt vooral door de Programmaraad<sup>3</sup> vormgegeven.

### *Adviezen en uitgangspunten*

In De Werkkamer zijn de afgelopen maanden onder meer afspraken gemaakt over de doelgroep voor de banenafpraak en zijn indicatieve berekeningen gemaakt per regio voor het aantal plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking dat in de komende jaren nodig is om de uiteindelijke 125.000 banen te kunnen realiseren. Ook is er een vergelijking gemaakt tussen de instrumenten waarover gemeenten respectievelijk UWV beschikken en er wordt gepoogd deze zoveel mogelijk gelijk te trekken. Voor de loonwaardebepaling zijn er voorwaarden opgesteld waaraan deze moet voldoen om te bewerkstelligen dat ongeacht de methodiek en ongeacht de deskundige die deze toepast, de uitkomst vergelijkbaar is. Ook is gekeken hoe een Werkbedrijf in de regio eruit zou moeten zien en welke afspraken in Werkbedrijven minimaal zouden moeten worden gemaakt.

De Werkkamer heeft bij het laatste vooral gekeken naar wat er al in een aantal regio's gebeurt, de zogenaamde pilotregio's. Ook de van input uit andere regio's heeft De Werkkamer

---

<sup>3</sup> Zie [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

dankbaar gebruik gemaakt. Op 2 juli jl. heeft De Werkkamer een goed bezochte landelijke werkconferentie georganiseerd waar vrijwel alle 35 arbeidsmarktregio's werden vertegenwoordigd door gemeenten, UWV, werkgevers en werknemersvertegenwoordigers (PM: zie voor het verslag de websites van Stichting van de Arbeid en de VNG).

### *Stand van zaken*

In alle arbeidsmarktregio's wordt op dit moment hard gewerkt aan het vormgeven van regionale Werkbedrijven. De Werkkamer heeft hier de afgelopen tijd verschillende adviezen over uitgebracht. Om partners in de regio te ondersteunen bij het vormgeven van die regionale samenwerking biedt deze notitie een toelichting op de gemaakte afspraken, de uitgangspunten en voorstellen van De Werkkamer. Het is de bedoeling dat in de regio's handen en voeten hieraan kan worden gegeven en stappen kunnen worden gezet.

Daarbij moet worden opgemerkt dat de werkzaamheden van De Werkkamer nog niet zijn afgerond. In de komende maanden zullen sommige onderdelen verder moeten worden uitgewerkt en worden geïmplementeerd. Verder zal De Werkkamer zich ook op andere thema's gaan richten, zoals beoogd is bij de oprichtingsverklaring. Voor meer informatie over de geagendeerde thema's en planning wordt verwezen naar de websites van de Stichting van de Arbeid en de VNG (PM: zie proceskalender / werkagenda 2015 op de websites van de Stichting van de Arbeid en de VNG).

## **2. Inrichting en taken Werkbedrijven**

De vorming van 35 regionale Werkbedrijven heeft een verankering gekregen in de wet. De regionale Werkbedrijven sluiten aan op de al bestaande indeling van de 35 regionale arbeidsmarktregio's<sup>4</sup> en de al bestaande infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten. In de Wet SUWI is een bepaling opgenomen op grond waarvan nadere regels worden gesteld over de vorm van samenwerking in de Werkbedrijven. Deze zijn neergelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur.

### *Inrichting*

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat het Werkbedrijf in ieder geval een regionaal bestuurlijk samenwerkingsverband is van gemeenten, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Gemeenten hebben de lead bij de werkbedrijven met een zware vertegenwoordiging van werkgevers en vakbonden in het bestuur. De wethouder (veelal van de centrumgemeente) van de arbeidsmarktregio is voorzitter van het samenwerkingsverband. Gelet op de prominente rol die UWV blijft spelen voor onder meer de huidige Wajongpopulatie ligt een nauwe betrokkenheid van UWV in het bestuurlijk overleg voor de hand<sup>5</sup>. Verder kan ervoor worden gekozen actoren zoals SW-bedrijven, private partijen, cliëntenorganisaties en relevante onderwijsinstellingen bij het Werkbedrijf te betrekken, bijvoorbeeld in de rol van adviseur. In de praktijk worden nu al veel varianten waargenomen. Zo kan er ook sprake zijn van een groeimodel of van een reeds bestaand samenwerkingsverband.

Er bestaat geen blauwdruk voor een Werkbedrijf en De Werkkamer is ook niet van plan een blauwdruk te maken. Uitgangspunt is onder meer dat op een praktische en werkbare wijze zonder onnodige bureaucratie invulling wordt gegeven aan een Werkbedrijf.

---

<sup>4</sup> Zie bijlage 1 voor de indeling van de 35 arbeidsmarktregio's.

<sup>5</sup> In een besluit van 4 september 2014 (Staatsblad 2014-366) geeft SZW aan dat UWV eveneens deel uit maakt van het bestuurlijk overleg in een Werkbedrijf.

Regionale arbeidsmarktproblemen vragen om regionale oplossingen. Landelijke partijen hanteren het uitgangspunt dat de arbeidsmarkt in de regio zijn eigen kenmerken heeft en dat er samenwerkingstradities bestaan die onderling kunnen verschillen. Binnen de wettelijke kaders worden 35 Werkbedrijven opgezet door in regionaal verband zoveel mogelijk voort te bouwen op wat regionaal aanwezig is en goed werkt. Van belang is onder andere dat op verschillende niveaus en in verschillend tempo al samenwerkingsverbanden tot stand komen of zijn gekomen. Ook is van belang verbinding te leggen met de al langer lopende initiatieven rondom de gezamenlijke werkgeversdienstverlening (bijvoorbeeld werkgeversservicepunten van gemeenten, UWV en private partijen). De inrichting van de Werkbedrijven sluit dus zoveel mogelijk aan op al bestaande structuren in de arbeidsmarktregio voor zover die effectief zijn en voldoen aan de wensen van partijen.

### **Governance**

De Werkkamer is van mening dat binnen een Werkbedrijf wederzijds commitment de basis moet zijn voor samenwerking. Het gaat om het realiseren van gezamenlijk gedragen doelstellingen waaraan werkgevers, vakbonden, gemeenten en UWV ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid een bijdrage kunnen leveren. Het is wenselijk dit commitment en draagvlak op regionaal niveau te vertalen in afspraken over de wijze waarop bestuurlijk wordt samengewerkt. De Werkkamer denkt daarbij aan afspraken over:

- de samenstelling van het bestuur, de regeling van het voorzitterschap en de taken en verantwoordelijkheden van de overige betrokkenen;
- de wijze waarop het voorzitterschap namens de colleges van burgemeester en wethouders in de regio wordt verzorgd;
- de wijze waarop de regionale uitvoering van de gemaakte afspraken wordt geregeld (onder meer door de afzonderlijke gemeenten in de regio) en de wijze waarop wordt aangesloten bij de bestaande regionale samenwerking;
- de wijze waarop en door welke partijen het Werkbedrijf wordt gefaciliteerd.

### **Taken**

Het Werkbedrijf heeft vooral de rol van aanjagen, elkaar aanspreken op en het monitoren van de voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken (vastgelegd in een marktbeperkingsplan) en het ervoor zorg dragen dat de afspraken gerealiseerd worden. De taak van het Werkbedrijf is om aan de hand van het regionale marktbeperkingsplan te bewerkstelligen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd. Er is pas sprake van een Werkbedrijf als een regionaal plan van aanpak (marktbeperkingsplan) inclusief samenwerkingsafspraken tot stand is gekomen. De uiteindelijke uitvoering van een regionaal plan van aanpak (marktbeperkingsplan) gebeurt onder regie van het Werkbedrijf door gemeenten, UWV en SW-bedrijven, maar kan ook worden ingekocht op de private markt. Aangesloten wordt bij bestaande instituties en best practices (zie verder paragraaf *Regionaal plan van aanpak*).

De 35 arbeidsmarktregio's krijgen dus de opdracht om een Werkbedrijf in te richten zoveel mogelijk aansluitend bij bestaande en goed werkende regionale initiatieven. Beoogd zijn duidelijke afspraken tussen partijen. Doel is dat de Werkbedrijven in 2015 operationeel zijn.

### **Contactpersonen**

Door gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties worden personen voorgedragen die in de regio als contactpersoon fungeren en die de coördinerende rol op zich nemen. Ook UWV en de SW-bedrijven hebben contactpersonen voorgedragen. De Werkkamer gaat ervan uit dat hiermee vooral in de regio's waar de samenwerking nog niet helemaal tot stand is gekomen de oprichting van Werkbedrijven wordt bevorderd. Het overzicht met contactpersonen



zal binnenkort gepubliceerd worden op de websites van de VNG en de Stichting van de Arbeid.

De Werkkamer meent dat het wenselijk is dat ook de cliëntenraden in elke regio één aanspreekpunt hebben. Op deze wijze is input vanuit de cliënten effectiever te realiseren.

### **3. Doelgroep banenafspraken**

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat er uiteindelijk 100.000 mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector aan een baan geholpen zullen worden, in het bijzonder Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst. Aanvullend is door de overheid toegezegd dat er in de overheidssector 25.000 banen bij komen. In het Wetsvoorstel banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is de banenafspraken uit het Sociaal Akkoord vastgelegd. Deze wet regelt op welke wijze het aantal gerealiseerde extra banen wordt gemeten. Ook is er een quotumregeling vastgelegd in deze wet. Indien de doelstelling van de banenafspraken in enig jaar niet wordt gehaald, betalen werkgevers een heffing voor niet vervulde plekken. Het quotum wordt pas geactiveerd als het aantal banen uit de banenafspraken niet wordt gerealiseerd. Dit gebeurt niet eerder dan na overleg met gemeenten en sociale partners.

De volgende categorieën vallen onder de banenafspraken:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie<sup>6</sup>.
3. Wajongers met arbeidsvermogen.

#### ***Prioriteit eerste jaren***

Gemeenten en sociale partners hebben in De Werkkamer afgesproken dat mensen met een Wsw-indicatie (groep 2) en Wajongers (groep 3) de eerste jaren (2015 en 2016) prioriteit hebben voor de plaatsing op deze extra banen. Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafspraken op het moment dat ze aan de slag gaan bij reguliere werkgevers (zie ook de paragrafen *Monitoring aantal banen* en *Detacheringen* hieronder).

#### ***Doelgroepenregister UWV***

UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep voor de extra banen behoort. UWV zorgt voor een doelgroepenregister 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 kunnen dit register raadplegen. Ook de werkgevers kunnen UWV vragen of een potentiële werknemer tot de doelgroep behoort.

De gemeente selecteert de mensen voor wie zij loonkostensubsidie wil inzetten en UWV doet dat voor de Wajongpopulatie. Mensen kunnen hier ook zelf bij de gemeente of UWV om vragen. Als iemand tot de doelgroep van de banenafspraken behoort, bepaalt de gemeente of UWV vervolgens of, en zo ja, welke ondersteuning iemand verder nodig heeft.

#### ***Verskil banenafspraken en quotumregeling***

Het verschil tussen de banenafspraken uit het Sociaal Akkoord en de quotumregeling is dat de banenafspraken een macroafspraken is en bij de quotumregeling wordt gekeken naar de indivi-

---

<sup>6</sup> Aangezien niet alle mensen met een Wsw-indicatie in 2015 nog traceerbaar zullen zijn, is het volgens De Werkkamer gewenst dat deze mensen in het doelgroepenregister van UWV worden opgenomen.

dule werkgevers. Bij de banenafpraak wordt gekeken of het aantal extra banen is gerealiseerd. Alle werkgevers kunnen zorgen voor de extra banen, ook werkgevers met minder dan 25 werknemers. Bij de quotumregeling wordt per individuele werkgever met meer dan 25 werknemers gekeken of deze voldoende mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft.

### *Monitoring aantal banen*

In 2014 is er een nulmeting die als peildatum 1 januari 2013 heeft. Het aantal banen wordt jaarlijks gemonitord. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het om het aantal extra gerealiseerde banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. UWV gaat bijhouden hoeveel extra banen er voor de doelgroep zijn gekomen. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie.

Intentie van de banenafpraak is dat het om betekenisvolle arbeidsrelaties gaat. Het is niet de bedoeling dat dienstbetrekkingen of detacheringen van een paar uur per week meetellen als een volledige baan. Dan wordt immers het doel, mensen naar vermogen laten participeren, niet bereikt. In een nog te verschijnen uitvoeringsregeling van het ministerie van SZW wordt dit nader gedefinieerd. Als één baan wordt daarin geteld het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werkt. Op basis van de beschikbare gegevens wordt het gemiddeld aantal verloonde uren van iemand uit de doelgroep vastgesteld op 1.305 verloonde uren op jaarbasis (25 uur per week / 5 dagen x 261 dagen). Voor één maand komt dit neer op 109 verloonde uren (1.305 uur per jaar / 12 maanden). Kleinere banen tellen dan naar evenredigheid van het aantal uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten of detacheringen dan (getelde) banen. Als mocht blijken uit metingen dat het gemiddelde aantal gewerkte uren door personen uit de doelgroep substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, dan kan de norm van 25 uur nog wijzigen.

### *Detacheringen*

De Werkkamer heeft in overleg met betrokken partijen en het ministerie van SZW een oplossing gevonden om inleenconstructies (uitzendingen en detacheringen) mee te tellen bij de inlenende werkgever. Afgesproken is dat uitgeleende Wajongers, Wsw-detacheringen en (in de toekomst) ook de Participatiewetdoelgroep door UWV niet worden meegeteld bij hun formele werkgever (de uitlenende werkgever) en dus ook niet bij de sector waartoe deze werkgever behoort. Voor de meting van het aantal gerealiseerde banen zal jaarlijks een eventuele correctie plaatsvinden. Dit heeft onder meer te maken met detacheringen vanuit beschut werk naar een reguliere werkgever. De beschutte werkplek moet namelijk weer worden ingevuld, waardoor meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen in plaats van 'verplaatst'. Dit wordt macro gemeten, waarbij het er om gaat dat het totaal aantal detacheringen vanuit SW-bedrijven minimaal overeenkomt met het aantal nieuwe beschutte werkplekken bij gemeenten.

## **4. Indicatie aantal plaatsen per regio**

De Werkkamer is nagegaan hoeveel mensen met een arbeidsbeperking extra zouden moeten worden geplaatst om op koers te blijven om uiteindelijk in totaal 125.000 banen te realiseren. Als hoofdcriterium is uitgegaan van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's. Dit is vervolgens gecorrigeerd voor het aantal Wajongers en de werkloosheid in de regio. Naarmate er meer Wajongers met een verdien capaciteit aanwezig zijn in een regio is de kans groter dat

er geschikte kandidaten zijn (positief effect). Naarmate de werkloosheid in de regio hoger is, zal het moeilijker zijn mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen (negatief effect).

Volgens de uitgangspunten van De Werkkamer wordt er een knip tussen 2016 en 2017 gemaakt met betrekking tot de doelgroep (eerste jaren prioriteit Wajongers<sup>7</sup> en Wsw-ers op de wachtlijst). De verdeling met betrekking tot de doelgroep naar de regio's tot en met het jaar 2016 ziet er als volgt uit:

*Verdeling banenafpraak naar regio voor de jaren 2014 tot en met 2016*

		marktsector	overheid
1	Groningen	535	400
2	Friesland	450	280
3	Drenthe	195	85
4	IJsselvechtstreek	365	140
5	Twente	515	275
6	Stedenvierkant	510	340
7	Midden-Gelderland	315	240
8	Food Valley	255	155
9	Zuid-Gelderland	250	55
10	Achterhoek	210	60
11	Rivierenland	180	70
12	Flevoland	250	150
13	Gooi- en Vechtstreek	175	55
14	Midden-Utrecht	835	310
15	Oost-Utrecht	285	85
16	Noord-Holland-Noord	445	130
17	Zuid-Kennemerland	280	160
18	Zaanstreek-Waterland	195	45
19	Groot-Amsterdam	1.405	360
20	Holland Rijnland	400	220
21	Midden-Holland	175	75
22	Haaglanden	695	685
23	Zoetermeer	205	60
24	Rijnmond	1.130	645
25	Drechtsteden	220	110
26	Gorinchem	120	25
27	Zeeland	290	150
28	West-Brabant	570	145
29	Helmond-De Peel	180	70
30	Midden-Brabant	380	50
31	Noordoost-Brabant	545	280
32	Zuidoost-Brabant	535	145
33	Noord-Limburg	250	105
34	Midden-Limburg	185	45
35	Zuid-Limburg	470	295
	Totaal	14.000	6.500

<sup>7</sup> Het betreffen hier ook jongeren die vanaf 2015 instromen in de Participatiewet, die tot 2015 onder de Wajong zouden zijn gevallen.

## 5. Voorzieningen en instrumenten

Formeel geeft de Participatiewet gemeenten beleidsvrijheid om maatwerk te bieden. De beleidsvrijheid en de verantwoordelijkheid van gemeenten nemen niet weg dat regionale samenwerking nodig is om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op de extra banen bij werkgevers. Werkgevers willen en kunnen niet met iedere afzonderlijke gemeente zaken doen. In het regionale Werkbedrijf maken partijen afspraken over de manier waarop de regio mensen met een arbeidsbeperking bemiddelt naar de extra banen. In elke regio zal onder regie van het Werkbedrijf een aantal functionaliteiten worden aangeboden. Het gaat daarbij om activiteiten als dienstverlening aan werkgevers, het zorg dragen voor een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen), de inzet van de no-riskpolis en het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan organiseert.

### *Minimum basispakket*

De Werkkamer acht het van belang dat elke regio daarbij minimaal de volgende faciliteiten zou moeten organiseren:

- het beperken van risico's: no-riskpolis (bij ziekte);
- een loonwaardesystematiek binnen landelijk vastgestelde kaders (een loonkostensubsidie is de uitkomst daarvan);
- jobcoach-voorziening;
- mogelijkheden tot proefplaatsing;
- begeleiding naar en tijdens werk;
- groepsdetachering;
- beschut werk;
- het regelen van expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en job carving;
- werkplekaanpassingen;
- afspraken voor het geval de geplaatste werknemer verhuist.

Faciliteiten en voorzieningen zijn dynamisch en moeten tijdens de plaatsing indien nodig kunnen worden aangepast. Onmisbaar voor een werkend basispakket is een eenduidige en uniforme procedure voor aanvraag en afhandeling. Een basispakket beoogt niet uit te sluiten dat er nog andere vormen voor goede werkende faciliteiten bestaan of kunnen ontstaan. Deze zouden echter niet ten koste van de onderdelen van het basispakket moeten gaan.

### *Zoveel mogelijk gelijke voorzieningen UWV en gemeenten*

Aangezien de huidige Wajongers onder de hoede van UWV blijven, heeft De Werkkamer in samenspraak met gemeenten en UWV de verschillen tussen voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Wajong respectievelijk de Participatiewet vallen, onderzocht. De Werkkamer acht het van belang dat het speelveld voor de verschillende doelgroepen van de banenafpraak zo veel mogelijk gelijk is. Het is de ambitie om in alle arbeidsmarktregio's te komen tot een eenvoudig en eenduidig aanbod voor werkgevers waarbij het 'uitkeringsetiket' van een kandidaat zo min mogelijk een rol speelt voor werkgevers. De Werkkamer heeft geconstateerd dat UWV en gemeenten bezig zijn om in onderling overleg de instrumenten en voorzieningen te harmoniseren voor zover dit past binnen de mogelijkheden van bestaande wet- en regelgeving. Met betrekking tot een aantal cruciale voorzieningen is echter de medewerking van de wetgever noodzakelijk. In dat verband heeft De Werkkamer

de staatssecretaris verzocht medewerking te verlenen om een aantal knelpunten weg te nemen, te weten met betrekking tot de no-riskpolis, de mobiliteitsbonus en de jobcoach.

### *No-riskpolis*

Voor werkgevers is een goede no-riskpolis van groot belang. De no-riskpolis van UWV voor Wajongers wordt door De Werkkamer gezien als een instrument dat extra risico's voor werkgevers met betrekking tot ziekteverzuim op een adequate wijze wegneemt. Het gaat daarbij zowel om de polisvoorwaarden (goede dekking qua aard en duur) als de wijze waarop het administratief proces is vormgegeven (ontzorging van werkgevers). Voor gemeenten is een vergelijkbare polis in theorie mogelijk maar in de praktijk moeilijk realiseerbaar. Vanuit het oogpunt van optimale werkgeversdienstverlening heeft het volgens De Werkkamer de voorkeur om de doelgroep voor de bestaande no-riskpolis van UWV te verbreden naar de gehele doelgroep van de banenafpraak en de doelgroep voor beschut werk. De extra middelen die voor no-risk voor gemeenten beschikbaar zijn, zouden dan worden overgeheveld naar UWV.

### *Mobiliteitsbonus*

Vanuit het perspectief van een werkgever leiden loonkostensubsidie (gemeentelijke doelgroep) en loondispensatie (Wajong) langs verschillende wegen tot dezelfde uitkomst: een werkgever betaalt naar loonwaarde. De netto loonkosten voor een werkgever zijn vergelijkbaar onder de voorwaarde dat er geen rekening wordt gehouden met de toepassing van de mobiliteitsbonus voor de Wajongdoelgroep. In deze mobiliteitsbonus zit een tweede ongelijkheid. Door deze premiekorting kan het voor werkgevers financieel aantrekkelijker zijn om een Wajonger aan te nemen. Daarom heeft De Werkkamer het verzoek bij de staatssecretaris neergelegd om de doelgroep van de mobiliteitsbonus te verbreden naar de gehele doelgroep van de banenafpraak.

### *Jobcoaching*

Voor werkgevers kunnen er verder verschillen gaan ontstaan in vooral duur en intensiteit van jobcoaching die zij voor hun werknemers van respectievelijk gemeenten en UWV kunnen ontvangen. UWV heeft hierbij een wettelijke taak en heeft daarvoor ook beleidsregels opgesteld. Voor gemeenten is dit niet altijd te realiseren. Belangrijkste issue is de wens van werkgevers om maximaal één jobcoach per werkgever te organiseren. UWV en gemeenten proberen dit zoveel mogelijk te harmoniseren binnen de wettelijke en financiële mogelijkheden. De Werkkamer heeft de staatssecretaris verzocht om in overleg met UWV en VNG de eventueel nodige aanpassingen om dit – binnen de huidige financiële kaders - voor werkgevers eenduidig te maken, te faciliteren.

De Werkkamer beseft dat het verzoek om voorzieningen te uniformeren op gespannen voet kan staan met het uitgangspunt van decentralisatie waaraan gemeenten hechten. Naar de mening van de geledingen in De Werkkamer weegt in dit geval het belang van goede en eenduidige werkgeversdienstverlening echter zwaarder.

Momenteel wacht De Werkkamer de reactie van de staatssecretaris eerst af. Wel wordt onderzocht of wetswijziging noodzakelijk is. In het geval dit niet voor 1 januari 2015 te realiseren is, zal De Werkkamer naar mogelijke oplossingen zoeken voor de regio's om de periode tot de wetswijziging te overbruggen.

## 6. Loonwaardebepaling

De Werkkamer heeft zich gebogen over gezamenlijke uitgangspunten voor een goede loonwaardebepaling. De Werkkamer wil bevorderen dat partijen betrokken bij de regionale Werkbedrijven een keuze maken voor een methodiek en werkwijze die kan rekenen op steun van zowel sociale partners als gemeenten en UWV.

### *Uitgangspunten voor een goede loonwaardebepaling*

De Werkkamer acht het van belang dat de loonwaardebepaling (LWB) minimaal aan de volgende uitgangspunten voldoet.

- *De loonwaardebepaling heeft in ieder geval betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid).*  
De loonwaarde betreft het prestatieniveau van de betrokkene die wordt geplaatst. Eventuele begeleidingskosten vallen hier niet onder.
- *Transparantie en objectiviteit.*  
Een betrouwbare loonwaardebepaling methode is onafhankelijk van tijd en voor zover mogelijk van de beoordelaar. De uitkomsten tussen de verschillende methoden toegepast op eenzelfde casus moeten gelijk zijn.
- *De methode van loonwaardebepaling dient gevalideerd te zijn.*  
Op dit moment is er geen breed gedragen methode van validering en verder is er nog geen sprake van over de hele linie gevalideerde loonwaardemethodieken<sup>8</sup>. De Werkkamer heeft de Stichting Blik op Werk als onafhankelijke en deskundige partij gevraagd hiervoor voorstellen te doen en in samenspraak met stakeholders en aanbieders te komen tot een spoedige validering van alle methodieken die dat wensen.<sup>9</sup> Een regio doet er goed aan te bevorderen dat een beoogde loonwaardemethodiek door de aanbieder zo spoedig mogelijk voor validering aan Blik op Werk wordt voorgelegd.
- *Deskundige en professionele uitvoering door gecertificeerde uitvoerders.*  
De Werkkamer meent dat ‘uitvoering door een deskundige’ zoals beschreven in de lagere regelgeving in de praktijk ergens voor moet staan. De personen die de loonwaardebepaling uitvoeren, moeten voldoen aan bepaalde professionele eisen. Degenen die de LWB uitvoeren moeten getraind en gekwalificeerd zijn om te werken met één of meerdere gevalideerde loonwaardemethodieken. Hiermee is overigens niet bedoeld dat er sprake moet zijn van uitvoering door arbeidsdeskundigen, ook andere professionals kunnen zich kwalificeren tot deskundige. Certificering zoals De Werkkamer deze voorstaat, geschiedt door de aanbieders zelf en niet door een onafhankelijk instituut. De Werkkamer heeft de Stichting Blik op Werk gevraagd hiervoor zo spoedig mogelijk voorstellen te doen (zie paragraaf *Validering en certificering* hieronder).
- *De loonwaardebepaling is toegankelijk/uitlegbaar en vindt plaats op de werkplek.*  
Er moet sprake zijn van een methodiek met duidelijke rekenregels die aansluit op de dagelijkse praktijk van de werkgever en de werknemer. De loonwaardebepaling moet geen drempel opwerpen om iemand snel te plaatsen.
- *Eén LWB systematiek per arbeidsmarktregio.*  
Per arbeidsmarktregio (Werkbedrijf) zal één methodiek worden ingezet om de loonwaarde te bepalen. De keuze voor het systeem is aan de regio zelf.
- *Bij verhuizing geen andere loonwaarde.*

---

<sup>8</sup> Er is overigens al wel veel werk verzet door het Arbeidskundig Kennis Centrum (AKC) en enkele aanbieders om te komen tot een zogeheten Gouden Standaard, en validering van methodieken. Blik op Werk zal voortbouwen op het reeds uitgevoerde werk van AKC.

<sup>9</sup> Zie daarvoor ook de lijst met vraag en antwoorden over loonwaardebepaling elders op de website.

Indien de werknemer verhuist naar een andere regio maar binnen dezelfde functie en bij dezelfde werkgever werkzaam blijft, ‘verhuist’ de vastgestelde loonwaarde van de werknemer mee. Er hoeft dan geen nieuwe loonwaarde te worden vastgesteld. Dit is ook zo geregeld in artikel 10d, lid 8 van de Participatiewet.

- *Geen onnodige regeldruk bij herhaling loonwaardebepaling.*

In overleg tussen werkgever en gemeenten / UWV en met instemming van de werknemer, kan in specifieke gevallen worden besloten om herbepaling van de loonwaarde zonder gesprek op de werkvloer vast te stellen. Gedacht wordt aan situaties waarin de loonwaarde al enkele jaren onveranderd is, waarbij de deskundige geen aanleiding ziet om een gesprek op de werkvloer te hebben en ook anderen (werknemers) geen behoefte hebben aan een dergelijk gesprek op de werkvloer. Instemming van de werknemer is een belangrijke voorwaarde. Uiteraard blijft jaarlijkse communicatie wel wenselijk.

Ook het kabinet acht het van belang dat de loonwaardebepaling aan bepaalde landelijke uitgangspunten voldoet en heeft deze in een nog te verschijnen besluit vastgelegd. Eén van de uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld. Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. De loonwaardevaststelling moet tot slot in ieder geval plaatsvinden op basis van een beschreven methode, zodat voor een ieder transparant is hoe tot een loonwaarde wordt gekomen. In de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet wordt aangegeven welke bestanddelen (kwaliteit, tempo, inzetbaarheid) bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden betrokken, de functie waartegen de prestaties van de betrokken (potentiële) werknemer moeten worden afgezet en de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend. Het is daarbij de bedoeling dat deze lagere regels een tijdelijk karakter hebben totdat de afspraken in regionaal verband over de minimumeisen, zoals De Werkkamer die voor ogen heeft, tot stand zijn gekomen. Daarbij wordt bedoeld op een door Blik op Werk gevalideerde loonwaardebepalingsmethodiek, waarbij tevens gekeken wordt of de uitvoeringsorganisatie de kwalificatie en certificering van de uitvoerders voldoende heeft geborgd.

### ***Validering en certificering***

De Werkkamer heeft met medewerking van het ministerie van SZW de Stichting Blik op Werk gevraagd een methode van validering uit te werken en daarna ter hand te nemen. De uitvoerende organisaties zullen daarbij de certificering van de personen die de loonwaardemethodiek toepassen, moeten borgen. Het is de bedoeling dat voortgeborduurd wordt op een gouden standaard die het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft ontwikkeld, maar dan een bredere toepassing krijgt. Voor de verdere uitwerking van de validering is een stuurgroep ingesteld waarin vertegenwoordigers van betrokken partijen zitting hebben. Voor meer informatie verwijst De Werkkamer naar de website [www.blikopwerk.nl](http://www.blikopwerk.nl).

### ***Proefplaatsing***

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling).

De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (*proefplaatsing*). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.

Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden. De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt wijziging van de wet.<sup>10</sup>

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

## 7. Bemiddeling

Om een succesvolle plaatsing op een garantiebaan (overeenkomstig de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013) te bevorderen en te realiseren zal aan een aantal uitgangspunten moeten worden voldaan. Het is – gelet op de specifieke doelgroep – van belang dat de werkzaamheden en capaciteiten van de te plaatsen persoon goed op elkaar worden afgestemd. De uitgangspunten zijn als volgt samen te vatten:

1. Inzichtelijk maken van het bestand.
2. Inzichtelijk maken van de taken van de vacature.
3. Kwalitatief goede bemiddeling.
4. Adequaat voorzieningenniveau en ontzorging van werkgevers.

### *Ad 1. Inzichtelijk bestand*

Het is belangrijk dat UWV en gemeenten in de regio een kwalitatief goed inzichtelijk bestand opbouwen, waarin de mogelijkheden van mensen uit de doelgroep goed worden beschreven en worden bijgehouden. Een up-to-date bestand bevordert een snelle en goede match. Dit vereist dat UWV en gemeenten bestanden met achtergrondkenmerken opbouwen die binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens beschikbaar komen voor bemiddelende instanties en werkgevers.

---

<sup>10</sup> Bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente iemand vanaf 27 jaar eerst op een participatieplaats arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat betrokkene op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiële werknemer.



Samen met de Programmaraad verkent De Werkkamer nog op welke wijze het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep binnen de grenzen van de Wet bescherming persoonsgegevens zo inzichtelijk mogelijk gemaakt en ontsloten kan worden voor werkgevers, intermediairs en uitvoerders.

### ***Ad 2. Inzichtelijke vacature***

Eveneens is van belang dat de werkgever die een vacature, proef- of detachingsplaats heeft de bijbehorende taken duidelijk omschrijft. In overleg met de bemiddelaar kan worden gekeken of de taken van de vacature aangepast kunnen worden, zodanig dat deze beter kan worden afgestemd op de doelgroep.

Daarbij valt te denken aan het omschrijven van de inhoud van de taken, het niveau van de functie, de werktijden, de reguliere en eventuele incidentele werkzaamheden, de benodigde ervaring, de wijze waarop leiding wordt gegeven, noodzaak van een rijbewijs of verklaring omtrent gedrag en eigenschappen (zoals benodigde stressbestendigheid, kunnen werken in teamverband en representativiteit).

### ***Ad 3. Bemiddeling***

De daadwerkelijke bemiddeling moet worden uitgevoerd door publieke en/of private partijen. Voor de werving van werkplekken is de inzet van SW-bedrijven (dan wel gemeenten), uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, werkgeversservicepunten of een combinatie daarvan onmisbaar.

Voor het matchingsproces is afstemming tussen de publieke partijen (inzicht in het arbeidsaanbod) en private partijen plus SW-bedrijven (inzicht in de werkplekken) in een een-op-een-contact een vereiste.

Het Werkbedrijf in de regio kijkt welke organisatie(s) hier het best toe geëquipeerd is/zijn. Indien beschikbaar worden erkende prestaties van die (publieke en private) organisaties als uitgangspunt genomen. In het Werkbedrijf wordt gezamenlijk bepaald hoe de banenafpraak zo effectief mogelijk kunnen worden gerealiseerd. Daarbij zullen de prestaties getoetst blijven worden.

Bemiddeling van de doelgroep vraagt in het algemeen maatwerk bijvoorbeeld door jobcarving en jobcoaching. De bemiddelende instantie(s) verzorgen tevens de begeleiding van de werkgever en de werkzoekende (inclusief nazorg) zolang dit – gelet op de specifieke doelgroep - noodzakelijk is.

### ***Ad 4. Basispakket en herkenbare dienstverlening***

De Werkkamer heeft in de algemene uitgangspunten van januari jl. een voorlopig minimum basispakket van voorzieningen vastgesteld dat in elke arbeidsmarktregio aanwezig zou moeten zijn. Inmiddels meent De Werkkamer dat dit basispakket op brede consensus kan rekenen in regio's en gaat zij ervan uit dat de inzet in alle regio's nodig is om dit pakket tot stand te brengen.

De Werkkamer stelt tevens vast dat er nog enige verschillen in de voorzieningen en instrumenten onder de Participatiewet en die onder de Wajong bestaan die een eenduidige dienstverlening aan werkgevers belemmeren of waardoor het voor een werkgever aantrekkelijker kan zijn om met een van deze doelgroepen te werken. Deze verschillen vragen nog om een

oplossing en/of andere werkwijze. De Werkkamer acht het wenselijk om die verschillen waar mogelijk te beperken, opdat het voor werkgevers geen verschil maakt of de persoon onder de Wajong (UWV) of de Participatiewet (gemeenten) valt.

Belangrijk is dat de werkgever de melding van een vacature<sup>11</sup> (met nadere omschrijving van de taken) bij een vast loket (front office) kan doen en vervolgens ontzorgd wordt in de zin dat de bijbehorende voorzieningen worden geregeld en er geen onnodige of overmatige administratieve belasting ontstaat. Met andere woorden, in de back office vindt de afstemming plaats tussen de verschillende instanties.

## **8. Regionaal plan van aanpak (marktwerkingsplan)**

De opdracht om een plan van aanpak te maken ('marktwerkingsplan) voor de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking naar een baan bij reguliere werkgevers - zoals ook afgesproken is in het Sociaal Akkoord - is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle deelnemers binnen het regionale Werkbedrijf. De afspraken en de werkwijze worden beschreven in een plan van aanpak. Dit is een wettelijke verplichting. Het plan van aanpak wordt opgesteld op basis van regionale arbeidsmarktkenmerken bij vraag en aanbod. Dit sluit ook aan bij de al lopende inzet van gemeenten, UWV en andere partijen om (ingevolge de wet SUWI) op het niveau van arbeidsmarktregio's samen te werken onder andere bij werkgeversdienstverlening. Het plan heeft meestal een samenhang met een bredere regionale arbeidsmarktagenda. In het plan worden kansen en mogelijkheden beschreven voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat in beginsel om alle sectoren en bedrijven in de regio met specifieke aandacht voor kanssectoren en een concrete inschatting van het arbeidsaanbod daarvoor. Daar waar nu geen of weinig plekken beschikbaar zijn in de regio, terwijl er wel sprake is van een kanssector, zullen werkgevers hun achterban moeten stimuleren deze plekken open te stellen. Er zullen concreet banen en plekken moeten worden geworven en gecreëerd. Beoogd zijn duidelijke afspraken over zowel deze banen als de wijze van aanlevering en matching van de werkzoekenden.

### **Analyse**

Bij een plan van aanpak hoort een analyse van de vraag (werkgevers) en het aanbod (potentiële kandidaten). Deze analyse vormt de basis. De analyse van de vraagzijde geeft inzicht in de vacatures voor de doelgroep en de mogelijkheid tot het creëren van banen. De analyse van de aanbodzijde zal vooral aan de hand van de registers moeten plaatsvinden die UWV en gemeenten in de regio beheren. Aan de hand van de analyse kunnen kansen en bedreigingen in kaart worden gebracht, zoals de groei en krimp in sectoren en bedrijven.

### **Afspraken en doelstellingen**

Er zullen realistische doelstellingen en gerichte acties moeten worden overeengekomen. Het gaat dan onder meer over de wijze waarop kandidaten zich presenteren aan de werkgever, welke kandidaten in aanmerking komen voor de banenafpraak en op welke wijze UWV informatie ter beschikking stelt aan het regionale Werkbedrijf over bijvoorbeeld het aantal geplaatste personen met een arbeidsbeperking. Bovendien zullen afspraken gemaakt moeten worden met re-integratiebureaus en uitzendbureaus of en op welke wijze deze worden inge-

---

<sup>11</sup> Een vacature kan vooral op de doelgroep worden afgestemd door taken binnen een werkorganisatie te herschikken zodanig dat er een nieuw vastomlijnd takenpakket ontstaat.

schakeld voor de bemiddeling en de wijze waarop werkgevers in de regio benaderd en gestimuleerd kunnen worden om banen vrij te maken voor de beoogde doelgroep.

De doelstellingen die gesteld worden, hebben vooral betrekking op het aantal (extra) plaatsen die in een bepaalde periode worden gerealiseerd. Hierboven staan de indicaties per regio weergegeven.

### *Nadere informatie*

Voor meer informatie wordt verwezen naar bijlage 3.

## Bijlage 1: Indeling 35 arbeidsmarktregio's

1. **Achterhoek**  
Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk
2. **Amersfoort**  
Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest, Woudenberg
3. **Drechtsteden**  
Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht
4. **Drenthe**  
Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen, Midden-Drenthe
5. **Flevoland**  
Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder, Urk
6. **Food Valley**  
Barneveld, Ede, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen
7. **Friesland**  
Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Friese Meren, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Franekeradeel, Harlingen, Heerenveen, Het Bildt, Kollumerland Ca, Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Littenseradiel, Menameradiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Weststellingwerf
8. **Gooi- en Vechtstreek**  
Blaricum, Bussum, Eemnes, Hilversum, Huizen, Laren, Muiden, Naarden, Weesp, Wijdemeren
9. **Gorinchem**  
Giessenlanden, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard, Zederik
10. **Groningen**  
Aa en Hunze, Appingedam, Assen, Bedum, Bellingwedde, De Marne, Delfzijl, Eemmond, Groningen, Grootegast, Haren, Hoogezand-Sappemeer, Leek, Loppersum, Marum, Menterwolde, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Slochteren, Stadskanaal, Ten Boer, Tynaarlo, Veendam, Vlagtwedde, Winsum, Zuidhorn
11. **Groot-Amsterdam**  
Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Oude-Amstel, Uithoorn
12. **Haaglanden**  
Delft, Midden-Delfland, Rijswijk, 's-Gravenhage, Westland
13. **Helmond-De Peel**  
Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren
14. **Holland Rijnland**  
Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Teylingen, Zoeterwoude
15. **IJsselvechtstreek**  
Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland, Zwolle
16. **Midden-Brabant**  
Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Waalwijk

17. **Midden-Gelderland**  
Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar
18. **Midden-Holland**  
Bergambacht, Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven, Vlist, Waddinxveen, Zuidplas
19. **Midden-Limburg**  
Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond, Weert
20. **Midden-Utrecht**  
Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden, Zeist
21. **Noord-Holland Noord**  
Alkmaar, Bergen NH, Castricum, Den Helder, Drechterland, Enkhuizen, Graft-De Rijk, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Schagen, Schermer, Stede Broec, Texel
22. **Noord-Limburg**  
Beesel, Bergen LB, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo, Venray
23. **Noordoost-Brabant**  
Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, 's-Hertogenbosch, Landerd, Maasdonk, Mill en Sint Hubert, Oss, Schijndel, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Sint-Oedenrode, Uden, Veghel, Vught
24. **Rijk van Nijmegen**  
Beuningen, Druten, Groesbeek, Heumen, Millingen aan de Rijn, Mook en Middelaar, Nijmegen, Ubbergen, Wijchen
25. **Rijnmond**  
Albrandswaard, Barendrecht, Bernisse, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Spijkenisse, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne
26. **Rivierenland**  
Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal, Zaltbommel
27. **Stedendriehoek en Noordwest Veluwe**  
Apeldoorn, Brummen, Deventer, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Lochem, Nunspeet, Olst-Wijhe, Putten, Voorst, Zeewolde, Zutphen
28. **Twente**  
Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holtten, Tubbergen, Twenterand, Wierden
29. **West-Brabant**  
Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zundert
30. **Zaanstreek/Waterland**  
Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland, Zaanstad, Zeevang
31. **Zeeland**  
Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere, Vlissingen

**32. Zuid-Holland Centraal**

Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar, Zoetermeer

**33. Zuid-Kennemerland**

Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede Ca, Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen, Zandvoort

**34. Zuid-Limburg**

Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Voerendaal

**35. Zuidoost-Brabant**

Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre

## **Bijlage 2: Samenstelling van De Werkkamer per 1 november 2014**

Voorzitter:	Patrick Welman (wethouder Enschede)
Gemeenten:	Andries Ekhart (wethouder Leeuwarden) Johan Kruihof (wethouder Apeldoorn) Yvonne van Mierlo (wethouder Helmond) Arjan Vliegthart (wethouder Amsterdam)
Werkgevers:	Gerard van der Grind (LTONederland) Niek Jan van Kesteren (VNO-NCW) Ton Schoenmaeckers (VNO-NCW/MKB) Michaël van Straalen (MKB-Nederland) Rob Slagmolen (VNO-NCW/MKB, plaatsvervangend lid)
Werknemers:	Willem Jelle Berg (CNV) Leo Hartveld (FNV) Nic van Holstein (VCP) Peter Wiechmann (FNV) Adri den Bakker (FNV, plaatsvervangend lid) Marijke Morsink (CNV, plaatsvervangend lid)
Adviserend leden:	Bernard ter Haar (SZW) Fred Paling (UWV)
Secretariaat:	Eddy Haket (Stichting van de Arbeid) Peter Koppe (VNG)

## Bijlage 3: Nadere informatie

### *De Werkkamer*

Informatie van De Werkkamer is terug te vinden op de websites van de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

<http://www.stvda.nl/nl/thema/werkkamer/laatste-nieuws.aspx>

<http://www.vng.nl/> en voor specifieke informatie over de Participatiewet:

<http://www.vng.nl/onderwerpenindex/decentralisaties-sociaal-domein/participatiewet>

### *Ministerie van SZW*

Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vooral informatie over de Wajong, de sociale werkvoorziening, de Participatiewet en de Wet banengarantie en quotum arbeidsbeprekten.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong>

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/sociale-werkvoorziening>

### *UWV*

Het UWV heeft een apart gedeelte op de website opgenomen met nadere informatie over de arbeidsmarkt en specifiek over Wajongers en Wsw-ers. Naast beleidsinformatie staan er ook veel arbeidsmarkt cijfers vermeld over de regio's.

[http://www.uwv.nl/Zakelijk/gemeenten/gemeenten\\_en\\_UWV/gegevens\\_over\\_Wajong\\_leveren.aspx](http://www.uwv.nl/Zakelijk/gemeenten/gemeenten_en_UWV/gegevens_over_Wajong_leveren.aspx)

### *Programmaraad*

De Programmaraad heeft een website met onder meer handreikingen, praktijkvoorbeelden uit de arbeidsmarktregio en informatie over (voorlichtings)bijeenkomsten. Een belangrijk deel van deze informatie is gewijd aan de banenafpraak, de Werkbedrijven, de Wajong en de Participatiewet.

<http://www.samenvoordeklant.nl/>

### *Sociale partners*

Op de websites van sociale partners is onder meer informatie terug te vinden over de (implementatie van) de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord, de Wajong, SW-bedrijven en de Participatiewet.

FNV: [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

VNO-NCW: [www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl)

CNV: [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

MKB-Nederland: [www.mkb.nl](http://www.mkb.nl)

VCP: [www.vcp.nl](http://www.vcp.nl)

LTO-Nederland: [www.lto.nl](http://www.lto.nl)