

## Uitgangspunten van De Werkkamer

29 januari 2014

Hieronder is een overzicht weergegeven van de belangrijkste door De Werkkamer vastgestelde uitgangspunten. Daarbij is de brief van het kabinet over de resultaten van het sociaal overleg van 11 april 2013 als vertrekpunt genomen. In een andere notitie worden de nog op stapel staande activiteiten nader gespecificeerd en wordt aangegeven wanneer De Werkkamer deze activiteiten zal behandelen en uitwerken. (zie 'proceskalender'). Beide stukken beogen eraan bij te dragen dat op 1 januari 2015 belangrijke randvoorwaarden voor een succesvolle invoering van de Participatiewet en realisatie van de afspraken van het Sociaal Akkoord worden bevorderd.

### Algemene uitgangspunten en ambitie

- De leden van de Werkkamer nemen de brief van het kabinet over de resultaten van het sociaal overleg van 11 april 2013 als uitgangspunt.
- De arbeidsmarktregio's vervullen een centrale rol bij de Participatiewet maar ook bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Van-werk-naar-werk, opleiding, omscholing en dergelijke vragen niet alleen om sectorale afspraken maar ook om een regionale inbedding. Voor beide domeinen (Participatiewet en arbeidsmarktbeleid) is in de regio's een belangrijke rol weggelegd voor zowel werkgevers als werknemers. Deze gedachte is een belangrijke pijler onder het Sociaal Akkoord. Over de verdere inrichting hiervan zal de Sociaal-Economische Raad nog nader adviseren.
- Een goede opbouw van zowel het functioneren van de Participatiewet als de arbeidsmarkt is een transitieproces, waarbij het voor sociale partners en gemeenten de uitdaging is om alle mensen met arbeidsvermogen te activeren en aan het werk te krijgen en te houden. De garantiebannen van de werkgevers en beschut werk helpen daarbij.
- Ook voor UWV is een belangrijke rol op het niveau van de arbeidsmarktregio's weggelegd. Zo zal UWV niet alleen beoordelen wie geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen (en dus in aanmerking komen voor de garantiebannen), maar ook beoordelen wie binnen deze categorie zoveel begeleiding nodig hebben dat zij in aanmerking komen voor beschut werk.
- Er is aanleiding om de samenwerking tussen gemeenten en sociale partners te herijken en zodanig vorm te geven dat er voor partijen meer rendement zal ontstaan, dat wil zeggen, meer plaatsingen door onder andere een betere dienstverlening die inspeelt op de vraag van werkgevers alsmede effectievere en efficiëntere werkwijzen.
- Dit alles vergt een goede samenwerking op regionaal niveau. Werkgevers, werknemers en gemeenten<sup>1</sup> gaan een intensievere relatie met elkaar aan. Dit vraagt een cultuur van meer samenwerking. Dit vraagt om wederzijds *commit-*

---

<sup>1</sup> Ook UWV en eventueel SW-bedrijven en voor de doelgroep relevante onderwijsinstellingen en zo mogelijk cliëntenorganisaties zullen hierbij betrokken worden.

ment van werkgevers, werknemers en gemeenten. Dit commitment betreft niet een eenmalige intentieafspraken maar is een langjarig (investerings) proces.

- De eerste inspanningen van de samenwerking tussen sociale partners en gemeenten richten zich op de plaatsing van mensen die vallen onder de doelgroep voor de garantiebannen die werkgevers ter beschikking stellen. Daarbij gaat het om het daadwerkelijk realiseren van uiteindelijk 100.000 extra plekken in de marktsector (inclusief zorg) te beginnen met 5.000 in 2014 en 25.000 extra plekken bij de overheid te beginnen met 2.500 in 2014.
- De Werkkamer wil gemeenten en andere in de arbeidsmarktregio's betrokken partijen zo spoedig mogelijk duidelijkheid geven hoe zij de uitvoering vanaf 2014 kunnen inrichten om deze ambitie in ieder geval vanaf 2015 (wanneer de Participatiewet van kracht wordt) te realiseren. Daarmee kunnen zij de nodige voorbereidingen treffen op lokaal en regionaal niveau.

### **Doelgroep garantiebannen<sup>2</sup>**

- Gemeenten en sociale partners onderkennen dat mensen met een arbeidsbeperking moeilijk aan een baan kunnen komen en daarom een extra steun in de rug nodig hebben. Dit is de reden dat sociale partners in het Sociaal Akkoord van 11 april jl. afspraken hebben gemaakt over 100.000 garantiebannen in de marktsector (inclusief zorg) en 25.000 banen waarvoor de overheid zich garant stelt.
- In wetgeving zal worden vastgelegd dat de doelgroep voor de garantiebannen die de werkgevers ter beschikking stellen, mensen betreft met een arbeidsbeperking die niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en bovendien vallen onder de Participatiewet, Wajongers, en mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst.
- Gemeenten en sociale partners geven Wajongers en mensen op de wachtlijst WSW de eerste jaren prioriteit bij de toeleiding naar de garantiebannen bij reguliere werkgevers. Ook in het jaar 2014 zullen de werkgevers uit deze groepen rekruteren. In bijlage 1 wordt dit verder uitgewerkt.
- Voor de vacatures gaat het onder meer om een slimme creatie van functies (herverdeling en nieuwe invulling van bestaande functies). Daarbij zijn de mogelijkheden van het bedrijf het uitgangspunt.
- De Werkkamer zal op korte termijn met UWV en gemeenten nadere afspraken maken op welke wijze het aanbod van mensen uit de doelgroep optimaal in beeld kan worden gebracht ten behoeve van werkgevers die garantiebannen ter beschikking stellen.

De Werkkamer zal zich nog buigen over de volgende groeperingen in het licht van de vraag of en op welke wijze deze kunnen meetellen voor de plaatsing in garantiebannen:

- mensen die vanuit SW-bedrijven op reguliere banen worden geplaatst.
- mensen met een arbeidshandicap die met behulp van aanpassingen op de werkplek meer dan het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

---

<sup>2</sup> In bijlage 1 wordt dit onderdeel nader uitgewerkt. Hierboven staan de algemene uitgangspunten verwoord.

## Keuring en beoordeling

- UWV bepaalt wie in aanmerking komt voor Wajong 2015 (dat wil zeggen wie volledig duurzaam arbeidsongeschikt is).
- Deze categorie van volledig duurzaam arbeidsongeschikten heeft recht op een Wajong-uitkering en komt mogelijk in aanmerking voor dagbesteding.<sup>3</sup>
- UWV zal (op aanvraag van gemeenten) voor de doelgroep van de garantiebanen niet alleen beoordelen wie niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, maar binnen die categorie ook beoordelen wie zoveel begeleiding nodig hebben dat zij in aanmerking komen voor beschermt werk. Er zal een wettelijk kader (landelijke criteria) voor de beoordelingscriteria van UWV worden bepaald.
- Mensen met een arbeidsbeperking die voor beschermt werk of een garantiebaan in aanmerking komen maar (nog) niet geplaatst kunnen worden, zetten zichzelf voor 100% in voor re-integratie richting arbeid, bijvoorbeeld via werkervaring of scholing. Daarbij moet geen verdringing optreden op de reguliere arbeidsmarkt.
- In wetgeving zal het kader voor landelijke criteria voor de inzet van loonkostensubsidie, beschermt werk en de overige re-integratie-instrumenten worden vastgelegd.
- Gemeenten bepalen op basis hiervan wie voor deze instrumenten in aanmerking komen. Gemeenten kunnen hier een samenhang aanbrengen met de overige instrumenten van het sociale domein waaronder de zorgvoorzieningen.
- De loonwaardebepaling vindt plaats op de werkplek met betrokkenheid van Werkbedrijf en de werkgever. De gemeente is (eind)verantwoordelijk voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie en is derhalve opdrachtgever voor (en/of uitvoerder van) loonwaardebepaling.<sup>4</sup>

## Vormgeving Werkbedrijven

- Regionale arbeidsmarktproblemen vragen om regionale oplossingen. Landelijke partijen realiseren zich dat niet alles kan worden voorgeschreven en dat regionale arbeidsmarkten en samenwerkingstradities onderling kunnen verschillen. Er moet op regionaal niveau binnen de geldende landelijke of wettelijke kaders sprake zijn van beleidsvrijheid om een en ander vorm te geven en uit te voeren.
- De vorming van (maximaal) 35 regionale Werkbedrijven krijgt een verankering in de wet.
- Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden.<sup>5</sup> Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven met een zware vertegenwoordiging van werkgevers in het bestuur. De wethouder c.q. trekker van de arbeidsmarktregio is voorzitter van

---

<sup>3</sup> Dit staat los van de keuring en beoordeling.

<sup>4</sup> De Werkkamer is bezig zich te verdiepen in de wijze waarop de loonwaardebepaling het beste tot stand kan komen en welke kaders en/of aanbevelingen daarover aan de arbeidsmarktregio's kunnen worden meegegeven. Zie ook de proceskalender.

<sup>5</sup> UWV, SW-bedrijven, voor de doelgroep relevante onderwijsinstellingen en zo mogelijk cliëntenorganisaties kunnen betrokken worden bij de activiteiten van het bestuur van de Werkbedrijven.

het samenwerkingsverband. Ook de werknemersorganisaties nemen deel aan het bestuur.

- Binnen de wettelijke bepalingen worden de 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 er 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/of private partijen).
- De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Ook werkgevers zijn op regionaal niveau betrokken bij de financiering van de Werkbedrijven. De financiering van het Werkbedrijf maakt onderdeel uit van de afspraken op regionaal niveau.
- Het Werkbedrijf heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken en monitoren van voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken, vastgelegd in een marktwerkingplan. De taak van het Werkbedrijf is om aan de hand van het regionale marktwerkingplan ervoor zorg te dragen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd.
- Er is pas sprake van een Werkbedrijf als er een marktwerkingplan inclusief samenwerkingsafspraken en afspraken over de wijze waarop de hieronder genoemde taken van het Werkbedrijf worden belegd, tot stand is gekomen. De regionale uitvoering gebeurt onder regie van het Werkbedrijf door gemeenten, UWV, SW-bedrijven en/of private partijen (gelijk speelveld). Aangesloten wordt bij bestaande instituties en best practices.
- Partijen in het samenwerkingsverband van het Werkbedrijf (gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden) maken met elkaar een regionaal marktwerkingplan op basis van regionale arbeidsmarktkenmerken bij vraag en aanbod. Dit sluit aan bij de al lopende inzet van gemeenten, UWV en andere partijen om (ingevolge SUWI) op het niveau van arbeidsmarktregio's samen te werken onder andere bij werkgeversdienstverlening. Het plan heeft 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 sprake is van een kanssector en/of gemaakte cao-afspraken over banen voor mensen met een arbeidsbeperking, zullen werkgevers hun achterban stimuleren deze plekken wel open te gaan stellen. Er zullen concreet banen en plekken moeten worden geacquireerd en gecreëerd. Beoogd zijn duidelijke afspraken zowel over deze banen als over de wijze van aanlevering en matching van de werkzoekenden.
- De 35 arbeidsmarktregio's krijgen dus de opdracht om een Werkbedrijf in te richten zoveel mogelijk aansluitend bij bestaande, goed werkende regionale initiatieven. Beoogd zijn *harde afspraken* tussen partijen. Om het proces voortvarend te starten zou kunnen worden voorzien in regionale procesbegeleiding. Doel is dat de Werkbedrijven in 2015 operationeel zijn.

De Werkkamer is in een aantal regio's in gesprek met stakeholders (werkgevers, wethouders, werknemersvertegenwoordigers en waar mogelijk andere relevante partijen).

Gekeken wordt op welke wijze in de regio's tot een werkbaar model voor het Werkbedrijf gekomen kan worden binnen de geformuleerde uitgangspunten.<sup>6</sup> Uiteindelijk doel is om te komen tot een praktisch kader voor de vormgeving van Werkbedrijven in de regio's.<sup>7</sup>

### **Voorzieningen en faciliteiten**

- In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf georganiseerd (onder andere werkgeversdienstverlening, werkplekaanpassingen, no-risk polis et cetera).<sup>8</sup>
- Het gaat er om te bepalen wat er in de regionale gereedschapskist voor werkgevers aanwezig moet zijn, uitgaande van wat bewezen effectief is, wat echt werkt en waarmee dus meer resultaat kan worden behaald door gemeenten en werkgevers. Partijen in De Werkkamer vinden dat elke regio minimaal de volgende faciliteiten (naast de loonkostensubsidie) zou moeten organiseren<sup>9</sup>:
  - het beperken van risico's: no risk polis
  - een vast contactpersoon voor werkgevers;
  - een loonwaardesystematiek binnen landelijk vastgestelde kaders (een loonkostensubsidie is de uitkomst daarvan);
  - jobcoach-voorziening;
  - proefplaatsing;
  - begeleiding naar en tijdens werk;
  - (groeps)detachering;
  - beschut werk;
  - het regelen van expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en job carving;
  - (kosten) werkplekaanpassingen;
  - continuering van de faciliteiten in het geval de geplaatste werknemer verhuist.
- Faciliteiten en voorzieningen zijn dynamisch en moeten tijdens de plaatsing kunnen worden aangepast indien nodig. 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 goed werkende faciliteiten bestaan, of kunnen ontstaan. Deze zouden echter niet ten koste van de onderdelen van het basispakket moeten gaan.

### **Arbeidsvoorwaarden (en vormgeving) beschut werk**

- Om het systeem betaalbaar te houden dragen de cao-partijen er zorg voor dat er voldoende passende loonschalen komen. In het gemeentelijk domein zal aan

---

<sup>6</sup> Zie daartoe de vragenlijst in bijlage 2.

<sup>7</sup> Zie ook de proceskalender.

<sup>8</sup> Het basispakket wordt gefinancierd uit publieke middelen. In wetgeving wordt het kader voor landelijke criteria en de (financiële) verantwoordelijkheid voor de inzet van loonkostensubsidie, beschut werk en de overige re-integratie-instrumenten vastgelegd. Zie in dit verband ook voetnoot 9.

<sup>9</sup> Sociale partners en gemeenten vinden dat dit basispakket minimaal nodig is voor een goede dienstverlening en pleiten ervoor dat de rijksoverheid hier voldoende budget voor ter beschikking stelt. In de regio kunnen meer faciliteiten en functionaliteiten worden afgesproken. De Werkkamer zal de nadere invulling en uitwerking van dit minimale basispakket ter hand nemen in samenspraak met de uitvoerende instanties.

het College voor Arbeidszaken (de werkgeversvereniging van gemeenten, CvA) gevraagd worden hiervoor voorstellen te ontwikkelen.

- Mensen in beschut werk krijgen een dienstverband gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeenten de rol van werkgever vervullen. Het beloningsniveau begint op het wettelijk minimumloon. Het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. Hierbij kan worden aangesloten bij de voorziene periodieke herbeoordelingen van de kwalificatie voor beschut werk.
- Werkgevers en werknemers gaan op basis van de kabinetsbrief van 11 april 2013 en op basis van bovenstaande uitgangspunten over de arbeidsvoorwaarden. Zij kunnen hierbij ook de bestaande cao voor de WSW betrekken.
- De invulling van de arbeidsvoorwaarden voor beschut werk is verder aan cao-partijen, waarbij de hierboven geformuleerde uitgangspunten worden meegenomen door betrokken partijen. De verdere organisatie van beschut werk wordt gerekend tot een van de taken van het Werkbedrijf.

### **Financiële randvoorwaarden**

- De VNG en sociale partners gaan er zonder meer vanuit dat de loonkostensubsidie bij plaatsing in een garantiebaan structureel is en niet eenmalig. Dat geldt ook voor voorzieningen en faciliteiten gefinancierd uit het deel van het Participatiebudget. Loonkostensubsidie kan door gemeenten worden verstrekt vanuit het inkomensdeel. Oplopende kosten voor inkomensvoorzieningen (waaronder de loonkostensubsidie) worden volgens gebruikelijke systematiek verwerkt in het macrobudget. Voor de loonkostensubsidie is 480 miljoen euro structureel extra uitgetrokken. Mocht na verloop van tijd blijken dat er met succes veel meer mensen met een arbeidsbeperking worden geplaatst of er relatief veel mensen met een lage loonwaarde zijn, dan zijn VNG en sociale partners in De Werkkamer van mening dat de rijksoverheid het beschikbare budget voor loonkostensubsidies op niveau moet brengen en houden teneinde de werkgelegenheidsafspraken te kunnen realiseren en het financiële risico niet af te schuiven op de (individuele) gemeenten. Mocht blijken dat gemeenten onvoldoende financiële middelen hebben om re-integratievoorzieningen te bieden aan werkgevers en werknemers dan dient de rijksoverheid het beschikbare budget op niveau te brengen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> SZW heeft aangegeven dat het budget voor re-integratie geen open eind financiering kent. Het budget voor de loonkostensubsidie wordt in het opvolgende jaar aangepast, indien de feitelijke uitgaven in het voorafgaande jaar hoger blijken uit te vallen.

## Bijlage 1: Nadere uitwerking doelgroepen

### *Invulling garantiebanen tot en met 2016*

- Afgesproken is het begrip ‘eerste jaren’ te concretiseren in een termijn van twee jaar na ingang Participatiewet (tot en met 2016 dus). Er wordt dus een onderscheid gemaakt tussen de doelgroep tot en met 2016 en de doelgroep vanaf 2017.
- Partijen zijn het erover eens dat er niet sprake moet zijn van een rigide systeem, maar dat de invulling op lokaal en regionaal niveau vooral pragmatisch en waar nodig flexibel moet plaatsvinden. De aangeboden plekken moeten immers worden ingevuld.
- In de Quotumwet wordt nog uitgewerkt dat UWV beoordeelt wie tot de doelgroep baangarantie / quotum behoort. De verantwoordelijkheid van UWV voor de beoordeling beschut werk zal nog in de vijfde nota van wijziging van de Participatiewet worden uitgewerkt en worden afgestemd met de Klankbordgroep SZW.
- Het doel is een voor alle partijen (inclusief betrokken werknemers) werkbare, zo licht mogelijke toets aan de voorkant om te bepalen welke mensen wel en welke mensen niet onder de baangarantie vallen.<sup>11</sup>
- In 2014 genieten Wajongers<sup>12</sup> en mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst prioriteit. WWB-ers<sup>13</sup> en nuggers die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, vallen niet onder de prioritaire aandachtsgroep. Zie verder de werkwijze hieronder.
- In 2015 en 2016 genieten Wajongers die herbeoordeeld worden door UWV en mensen op de wachtlijst WSW prioriteit bij plaatsing in garantiebanen.<sup>14</sup> Op 1 januari 2015 komen alle mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst in een register bij UWV en zijn daarmee bekend als doelgroep (PM: idem opname in register van Wajongers?). De WSW-wachtlijst houdt per die datum namelijk op te bestaan. Mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en onder het bereik van de Participatiewet vallen en mensen die WSW-geïndiceerd zijn en al in een SW-bedrijf werken, vallen niet onder de prioritaire doelgroep van de baangarantie.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> Momenteel is niet bekend wat de extra kosten zijn die voortvloeien uit deze toets en hoe deze worden gefinancierd.

<sup>12</sup> Nota bene: Wajongers zijn in 2014 nog niet in beeld bij de gemeenten. Dat zal pas het geval zijn na herbeoordeling en overdracht door UWV.

<sup>13</sup> Nota bene: Wsw-ers op de wachtlijst zijn vaak ook WWB-er en vallen dan wel onder de baangarantie.

<sup>14</sup> Het gaat in 2015 en 2016 ook om de zogenaamde ‘nieuwe instroom’, dat wil zeggen jongeren die weliswaar niet meer voor de Wajong 2015 in aanmerking kunnen komen, maar vanwege een arbeidshandicap wel een beperkte verdien capaciteit hebben.

<sup>15</sup> Aandachtspunt hierbij is eventuele verdringing : werk of detacheringen voor Sw-ers dat stopt en waarvoor mensen die onder het quotum vallen in de plaats komen.

- Op aanvraag van de gemeente wordt door UWV bepaald of iemand tot de doelgroep baangarantie gerekend kan worden. De gemeenten dragen de mensen uit de prioritaire doelgroep als eerste voor om in aanmerking te komen voor de garantiebanen. Op het niveau van de arbeidsmarktregio worden afspraken gemaakt over de nadere werkwijze, zoals:
  - Proces van voordragen van kandidaten bij UWV door gemeenten.
  - Proces van aanleveren van baankansen door werkgevers.
  - Registraties van onder meer aantal plaatsingen van prioritaire doelgroep respectievelijk niet-prioritaire doelgroep.
- Het gaat om het proberen een match te maken tussen beschikbare plekken en geschikte kandidaten. Die match wordt gemaakt door de betreffende uitvoeringsorganisatie(s) in de regio, die daarmee ook inzicht moeten hebben in het bestand van gemeenten.
- Werkgevers maken (potentiële) kansen voor plaatsing op garantiebanen ten behoeve van de doelgroep kenbaar.<sup>16</sup>
- Als plaatsing uit (matching met) de prioritaire doelgroep onmogelijk blijkt, kan een persoon uit de brede doelgroep van de Participatiewet worden geplaatst. Deze plaatsingen tellen mee voor het quotum en worden apart geregistreerd.
- Aan het einde van het jaar wordt per regio het aantal aangeboden plekken en geplaatste personen en de duur van de plaatsing aan UWV kenbaar gemaakt ten behoeve van de realisatie en of bijsturing van de in het marktwerkingsplan afgesproken gezamenlijke doelstellingen.
- In De Werkkamer zal periodiek de onder de regie van de overheid uitgevoerde kwantitatieve monitor (formele tellingen) alsmede de door de Werkbedrijven verzamelde gegevens bespreken teneinde een beeld te vormen hoe het proces van plaatsing verloopt en of bijsturing gewenst is om de bovenstaande afspraken te realiseren.

#### *Invulling garantiebanen vanaf 2017*

- De baangarantie kent geen prioritaire doelgroep meer, dat wil zeggen dat iedereen die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen en onder het bereik van de Participatiewet valt in aanmerking kan komen voor de extra banen (geen verdere onderverdeling in prioriteiten).
- Werkgevers maken (potentiële) kansen voor plaatsing op garantiebanen ten behoeve van de doelgroep bekend.
- Aan het einde van het jaar wordt per regio het aantal aangeboden plekken en geplaatste personen en de duur van de plaatsing aan UWV kenbaar gemaakt ten behoeve van de realisatie van de in het marktwerkingsplan afgesproken doelstellingen.

---

<sup>16</sup> Dit kan bijvoorbeeld door meldingen bij werkgeversservicepunten of Werkpleinen.



- In De Werkkamer zal periodiek de onder de regie van de overheid uitgevoerde kwantitatieve monitor alsmede de door de Werkbedrijven verzamelde gegevens worden besproken teneinde een beeld te vormen hoe het proces van plaatsing verloopt en of bijsturing gewenst is om de bovenstaande afspraken te realiseren. Specifieke aandacht daarbij is of de doelgroep van vóór 2017 voldoende kansen behoudt op plaatsing.

#### *(Groeps)detacheringen*

De Werkkamer is er voorstander van om (groeps)detacheringen, bijvoorbeeld via uitzendbureaus, SW-bedrijven en/of re-integratiebedrijven, mee te tellen voor de garantiebanen. Groepsdetachering wordt gezien als aantrekkelijke optie om mensen die nu aan de kant staan aan de slag te krijgen. Zo lang het werkgeversrisico bij gemeenten ligt, wordt deze categorie niet als baan aangemerkt.

Partijen willen voorkomen dat een systematiek van telling baangaranties/quotum tot tegendraadse effecten leidt, zoals het beëindigen van een detachering omdat deze niet zou meetellen.

De Werkkamer hanteert de volgende uitgangspunten:

- Detacheringen van mensen uit de doelgroep tellen mee voor garantiebanen.
- Dubbeltellingen (dat wil zeggen zowel bij de inlener als bij de detacheerder) moeten worden voorkomen.
- Bij de vraag of een baan meegerekend moet worden voor het private deel van de baangarantie (100.000 banen) of voor het overheidsdeel (25.000 banen) is in beginsel het uitgangspunt dat deze meetelt bij de inlenende werkgever.<sup>17</sup>

Zolang de Quotumregeling niet wordt geëffectueerd, leidt de situatie van detachering via private uitzendbureaus niet direct tot problemen omdat het aantal banen van private werkgevers op macroniveau wordt geteld. In geval er wel een quotum zou komen, leidt dit wel tot een vraagstuk omdat dan gekeken wordt naar prestaties van individuele bedrijven.

---

<sup>17</sup> De Werkkamer zal dit nog nader uitwerken aan de hand van praktijkvoorbeelden.

## Bijlage 2

### Vragenlijst voor gesprekken met regio's over vormgeving Werkbedrijven

- Welke (werkende) oplossingen heeft men al voor het landelijk geformuleerde probleem? Aan de hand van concrete beschrijvingen van casussen van werkgevers, werknemers en gemeenten kan de werkwijze van Werkbedrijven worden getoetst.
- Hoe kan de beoogde samenwerking worden vormgegeven? Welke oplossingen ziet men voor het wegnemen van vrijblijvendheid in de samenwerking? Wie kan waarvoor verantwoordelijkheid nemen, en wie heeft uiteindelijk doorzettingsmacht?
- Waar moet een goed marktwerkingsplan aan voldoen? Hoe ver reikt een marktwerkingsplan, gaat het alleen om mensen met een beperking, de onderkant van de arbeidsmarkt, of breder? Hoe lang loopt een marktwerkingsplan?
- Hoe meent men in de regio te komen van een marktwerkingsplan naar uitvoeringsplan, inclusief het goed beleggen van de uitvoerende taken?
- Wat is de rol van de wethouder van de centrumgemeente en andere betrokken actoren bij het tot stand brengen van plannen? Hoe ermee om te gaan als een of meerdere gemeenten in een regio niet meedoen? Hoe wordt gemonitord?
- Welk afgestemd instrumentarium is noodzakelijk?
- Wat zijn de belangrijkste kansen voor intensivering van de samenwerking? Kan daarmee snel gestart worden om snel succes te boeken? Wat zijn de belangrijkste risico's om het van de grond te krijgen? Welke maatregelen worden voorgesteld voor beheersing van die risico's?
- Welke planning is realistisch om van woorden tot daden te komen?
- Wat heeft men nodig van landelijke partijen?
- Communicatiezaken: hoe kunnen we bevorderen dat alle regio's in actie komen, hoe krijgen we iedereen mee in de beweging die hier noodzakelijk wordt geacht.
- Hoe lopen de werkprocessen in de betreffende regio?