Besluitvorming Regionale arbeidsmarktaanpak Twente

Datum : 2 oktober 2014

Aan : Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt

Van: : Ambtelijk overleg arbeidsmarkt

Onderwerp : Stand van zaken/beslispunten

Voorstel:

Het portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarkt in vergadering bijeen op 2 oktober 2014 besluit:

1. In te stemmen met de concept-samenwerkingsovereenkomst Werkbedrijf Twente zoals vastgesteld op 2 oktober 2014 in het PHA.
2. Deze samenwerkingsovereenkomst voor te leggen aan de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de vakbonden ter accordering
3. In te stemmen met een regionale werkgeversbenadering op basis van de volgende uitgangspunten:
   a. Eén aanspreekpunt voor elke werkgever;
   b. Alle nieuwe vacatures en bedrijfscontacten worden per 1 januari 2015 geregistreerd in WBS/SONAR;
   c. Per 1 juli 2015 zijn alle vacatures en bedrijfscontacten beschikbaar in WBS/SONAR;
   d. Er wordt één gezamenlijk marktbewerkingsplan opgesteld;
   e. De merknaam voor de regionale werkgeversbenadering is ‘Werkplein Twente’
4. dat er in de arbeidsmarktregio Twente gewerkt wordt met één loonwaardemetingsysteem;
5. in te stemmen met harmonisatie van het instrumentarium dat zich richt op plaatsing in loondienst bij werkgevers conform bijlage 2;

6. de besluiten onder de punten 3 tot en met 5 nader uitgewerkt dienen te worden in een implementatieplan uitvoering werkgeversbenadering Werkplein Twente.
7. Het ambtelijk overleg arbeidsmarkt de opdracht te geven tot het onder punt 6 bedoelde implementatieplan te komen. Dit plan dient:
    a. Afgestemd te zijn met de verantwoordelijk managers van de gemeenten en UWV;
    b. In december voorgelegd te worden aan het portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarkt.

Overwegingen

Werkbedrijf Twente

De samenwerkingsovereenkomst voor het werkbedrijf moet definitief vastgesteld worden door de geledingen die deel uit gaan maken van het bestuur van het werkbedrijf. Het UWV en de gemeenten uit Twente doen met deze concept-samenwerkingsovereenkomst een voorstel voor de vormgeving van de samenwerking. Belangrijk punt van aandacht voor de inrichting van het Werkbedrijf is dat de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet en dat het UWV verantwoordelijk blijft voor de onder andere de uitvoering van de Wajong. Voor alle partijen ligt het belang van samenwerken in het plaatsen van werkzoekenden op vacatures bij werkgevers. Daarbij is het bijzonder van belang dat de realisatie van de garantiebanen tot stand komt conform de afspraken in het sociaal akkoord.

Werkgeversbenadering Twente
Gemeenten, UWV, re-integratiebedrijven, scholen en SW-bedrijven benaderen in Twente allemaal werkgevers. Voor banen, stageplaatsen, werkervaringsplekken. Er bestaan daardoor verschillende werkwijzen. Doelstelling is om daarin eenduidigheid te krijgen, zodat werkgevers weten waar ze naar toe kunnen en waar aan toe zijn als ze een personeel- of productievraagstuk hebben. Daarvoor bieden we de werkgevers één aanspreekpunt vanuit de overheid en ondersteunen en ontzorgen we hen.

De doelstelling van de werkgeversbenadering Twente is om werkgevers gecoördineerd te benaderen en een optimaal pakket aan diensten te verlenen dat herkenbaar en eenduidig is voor werkgevers. Door het inrichten van deze effectieve samenwerking willen UWV en gemeenten een bijdrage leveren om mensen met een uitkering te ondersteunen bij het vinden van werk bij werkgevers die open staan voor deze klantgroepen.

De samenwerking in regionaal verband is niet vrijblijvend en draagt concreet bij aan het bereiken van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen van de partijen. Dit wordt jaarlijks uitgewerkt in een marktbewerkingsplan voor het Werkplein Twente. Dit marktbewerkingsplan wordt voorgelegd aan het bestuur van het Werkbedrijf Twente. Het onderdeel voor de garantiebanen wordt door het werkbedrijf vastgesteld.

Instrumentarium
Er is een lijst opgesteld met instrumenten, gericht op werkgevers bij plaatsing op betaalde banen. Deze gaat hierbij. Daarbij is (helaas) een onderscheid gemaakt tussen gemeentelijke en UWV-instrumenten. In de Werkkamer wordt nog gediscussieerd over het “gelijktrekken van het speelveld”. Gevraagd wordt aan het PHA deze lijst voor de arbeidsmarkt regio vast te stellen. Het gaat alleen om het type instrumenten op deze lijst; (nog) niet om de omschrijving. Vervolgens kunnen deze instrumenten in de diverse re-integratieverordeningen worden opgenomen.

Opmerkingen
1.De lijst gaat alleen over de instrumenten in het kader van werkgeversbenadering. Daarnaast hebben UWV en gemeenten nog allerlei instrumenten gericht op werkzoekenden bijvoorbeeld in het kader van scholing, aanbodversterking, werkervaringsplaatsen. Deze zitten niet in het overzicht.

2.Daarnaast hebben sommige gemeenten nog eigen instrumenten gericht op werkgevers zoals plaatsingfee's (ook de jongerenvoucher is hier een voorbeeld van). Vaak zijn deze instrumenten bedoeld om de werkgever "over de streep" te helpen en zijn ook niet per se gericht op mensen met een verminderde loonwaarde (hoewel het in de praktijk vaak wel gaat om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.) Zouden deze instrumenten naast de genoemde lijst ingezet worden dan organiseer je je eigen concurrentie. Dat zouden we niet moeten willen. Geadviseerd wordt om deze instrumenten dan ook niet (meer) in te zetten òf ze onder te brengen in bijgaande lijst (dus te baseren op het compenseren van verminderde loonwaarde).

Loonwaardemeting

Spil in de inzet van instrumenten is de koppeling aan loonwaarde. Deze gaat doorgaans vastgesteld worden in de proefplaatsing. Daarvoor zijn diverse systemen geschikt. Op dit moment worden deze op verzoek van de Werkkamer door "Blik op Werk" landelijk gevalideerd.
Op regionaal niveau wordt door een werkgroep van Twentse deskundige uitvoerders op dit moment een inhoudelijk advies voorbereid. Daarbij spelen drie in de regio werkzame systemen (die waarschijnlijk ook gevalideerd worden) een rol: Dariuz, UWV en Competenzis. Sommige systemen zijn gemakkelijk uit te breiden met diagnosetools, adviezen over bijv. werkplekaanpassingen en jobcoaching.

Op dit moment (er is nog geen AMvB) is nog niet geheel duidelijk waarvoor gekozen moet worden in de arbeidsmarkt regio: een set eisen, een systeem of een merk. Bovendien speelt het vraagstuk: besteden wij de meting uit(het gaat in eerste instantie om 1000 metingen per jaar voor Twente: cumulatief, dus elk jaar 1000 nieuwe en 1000 vervolgmetingen) of doen wij het zelf (met opgeleide arbeidsdeskundigen) of een combinatie van beide. Dat heeft ook financiële consequenties. (Als voorbeeld de lijn Enschede: het voorstel is hier om de loonwaarde meting, beoordeling werkplek, inzet werkplekaanpassingen en inzet jobcoaching in eigen beheer uit te voeren met als argumentatie: zicht op werkgever en werkzoekende leidt tot passend PAKKET aan maatregelen en bespaart gemeente veel geld); ook G4 en UWV wijzen erop dat het gaat op een pakket, niet alleen om een loonwaardemeting sec.)

Tenslotte speelt het vraagstuk van aanbesteding. Een keuze om gèèn loonwaardesysteem te kiezen is niet aan de orde.
UWV heeft landelijk aangegeven dat zij zich in de arbeidsmarktregio conformeert aan de keuze MITS het één systeem wordt. Vanuit werkgeversperspectief is er alles voor te zeggen om met één merk te werken omdat elk merk zijn eigen vragenlijsten en methodieken heeft gericht op werkgevers (het zou een

stap achteruit zijn wanneer een werkgever twee soorten metingen moet doen omdat twee kandidaten uit verschillende gemeenten komen). Dat betekent dat het PHA geadviseerd wordt uit te spreken dat er één systeem/merk komt in de arbeidsmarktregio.
Wij streven er naar het afwegingskader in het PHA van 23 oktober voor te leggen.

Gemeentelijke en UWV instrumenten bij plaatsing in betaalde arbeid **29 september 2014**

Instrument	Korte beschrijving
Proefplaatsing	**Gemeente** Voor een werkzoekende met uitzicht op een reguliere baan. Duur is maximaal 3 maanden met behoud van uitkering aan het werk bij een werkgever. Gedurende deze periode moet de werkzoekende de werkgever ervan overtuigen dat hij een geschikte kandidaat is. Voor de werkgever zijn hieraan geen kosten verbonden. De werkgever heeft de intentie, bij gebleken geschiktheid, de werkzoekende een arbeidsovereenkomst te geven voor de duur van minimaal een half jaar, waarmee hij/zij een zodanig inkomen ontvangt dat de uitkering kan worden beëindigd. Gezien de geringe afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroep wordt geen bijdrage aan de werkgever verstrekt. De ingebrachte productiviteit dekt immers begeleidingskosten in redelijke mate af Een uitzondering geldt voor de werkzoekende die vanwege een medische beperking of door persoonlijke omstandigheden niet in staat is een volledige baan te accepteren, waardoor het verwerven van een inkomen hoger dan de geldende bijstandsnorm niet mogelijk is. **UWV** Gedurende de Proefplaatsingstermijn van standaard 2 maanden (en onder voorwaarden 6 maanden) kan de werkgever, kosteloos, onderzoeken of een uitkeringsgerechtigde, die een afstand tot de arbeidsmarkt en de betreffende functie heeft, geschikt is voor zijn vacature. De uitkeringsgerechtigde kan dan, met behoud van de werkloosheid- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, voor 2 maanden aan het werk gaan bij de werkgever. Tijdens de proefplaatsing is de werkgever verplicht een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de werknemer af te sluiten. De bedoeling is dat, bij gebleken geschiktheid, de uitkeringsgerechtigde bij de werkgever in dienst treedt na afloop van de termijn. De werkgever moet daarom de intentie uitspreken om, na afloop van de termijn, de werkzoekende minimaal 6 maanden in dienst te nemen onder dezelfde voorwaarden als tijdens de proefplaatsing.
Jobcoach	**Gemeente** Als een werkzoekende een structurele functionele beperking heeft en op zijn proefplaats of werk ondersteuning nodig heeft, kan de gemeente overwegen om ondersteuning in de vorm van jobcoach aan te bieden. Met behulp van deze voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aanvaarden of als werknemer in zijn/haar functie groeien. **UWV** Als de klant een structurele functionele beperking heeft en op zijn proefplaats of werk ondersteuning nodig heeft, kan hij een jobcoach krijgen. Met behulp van een voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aanvaarden of als werknemer blijven. De

	voorziening jobcoach compenseert de structurele, functionele beperkingen van een werknemer. De werknemer bepaalt zelf of hij een verzoek voor een voorziening wil indienen. Jobcoaching wordt ingekocht bij de hiervoor erkende Jobcoachorganisaties.
No risk Polis	**Gemeente** Als een werkgever overweegt een werkzoekende aan te nemen neemt deze verzekering een groot deel van de risico's weg wanneer een werkzoekende ziek wordt. Overname van groot deel van de loonbetalingsverplichting volgt als een nieuwe werknemer door ziekte of ongeval uitvalt. Wat is er verzekerd? - Reguliere polissen met een looptijd van 6 maanden en een eigen risico van 1 week per verzuim. - Polissen met een looptijd van 12 maanden en een eigen risico van 1 week per verzuim. - Loondispensatiepolissen met 6 maanden dekking en 1 week eigen risico per verzuim. **UWV** Wil een werkgever iemand met een arbeidshandicap of ziekte aannemen? Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV soms een Ziektewet-uitkering. De Ziektewet-uitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd. Uw werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij bij het begin van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet: - Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. - Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering. - Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst. - Hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV dat hij een arbeidshandicap heeft. - Hij heeft een WSW-indicatie. - Hij is voor 8 juli 1954 geboren, hij heeft langer dan 52 weken een - WW-uitkering en hij is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na 13 weken ziekte een Ziektewet-uitkering
Loonkostensubsidie (gemeente) en loondispensatie (UWV) Loonwaardebepaling	**Gemeente** Wanneer de werknemer, waarbij een arbeidsbeperking is vastgesteld, en bij een werkgever aan de slag kan, wordt de loonwaarde op de werkplek vastgesteld. De werkgever betaalt het loon aan de werknemer. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML (brutoloon plus een gemiddeld percentage werkgeverslasten). Als de werkgever loon betaalt conform een cao dat hoger is dan het WML, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het WML en het cao-loon. In de optimale situatie groeit een werknemer toe naar een baan waarmee hij zelfstandig het minimumloon kan verdienen. In veel gevallen zal dit onhaalbaar blijken te zijn. Het nieuwe instrument loonkostensubsidie moet dus zo nodig structureel worden ingezet.

	Gemeenten bepalen de loonwaarde aan de hand van een loonwaardemethode die door het Werkbedrijf Twente is gekozen. **UWV** Een werkgever die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst neemt (of heeft genomen), mag in sommige gevallen minder dan het wettelijk minimumloon (WML) uitbetalen. De werkgever kan hiervoor op elk moment een aanvraag loondispensatie indienen bij het UWV. De loondispensatie die wordt afgegeven is afhankelijk van de door een arbeidsdeskundige vastgestelde loonwaarde.
Studieregeling	**Gemeente** Voor mensen met een arbeidsbeperking in de bijstand komt er een studieregeling. Gemeenten krijgen de mogelijkheid een individuele studietoeslag te verstrekken aan mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. Voorwaarde is dat ze minimaal 18 jaar oud zijn, recht hebben op studiefinanciering of WTOS en geen vermogen hebben. De hoogte van de studieregeling wordt regionaal vastgesteld **UWV** Een jongere met een Wajonguitkering vanaf 2010 die studeert en daarnaast recht heeft op studiefinanciering of een tegemoetkoming scholieren ontvangen een Wajong-uitkering maximaal 25% van het minimum(jeugd)loon.
Werkplekaanpas-singen	**Gemeente** De werkgever kan in aanmerking komen voor werkplekaanpassingen. **UWV** Met behulp van een voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aannemen of behouden. De voorziening compenseert de structurele, functionele beperkingen en/of de fysieke beperkingen van een werkzoekende. De voorziening kan door een werkgever aangevraagd worden of door een werknemer als deze mee-neembaar is.
Premiekorting jongeren	**Gemeente en UWV** Premiekorting voor jongere werknemer. Neemt u een werknemer met een WW- of een bijstandsuitkering in dienst die minimaal 18 en maximaal 26 jaar oud is? Dan kunt u een premiekorting voor hem krijgen. Deze premiekorting voor jongere werknemer past u vanaf 1 juli toe in de loonaangifte. Voorwaarden premiekorting jongeren • U neemt op of na 1 januari 2014 en vóór 1 januari 2016 een jongere werknemer aan (van minimaal 18 en maximaal 26 jaar).

	• De werknemer heeft een WW-uitkering of een bijstandsuitkering. • U krijgt de premiekorting zolang het arbeidscontract van de werknemer duurt, maar maximaal 2 jaar. • U moet de werknemer in dienst nemen voor minimaal 32 uur per week. • U moet de werknemer een arbeidscontract voor minimaal 6 maanden geven. • De werknemer heeft een doelgroepverklaring nodig van UWV of van de gemeente. Hierin staat dat hij een uitkering had op de dag voordat hij bij u in dienst kwam. De premiekorting jongeren gaat officieel in per 1 juli 2014, maar geldt voor jongere werknemers die vanaf 1 januari 2014 in dienst treden. De regeling is tijdelijk en duurt tot 1 januari 2016.
Premiekorting ouderen en/of arbeidsgehandicapten	**Gemeente en UWV** Een werkgever die een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder (vanaf 1-1-2015 56 jaar of ouder) of een arbeidsgehandicapte in dienst neemt komt in aanmerking voor een premiekorting. De hoogte van de premiekorting bedraagt in 2014: ▪ € 7.000 per jaar voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder; ▪ € 7.000 per jaar voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte die gaat werken en tenminste het minimumloon verdient; ▪ € 3.500 per jaar voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte die met loondispensatie gaat werken. De maximale duur van de premiekorting is 3 jaar. De regeling wordt uitgevoerd door de Belastingdienst; daar wordt voor deze regeling ook wel de term 'mobiliteitsbonus' gebruikt.