

Arbeidsmarktregio Holland Rijnland

Tussenstand opdracht kwartiermaker Werkbedrijf Holland Rijnland

In februari 2014 heeft het DB van Holland Rijnland een akkoord gegeven om een kwartiermaker aan te trekken. De opdracht was om voor 1 januari 2015 het Werkbedrijf Holland Rijnland bestuurlijk en inhoudelijk vorm te geven.

Probleemdefinitie op hoofdlijnen

Het kabinet meent dat de onderkant van de arbeidsmarkt onvoldoende deel neemt op de arbeidsmarkt. Daarvoor heeft het kabinet de participatiewet ontwikkeld. De doelstelling van de Participatiewet is de arbeidsdeelname aan de onderkant van de arbeidsmarkt substantieel te laten stijgen. Het kabinet zet in op een inclusieve arbeidsmarkt, waarin plek is voor iedereen.

Doelstelling voor Holland Rijnland

Doel in de regio Holland Rijnland is, als afgeleide van de hoofddoelstelling van het kabinet, dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ook voldoende deel kunnen nemen.

Kaders voor opzet Werkbedrijf

Kaders voor deze projectdoelstelling en –resultaten zijn de Participatiewet en genoemde besluiten van de Werkkamer en DB Holland Rijnland. Op grond daarvan worden de gemeenten per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de participatiewet, is het gebied Holland Rijnland aangewezen als arbeidsmarktregio en heeft de gemeente Leiden als centrumgemeente een voortrekkersrol gekregen

Opdracht kwartiermaker voor project opzet Werkbedrijf

Beoogde resultaten van dit project

1. Opzet van een Werkbedrijf voor uitvoering van de participatiewet en de aanbevelingen van de werkkamer als nieuwe sturing op de arbeidsmarkt samen met sociale partners en UWV. “Opzet werkbedrijf Holland Rijnland 1^e fase” volgens een groeimodel. De 1^e fase betreft:
2. Invulling van de bestuurlijke aansturing en verantwoordelijkheden, en
3. Opzet van een werkorganisatie met een begrensde takenpakket voor 1 januari 2015.

Uitwerking van opdracht

Opstellen en vaststellen de volgende notities door bestuur van HR en deelnemende gemeenten:

- Bestuursvorm en organisatie
- Voorlopige werkorganisatie en takenpakket
- Financiering Werkbedrijf

Organiseren van voldoende draagvlak bij betrokken partners;

Onderzoek en besluit over inzet payroll of detacheringconstructie.

Ontwikkelingen Regionale werkbedrijf Holland Rijnland tot 1 september 2014

1. Bestuursvorm en organisatie.

De eerste prioriteit is uitgegaan naar de verdere uitwerking van de bestuursvorm. De richting waarnaartoe wordt gewerkt is een lichte vorm van een bestuurlijke netwerkwerkorganisatie. Daarvoor wordt een eerste notitie voorbereid.

In het bestuur zijn vanaf september 2014 de volgende partijen vertegenwoordigd. Gemeenten, UWV, werkgeversvertegenwoordiging en werknemersvertegenwoordiging. De samenstelling daarvan is als volgt.

- Wethouders gemeenten sub regio's (3) Centrumgemeente levert voorzitter
- Vertegenwoordiger werkgevers VNO NCW, tevens vertegenwoordiger van de koepel Rijnstreek, wordt nog uitgebreid met de koepelvertegenwoordigers van de Leidse regio en de Duin en Bollenstreek
- Vertegenwoordiger werknemers: voorlopig landelijke FNV
- Regiomanager UWV

Voorloper van het bestuur is het bestuurlijk overleg Werk als voorbereiding werkbedrijf en voorportaal voor portefeuillehouderoverleg Holland Rijnland Sociale Agenda.

Vanaf augustus jl. is het een zelfstandig bestuurlijk overleg. Tot eind van het jaar zijn over 4 maanden 3 bijeenkomsten ingepland. Voor 2015 wordt een jaarplanning voorbereid waarbij de verwachting is dat er een structureel bestuurlijk overleg is dat 4 x per jaar bij elkaar komt.

2. Uitvoeringsorganisatie.

Het zwaartepunt van de uitvoering komt in de sub regio's te liggen, met dien verstande dat wordt gekeken waar breed regionaal afspraken kunnen worden gemaakt. Een voorbeeld daarvan is de regionale werkgeversdienstverlening waarvoor in oktober 2013 afspraken zijn gemaakt. Daarvoor wordt een tweede notitie voorbereid.

Randvoorwaarden voor uitvoering in de regio is de afwikkeling van de hier onderstaande punten. Omdat de uitkomsten de verdere werkorganisatie van het Werkbedrijf bepalen

1. Een besluit in de Duin Bollenstreek over de opzet van het werkservicecentrum wordt genomen. Verwacht wordt dat contouren in november of december zichtbaar zijn.
2. Een besluit in de Rijnstreek is genomen waar re-integratie wordt gesitueerd en waar en hoe de werkgeversdienstverlening wordt opgepakt.
3. Positie werkgeversservicepunten. Zij worden geacht om met re-integratie één gezicht naar buiten te vormen. Uitvoering heeft ideeën over hoe dat in de regio kan worden opgelost door het gebruiken te maken van één portal. Hierbij is van belang dat deze ontwikkeling blijft passen in de op te zetten netwerkorganisatie en past binnen de aanwijzingen van de landelijke Programmaraad. UWV geeft daarin ook duidelijke technische en financiële randvoorwaarden voor portal aan. UWV zal mede een uitspraak doen hoe zij in deze ontwikkeling inhoudelijk betrokken wenst te zijn.

2.1 Regionale werkgeversdienstverlening

30 oktober 2013 zijn afspraken gemaakt door het Afstemmingsteam (nu MT-team)

“Uitvoeringsplan Samenwerkingsafspraken voor het inrichten van een gezamenlijke werkgeversdienstverlening in Holland-Rijnland” Met daarin een aanzet over een vorm van samenwerking en structurering incl. aandachtspunten.

De samenwerking van de werkgeversdienstverlening wordt opgenomen in het groeiemodel van het Werkbedrijf Holland Rijnland rekening houdend met de erkenning van de verschillen

op de drie sub regionale niveaus binnen Holland-Rijnland. Concreet betekent dit dat we bestaande, lokale contacten met werkgevers vasthouden en rekening houden met het gegeven dat de werkgevers (-verenigingen) in de drie sub regio's duidelijk van elkaar verschillen. Daarbij kan worden opgemerkt dat grotere projecten samen worden uitgevoerd om de mogelijkheden van de regio zoveel mogelijk te benutten. Voorbeelden zijn projecten maakindustrie, zorg en horeca.

Hoewel wordt gestreefd om met één gezicht richting werkgevers op te treden en werkgevers zoveel als mogelijk te "ontzorgen" is een punt van aandacht dat er bij de gemeentelijke werkgeversservicepunten is sprake van een verschillende insteek van het bedienen van werkgevers. Bijvoorbeeld in de Rijnstreek wordt overwogen om het werkgeversservicepunt aan de afdeling economie te hangen. Dat is een prima uitgangspunt m.b.t. de visie op werkgever; echter regelgeving m.b.t. de uitvoering Participatiewet kan mogelijk wringen. Afgesproken is om die spanning in beeld te brengen.

Om expertise in de regio zo veel mogelijk te benutten is aan de coördinatoren van werkgeversservicepunten in augustus 2014 verzocht om materiaal aan te leveren hoe die expertise kan worden ingebracht voor de verdere uitwerking van één gezicht naar de werkgevers. Initiatief voor een gezamenlijke portal is genomen, maar is nog in de ontwerpfase. Voorstel daarvoor zal nog langs het MT Werkgeversdienstverlening moeten gaan om het binnen kaders te plaatsen en mede toestemming van uitvoerende partijen te krijgen. Op dit moment kan de conclusie worden getrokken dat het UWV Werkbedrijf een centraal aangestuurd werkgeversservicepunt in de regio heeft met een bredere werkgeversdienstverlening en dat in de regio verder 3 gemeentelijke werkgeversservicepunten zijn ingericht, die op een smallere leest opereren. In de sub regio's zijn nog discussies hoe werkgeversservicepunten verder in te richten of waar aan te hangen. Duidelijkheid daarover is vermoedelijk in december 2014.

2.2. Arbeidsmarktanalyse

In de regio is voor 2014 een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse en een arbeidsmarktplan. Voor 2015 is de vraag uitgezet bij UWV Werkbedrijf. Er zal net als in 2013 een werkgroep worden opgezet die het marktwerkingsplan mede opstelt.

2.3. Aansluiting SW bedrijven

De SW bedrijven zijn aangesloten bij de regionale samenwerking. Zij nemen deel in het MT Werkgeversdienstverlening. Dit MT komt om de 6 weken bijeen om op uitvoeringsniveau zaken te bespreken aan de hand van een voorbereide agenda.

2.4. Harmonisatie van alle instrumentarium

Harmonisatie van alle instrumentarium in het kader van de Participatiewet wordt voorbereid door het ambtenarenoverleg in de regio. Zoals u bekend is een notitie loonkostensubsidie vastgesteld die in de regio vertaald is in verordeningen. Er is al een keuze gemaakt voor één regionaal loonwaardesysteem om werkgevers een eenduidige methodiek van loonwaarde bepaling aan te bieden voor alle doelgroepen met een arbeidsbeperking.

Daarvoor is gekozen voor de methodiek van het UWV met de afspraak na te gaan of deze methodiek ook door andere partijen gehanteerd kan worden. De Werkkamer heeft een traject uitgezet om medewerkers loonwaardebepaling te certificeren. Dit geldt ook voor de medewerkers van het UWV die dit werk al jaren doen. Certificering zal mogelijk in december plaatsvinden. Dat betekent voor niet UWV personeel dat zij eerst een traject in moeten gaan voor zij gecertificeerd kunnen worden.

Recent is een werkgroep samenwerking UWV-gemeenten opgezet waar alle onderwerpen die van belang zijn aan de orde komen en worden uitgewerkt. Een van de zaken waarop door het UWV wordt gewacht is de opzet van het doelgroepenregister. In dit register zijn de

personen opgenomen, die in aanmerking komen voor de garantiebanen uit het Sociaal Akkoord. Aanwijzingen vanuit het overheid/ landelijk bedrijf UWV moet nog komen. Dat doelgroepenregister is van groot belang voor het plaatsen van mensen met een beperking in een arbeidsmarktsituatie. Dat opnemen in een doelgroepenregister bij het UWV is een verplichting.

Vanuit het ambtenarenoverleg is voorwerk gedaan voor het afsluiten van een No-Risk polis op Holland Rijnland-niveau en voor de regiogemeenten een contract af te sluiten (elke gemeente wel zelfstandig) met korting (hogere kwantumkorting) bij Centraal Beheer ten behoeve van de WWB/participatie doelgroep.

Een regionale aanpak van ICT (stekker 4) is nog in beweging. Nog niet alle deelnemers hebben de aansluiting geregeld met het UWV-systeem (via stekker 4). Dat is noodzakelijk om een eenduidige registratie te krijgen en goed samen te kunnen werken.

3. Garantiebanen

In Holland Rijnland zijn tot 1 januari 2017 400 banen in de private sector en 220 banen in de overheidssector gepland in de reeks die gemeenten in Holland Rijnland als opdracht krijgen van het rijk.

Het rijk zal de plaatsingen monitoren. Als de doelstellingen niet gehaald worden zal SZW de quotumwet verder in uitvoering nemen. Een en ander in overleg met de sociale partners.

Ondertussen is door het ministerie een rekenformule voorgelegd. Korthedshalve wordt de rekenmethode dat 25 uur een garantiebaan inhoudt. Bij minder uren gaat de realisatie naar beneden en bij meer uren naar boven.

In het ambtenarenoverleg is aan de kwartiermaker gevraagd om inzicht te geven wat het voor overheidsorganen betekent om dat te realiseren.

Afgesproken is een werkgroep te starten die zich specifiek met de overheidsbanen bezighoudt (220). Er wordt een inventarisatie gemaakt waarbij gegevens van het bedrijvenregister nodig zijn om het aantal overheidsorganen en de daarbij behorende aantal fte in de regio te kunnen bepalen. Bij die inventarisatie worden tevens de door de HRM-afdeling berekende kosten van de gemeente Alphen aan den Rijn betrokken; zo mogelijk de doorrekening van de gemeente Leiden, alsmede het rapport van Robert van Capel SW-bedrijven om te bezien hoe garantiebanen kunnen worden weggezet bij de overheden. Ook zullen de voor dit onderwerp noodzakelijke O&O-fondsen worden betrokken. Gemeenten hebben een voorbeeldfunctie.

Op grond hiervan is een vraag uitgezet naar de Programmaraad van de Stichting van de Arbeid en de VNG om afspraken na te gaan die op landelijk niveau gemaakt zijn met de Kamer van Koophandel over het kunnen gebruiken van hun bedrijvenregister, hoe up to date is dat en in welke mate is er sprake van vervuiling van dat register. Op dit moment kan de Programmaraad nog geen antwoorden geven.

Tot vorig jaar waren gegevens opvraagbaar bij de Regionale Kamers van Koophandel en tot heden beperkt bij het RPA Rijn Gouwe door het gebruik van de regiometer van Tympan.

Dit inzicht is nodig om dat taakstelling is gebaseerd op bedrijven die meer dan 25 medewerkers in dienst hebben in de regio te kunnen inventariseren. Ook kan daar een rekenmodel op worden losgelaten.

4. Gaat het allemaal lukken voor 1 januari 2015?

In Holland Rijnland is gekozen voor een groeimodel voor het Werkbedrijf.

Voor 2015 staat er naar verwachting:

1. een kleinschalige bestuurlijke netwerkorganisatie staan met beschreven functies en rollen;
2. een voorlopige werkorganisatie met een begrensd takenpakket w.o. de opzet voor het realiseren van garantiebanen;
3. draagvlak bij betrokken organisaties,
4. onderzoek detacheringconstructie en
5. financiering

Datum opmaak: 13 september 2014

Arbeidsmarktregio: Holland Rijnland; Centrumgemeente Leiden

Programmaraadmedewerker: Arjan Kampman

Kwartiermaker Werkbedrijf: Alice Standhart