

# **Opzet werkbedrijf Holland Rijnland**

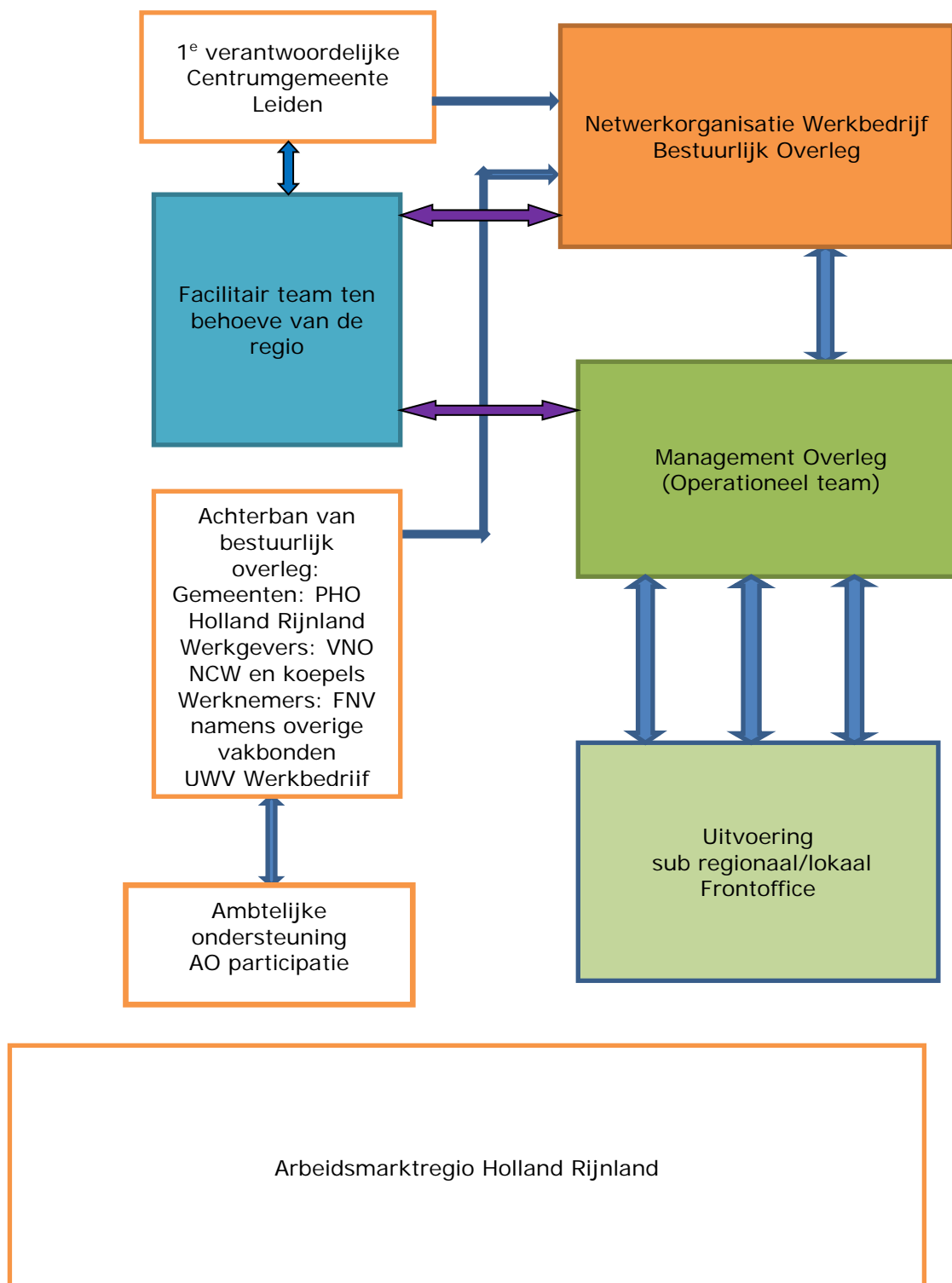
## **Inhoudsopgave**

**Hoofdstuk I. Organisatie Werkbedrijf Holland Rijnland**

**Hoofdstuk II. Berekening Garantiebanen Holland Rijnland**

**November 2014**

## I.a. Organisatieschema Werkbedrijf Holland Rijnland



## I.b. Toelichting op organisatieschema.

### I.b.1. Rol Centrumgemeente Leiden

Centrumgemeente Leiden is

- Eerste verantwoordelijke voor het inrichten van het Werkbedrijf en heeft en kan in dat kader ook besluiten nemen die in lijn zijn met de besluiten die genomen zijn in het bestuurlijk overleg
- Is beheergemeente voor het Werkbedrijf zowel in juridische, organisatorische als financiële zin
- Is eindverantwoordelijke voor de geldstromen die met het Werkbedrijf te maken hebben

### I.b.2. Bestuurlijk overleg

Het Bestuurlijk overleg is een lichte netwerkorganisatie waarbij het accent ligt op bestuurlijke (beleids)afspraken. Het Bestuurlijk overleg is eindverantwoordelijk voor het stellen van kaders en opdrachten voor de uitvoering met respect voor de sub regio en lokale aanpak. Het bevorderen van gebruik van de bestaande structuren en het bevorderen van samenwerking in Holland Rijnland. Het signaleren van kansen en mogelijkheden en het oplossen van knelpunten.

Het Bestuurlijk overleg

- Stelt (jaar) programma op en de daarbij behorende begroting, waar het marktwerkingsplan deel vanuit maakt, vast. Dat besluit is leidend voor de beheergemeente Leiden.
- Is opdrachtgever voor het Facilitair team en voor het Managementteam (de uitvoering).
- Is verantwoordelijk voor de organisatie van het Werkbedrijf.
- De overige leden geven de voorzitter bevoegdheid om knopen door te hakken als snelheid gevraagd wordt. E.e.a. in overleg met de voorzitter van het Managementteam

Het bestuurlijk overleg is als volgt samengesteld:

- De voorzitter wordt geleverd door centrumgemeente Leiden. In 2014 aangewezen door het portefeuillehouders overleg Sociale Agenda (PHO) Holland Rijnland. Op grond van de participatiewet 2015 is Holland Rijnland aangewezen als arbeidsmarktregio waarvan de gemeente Leiden centrumgemeente is.
- Overheidsvertegenwoordiging: Eén wethouder namens de Duin Bollenstreek; één wethouder namens de Rijnstreek en de wethouder van de centrumgemeente Leiden namens de Leidse regio (tevens voorzitter) maken deel uit van het bestuurlijk overleg voor het realiseren van draagvlak in de sub regio's en worden voorgedragen door het PHO van het gemeenschappelijk orgaan Holland Rijnland
- Werkgeversvertegenwoordiging. 1 vertegenwoordiger wordt aangewezen door VNO-NCW. De koepels Duin Bollenstreek, Leidse Regio en Rijnstreek wijzen eveneens 1 vertegenwoordiger aan.
- Werknemersvertegenwoordiging. FNV wijst namens overige vakbonden een regionale vertegenwoordiging aan
- UWV Werkbedrijf: Het UWV wijst als bestuurslid de Regiomanager Holland Rijnland als vertegenwoordiging aan
- 

### I.b.3. Facilitair team

Het betreft hier het team dat invulling geeft aan de regionale beleidsvoorbereiding op het terrein van werk. Het team functioneert onder de verantwoordelijkheid van de centrumgemeente Leiden. Vanuit dit team vindt ook voorbereiding van het bestuurlijk- en managementoverleg plaats.

Het team:

- Voert het secretariaat en bereidt het bestuurlijk en managementoverleg voor.
- Ontvangt opdrachten van de centrumgemeente en het bestuurlijk overleg.
- Vertaalt opdrachten naar het Managementoverleg en Bereidt het Ambtelijke Overleg Participatie.
- Stelt het programma en de daarbij behorende begroting op.
- Stelt samen met UWV en partijen in de regio het marktwerkingsplan op met een operationeel deel voor de uitvoering.
- Doet de voorbereiding voor het maken van afspraken met landelijke organisaties m.b.t. taakstellingen.

- Sluit aan bij de landelijk goedgekeurde sectorplannen of stelt zelf een regionaal sectorplan op voor de regio.
- Bereidt aanvragen ESF voor.
- Bereidt convenanten op het terrein van werk voor.

#### **I.b.4. Beleidsteam AO Participatie**

Het betreft hier het beleidsteam van ambtenaren in de regio om zo goed mogelijk in te spelen op Participatiewet. Het doel is het bestaande AO Participatie een grotere rol te geven in beleidsontwikkeling.

- Ontvangt opdrachten van het PHO Sociale Agenda en van het bestuurlijk overleg
- Onderzoekt instrumentarium dat nodig is bij de uitwerking van de participatiewet
- Bevordert waar mogelijk het op elkaar afstemmen en synchroniseren van beleid en aanpak voor de regio voor de gemeenten

#### **I.b.5. Managementteam Werk Holland Rijnland**

Het betreft hier het Management Overleg Werk (operationeel team) , dit team ontvangt opdrachten van en geeft adviezen aan het bestuurlijk overleg.

Nu bestaat de vertegenwoordiging uit sub regio's uit hoofden werk en inkomen; directeuren SW-bedrijven en de manager werkgeversdienstverlening UWV.

Voor de toekomst zal het team dynamisch en realistisch worden aangepast op grond van toekomstige ontwikkelingen en de verdere uitwerking van het Werkbedrijf en zijn functionaliteiten. Daarvan kunnen ook werkgevers en vakbond onderdeel uitmaken

Het Management Overleg Werk:

- Is verantwoordelijk voor de uitvoering van de bestuurlijke opdrachten en adviseert het Bestuurlijk Overleg via het facilitair team over het resultaat van de uitvoering en geeft signalen over relevante ontwikkelingen op het terrein van werk en aanpalende beleidsterreinen.
- Het Management Overleg Werk geeft invulling aan **hoe** de bestuurlijke opdrachten uitgevoerd kunnen worden.
- Het Management Overleg Werk beschikt over mandaat voor de uitvoering van haar taken en is zelf verantwoordelijk voor haar eigen taken.
- Voor de uitvoering van de opdrachten zoekt het Management Overleg Werk de verbinding met andere partners en projecten, die actief zijn op het gebied van de arbeidsmarkt, onderwijs, re-integratie, etc.
- Het Management Overleg Werk organiseert waar nodig hierbij ondersteuning van ambtelijke- en stafmedewerkers uit de regio.
- Management Overleg, die verantwoordelijk is voor de uitvoering, benoemd uit haar midden een vaste voorzitter.

#### **I.b.6. Uitvoering frontoffice door werkgeversdienstverlening**

Het betreft hier de drie gemeentelijke Werkgeversservicepunten en het regionale Werkgeversservicepunt van het UWV Vanuit de het ministerie ( AMvB) is het de opdracht om als werkgeversservicepunten/werkgeversdienstverlening met één gezicht naar buiten te treden.

- De Frontoffice werkgeversdienstverlening werkt in opdracht van het Managementteam, daarbij rekening houdend met de eigenheid van de sub regio's;
- Hij voert met zijn werkzaamheden het marktwerkingsplan uit
- De uitvoering in het contact met werkgevers en werkzoekenden vindt voornamelijk sub regionaal/lokaal plaats.
- Aansturing en wisselwerking tussen het Management Overleg Werk en de sub regionale uitvoering voor een goede dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden
- Voor de registratie wordt een gezamenlijk systeem gebruikt (stekker 4)
- De Frontoffice streeft ernaar met één gezicht naar de werkgevers op te treden

#### **I.b.7. Ondersteuning van bestuurlijk overleg**

Het betreft hier de ondersteuning van de geledingen door hun eigen achterban

- bij gemeenten door ondersteuning van hun achterban door gebruik te maken van de gemeenschappelijke regeling vertegenwoordigd door het PHO Holland Rijnland voor het verkrijgen van advies en draagvlak in de regio
- bij UWV door af te stemmen met de landelijke organisatie van het UWV
- bij werkgevers door ondersteuning door hun eigen achterban voor draagvlak en advies voor de te ondernemen activiteiten
- bij werknemers door ondersteuning door hun eigen achterban voor advies

### **I.b.8. Ontwikkeling profielen Bestuurlijk Overleg**

#### Profiel voorzitter:

- Is boegbeeld en ambassadeur voor het Werkbedrijf en haar doelen.
- Vervult het voorzitterschap van het Werkbedrijf.
- Zorgt voor een goede regionale invulling die aansluiten bij de gemaakte afspraken.
- Zorgt voor draagvlak bij alle partijen die in het Werkbedrijf deelnemen.
- Zorgt voor goede (uitvoering)besluiten die de regionale afspraken ten goede komen.
- Bewaakt de in het Werkbedrijf gemaakte afspraken.
- Draagt zorg voor de faciliteiten van het Werkbedrijf Holland Rijnland.
- Is bestuurlijk aanspreekpunt voor het Ministerie van Sociale Zaken en andere relevante landelijke organisaties het Werkbedrijf betreffende en gericht op landelijke ontwikkelingen en afspraken.

#### Profiel lid gemeentelijke overheid:

- Is boegbeeld voor het werkbedrijf en haar doelen.
- Zorg dragen voor een goede subregionale invulling die aansluit bij regionaal gemaakte afspraken en verzorgen terugkoppeling vanuit de subregio.
- Realiseert draagvlak bij sub regionale achterban van gemeenten.
- Zorg dragen voor goede uitvoeringsbesluiten in de sub regio die de regionale afspraken ten goede komen
- Zorg dragen voor de uitvoering van de in het bestuurlijk overleg gemaakte besluiten
- Draagt zorg voor bemiddeling van klanten en zoekt daarvoor de samenwerking met het UWV

#### Profiel lid werkgeversvertegenwoordiging:

- Is boegbeeld voor Werkbedrijf en haar doelen.
- Is een voorbeeld voor en onderhoudt regelmatig contact met eigen netwerk van werkgevers om afspraken te realiseren en is daarmee ambassadeur voor de doelgroep.
- Heeft draagvlak hebben bij werkgevers in de regio.
- Denkt actief mee over concrete invulling van de garantiebannen in de private sector en voelt zich daarvoor verantwoordelijk.
- Participeert actief in het bestuurlijk overleg Werkbedrijf.
- Neemt deel aan landelijke overlegflora m.b.t. VNO NCW.
- Onderhoudt waar aan de orde de relatie met landelijke VNO-NCW.

#### Profiel lid werknemersvertegenwoordiging:

- Is boegbeeld voor Werkbedrijf en haar doelen.
- Denkt actief mee en doet mee bij de concrete invulling van de garantiebannen in de private en de overheidssector en voelt zich daarvoor verantwoordelijk.
- Zet de eigen achterban in voor realisatie van garantiebannen onder meer door onderwerp in cao- onderhandelingen mee te nemen.
- Belangenbehartiging
- Waar aan de orde relatie onderhouden vakbonden in de regio
- Relatie onderhouden met landelijke bond (en)

#### Profiel lid UWV Werkbedrijf:

- Is boegbeeld voor Werkbedrijf en haar doelen.
- Denkt actief met het behalen van resultaten met inzet van middelen en mogelijkheden van het UWV.
- Draagt zorg voor kwaliteit van het marktwerkingsplan en het met partners vertalen naar de (sub)regio.
- Draagt zorg voor een valide doelgroepenregister.

- Draagt zorg voor het onderhouden van contacten met het landelijk bureau om werkzaamheden te stroomlijnen en te bespoedigen.
- Draagt zorg voor een goede verbinding binnen het UWV.
- Draagt zorg voor de bemiddeling van klanten en zoekt daarvoor samenwerking de gemeenten.

## II. Opzet verdeling garantiebanen

Deze onderstaande opzet van de verdeling van de garantiebanen is gemaakt op grond van de omvang van de beroepsbevolking in de Arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Het gaat hier om een cumulatieve doorrekening van cijfers die bekend zijn van uit de Werkkamer.

De berekening is gebaseerd op aannames en geven een indicatie hoe de verdeling van de banen in de regio totaal en voor de overheid plaatsvindt. Tevens rekening gehouden met de methode 30/70 verhouding gemeenten en UWV. Dit resulteert in de volgende uitkomst.

### Stap1 en 2

STAP 1: Landelijke verdeling							
Landelijke verdeling			Landelijke verdeling (oplopende aantallen)				
Garantiebanen Sociaal Akkoord			Garantiebanen Sociaal Akkoord (oplopende aantallen)				
Jaar	Markt	Overheid	Jaar	Markt	Overheid	Totaal	
2015	6.000	3.000	2015	6.000	3.000	9.000	
2016	8.000	3.500	2016	14.000	6.500	20.500	
2017	9.000	3.500	2017	23.000	10.000	33.000	
2018	8.000	2.500	2018	31.000	12.500	43.500	
2019	9.000	2.500	2019	40.000	15.000	55.000	
2020	10.000	2.500	2020	50.000	17.500	67.500	
2021	10.000	2.500	2021	60.000	20.000	80.000	
2022	10.000	2.500	2022	70.000	22.500	92.500	
2023	10.000	2.500	2023	80.000	25.000	105.000	
2024	10.000		2024	90.000	25.000	115.000	
2025	10.000		2025	100.000	25.000	125.000	
Totaal	100.000	25.000	Totaal	100.000	25.000	125.000	
STAP 2: Indicatieve regionale verdeling: extrapolatie over totale periode							
NB: dit geeft een <u>indicatief beeld</u> (en niet meer dan dat!) van de taakstelling, uitgaande van een gelijk blijvend deel werkgelegenheid t.o.v. het land							
Indicatieve regionale verdeling Werkkamer			Arbeidsmarktregio Holland Rijnland				
Garantiebanen Holland Rijnland				Holland Rijnland (oplopende aantallen)			
Jaar	Markt	Overheid	Totaal	Jaar	Markt	Overheid	Totaal
t/m 2016	400	220	620	2015	171	102	273
Aandeel Holland Rijnland				2016	400	220	620
t/m 2016	2,86%	3,38%	3,02%	2017	657	338	996
Extrapolatie HR				2018	886	423	1.309
t/m 2025	2857	846	3703	2019	1.143	508	1.651
				2020	1.429	592	2.021
				2021	1.714	677	2.391
				2022	2.000	762	2.762
				2023	2.286	846	3.132
				2024	2.571	846	3.418
				2025	2.857	846	3.703
				Totaal	2.857	846	3.703
				% totaal	2,86%	3,38%	3,02%
				Afgerond	1.800	600	2.400

**STAP 3: Indicatieve verdeling taakstelling binnen de arbeidsmarktregio naar subregio's (gemeenten)**

NB: de ambitie is gezamenlijk, de verdeling per subregio is gemaakt als prikkel in de bewustwording van de opgave.

**Indicatieve verdeling garantiebanen per subregio op grond van aandeel beroepsbevolking****Voor bestuurlijke presentatie afgeronde getallen overheid**

Indicatief aantal garantiebanen per regio					
	aandeel banen (*)	2015	2016	2017	2018 Struc
Duin Bollenstreek	34,50%	94	214	343	452
Leidse regio	35,50%	97	220	354	465
Rijnstreek	30,00%	82	186	299	393
<b>Aandeel totaal</b>	<b>100,00%</b>	<b>273</b>	<b>620</b>	<b>996</b>	<b>1.309</b>

(\*) aandeel banen op basis CBS cijfers

Indicatief aantal garantiebanen overheid (afgeronde aantallen)		
	t/m	Struc
	2016	
Duin en Bollenstreek	76	
Leidse regio	78	
Rijnstreek	66	
<b>Aandeel totaal</b>	<b>220</b>	

**STAP 4: Gekwantificeerde verwachting over de herkomst doelgroepen in 2015/2016**

Verwachtingen over de herkomst van doelgroepen in 2015/2016		
	%	banen
UWV	70%	434
Gemeenten (nieuwe instroom en deel wachtlijst WSW)	30%	186
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>620</b>

**STAP 5: Indicatie begroting Participatiebudget - kosten basisfaciliteiten baanafpraak****Effecten I-deel**

NB: bij de garantiebanen c.q. baanafpraak wordt de LKS verrekend met het I-deel als loonwaarde gemiddeld 55% is dan zijn de kosten vergelijkbaar met de uitkeringlasten (breekaven) meer/minder kosten bij de LKS leiden landelijke tot bijstellingen van het macro-budget er wordt vanuit dit achtergrond hier niet gerekend met extra belastingen op het I-deel

**Effecten P-budget**

Het uitgangspunt is hier de raming van de uitgaven op basis van de gekozen ambitie NB: de begrote kosten zijn hoger dan de gemeente in eerste instantie ontvangt als nieuwe middelen in het P-budget Dit kan dus betekenen dat door middel van prioriteitstelling in het P-budget ruimte moet worden gemaakt Uitsluitend de kosten van 'verplichte' faciliteiten zijn begroot

Het basispakket aan faciliteiten wordt conform afspraken in de Werkkamer gefinancierd uit publieke middelen (notitie uitgangspunten werkkamer januari 2014, p. 5 (voetnoot 8))

**Schatting kosten basispakket faciliteiten**

Kosten begeleiding, werkplekaanpassingen etc op basis van gemiddelde kosten zoals door het rijk als norm in de toedeling van middelen is gebruikt: € 4000 pp (€ 8500 bij beschut werken, overall gemiddelde € 5500) Kosten no-riskpolis moet nader worden geschat, hier nu ingevuld € 1650, - op grond van afspraken (info UWV: circa 850)

Kostenelementen basispakket faciliteiten	
Begeleiding, werkplekaanpassingen, doelgroepenregister	€ 5.560
No-riskpolis	€ 900
<b>Kosten basisfaciliteiten per baan</b>	<b>€ 6.460</b>

\* doelgroepenregister eenmalig

Begroting 2015	1	2	3	4
	Aantal banen	Instroom via gemeente 30%	Faciliteiten t.l.v. gemeente	Te begroten voor 2015 50%
Duin Bollenstreek	94	28,2	€ 182.172	€ 91.086
Leidse regio	97	29,1	€ 187.986	€ 93.993
Rijnstreek	82	24,6	€ 158.916	€ 79.458
0	0	0,0	€ -	€ -
0	0	0,0	€ -	€ -
0	0	0,0	€ -	€ -
0	0	0,0	€ -	€ -
<b>Aandeel totaal</b>	<b>273</b>	<b>81,9</b>	<b>€ 529.010</b>	<b>€ 264.537</b>

Opbouw garantiebanen 2015-2016

- (1): aantallen conform indicatieve verdeling
- (2): aandeel van gemeentelijke kandidaten in dit jaar
- (3): gemiddelde kosten basisfaciliteiten
- (4): begroten 50% voor een gefaseerde opbouw garantiebanen 2015 per 1 juli
- (5) uitgegaan wordt van kosten uit reïntegratie excl. loonkostensubsidie
- (6) model is cumulatief (telt op)
- (7) niet meegenomen is de taakstelling van het UWV en de daarbij behorende begroting
- (8) getallen zijn aannames.



**Stap 4 en 5 zijn bedoeld als indicatie voor de getallen die worden gehanteerd.**

**De berekening hierna is een handreiking aan alle gemeenten in regio Holland Rijnland. Zij kunnen overwegen of ze daar gebruik van willen maken voor het eventueel reserveren van budget.**

**De berekening 30% gemeenten en de 70% verdeling naar het UWV is gebaseerd op het feit dat het UWV verantwoordelijk was voor de “oude” wajong”. Deze krijgen voorrang bij het plaatsen op de garantiebanen.**

**Het realiseren van garantiebanen is echter een verantwoording voor de gezamenlijke partijen. De 30-70% is een aanname, echter wij horen met elkaar 100% in de regio te realiseren!**

## **II.1. Realisatie garantiebanen als toevoeging in het Marktbewerkingplan**

De Participatiewet formuleert het realiseren van garantiebanen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als een belangrijke opdracht. Holland Rijnland heeft op basis van het voorbeeld van de regio Food Valley een methodiek uitgewerkt (zie de hiervoor gaande berekening). UWV en gemeenten hebben in de regio met elkaar tot 1 januari 2017 620 banen te realiseren. Het voorstel is om deze opdracht toe te voegen in het te operationaliseren van het Marktbewerkingplan. Dat houdt in dat het UWV samen met de drie sub regionale werkgeversservicepunten een aanpak uitwerkt. Het doel daarvan is om met één aanpak naar de werkgever te komen.

Daarbij is het voorstel om het UWV in het eerste halfjaar het aanspreekpunt voor werkgevers te laten zijn met een doorverwijzing naar de sub regio's.

De argumenten daarvoor zijn:

- In de startfase is het van belang om te beginnen vanuit één centraal punt. Ervaringen en coördinatie kunnen hier gebundeld worden.
- Het UWV heeft met de doelgroep bepaling en loonwaarde bepaling een belangrijke rol in het proces.
- De kandidaten voor de garantiebanen zullen voor 70% afkomstig zijn uit het bestand van het UWV.
- Het UWV is werkzaam in de hele regio Holland Rijnland.
- Vanuit de uitzendbureaus is tijdens een bijeenkomst de uitdrukkelijke wens geuit voor een gemeenschappelijk aanspreekpunt.

De inzet is dat het UWV zorgdraagt dat na het eerste halfjaar de dienstverlening ook direct aangeboden kan worden vanuit de sub regionale werkgeversservicepunten.

De werkgeversservicepunten leiden in dit verband de vragen van werkgevers m.b.t. de garantiebanen door naar het UWV voor registratie en in het eerste halfjaar voor directe beantwoording van vragen en verwijzing.