



# **Beslisdocument Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe**

Sociaal akkoord regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe:  
samen werken aan meer werk!



# Inhoud

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>De aanleiding</b> . . . . .	<b>5</b>
2.1	Iedereen doet mee . . . . .	5
2.2	Participatiewet: een passende werkplek voor iedereen . . . . .	5
2.3	Samenwerking nodig om passende banen te creëren . . . . .	5
2.4	Samenwerking niet vrijblijvend . . . . .	5
2.5	Vehikel voor samenwerking: Regionaal Werkbedrijf . . . . .	6
2.6	Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe: een complexe regio .6	
2.7	Van regionale Werkkamer naar Regionaal Werkbedrijf . . . . .	7
<b>3</b>	<b>De samenwerkingsafspraken</b> . . . . .	<b>9</b>
3.1	De opgave: een plus creëren . . . . .	9
3.2	Marktbewerkingplan: basis voor te maken keuzes . . . . .	10
3.3	Regionale trends . . . . .	11
3.4	De dienstverlening aan werkgevers . . . . .	11
<b>4</b>	<b>Uitgelicht: de loonwaardemeting</b> . . . . .	<b>17</b>
4.1	Eén uniforme methode voor loonwaardemeting in de . . . . .	
	arbeidsmarktregio . . . . .	17
4.2	Loonwaardemeting altijd op werkplek . . . . .	17
4.3	Faciliteiten samenhangend met de loonwaardemeting . . . . .	18
<b>5</b>	<b>De organisatie</b> . . . . .	<b>19</b>
5.1	Randvoorwaarden bij de uitwerking . . . . .	19
5.2	Taken en verantwoordelijkheden . . . . .	19
5.3	Bestuurlijke inrichting . . . . .	20
5.4	Juridische inrichting: samenwerkingsovereenkomst . . . . .	21
5.5	Aansluiting op bestaande regionale samenwerkingsvormen . . . . .	21
5.6	Cliëntenparticipatie . . . . .	22
<b>6</b>	<b>De monitoring van de baanafspraken</b> . . . . .	<b>23</b>
6.1	Doelgroep bepaling: doelgroepenregister . . . . .	23
6.2	Meting van het aantal gerealiseerde banen . . . . .	23
<b>7</b>	<b>Financiële paragraaf</b> . . . . .	<b>25</b>
7.1	Financiën . . . . .	25
7.2	Risico's . . . . .	25
<b>8</b>	<b>Hoe verder</b> . . . . .	<b>22</b>
	Bijlage 1 Overzicht regelgeving Participatiewet . . . . .	29
	Bijlage 2 Landelijke context van het Regionaal Werkbedrijf . . . . .	30
	Bijlage 3 Wettelijke regelgeving voor de regionale samenwerking . . . . .	32
	Bijlage 4 Hoofdpijnen van het regionaal klantproces . . . . .	33
	Bijlage 5 Concept begroting Regionaal Werkbedrijf . . . . .	35
	Bijlage 6 Tijdelijke centrale contactgegevens . . . . .	36





# 1 Voorwoord

Voor u ligt het beslisdocument voor de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Betrokken partijen in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe hebben de voorbereidingen hiervoor voortvarend ter hand genomen. Tijdens de regionale Arbeidsmarktconferentie op 28 juni 2013 is het idee ontstaan om een tijdelijke samenwerkingsstructuur in te richten, bestaande uit een regionale Stuurgroep, een regionale Werkkamer en een klankbordgroep. Vanuit deze tijdelijke structuur zijn de belangrijkste vraagstukken voor de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe in gezamenlijkheid uitgewerkt en voorbereid. Het gaat hierbij om vraagstukken gericht op de uitwerking van een regionaal (klant)proces voor de toeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk, inclusief afspraken over de rol- en taakverdeling tussen betrokken partners, de in te zetten middelen en de te hanteren spelregels en randvoorwaarden.

Dit document bevat de samenvatting van de adviezen van de regionale werkkamer op de verschillende onderdelen en dient als onderlegger voor verdere besluitvorming. De overeengekomen samenwerkingsafspraken zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Eind maart hopen we deze samenwerkingsovereenkomst tijdens een feestelijke conferentie te ondertekenen met betrokken partijen. Zo zet dit 'sociaal akkoord regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe' de kroon op het voorbereidende werk van de gezamenlijke partijen!







## 2 De aanleiding

### 2.1 Iedereen doet mee

In Nederland streven we naar een samenleving waarin zoveel mogelijk mensen naar vermogen een actieve bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. De meeste mensen zijn in staat om hier zelfstandig vorm aan te geven. Maar er is ook een groep mensen die ondersteuning nodig heeft om mee te kunnen doen aan het 'normale' maatschappelijke leven. Met ingang van 1 januari 2015 vindt er op een aantal terreinen een verschuiving plaats in de manier waarop de ondersteuning aan kwetsbare burgers in de samenleving wordt vormgegeven. Het rijk geeft hiervoor een aantal wetten en regelingen in handen van de gemeenten, vanuit de gedachte dat besluiten over hoe mensen passende ondersteuning kunnen krijgen het beste genomen kunnen worden dichtbij de burger, in de gemeente dus.

### 2.2 Participatiewet: een passende werkplek voor iedereen

Met de invoering van de Participatiewet worden drie regelingen gebundeld tot één regeling: de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Het doel van de Participatiewet is om meer mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking. Voor wie (nog) niet kan werken is participatie naar vermogen aan de orde. Het kabinet zet daarmee in op een inclusieve arbeidsmarkt, waarin plek is voor iedereen.

### 2.3 Samenwerking nodig om passende banen te creëren

De uitvoering van de Participatiewet is belegd bij gemeenten. Maar gemeenten kunnen dit niet

alleen. Samenwerking is nodig, met werkgevers, de sociaal werkvoorzieningsbedrijven (SW-bedrijven), UWV, onderwijs-, zorg- en welzijnsinstellingen. De werkgevers zijn in de lead voor het naar vermogen aan het werk helpen van mensen, zij hebben immers de banen. Gemeenten hebben bij de realisatie van de baanafspraken een faciliterende rol voor de werkgevers; daarnaast hebben gemeenten een opdracht om als publieke werkgever een deel van de baanafspraken in het publieke domein te realiseren.

We zien in onze arbeidsmarktregio zowel in de private als de publieke sector een grote bereidheid bij werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op werk. Dat is niet alleen ingegeven door het sociaal willen ondernemen, maar ook omdat men ervaart dat deze mensen van toegevoegde waarde zijn voor de onderneming. De relaties tussen gemeenten en werkgevers zijn essentieel en we blijven hier dan ook gezamenlijk fors op investeren.

### 2.4 Samenwerking niet vrijblijvend

Om de samenwerking tussen gemeenten en werkgevers niet vrijblijvend te laten zijn, heeft het kabinet in aanvulling op de Participatiewet in het Sociaal Akkoord<sup>1</sup> 2013 afgesproken dat gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers gezamenlijk voor de opdracht staan om landelijk tot 2026:

- 1 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking;
- 2 Regionale werkbedrijven op te richten die de schakel vormen tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken;
- 3 30.000 banen beschikbaar te stellen voor

<sup>1</sup> Sociaal Akkoord: overeenkomst tussen regering, werkgevers en werknemers

	Tot en met 2017	2018 t/m 2026	Totaal
Marktsector (incl. zorg)	520	3.195	3.715
Overheid	340	965	1.305
Totaal	860	4.160	5.020

Tabel 1: overzicht te realiseren aantallen extra banen

mensen die alleen in een beschutte werkomgeving kunnen werken. Slagen bovengenoemde partners er niet in om deze afspraken te realiseren, dan treedt de zogenaamde quotumwet in werking, waarbij werkgevers verplicht worden 5% van hun personeelsbestand uit arbeidsgehandicapten te laten bestaan.

Voor de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe<sup>2</sup> houdt dit in dat in de periode tot 2017 510 plekken in de marktsector (inclusief zorg) worden gecreëerd en 340 extra plekken bij de overheid. Dit aantal wordt uitgebreid tot een totaal van 5020 baanafspraken in 2026.

## 2.5 Vehikel voor samenwerking: Regionaal Werkbedrijf

In het Sociaal Akkoord is geregeld dat de gemeenten samen met de partners in de arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf ontwikkelen. Het Regionaal Werkbedrijf vormt de schakel tussen werkgevers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die toegeleid kunnen worden naar werk. Binnen het Regionaal Werkbedrijf worden taakstellende afspraken gemaakt over de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking. De gemeenten hebben het voortouw bij de vorming van het Regionaal Werkbedrijf en dragen daarvoor samen met de (sociale) partners verantwoordelijkheid. Het Regionaal Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband, dat minimaal bestaat uit een vertegenwoordiging van gemeen-

ten, UWV, werkgevers en werknemers in de regio en waarbij andere belanghebbende partijen betrokken kunnen worden. De lead ligt bij de wethouder van de regionale centrumgemeente en gemeenten hebben een regierol in het proces; zowel bij de invulling van de wettelijke kaders als bij de inrichting van de lokale en regionale uitvoering. Het is de bedoeling dat het Regionaal Werkbedrijf aansluit bij wat al goed werkt en bij de bestaande samenwerkingsverbanden in de regio. Er is sprake van een Regionaal Werkbedrijf als er een gezamenlijk marktbeperkingsplan is opgesteld en een besluit is genomen over de aansturing.

Alhoewel we in onze arbeidsmarktregio de opdracht van het Regionaal Werkbedrijf in een bredere context zien dan alleen het realiseren van de baanafspraken uit het Sociaal Akkoord, heeft het Regionaal Werkbedrijf toch als belangrijkste opgave om ervoor te zorgen dat het beoogde aantal extra banen wordt ingevuld. Afspraken over hoe dit te bereiken worden vastgelegd in het regionale marktbeperkingsplan. Het Regionaal Werkbedrijf heeft in het proces een aanjagende, uitvoerende en monitorende rol.

## 2.6 Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe: een complexe regio

De arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe omvat twee grote subregio's, namelijk de Stedendriehoek en de Noord Veluwe. Kenmerkend aan deze regio is dat de arbeidsmarktactiviteiten in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe niet geheel samenvallen met deze twee subregio's. Dit betekent dat er op onderdelen dus met meer of juist minder gemeenten samengewerkt wordt.

<sup>2</sup> De arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe omvat de gemeente Apeldoorn, Brummen, Epe, Voorst, Deventer, Olst-Wijhe, Zutphen, Lochem, Harderwijk, Elburg, Ermelo, Nunspeet, Putten en Zeewolde.



De regio Stedendriehoek omvat acht gemeenten: Apeldoorn, Brummen, Deventer, Epe, Lochem, Olst-Wijhe, Voorst en Zutphen. Deze gemeenten vormen samen de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Stedendriehoek. De regio Noord-Veluwe omvat zes gemeenten: Elburg, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Putten en Zeewolde. De Gemeenschappelijke regeling Noord-Veluwe omvat vijf van deze zes gemeenten (Zeewolde valt niet onder de GR) en daarnaast Oldebroek, dat echter tot de arbeidsmarktregio IJssel Vecht behoort. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe werken samen met 6 SW-bedrijven<sup>3</sup> en ook gemeenten van buiten het Stedendriehoek en Noord-Veluwe nemen deel aan 'onze' regionale SW-bedrijven.

## 2.7 Van regionale Werkkamer naar Regionaal Werkbedrijf

Ondanks de complexiteit van de regio hebben de arbeidsmarktpartijen in het Stedendriehoek en Noord-Veluwe de ontwikkeling van het Regionaal Werkbedrijf gezamenlijk opgepakt en een tijdelijke samenwerkingsstructuur ingericht ter voorbereiding van de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf. Op initiatief van de gemeente Apeldoorn is besloten tot het opzetten van een tijdelijke samenwerkingsstructuur, bestaande uit een Stuurgroep, een regionale Werkkamer en een Klankbordgroep.

Hieronder volgt een beschrijving van de inrichting van de tijdelijke samenwerkingsstructuur die met de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf komt te vervallen. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de werkzame elementen van de tijdelijke structuur verwerkt worden in de definitieve uitvoeringsstructuur.

### Stuurgroep

De Stuurgroep wordt gevormd door de wethouders Werk en Inkomen van de gemeenten Harderwijk, Deventer, Zutphen en Apeldoorn namens de vier subregio's, twee wethouders als

bestuurlijk aanspreekpunt voor de regio's Stedendriehoek en Noord-Veluwe en de districtsmanager van het UWV. De Stuurgroep fungeert als bestuurlijk opdrachtgever naar de regionale Werkkamer.

### Regionale Werkkamer

De regionale Werkkamer bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, de directeuren Werk & Inkomen van de vier subregio's, de regiomanager UWV, een vertegenwoordiger namens de ROCa, twee directeuren Sociale Werkvoorziening en een ambtelijk secretaris. De regionale Werkkamer heeft als opdracht meegekregen om een aantal deelonderwerpen uit te werken in een door de arbeidsmarktpartners gedragen advies voor de inrichting van het Regionaal Werkbedrijf:

- De inrichting van een uniform regionaal (klant) proces voor de toeleiding van arbeidsgehandicapten naar werk;
- Een uniforme methode van loonwaardemeting in de regio;
- De ontwikkeling van een regionaal dienstverleningspakket voor werkgevers;
- Een regionaal marktwerkingsplan, met een analyse van de regionale arbeidsmarkt;
- Voorstel voor de financiering van het Regionaal Werkbedrijf;
- Advies over de bestuurlijke inrichting en aansturing van het Regionaal Werkbedrijf.

### Klankbordgroep

De klankbordgroep bestaat uit werkgevers, afzonderlijke onderwijsinstellingen, cliëntenraden en vertegenwoordigers van gemeenten die geen deel uitmaakten van de regionale Werkkamer. De klankbordgroep heeft de voorstellen van de regionale Werkkamer getoetst, voordat deze zijn doorgeleid naar de Stuurgroep. De aanbevelingen van de klankbordgroep zijn zeer waardevol geweest in de voorbereiding van het voorliggende beslisdocument.

<sup>3</sup> Felua-groep, Delta, Inclusief-groep, Sallcon, Concern voor Werk en Proson.







# 3 De samenwerkingsafspraken

## 3.1 De opgave: een plus creëren

Gemeenten en sociale partners in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe staan voor de gezamenlijke uitdaging om alle mensen met arbeidsvermogen te activeren, aan het werk te krijgen en aan het werk te houden. De baanafspraken van de werkgevers en beschut werk helpen daarbij.

Het belangrijkste doel van het Regionaal Werkbedrijf is het realiseren van de baanafspraken, zoals vastgelegd in het Sociaal Akkoord.

Met het Regionaal Werkbedrijf willen we daarnaast een extra impuls geven aan de samenwerking in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe, zodanig dat er voor partijen meer rendement ontstaat dan nu het geval is. Met meer rendement bedoelen we dat we meer plaatsingen weten te realiseren, onder andere door een betere dienstverlening die inspeelt op de vraag van werkgevers en door een effectievere en efficiëntere werkwijze. Dit vraagt om een cultuur van intensieve samenwerking en wederzijds commitment van partijen; niet een eenmalige intentieafpraak, maar een langjarig proces van investeren in duurzaam partnerschap. Dit vraagt ook om een oplossingsgericht samenwerken, waarbij wordt uitgegaan van gezamenlijke doelstellingen.

Met de inrichting van het Regionaal Werkbedrijf bouwen werkgevers, gemeenten, UWV, werknemers, onderwijs en andere betrokken partijen aan verdere intensivering van de samenwerking.

### Een plus op de bestaande dienstverlening

De gedachte om de al bestaande samenwerking met genoemde partijen verder te intensiveren om meer mensen aan het werk te helpen is niet nieuw in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Partners in deze arbeidsmarktregio zijn overtuigd van de gedachte van een inclusieve samenleving,

waarin ieder mens naar vermogen deel kan nemen aan het arbeidsproces. In het kader van de Wet werk en bijstand werd ook al ingezet op dit doel, zij het voor een beperktere doelgroep dan die waarop de Participatiewet en het Sociaal Akkoord betrekking hebben.

De kunst is nu om deze bestaande werkwijze voor het plaatsen van mensen te behouden en daar nog eens een uitbreiding van plekken bovenop te zetten voor mensen met arbeidsvermogen en een arbeidsbeperking.

We zijn dus voornemens om een plus op de bestaande samenwerking te zetten en dienen daarmee verschillende belangen: passend werk voor werkzoekenden, voorkomen van de inwerkingtreding van de quotumwet voor werkgevers en voorkomen van instroom in uitkeringsregelingen voor gemeenten en UWV.

### Een plus op de beoogde doelgroep

De betrokken partijen in de regio onderkennen dat mensen met een arbeidsbeperking moeilijk aan een baan kunnen komen en daarom een extra steun in de rug nodig hebben. In wetgeving is vastgelegd dat de doelgroep voor de baanafspraken mensen betreft met een arbeidsbeperking met loonwaarde, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. In de landelijke Werkkamer is afgesproken om in 2015 en 2016 bij de invulling van de baanafspraken prioriteit te geven aan Wajongers en personen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst WSW.

In de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe gaan we hier nog verder in en kiezen we ervoor om niet uitsluitend met de geprioriteerde doelgroepen aan de slag te gaan, maar met een bredere, gemotiveerde doelgroep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We waken daarbij voor het ontstaan van concurrentie tussen doelgroepen of het onttrekken van bestaande banen aan de arbeidsmarkt. We benutten het brede netwerk van het Regionaal Werkbedrijf om voor alle categorieën werkzoekenden - al dan niet arbeidsbeperkt - passende kansen te creëren

In het marktwerkingsplan worden op basis van de gemaakte arbeidsmarktanalyse concrete afspraken vastgelegd over het aantal te realiseren extra arbeidsplaatsen (de taakstelling), de inrichting van de werkgeversdienstverlening en de faciliteiten die werkgevers geboden worden.

### 3.2 Marktbewerkingplan: basis voor te maken keuzes

De partners van het Regionaal Werkbedrijf stellen jaarlijks een regionaal marktwerkingsplan op, op basis van regionale arbeidsmarktkenmerken. Het plan heeft een nauwe samenhang met de 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 brengt alle sectoren en bedrijven in de regio in beeld, met specifieke aandacht voor kanssectoren en een concrete inschatting van het arbeidsaanbod.

Op basis van deze afspraken gaan de partners aan de slag om de afspraken te realiseren. Is er bijvoorbeeld sprake van een kanssector of van cao-afspraken over banen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar zijn er tot op heden weinig of geen plekken beschikbaar gekomen, dan stimuleren werkgevers hun achterban om deze plekken wél open te gaan stellen.

Onderstaande tabel geeft de verwachtingen voor 2015 weer van de Werkpleinen in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe met betrekking tot bemiddelingen naar arbeidsplaatsen, inclusief de baanafspraken.

Verwachte bemiddelingen 2015	Wajong	SW	WWB	NUG-ers*	WW	WIA**	Totaal
<b>Apeldoorn</b>	50	273 BW*** 52	500				875
<b>Deventer</b>		272 BW 120	500				892
<b>Harderwijk</b>	60		250	10			320
<b>Zutphen</b>		50	300				350
<b>UWV</b>	133				828	52	1.013
<b>Regionale doelstelling</b>	243	615 BW 172	1.550	10	828	52	3.450

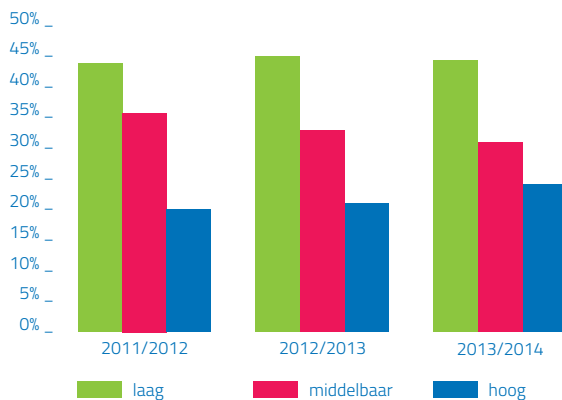
Tabel 2: Verwachte bemiddelingen 2015

\* Met 30% tot 80% WML

\*\* WIA/WGA/WAO/WAZ

\*\*\* Beschut werk





Bron: UWV

Grafiek 1: percentage vacatures op basis van opleidingsniveau

### 3.3 Regionale trends

Regionaal gezien valt op dat de vraag naar arbeid structureel verandert. Door de vergaande automatisering, robotisering en informatisering worden andere eisen gesteld aan de competenties en vaardigheden van personeel. De vraag naar middelbaar opgeleid personeel daalt. In de Stedendriehoek en Noord-Veluwe wordt in 45% van alle vacatures een laag beroepsniveau gevraagd. Van alle vacatures is 31% op middelbaar beroepsniveau en het aandeel op hoog beroepsniveau is 24%.

Het gevraagde opleidingsniveau van veel beroepen stijgt en gedragscompetenties als probleemoplossend vermogen, flexibiliteit, initiatief en samenwerken worden steeds belangrijker. Aan de vraagzijde zijn de volgende ontwikkelingen te zien:

- Veel vraag naar technisch personeel op alle niveaus;
- Veel vraag naar middelbaar en hoger economisch-administratief personeel;
- Groeiverwachting in de Transportsector;
- Groeiverwachting in de Groothandel.

Aan de aanbodzijde worden de volgende ontwikkelingen gezien:

- Er wordt een overschot aan VMBO- en MBO-niveau Zorgsector verwacht;
- Er wordt een relatief overschot aan ongeschoolden c.q. laaggeschoolden verwacht;
- Er ontstaat een tekort aan HBO/WO geschoolden in alle sectoren;
- Er is een relatief groot aantal schoolverlaters op

MBO-niveau die in de regio blijven “hangen”.

Op basis van de arbeidsmarktanalyse zien we discrepanties tussen vraag en aanbod maar ook kansen en mogelijkheden. Om deze beter te benutten grijpen wij de **kansen** die er zijn door:

- Inzet op mobiliteit binnen en tussen bedrijven/sectoren
- Toepassen methodieken voor jobcarving bij bedrijven
- Aanbieden bedrijfsscans om mogelijkheden zichtbaar te maken
- Meer mogelijkheden inzetten voor proefplaatsingen
- Voorkomen van concurrentie tussen doelgroepen (beste man op de beste plek)
- Structurele uitwisseling tussen alle betrokken partijen van informatie, kansen en mogelijkheden.

### 3.4 De dienstverlening aan werkgevers

Een belangrijk onderdeel van het marktbelegingsplan is de dienstverlening aan werkgevers. Deze dienstverlening wordt in gezamenlijkheid aangeboden door gemeenten, UWV en SW-bedrijven. Insteek van de werkgeversdienstverlening is om het werkgevers zo eenvoudig mogelijk te maken om plekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking; op deze manier worden werkgevers gefaciliteerd om de afspraken uit het marktbelegingsplan te realiseren.

Vanuit het management werkgeversdiensten zijn als sterke punten van de huidige regionale werkgeversdienst aangegeven:

- Het grote regionale en sub regionale netwerk van zowel private als publieke partijen waaronder werkgevers, overheid, onderwijs en maatschappelijke instellingen;
- Groot bemiddelbaar bestand;
- Deskundige medewerkers en branchegerichte specialisten;
- Kennis van de lokale arbeidsmarkt, wet- en regelgeving en mogelijkheden van subsidies;
- Doelgerichte projecten.

Als kansen voor een versterking van de regionale

werkgeversdienstverlening worden gezien:

- Samenwerking met private partijen;
- Beschikbare middelen zoals participatiebudgetten, loonkostensubsidies, ESF gelden;
- Sectorplannen en SROI-afspraken;
- Baanafspraken;
- Aansluiting op MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) beleid van werkgevers;
- Toekomstige vraag van de arbeidsmarkt.

We streven na om binnen de regio zoveel mogelijk uniforme dienstverlening aan te bieden aan werkgevers. We organiseren over de grenzen van gemeenten en doelgroepen heen. Zo weet de werkgever waar hij aan toe is en wordt hij zo veel mogelijk ontzorgd. Daarnaast is het door het inrichten van een eenduidig proces mogelijk om op regionaal niveau de vragen en mogelijkheden van werkgevers in beeld te krijgen. Maar de werkgever wordt wel steeds lokaal bediend door een professional met kennis van het lokale bedrijfsleven en de lokale arbeidsmarkt.

Ook voor de toeleiding van werkzoekenden naar werk richten we het primaire werkproces regionaal eenduidig in (voor meer informatie zie bijlage 4).

Bij de inrichting van de werkgeversdienstverlening hanteren we de volgende uitgangspunten:

- We organiseren de processen zodanig, dat een werkgever op één plek terecht kan met zijn vragen;
- We bieden doeltreffende instrumenten aan om een match te kunnen maken;
- Is de match eenmaal gemaakt, dan laten we de werkgever niet los, maar blijven actief betrokken;
- We maken gebruik van en sluiten aan bij bestaande en nieuwe initiatieven die de inzet van mensen met een arbeidsbeperking stimuleren.

### **Één servicepunt voor alle vragen van werkgevers.**

#### **Een servicepunt**

We organiseren 1 servicepunt voor de werkgever met concreet 1 telefoonnummer en 1 e-mail-

adres. De werkgeversdienstverlening wordt uitgevoerd vanuit sub-regionale locaties (Apeldoorn, Deventer, Zutphen en Harderwijk), die van daaruit lokaal de contacten te leggen met ondernemers. Dit doen we om te waarborgen dat er voldoende feeling blijft met lokale werkgevers en lokale initiatieven. We werken echter wel met een regionaal telefoonnummer (0800-nummer) en een neutraal e-mailadres. Om dit telefoonnummer en e-mailadres ook daadwerkelijk in te kunnen zetten, moet eerst het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe zijn opgericht. Tot die tijd werken we met tijdelijke centrale contactgegevens (zie bijlage 6).

#### **Eén aanspreekpunt**

Als een werkgever een vraag heeft, hebben we de wens om deze op een eenduidige wijze te beantwoorden. Op dit moment gebeurt dit nog door verschillende functionarissen uit verschillende organisaties. We willen toe naar 1 contactpersoon voor werkgevers, de accountmanager. Deze accountmanager heeft kennis van de doelgroepen en van de in te zetten instrumenten. Taak van deze accountmanager is om de vragen van de werkgevers helder te krijgen. Zo nodig schakelt de accountmanager specialisten in om de vraag van de werkgever te kunnen beantwoorden. Daar waar sprake is van reeds bestaande contacten met werkgevers is, worden deze vanzelfsprekend gecontinueerd.

#### **Één systeem**

Bij het inrichten van één loket en één contactpersoon is het van belang dat er een centraal systeem beschikbaar is waarin alle werkgeverscontacten vastgelegd worden. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkgever zijn verhaal twee keer moet doen, dat de werkgever alsnog wordt benaderd door meerdere contactpersonen en dat er geen goede opvolging in werkgeverscontacten kan plaatsvinden. Ook voor een goede match tussen werkgever en werkzoekende is het van belang dat er gewerkt gaat worden in één systeem. Het beschikbare aanbod moet transparant zijn voor zowel contactpersonen als werkgevers. Natuurlijk kan de presentatie van gegevens alleen plaatsvinden met toestemming van de werkzoekende. Welke info hiervoor gebruikt moet worden en waar de grenzen van de privacywetge-

ving liggen, moet nog nader worden uitgewerkt. Bekeken moet worden of er op dit moment door een van de organisaties wordt gewerkt met een systeem dat voldoet en dus kan dienen als het centrale systeem. Indien dit niet zo is, wordt onderzocht of een van de gebruikte systemen passend gemaakt kan worden of dat regionaal een nieuw systeem moet worden aangekocht. Uitwerking van de laatste twee opties brengt vanzelfsprekend kosten met zich mee.

### Doeltreffende instrumenten voor matching

Om een goede invulling te kunnen geven aan de baanafspraken en de beoogde resultaten te halen is het belangrijk dat de juiste werkzoekende op de juiste plek terecht komt. De vraag van de werkgever moet helder zijn en ook moet inzichtelijk zijn wat de werkzoekende in zijn mars heeft. Voor de werkgever is vooral van belang dat hij een passende medewerker krijgt, ongeacht doelgroep of uitkeringsachtergrond. De match kan in grote lijnen op drie manieren plaatsvinden:

- Match door de werkgever: de werkgever voert een vacature in een matchingsysteem, matcht en benadert zelf de werkzoekende. Het CV van de werkzoekende is zichtbaar in het matching-systeem. Deze optie geldt voor een klein deel van de doelgroep.
- Match op basis van individuele vacature: nadat de vraag van de werkgever goed in beeld is gebracht door de accountmanager of consulent, kan een match plaatsvinden met werkzoekenden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een geautomatiseerd matchingsysteem en de kennis die een accountmanager van het werkzoekendenbestand heeft. De match vindt plaats vanuit de vraag van ondernemer. Doelgroep of uitkeringsachtergrond zijn niet leidend. Bij de match maakt de consulent gebruik van de instrumenten zoals verderop beschreven. Bij deze vorm van matching is vaak een snelle afhandeling gewenst.
- Match op basis van groepsgewijze bemiddeling of groepsdetachering. Aan een groepsgewijze bemiddeling of groepsdetachering gaat veelal een langduriger traject vooraf, waarbij uitgebreid de wens van de werkgever is besproken en in gezamenlijkheid is bekeken hoe de werkplekken gecreëerd kunnen worden. Er heeft bijvoorbeeld

functiecreatie of jobcarving<sup>4</sup> plaatsgevonden of de werkgever heeft besloten werkzaamheden uit te besteden. Maatwerk en het afstemmen van de samenstelling van de groep zijn hierbij belangrijke aspecten. Snelheid is hier minder van belang.

### Instrumenten

Om de vragen van de werkgevers te beantwoorden en een succesvolle duurzame match te kunnen realiseren, zijn op dit moment zijn al veel instrumenten beschikbaar. Het UWV, de verschillende SW-bedrijven en de verschillende gemeenten hebben echter ieder hun eigen instrumenten, al dan niet vastgelegd in eigen beleid en verordeningen. Vrijwel iedere organisatie heeft bijvoorbeeld een proefplaatsing ter beschikking, maar de voorwaarden voor de inzet van dit instrument verschillen per organisatie.

Om optimaal gebruik te maken van elkaars kennis, kunde en ervaring doen we een inventarisatie, waarmee inzichtelijk wordt gemaakt welke instrumenten waar in de regio reeds beschikbaar zijn. Daarnaast kan de inventarisatie behulpzaam zijn bij het beantwoorden van de vraag welke instrumenten moeten worden ontwikkeld. Bij het ontwikkelen van instrumenten zal optimaal gebruik gemaakt worden van de kennis en kunde die er nu al is. Denk hierbij aan de kennis bij SW-bedrijven op het gebied van (groeps-) detacheren en de kennis en kunde rondom jobcreatie, jobcarving en werkplekaanpassingen bij SW-bedrijven en UWV.

#### *Regionaal basisarrangement*

Voor het op gelijke wijze beantwoorden van de vraag van werkgevers en om te komen tot een duurzame match en een duurzame invulling van de baanafspraken gaan we uit van een regionaal basisarrangement. Dit arrangement bestaat uit drie onderdelen:

- Loondienst: de werkgever neemt iemand direct in loondienst
- Individuele detachering: de werkgever heeft iemand op basis van detachering aan de slag
- Groepsdetachering: de werkgever stelt werk

<sup>4</sup> Aanpassen van de functie zodanig dat deze past bij de vaardigheden en belastbaarheid van de werkzoekende

beschikbaar dat wordt verricht door meerdere personen uit de doelgroep, de werkzaamheden worden binnen of buiten het bedrijf van de werkgever vorm gegeven.

#### *Faciliteiten*

Het regionale basisarrangement wordt vanuit de gemeenten ondersteund met faciliteiten, die het gemakkelijker maken voor een werkgever om de plaatsing te realiseren.

Onder regie van het Regionaal Werkbedrijf worden minimaal de volgende faciliteiten georganiseerd:

- No Risk polis
- Een loonwaardesystematiek
- Loonkostensubsidie
- Job-coachvoorzieningen
- Proefplaatsing, werkervaringsplaatsen en stages
- (Groeps)detachering
- Expertise rondom jobcreatie en jobcarving
- Werkplekaanpassingen (kosten)
- Continuering van de faciliteiten bij verhuizing
- QuickScan

Bovenstaande faciliteiten worden ook nu al ingezet door het UWV of SW-bedrijven en gemeenten, behalve de HRM-QuickScan. Daarbij worden echter nu nog verschillende voorwaarden gehanteerd bij de inzet van deze faciliteiten.

De QuickScan behoeft wellicht enige toelichting. De QuickScan is een instrument waarbij samen met de werkgever een inventarisatie wordt gemaakt van de mogelijkheden in het desbetreffend bedrijf voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Op basis van deze inventarisatie kunnen vervolgens stappen worden gezet ter concretisering van de arbeidsplaatsen.

#### *Landelijke, regionale of lokale inzet instrumenten*

Vanuit de landelijke werkkamer is voorgesteld om per regio minimaal te komen tot het faciliteitenpakket zoals hierboven is beschreven. Uitgangspunt hierbij is dat de dienstverlening aan werkgevers gecontinueerd moet kunnen worden indien een werknemer verhuist naar een andere

gemeente of regio. Hiervoor is het wenselijk om zoveel mogelijk instrumenten landelijk dan wel regionaal in te richten, zodat er zoveel mogelijk een uniforme dienstverlening aan werkgevers wordt vormgegeven.

#### *Klankbordgroep van ondernemers*

Om te komen tot een duurzame invulling van de baanafspraken is het essentieel dat het voorstelde aanbod van instrumenten aansluit bij de vraag van de ondernemers. Om deze aansluiting te toetsen betrekken we ondernemers bij de ontwikkeling van instrumenten. In diverse gemeenten zijn ondernemers actief die optreden als 'ambassadeurs' voor de inzet van specifieke doelgroepen in hun bedrijf. Deze ambassadeurs hebben ervaring opgedaan met de inzet van deze doelgroepen in hun eigen onderneming en pakken als ambassadeur een rol om ook andere ondernemers enthousiast te maken. Het idee is dat deze ambassadeurs een klankbordgroep vormen. De uitwerking van de diverse instrumenten wordt ter toetsing voorgelegd aan deze klankbordgroep. Het voorstel is om in eerste instantie te starten met het laten waarderen van de eerder genoemde basisinventarisatie, zodat de leden van de klankbordgroep kunnen aangeven in hoeverre bepaalde instrumenten voor hen waardevol zijn.

#### **Relatiebeheer en nazorg**

Als er een succesvolle match heeft plaatsgevonden blijven we in contact met de werkgever. We voorzien in nazorg en bouwen daarnaast continu aan de relatie met bestaande werkgevers. Op deze manier borgen we dat bestaande werkgeverscontacten behouden blijven en waar mogelijk verder uitgebreid kunnen worden.

We onderscheiden daarbij een aantal rollen:

- Accountmanager: de accountmanager is verantwoordelijk voor het beheren van de relatie met de ondernemer. Hij gaat regelmatig met de ondernemer in gesprek om te bespreken hoe de samenwerking verloopt, welke kansen er in de toekomst liggen en op welke wijze deze kunnen worden verzilverd. De accountmanager is het eerste aanspreekpunt als een werkgever een vacature wil openstellen.
- Key-accountmanager: om meer (nieuwe) bedrijven te betrekken bij het Regionaal





Werkbedrijf maken we gebruik van key-accountmanagers. Deze key-accountmanagers richten zich op de grotere bedrijven en instellingen in de regio en gaan in gesprek met de bestuurders van deze bedrijven om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze key-accountmanagers opereren meer op strategisch niveau.

- Relatiebeheer door consulent: de consulent is verantwoordelijk voor het onderhouden van het contact in het kader van de match en de plaatsing.
- Relatiebeheer door de jobcoach: de jobcoach kan samen met de werknemer en de werkgever bekijken wat er nodig is voor alle partijen om zo goed mogelijk te functioneren en bij te sturen. Tevens schakelt hij anderen in waar dat nodig is, bijvoorbeeld indien de medewerker schulden blijkt te hebben.

In het relatiebeheer is het uitgangspunt dat we één aanspreekpunt realiseren voor de ondernemer. Hiermee wordt bedoeld dat we één aanspreekpunt inrichten per rol, dus een werkgever heeft één accountmanager, één consulent en één jobcoach. Eerste aanspreekpunt voor algemene vragen is de accountmanager. Daar waar reeds contacten bestaan, zijn deze leidend.

#### **Aansluiting bij bestaande initiatieven**

Op diverse plekken in de arbeidsmarktregio zijn al initiatieven ontplooid ter bevordering van het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking. De regio Stedendriehoek en de Noord-Veluwe kennen ieder een eigen arbeidsmarktoverleg, gericht op het vergoten van de werkgelegenheid en voorkomen van uitval op scholen.

**De Strategische Board Stedendriehoek** is een Stichting, ontstaan in 2013 met vertegenwoordigers uit ondernemers, onderwijs en overheid. De Board faciliteert de praktische verbinding tussen

partijen door middel van zogenaamde 'tafels', waaraan actieve spelers uit het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden plaatsnemen. Onder de vlag van de Board vond in juni 2013 de ondertekening plaats van het Akkoord van Beekbergen door 27 organisaties met als ambitie:

- De regio heeft de laagste werkloosheid van Nederland
- Vacatures worden goed en snel vervuld
- Iedereen heeft minimaal een startkwalificatie
- Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn actief

Om deze doelen te bereiken zijn 14 concrete projecten benoemd, die onder verantwoordelijkheid van de diverse deelnemende organisaties worden uitgevoerd.

#### **Het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt (POA)**

**Noord Veluwe** is een stichting. Medewerkers van VNO-NCW Midden en Regio Noord-Veluwe doen de coördinatie naast hun reguliere werk. In het POA zijn, evenals in de Board, onderwijs en werkgevers en overheid vertegenwoordigd. Het POA heeft voor zichzelf een tweede lijns functie waarbij ze ook als taak ziet initiatieven (financieel) te ondersteunen. Voor het aangeven vanuit de werkgevers en het uitvoeren van projecten op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt is Veluwe Portaal (als organisatie voor arbeidsmobiliteit) van, voor en door werkgevers de preferred supplier.

Ook kleinschaliger ontstaan mooie initiatieven. Een goed voorbeeld hiervan zijn de social communities die ingericht zijn voor en door werkgevers. Deze communities zijn beschikbaar in Deventer, Apeldoorn, Zutphen, Brummen, Epe en Voorst onder de werknaam 'Scoort' (bijvoorbeeld [www.deventerscoort.nl](http://www.deventerscoort.nl)). Werkgevers zetten in deze werkwijze hun netwerk in om deuren te openen voor accountmanagers en zo kansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uniek hieraan is dat ondernemers andere ondernemers vertellen over hun ervaringen met het inzetten van diverse doelgroepen. De ondernemers die betrokken zijn bij de diverse 'Scoort's worden ambassadeurs genoemd. We onderzoeken of het mogelijk is een 'Scoort' op te zetten in de regio Noord-Veluwe.

Er zijn nog andere methoden en instrumenten, waarmee werkgevers kunnen aangeven dat zij sociaal ondernemen. Eén ervan is de **Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)**. De prestatieladder laat zien in welke mate arbeidsorganisaties bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De PSO is een landelijk onafhankelijk certificaat dat erkenning geeft aan werkgevers voor de inzet van diverse doelgroepen binnen hun bedrijfsprocessen ([www.pso-nederland.nl](http://www.pso-nederland.nl)).

Een groot aantal gemeenten passen sociale criteria toe in hun inkoopbeleid. **Social Return** is voor gemeenten een belangrijk instrument om werkzoekenden een plek te bieden op de arbeidsmarkt. Indien de ondersteuning aan ondernemers hierin goed is ingericht, ontstaat een goede samenwerking tussen de gemeente als opdrachtgever en de ondernemer als opdrachtnemer. Gezamenlijk zijn al initiatieven opgezet om een goede uitvoering te geven aan Social Return. Een voorbeeld hiervan is de stichting Infra-Werkt ([www.infra-werkt.nl](http://www.infra-werkt.nl)). Indien gemeenten hun inkoopbeleid op het onderdeel Social Return meer weten af te stemmen op de arbeidsmarkt en gebruik maken van de al aanwezige initiatieven, kennis en kunde, dan kan ook via deze weg de samenwerking tussen gemeenten en ondernemers verder worden versterkt.

# 4 Uitgelicht: de loonwaardemeting

## 4.1 Eén uniforme methode voor loonwaardemeting in de arbeidsmarktregio

Een van de uitgangspunten voor de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking is dat de werkgever loon betaalt voor het feitelijke werk dat iemand kan verrichten; we spreken hierbij van de loonwaarde die iemand heeft. Onderdeel van een matchingsarrangement kan zijn dat de werkgever een loonkostensubsidie krijgt om de loonwaarde van de werknemer aan te vullen tot 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML). Het is daarom van belang om een goede onderbouwing te geven van de aan te houden loonwaarde. Daartoe wordt in de Participatiewet het instrument loonwaardemeting geïntroduceerd. De loonwaarde wordt in ieder geval vastgesteld voor iedereen die bij een fulltime dienstverband niet in staat is om 100% van het wettelijk minimumloon te genereren.

Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkosten-subsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkosten-subsidie behoort.

We kiezen voor de methode van loonwaardebepaling van Dariuz. Op basis van offertevergelijking is een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten, tot deze keuze gekomen. De loonwaardemethodiek Dariuz is gevalideerd en neemt in ieder geval de aspecten tempo, kwaliteit, inzetbaarheid en ontwikkelingsmogelijkheden mee.

Met de keuze voor Dariuz als methode voor loonwaardebepaling in de arbeidsmarktregio wordt voldaan aan de - door de regionale werk-kamer vastgestelde - criteria voor een uniform instrumentarium:

- De meest efficiënte toepassing, waarbij de meting transparant en laagdrempelig uitgevoerd moet kunnen worden;
- De minste belasting voor de werkgever, In ieder geval zal bij één werkgever altijd eenzelfde systeem moeten worden gebruikt.
- Omstandigheden als benodigde begeleiding en de psychische en fysieke gesteldheid van desbetreffend persoon worden meegewogen. Ook wordt gekeken naar het ontwikkelingspotentieel van de betreffende medewerker.
- De beste prijs;
- De reeds opgedane ervaring met een van de op dit moment gevalideerde loonwaardesystemen;
- De uitvoering door een daartoe (passend bij de methodiek) gekwalificeerde en onafhankelijke professional.

## 4.2 Loonwaardemeting altijd op werkplek

De loonwaardemeting wordt altijd op de werkplek en in samenspraak met werkgevers afgenomen. Het instrument moet daarom efficiënt kunnen worden toegepast, met zo min mogelijk belasting voor de werkgever en tegen een zo gunstig mogelijke prijs. Voor de wettelijk verplichte jaarlijkse herhaal-loonwaardemeting passen we maatwerk toe voor wat betreft de vorm waarin dit plaatsvindt. Soms is een kort contactmoment met werkgever en werknemer voldoende om her-nieuwd de loonwaarde vast te stellen, in andere gevallen kan een nieuwe meting noodzakelijk zijn.



### 4.3 Faciliteiten samenhangend met de loonwaardemeting

Het instrument loonwaardemeting en de inzet van loonkostensubsidie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Werken met loonkostensubsidie gebaseerd op de loonwaarde is vooral overtuigend wanneer het wordt aangeboden in combinatie met aanvullende instrumenten.

Om de inzet van een loonkostensubsidie zo optimaal mogelijk te benutten, formuleren we in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe de doelgroep voor de loonkostensubsidie ruim. Op die manier wordt de regeling toegankelijk voor een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kan het hen ondersteunen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Voor een goede inzet van de loonkostensubsidie is het belangrijk om direct bij het begin van de plaatsing heldere afspraken te maken over de manier waarop de loonkostensubsidie wordt ingezet. De plaatsing kan bestaan uit een proefplaatsing en een voorlopig subsidie-advies, gevolgd door een definitieve plaatsing. Daarbij

kunnen verschillende faciliteiten ter ondersteuning worden ingezet, zoals extra ondersteuning of begeleiding bij aanvang van het werk, bijstelling van de loonwaardemeting na de proefperiode, werkplekaanpassingen en een eventuele no-risk-polis. Bij de definitieve plaatsing volgt een definitief subsidie-advies, waarin de definitieve loonwaardemeting is opgenomen en waarin eventuele bijkomende kosten en risico's worden afgezet tegen de voordelen voor de werkgever. De loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het inkomensteel van de Participatiewet, terwijl eventuele bijkomende kosten gefinancierd worden uit een gecombineerd budget, zoals het Participatiebudget van gemeenten, belastingvoordelen en bijdragen van werkgevers.



# 5 De organisatie

## 5.1 Randvoorwaarden bij de uitwerking

Het Rijk heeft in het Besluit SUWI de minimale regels vastgelegd voor de inrichting van het Regionaal Werkbedrijf (zie bijlage 5). De partners in de Regionale Werkkamer hebben aanvullend de volgende randvoorwaarden geformuleerd:

- Het Regionaal Werkbedrijf is geen fysieke organisatie met een eigen directeur, maar een regionaal arrangement van bindende afspraken, die worden uitgevoerd door een keten van betrokken partijen;
- Voorstellen die wijzigingen in bestaande juridische structuren betekenen moeten ter besluitvorming aan de bestuurlijk verantwoordelijke gremia (besturen, ondernemingsraden, colleges van burgemeester en wethouders, gemeenteraden etc.) worden voorgelegd;
- Voorstellen moeten zijn getoetst op de financiële consequenties;
- Voorstellen mogen niet duurder zijn dan de huidige situatie en moeten rekening houden met de aangekondigde bezuinigingen, tenzij aangetoond kan worden dat er extra middelen noodzakelijk zijn;
- De gemeenten zijn onder de Participatiewet individueel verantwoordelijk voor de budgetten die beschikbaar komen. Deze verantwoordelijkheid blijft hier ook liggen.

## 5.2 Taken en verantwoordelijkheden

Het Regionaal Werkbedrijf wordt in het Sociaal Akkoord omschreven als de schakel tussen de mensen met een arbeidsbeperking en de banen waarover werkgevers baanafspraken hebben gemaakt. Jaarlijks dient een marktbeperkingsplan te worden opgesteld met een beschrijving van de doelgroep, een analyse van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of kunnen worden gecreëerd en de

afspraken over de wijze van aanlevering en bemiddeling van die personen. Deze kerntaak kan smaller of breder worden ingericht, vooral afhankelijk van de doelgroep waarop de activiteiten worden ingezet.

In de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe kiezen we ervoor een brede doelgroep te bedienen en het Regionaal Werkbedrijf in te zetten als schakel tussen alle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt die behoren tot de doelgroep Participatiewet, WSW, Wajong, WIA<sup>5</sup> en WW<sup>6</sup> en werkgevers die banen beschikbaar stellen voor deze doelgroep. Daarnaast kan het Regionaal Werkbedrijf in overleg met de regionale arbeidsmarktplatforms tevens projecten en activiteiten uitvoeren die binnen de regionale arbeidsmarktplatforms worden ontwikkeld en die bijdragen aan de taakstelling.

De prioriteit van het Regionaal Werkbedrijf ligt bij het invullen van de baanafspraken en bij het invullen van de door de werkgevers opengestelde vacatures. Daarvoor intensiveren we de samenwerking met de arbeidsmarktpartners. De regionale opdracht gaat voor lokaal belang. In de samenwerking hebben we respect voor elkaars doelstellingen, mogelijkheden en beperkingen. Mocht blijken dat de resultaten regionaal goed zijn, maar dat één gemeente uit beeld is geraakt, dan houdt dit bijvoorbeeld in dat we in het volgende kwartaal afspreken om extra focus te leggen op die achterblijvende gemeente.

De realisatie van de gezamenlijke doelstelling is mede afhankelijk van het in samenhang benaderen van de werkgeversvraag en het aanpakken van de problemen van de arbeidsmarkt in onze

<sup>5</sup> WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (als vervanging voor de WAO)

<sup>6</sup> WW: Werkloosheidswet

regio. Vandaar dat we de doelstelling breder stellen dan alleen de invulling van baanafspraken. Door te kiezen voor de brede doelgroep kunnen we de vraag van werkgevers zo goed mogelijk bedienen. Tevens voorkomen we op die manier, dat concurrentie op doelgroepen blijft bestaan in de bemiddeling naar werkgevers, ondanks de invoering van de Participatiewet. In het marktbeveiligingsplan kan jaarlijks worden opgenomen welke projecten en activiteiten in overleg met de regionale arbeidsmarktplatforms worden uitgevoerd. Dit gebeurt in overleg met de besturen van de betreffende arbeidsmarktplatforms (zie ook 5.6).

### 5.3 Bestuurlijke inrichting

Het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf dient in ieder geval te bestaan uit de volgende geledingen: gemeenten, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en UWV. Onderstaand staat beschreven op welke manier we de vertegenwoordiging van partijen en de bestuurlijke inrichting van het Regionaal Werkbedrijf voor ogen hebben.

#### Vertegenwoordiging bestuur

##### Gemeenten

De arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe bestaat uit 14 gemeenten, waarbij Apeldoorn de centrumgemeente is. We gaan uit van een vertegenwoordiging via de vier subregio's:

- Apeldoorn (Apeldoorn, Brummen, Epe en Voorst),
- Deventer (Deventer en Olst/Wijhe),
- Harderwijk (Elburg, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Putten en Zeewolde) en
- Zutphen (Lochem en Zutphen).

Vanuit elke subregio wordt één portefeuillehouder afgevaardigd naar het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf. Deze portefeuillehouder krijgt mandaat van de gemeenten in de betreffende subregio voor het nemen van besluiten.

##### Werkgevers

De werkgeversorganisaties worden binnen het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf vertegenwoordigd door 4 personen, vanuit elke subregio één ondernemer die vanuit de lokale netwerken betrokken is bij de uitvoering van het Regionaal

Werkbedrijf. Daarmee spelen de bestuursleden een belangrijke rol als ambassadeur van het Regionaal Werkbedrijf in de richting van collega-ondernemers.

##### Werknemersorganisaties

De FNV heeft binnen de eigen organisatie afspraken gemaakt om in elke arbeidsmarktregio een bestuurder af te vaardigen naar het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf. Dat betekent dat een bestuurder namens de FNV zitting neemt in het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Deze bestuurder draagt tevens zorg voor het informeren van de achterban in de regio en legt verbinding met de vakbondsvertegenwoordigers die zijn betrokken bij de cao-afspraken. Hier ligt ook een relatie met het ontsluiten van budgetten, die in het kader van opleidings- en ontwikkelingsfondsen beschikbaar zijn voor scholing en re-integratie. Het CNV heeft de intentie om bestuurlijk deel te nemen in elke arbeidsmarktregio door afvaardiging van een kaderlid. Hiervoor is recent een vertegenwoordiger namens het CNV voorgedragen.

##### UWV

Het UWV is in het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf vertegenwoordigd door de districtsmanager.

##### Voorzitterschap

Voorgesteld wordt in principe te kiezen voor de mogelijkheid dat alle bestuursgeledingen de voorzitter kunnen leveren. Daarmee benadrukken we dat partijen in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe op basis van gelijkwaardigheid samenwerken in het Regionaal Werkbedrijf. Vanuit de Landelijke Werkkamer is aangegeven dat de portefeuillehouder van de centrumgemeente de lead heeft bij de inrichting van het Regionaal Werkbedrijf. Deze rol is in de afgelopen periode actief opgepakt door de gemeente Apeldoorn als centrumgemeente van het Stedendriehoek en Noord-Veluwe.

Vanuit praktisch oogpunt wordt daarom het voorzitterschap van het bestuur in de eerste periode neergelegd bij de portefeuillehouder van Apeldoorn.

### Stemverhouding binnen het bestuur.

Partijen streven naar consensus over de te nemen besluiten. Indien er geen unaniem besluit kan worden genomen, wordt gestemd waarbij de meerderheid van stemmen bepalend is. Iedere geleding (respectievelijk gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers) heeft één stem. Bij een gelijk aantal stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

### Directeurenoverleg

Het Regionaal Werkbedrijf is een netwerkorganisatie en heeft geen eigen directeur.

Daarom organiseren we onder het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf een directeurenoverleg, bestaande uit de uitvoeringsverantwoordelijke directeuren Werk & Inkomen namens de vier subregio's, de regiomanager van het UWV, de regiomanager van VNO-NCW en de vertegenwoordiger namens de vakbonden met de mogelijkheid om daarbij de belangrijke dienstverleners (SW-bedrijven, onderwijsorganisaties, marktpartijen) uit te nodigen.

Het directeurenoverleg heeft de mogelijkheid om ter vergadering dienstverleners (waaronder SW-bedrijven, onderwijsorganisaties en marktpartijen) uit te nodigen, die een bijdrage leveren aan de uitvoering van de taken van het Regionaal Werkbedrijf. Het directeurenoverleg kan projectgroepen instellen voor de ontwikkeling en uitvoering van specifieke opdrachten en projecten.

Dit directeurenoverleg komt in de plaats van de huidige 'regionale werkkamer' en de klankbordgroep. De rol van het directeurenoverleg is:

- opdrachtnemer van het bestuur;
- advisering van het bestuur.

Onder het directeurenoverleg functioneert het managementteam werkgeversdienstverlening, bestaande uit de managers van de teams werkgeversdienstverlening in de vier subregio's en de manager van het werkgeversteam UWV. Het managementteam werkgeversdienstverlening werkt in opdracht van het directeurenoverleg en is verantwoordelijk voor de integrale werkgeversdienstverlening in de regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe.

In de huidige situatie leveren de gezamenlijke vergaderingen van de (ambtelijke) Regionale werkkamer met de Stuurgroep energieke initiatieven op voor zowel het ontwikkelen als daadwerkelijk uitvoeren van projecten en activiteiten. Deze constructie continueren we. Deelnemers aan het directeurenoverleg zijn als toehoorder welkom bij vergaderingen van het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf. Daarmee worden voor alle geledingen korte lijnen gewaarborgd.

### Jaarlijkse werkconferentie

Het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf organiseert jaarlijks een werkconferentie voor alle geledingen. Tijdens deze werkconferentie kan input worden gegeven op het marktbeperkingsplan en legt het bestuur verantwoording af over de behaalde resultaten. Dit is tevens een belangrijk instrument om de bestuurlijke betrokkenheid van de 14 gemeenteraden te organiseren.

## 5.4 Juridische inrichting: samenwerkingsovereenkomst

De partners in de arbeidsmarktregio's zijn vrij in de (juridische) vormgeving van het Regionaal Werkbedrijf.

In onze regio geven we de samenwerking vorm via een samenwerkingsovereenkomst.

Dit past bij de wens van bestuurders om te kiezen voor een lichte organisatievorm. Door afspraken vast te leggen in een samenwerkingsovereenkomst, wordt bevorderd dat partijen elkaar binden op een gezamenlijk commitment. In de samenwerkingsovereenkomst worden de afspraken vastgelegd, zoals genoemd in artikel 2.3 van het Besluit SUWI (zie bijlage 3).

## 5.5 Aansluiting op bestaande regionale samenwerkingsvormen

Zowel de regio Stedendriehoek als de regio Noord-Veluwe kennen een eigen arbeidsmarkt-overleg, respectievelijk de Strategische Board

Stedendriehoek en het Platform Onderwijs- Arbeidsmarkt Noord Veluwe. Deze beide overlegorganen zijn bestuurlijk nog niet in een formele structuur met elkaar verbonden; wel is er bestuurlijke bereidheid om meer samen te gaan werken. De arbeidsmarktplatforms in beide subregio's hebben onder meer als doel het bevorderen van werkgelegenheid en het duurzaam versterken van het functioneren van de regionale arbeidsmarkt. Het Regionaal Werkbedrijf speelt als uitvoeringsorganisatie een belangrijke rol bij het realiseren van deze doelen. Daarom is het van belang een goede relatie te leggen en te blijven onderhouden tussen het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe en de beide arbeidsmarktplatforms, zodat over en weer uitwisseling van ideeën en praktische vertaling naar concrete projecten en acties kan plaatsvinden.

We richten de overlegstructuur rondom het Regionaal Werkbedrijf zo praktisch mogelijk in en benutten de beide bestaande arbeidsmarktplatforms voor het brede overleg met partnerorganisaties op het terrein van de arbeidsmarkt.

Dit geven wij concreet handen en voeten door één keer per jaar het marktbeperkingsplan van het Regionaal Werkbedrijf te bespreken met de beide platforms. De vorm waarin dit plaatsvindt, werken we nader uit in overleg met de besturen van de beide arbeidsmarktplatforms.

## 5.6 Cliëntenparticipatie

De samenwerkende partijen van het Regionaal Werkbedrijf hechten aan een actieve betrokkenheid van cliënten bij het Regionaal Werkbedrijf.

Zowel UWV als gemeenten hebben een wettelijke verplichte cliëntenraad ingesteld, die gevraagd en ongevraagd adviseert inzake beleid en uitvoering op het terrein van Werk en Inkomen. De cliëntenraden zijn momenteel vertegenwoordigd in de klankbordgroep van de regionale werkkamer en adviseren over voorstellen die de regionale werkkamer ontwikkelt.

In lijn met de visie van de gezamenlijk cliënten-

raden Werk en Inkomen in het Stedendriehoek en Noord-Veluwe geven we de cliëntenparticipatie als volgt vorm:

De cliëntenraden organiseren zich op regionaal niveau en vormen als zodanig een adviesorgaan voor het Regionaal Werkbedrijf. De positie van deze regionale cliëntenraad wordt geregeld in de samenwerkingsovereenkomst.

De cliëntenraad van het Regionaal Werkbedrijf is samengesteld uit de lokale adviesraden Werk en Inkomen, aangevuld met de regionale cliëntenraad UWV. De cliëntenraad adviseert gevraagd en ongevraagd over ontwikkeling, besluitvorming en uitvoering van het Regionaal Werkbedrijf. Gesprekspartners zijn zowel het bestuur als het directeurenoverleg van het Regionaal Werkbedrijf. Daarmee wordt voldaan aan het standpunt van de lokale cliëntenraden, dat regionale advisering naar analogie dient te geschieden van de lokale gemeentelijke praktijk.

Wij dragen zorg voor adequate ondersteuning van de regionale adviesraad. Daarbij gaat het met name om het tijdig toesturen van relevante stukken, ambtelijke en secretariële ondersteuning en deskundigheidsbevordering. De cliëntenraden stellen hiervoor een kostenbegroting op. De dekking kan in eerste aanleg plaatsvinden vanuit het regionale budget voor uitvoeringskosten dat het Ministerie van SZW beschikbaar stelt aan de regionale Werkbedrijven.

Naast deze adviesrol op regionaal niveau behouden de afzonderlijke cliëntenraden uiteraard hun adviesrol naar de lokale bestuursorganen, c.q. het UWV.

# 6 De monitoring van de baanafspraken

## 6.1 Doelgroep bepaling: doelgroepenregister

Tot de doelgroep van de baanafspraken behoren mensen met een arbeidsbeperking met loonwaarde, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep behoort en zorgt voor een doelgroepenregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Gemeenten en het UWV informeren de mensen als zij in het register komen te staan. Gemeenten kunnen dit register raadplegen. Ook de werkgevers kunnen het UWV vragen of een potentiële werknemer tot de doelgroep behoort. De gemeente selecteert degenen voor wie zij loonkostensubsidie wil inzetten en het UWV doet dat voor de Wajongpopulatie. Mensen kunnen hier ook zelf bij de gemeente of het UWV om vragen. Als iemand tot de doelgroep van de baanafspraken behoort, bepaalt de gemeente of het UWV vervolgens of, en zo ja, welke ondersteuning iemand verder nodig heeft.

Zoals al eerder aangegeven is afgesproken de eerste jaren prioriteit te geven aan Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst. Wajongers - zowel de huidige populatie als degenen die vanaf 2015 instromen in de Participatiewet - zijn goed in beeld te brengen in het doelgroepenregister. Wsw-ers op de wachtlijst verdienen echter extra aandacht. Immers, vanaf 2015 wordt de Wsw gesloten en dat betekent dat de wachtlijsten ophouden te bestaan.

De huidige populatie van Wsw-ers op de wachtlijst komt dan ofwel terecht in het bestand van de Participatiewet (bijstandsuitkering of niet-uitkeringsgerechtigd) of valt onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Deze personen zijn dan niet meer of moeilijk traceerbaar. Het is dan ook wenselijk om de informatie behorende bij deze

doelgroep zo snel mogelijk over te dragen aan het UWV ten behoeve van opname in het doelgroepenregister.

De gemeenten dragen de mensen uit de prioritaire doelgroepen als eerste voor om in aanmerking te komen voor de baanafspraken. Op het niveau van de arbeidsmarktregio worden afspraken gemaakt over de nadere werkwijze, zoals:

- Proces van voordragen van kandidaten bij het UWV door gemeenten;
- Proces van aanleveren van baanopeningen door werkgevers;
- Registraties van onder meer het aantal plaatsingen van de prioritaire doelgroep respectievelijk de niet-prioritaire doelgroep.

Als plaatsing uit (matching met) de prioritaire doelgroep onmogelijk blijkt, kan een persoon uit de brede doelgroep van de baanafspraken worden geplaatst. Deze plaatsingen tellen mee voor het quotum en worden apart geregistreerd.

## 6.2 Meting van het aantal gerealiseerde banen

In 2014 vindt een nulmeting plaats voor het aantal te realiseren banen, met als peildatum 1 januari 2013. Het aantal gerealiseerde banen wordt vervolgens 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 doelgroepenregister te koppelen aan de polisadministratie.

Intentie van de banenafpraak is dat het om betekenisvolle arbeidsrelaties gaat. Het is niet de





Afbeelding 1: factsheet doelgroepenregister

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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt dit nader gedefinieerd. Als één baan wordt daarin geteld het aantal verloonde uren dat een persoon uit de doelgroep gemiddeld werkt<sup>7</sup>.

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. Op basis hiervan worden de in het

marktwerkingsplan afgesproken doelstellingen geëvalueerd. In de landelijke Werkkamer worden periodiek de onder de regie van de overheid uitgevoerde kwantitatieve monitor (formele tellingen) alsmede de door de regionale werkbeprijven verzamelde gegevens besproken om een beeld te vormen hoe het proces van plaatsing verloopt en of bijsturing gewenst is om de gemaakte banenafspraken te realiseren.

<sup>7</sup> Brief aan de Tweede Kamer, Nulmeting in het kader van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, 19 december 2014

# 7 Financiële paragraaf

## 7.1 Financiën

De financiën voor het Regionaal Werkbedrijf worden gevormd door twee soorten geldstromen: enerzijds een budget van €1 miljoen beschikbaar gesteld door het Rijk en anderzijds de inzet van middelen die de verschillende partners beschikbaar hebben voor of aanwenden ten dienste van de uitvoerende werkzaamheden van het Regionaal Werkbedrijf.

### Rijksbudget t.b.v. inrichting

Met de middelen van het Rijk worden gemeenten gefaciliteerd om samen met UWV en sociale partners en betrokkenheid van andere partijen (zoals SW-bedrijven, onderwijs en cliëntenraden), de regionale uitvoering goed in te richten. Meer in het bijzonder zijn de middelen bedoeld om in de opstartfase de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartners in de regio 's te versterken en te borgen.

Dit budget komt beschikbaar in drie delen:

2014: € 100.000,--

2015: € 500.000,--

2016: € 400.000,--

De middelen worden door het Rijk aan de arbeidsmarktregio beschikbaar gesteld via de centrumgemeente. De kosten van de organisatie van het Regionaal Werkbedrijf worden gepresenteerd in een separate, door het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf vast te stellen begroting. In deze begroting zijn in elk geval de noodzakelijk te maken kosten opgenomen, die voortvloeien uit de ambtelijke ondersteuning, het faciliteren van cliëntenparticipatie, communicatiekosten en een beperkt activiteitenbudget, bijvoorbeeld voor het organiseren van netwerkbijeenkomsten in samenwerking met andere relevante arbeidsmarktpartijen. Als dekking voor deze activiteiten wordt het budget van het Rijk ingezet. Voor een opstelling van de begroting 2015; zie bijlage 5.

### Gezamenlijk in te zetten middelen voor uitvoering

De inzet van middelen voor de uitvoering van de taken van het Regionaal Werkbedrijf wordt jaarlijks opgenomen in het marktbeveiligingsplan. Daarbij kan gedacht worden aan de kosten die door de diverse geledingen worden gemaakt: gemeenten (inzet formatie en participatiebudget), UWV (inzet formatie en re-integratiebudget), werkgevers (kosten begeleiding, werkplekaanpassingen etc.), vakbonden en werkgevers (inzet middelen O&O fondsen).

## 7.2 Risico's

Hoewel de partners in het Regionaal Werkbedrijf optimistisch gestemd zijn over het behalen van de doelstellingen, wordt tegelijkertijd ook een aantal risico's onderkend:

- Eén van de grootste risico's vormt de dynamiek in politiek Den Haag. De afgelopen jaren, en recent nog met het Herfstakkoord, is gebleken dat er telkens wijzigingen zijn in de voorwaarden en de planning waarbinnen de invoering van de Participatiewet moet plaatsvinden. De koers blijft wel overeind: meer samenwerking tussen overheid en werkgevers en zoveel mogelijk mensen (met een beperking) naar vermogen naar regulier werk. In die zin is dit risico tegelijkertijd beperkt: los van wat er precies in Den Haag wordt bedacht, wordt de doelstelling van de Participatiewet door alle partners onderschreven.
- Er bestaat een risico dat het werkgevers in onze regio niet lukt het benodigde aantal banen te leveren. Dit betekent niet per se dat voor deze werkgevers de quotumwet in werking treedt. Het al dan niet instellen van de quotumwet is afhankelijk van het totaal aantal landelijk gerealiseerde banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Er kan dus een situatie ontstaan dat landelijk wél voldoende banen zijn gerealiseerd, terwijl dat in onze regio niet het

geval is. De stok achter de deur van de quotumwet is dan niet meer van toepassing.

- Er bestaat een risico dat verdringing op de arbeidsmarkt ontstaat, van zowel reguliere arbeidsplaatsen (omdat deze worden omgevormd naar plaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking) als van specifieke doelgroepen (omdat de banen door andere doelgroepen worden ingenomen). Hierover is recent de afspraak met minister Asscher gemaakt dat er een landelijke werkgroep wordt ingericht om hierover nadere spelregels op te stellen. Naar verwachting zal deze werkgroep in de eerste helft van 2015 met een voorstel komen. Het onderwerp 'verdringing' zal regelmatig terugkomen in het Regionaal Werkbedrijf en het is belangrijk dat de samenwerkende partijen hier alert op blijven.
- De invoering van de Participatiewet gaat gepaard met een forse bezuiniging. In de bezuiniging wordt er door het rijk vanuit gegaan dat deze regionaal wordt opgevangen met name omdat er goed wordt samengewerkt in de regio. Financiële risico's die gepaard gaan met deze bezuiniging zijn voor rekening van de gemeenten. Los van de vraag of de redenering achter de bezuiniging juist is, is het in elk geval dus zaak om de samenwerking goed vorm te geven.
- Een beperkt risico is gelegen in de complexiteit van de arbeidsmarktregio. Er zijn veel partijen betrokken en dat vraagt om een proces waar iedereen zich in kan vinden en waarbij alle partijen zich betrokken voelen. Wij verwachten dat we met het voorliggende voorstel dit risico kunnen ondervangen.
- En als laatste risico valt te benoemen dat ook de plaatsing in een baanafpraak een oplopende kostenstructuur voor gemeenten met zich meebrengt. Er mag vanuit worden gegaan dat een eventuele loonkostensubsidie bij plaatsing in een baanafpraak structureel is en niet eenmalig. Dat geldt ook voor voorzieningen en faciliteiten gefinancierd uit het Participatiebudget. Oplopende kosten voor inkomensvoorzieningen (waaronder de loonkostensubsidie) worden volgens gebruikelijke systematiek verwerkt in het landelijke macrobudget. Voor de loonkostensubsidie is structureel €480 miljoen extra uitgetrokken. Mocht na

verloop van tijd blijken dat er met succes veel meer mensen met een arbeidsbeperking worden geplaatst of dat er relatief veel mensen met een lage loonwaarde zijn, dan moet de rijksoverheid het beschikbare budget voor loonkostensubsidies op niveau 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. Hierover zijn echter nog geen afspraken gemaakt.

## 8 Hoe verder

Zoals ook al in het voorwoord aangegeven wordt dit beslisdocument voorgelegd ter besluitvorming aan betrokken partijen. We hebben dan al verschillende afstemmingsrondes achter de rug met de verschillende gremia die betrokken zijn bij de voorbereidingen van het Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Op basis van dit beslisdocument is inmiddels ook een concept samenwerkingsovereenkomst opgesteld, die samen met het beslisdocument wordt aangeboden aan betrokken colleges en besturen.

Op 27 maart 2015 organiseren we een bestuurlijke conferentie waarin de samenwerkingsovereenkomst – het sociaal akkoord van regio Stedendriehoek en Noord-Veluwe – door betrokken partijen wordt ondertekend.





# Bijlage 1

## Overzicht regelgeving Participatiewet

Wet	Veranderingen 2015	Verantwoordelijkheid
Participatiewet (re-integratie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Eén regeling voor iedereen met (gedeeltelijk) arbeidsvermogen: de groep die vanaf 2015 niet meer kan instromen in de Wsw of de Wajong gaat behoren tot de doelgroep van de Participatiewet</li> <li>■ Nieuw instrument loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking</li> <li>■ Nieuwe voorziening voor beschut werken</li> <li>■ Eén gebundeld re-integratiebudget</li> </ul>	Gemeente
Extra maatregelen (inkomen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Invoering kostendelersnorm (huishouduitkeringstoets)</li> <li>■ Tegenprestatie regelen bij verordening</li> <li>■ Uniformering arbeidverplichtingen</li> <li>■ Aanpassing maatregelenbeleid bij niet nakomen van arbeids- en re-integratieverplichtingen</li> <li>■ Minder mogelijkheden voor categoriale bijzondere bijstand</li> <li>■ Introductie van de individuele studietoeslag</li> <li>■ Introductie individuele inkomenstoeslag</li> </ul>	Gemeente
Hervorming kindregelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Geen aparte norm meer voor alleenstaande ouders (wordt gelijk aan alleenstaanden)</li> <li>■ Verhoging kindgebonden budget</li> <li>■ Van 8 aparte kindregelingen naar 4 kindregelingen</li> </ul>	Gemeente
Wajong	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vanaf 2015 is de huidige Wajong alleen nog maar toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidongeschikt zijn. Zij komen in aanmerking voor een uitkering van 75% van het minimumloon.</li> <li>■ Alle huidige Wajongers blijven onder verantwoordelijkheid van het UWV vallen en worden tussen 2015 en 2018 opnieuw beoordeeld</li> <li>■ Herbeoordeelde Wajongers met arbeidsvermogen behouden hun ondersteuning van het UWV en krijgen via het UWV per 1 januari 2018 een Wajong-uitkering van 70% WML</li> <li>■ Om deze mensen te ondersteunen bij het vinden van een baan, komen per 2015 extra middelen beschikbaar voor het UWV</li> <li>■ Wajongers die werken behouden hun ondersteuning via het UWV</li> <li>■ Wajongers komen in aanmerking voor een uitkeringsregeling, studieregeling of werkregeling</li> </ul>	UWV
Extra maatregelen (inkomen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vanaf 2015 stopt de instroom in de sociale werkvoorziening op basis van de Wsw</li> <li>■ Iedereen die op 31-12-2014 een dienstverband heeft, behoudt zijn of haar dienstverband conform de huidige Wsw en CAO</li> </ul>	Gemeente

Tabel 1 de Participatiewet, veranderingen met ingang van 2015, verantwoordelijkheid



## Bijlage 2

# Landelijke context van het Regionaal Werkbedrijf

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden en met deze wet worden de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) samengevoegd. De doelstelling van de Participatiewet is om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking substantieel te laten stijgen. Het kabinet zet in op een inclusieve arbeidsmarkt, waarin plek is voor iedereen. De uitvoering van de Participatiewet wordt opgedragen aan gemeenten. Deze wijziging maakt onderdeel uit van drie grote decentralisaties, waarbij wetgeving en budgetten op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp en (arbeidsmatige) participatie van rijksniveau worden overgeheveld naar gemeentelijk niveau. Deze wetten zijn alle per 1 januari 2015 van kracht geworden.

Met de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor alle mensen mét arbeidsvermogen, die ondersteuning nodig hebben. Hiermee krijgen gemeenten een bredere verantwoordelijkheid in de toeleiding naar werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het aan werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. De gemeente krijgt de ruimte om op lokaal niveau te bepalen wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Dit gaat echter wel gepaard met een bezuinigingsslag van ca. €1,7 miljard. Om deze uitbreiding van taken en versoering van budgetten tot een goed resultaat te brengen, zoeken gemeenten samenwerking met werkgevers, werknemersorganisaties, sociale werkvoorzieningsbedrijven, UWV, onderwijs-, zorg- en welzijnsinstellingen.

### Regionaal werkbedrijf ter invulling extra banen arbeidsbeperkten

Met de invoering van de Participatiewet krijgen gemeenten dus de verantwoordelijkheid voor een bredere, meer pluriforme, doelgroep van mensen

met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de participatiewet is regelgeving opgenomen die de uitvoering van deze verantwoordelijkheid ondersteunt. Daarnaast is via (aanpalende) wetgeving of in het Sociaal Akkoord<sup>8</sup>2013 geregeld dat aanvullende instrumenten kunnen worden ingezet. Drie afspraken zijn vooral van belang:

1. Het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking;
2. Oprichting van regionale werkbedrijven om de creatie van extra banen te stimuleren;
3. Beschikbaar stellen van 30.000 banen voor mensen die alleen in een beschutte werkomgeving kunnen werken.

#### Ad 1: extra banen voor mensen met arbeidsbeperking

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgevers in de periode tussen 2014 en 2026 extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat bij deze baanafspraken landelijk om 100.000 extra banen in de private sector en 25.000 extra banen bij de overheid. Mocht blijken dat de afgesproken aantallen niet worden gerealiseerd, dan treedt de zogenaamde quotumwet in werking, waarbij werkgevers verplicht worden 5% van hun personeelsbestand uit arbeidsgehandicapten te laten bestaan. In het Herfstakkoord (begrotingsakkoord 2014) is deze afspraak nog verder aangescherpt. In 2014 moeten al 5.000 banen gerealiseerd zijn en de datum waarop beoordeeld wordt of het quotum in werking moet treden is vervroegd van eind 2016 naar eind 2015.

#### Ad 2: oprichting van regionale werkbedrijven

Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's waarin gemeenten, UWV en de Sociale Werkvoorzieningsbedrijven de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. In het Sociaal Akkoord is geregeld dat de gemeenten

<sup>8</sup> Sociaal Akkoord: overeenkomst tussen regering, werkgevers en werknemers.

samen met de partners in deze 35 arbeidsmarkt-regio's regionale Werkbedrijven ontwikkelen. Het Regionaal Werkbedrijf vormt de schakel tussen werkgevers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die toegeleid kunnen worden naar werk. Binnen een Regionaal Werkbedrijf worden taakstellende afspraken gemaakt over de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking. Het Regionaal Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband, dat minimaal bestaat uit een vertegenwoordiging van gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers in de regio en waarbij andere belanghebbende partijen betrokken kunnen worden. De lead ligt bij de wethouder van de regionale centrumgemeente en gemeenten hebben een regierol in het proces, zowel bij de invulling van de wettelijke kaders als bij de inrichting van de lokale en regionale uitvoering. Het is de bedoeling dat het Regionaal Werkbedrijf aansluit bij wat al goed werkt en bij de bestaande samenwerkingsverbanden in de regio. Er is sprake van een Regionaal Werkbedrijf als er een gezamenlijk marktbeperkingsplan is opgesteld en een besluit is genomen over de aansturing.

### **Ad 3: 30.000 plekken voor beschut werk**

In het Sociaal Akkoord is ook opgenomen dat de Werkbedrijven landelijk 30.000 plekken beschikbaar stellen voor mensen die alleen in een beschutte werkomgeving kunnen werken. Dit onderwerp heeft overlap met een van de andere decentralisaties, namelijk die waarbij taken van de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) overgeheveld worden naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Een onderdeel binnen de Wmo is het bieden van arbeidsmatige dagbesteding aan mensen die (nog) niet in staat zijn betaald werk te verrichten. Via arbeidsmatige dagbesteding doen deze mensen arbeidsvaardigheden en werkervaring op. Deze vorm van dagbesteding kent veel overeenkomst met plekken voor beschut werk in het kader van de Participatiewet en worden daarom in samenhang gezien.

Bovenstaande banenafspraken zijn voor de Participatiewet van groot belang, omdat de doelstelling van de Participatiewet – iedereen werkt en doet mee naar vermogen – pas echt bereikt kan worden als er banen beschikbaar

komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Tegelijkertijd is de Participatiewet van belang voor de banenafspraken omdat in de Participatiewet onder meer de kaders zijn vastgelegd waarbinnen gemeenten voorzieningen verstrekken en faciliteiten bieden aan werkgevers en werkzoekenden.

### **Landelijke werkkamer voor ondersteunend landelijk beleid**

Ter voorbereiding op de inrichting van regionale werkbedrijven hebben sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid (StvdA) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) 'De Werkkamer' opgericht. De Werkkamer heeft tot doel om het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren ten behoeve van het aan het werk helpen van de al eerder genoemde 125.000 mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaat het er vooral om de verbinding te leggen tussen landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid. Immers, als op landelijk niveau gedeelde uitgangspunten kunnen worden gevonden, draagt dat bij aan de voortgang van regionaal overleg. De Werkkamer richt zich dan ook met name op het formuleren van gezamenlijke uitgangspunten.



## Bijlage 3

# Wettelijke regelgeving voor de regionale samenwerking

Tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties (artikel 2.3 van het Besluit SUWI)

### Artikel 2.3 Samenwerking met werknemers- en werkgeversverenigingen

1. De bestuursorganen en organisaties, genoemd in artikel 10a van de Wet SUWI, maken afspraken over de wijze van betrokkenheid van die organisaties bij de samenwerking van de bestuursorganen, bedoeld in de artikelen 9 en 10 van de Wet SUWI.
2. De afspraken, bedoeld in het eerste lid, zien in ieder geval op:
  - a. De samenwerkingsvorm en inrichting van het samenwerkingsverband, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan de inrichting van het bestuur, de regeling van het voorzitterschap, en de taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen;
  - b. De wijze waarop de betrokken colleges van burgemeester en wethouders het voorzitterschap verzorgen;
  - c. De wijze waarop de regionale uitvoering van de gemaakte afspraken wordt geregeld en de wijze waarop wordt aangesloten bij de bestaande regionale samenwerking
  - d. De wijze waarop wordt omgegaan met de afzonderlijke van toepassing zijnde verordeningen die door de afzonderlijke gemeenteraden zijn vastgesteld op grond van de artikelen 6, tweede lid, 8a en 47 van de Participatiewet;
  - e. De wijze waarop inzicht wordt geboden in de registratie van werkzoekenden met behulp van de elektronische voorzieningen, bedoeld in artikel 10, eerst lid, van de Wet SUWI;
  - f. De wijze waarop namens de colleges van burgemeester en wethouders taken op grond van artikel 7 van de Participatiewet worden uitgevoerd in het samenwerkingsverband in relatie tot de uitvoering van de andere taken op grond van artikel 7 van de Participatiewet, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan de verantwoording aan de afzonderlijke gemeenteraden;
  - g. De wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht;
  - h. In relatie tot de bestaande structuur op grond van de Wet SUWI, waaronder tenminste wordt verstaan de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt;
    - i. De wijze waarop de financiële betrokkenheid van werkgevers wordt geregeld;
    - j. Eisen waaraan een methode ter vaststelling van de loonwaarde als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet voldoet.
3. Het samenwerkingsverband stelt een markt-bewerkingsplan op, waarin een beschrijving wordt gegeven van de kenmerken van de personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeprekten als bedoeld in artikel 38b van de Wfsv, in de regio, de mogelijkheden van die personen, waarin een analyse is opgenomen van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of kunnen worden gecreëerd en waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze van aanleveren en bemiddeling van die personen.
4. Het samenwerkingsverband draagt zorg voor een evaluatie van de samenwerking.

## Bijlage 4

# Hoofdpijnen van het regionaal klantproces

### Visie

Onze visie ten aanzien van het ondersteunen naar werk van de doelgroep die onder de Participatiewet valt is de volgende:

- Werk staat voorop. Alle inzet is er op gericht om mensen maximaal te laten participeren door middel van werk, uit de uitkering te laten stromen, of minder uitkeringsafhankelijk te laten zijn door een deel van hun inkomen naar vermogen zélf te laten verdienen.
- Daar waar nog mogelijkheden zijn voor het volgen van onderwijs en/of werk geen optie is, kan scholing onderdeel van het aanbod zijn.
- We gaan uit van de mogelijkheden en niet van de beperkingen.
- Iedereen moet een kans krijgen het beste uit zichzelf te halen. Werk draagt het beste bij tot het vergroten van de eigen kracht en zelfredzaamheid van mensen.
- Het verkrijgen en behouden van werk vergt van de uitvoeringsorganisaties gedifferentieerde ondersteuning op maat.
- We verlangen van mensen dat zij er alles aan doen om zelf hun inkomen te genereren en daarbij algemeen geaccepteerde arbeid aanvaarden.
- Indien een reguliere baan nog niet bereikbaar is, kunnen wij van mensen verlangen dat zij (tijdelijk) werken met behoud van uitkering op weg naar werk.

### Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn leidend voor de inrichting van een gezamenlijk primair proces:

- Gekoerst wordt op een gedeeld proces, dat op hoofdlijnen geldt voor de gehele arbeidsmarktregio maar ruimte laat voor een lokale invulling op detailniveau;
- Het advies is mede gebaseerd op ervaringen (good practice) vanuit de praktijk;
- Het advies wordt breed gedragen;
- Het draagt bij aan verhoging van de efficiëntie;
- Om sneller resultaten te boeken moeten stappen in het werkproces kunnen worden overgeslagen om de mogelijkheid tot de kortste route naar

werk mogelijk te maken;

- We willen harmoniseren waar het kan;
- Het betreft een groeimodel;
- Optimaal benutten van de mogelijkheden in de regio;
- Ondersteuning vanuit de gemeenten is er op gericht om de werknemer in staat te stellen zelfstandig te werken. Werkgevers krijgen hierbij de ondersteuning om de benodigde begeleiding uiteindelijk zoveel mogelijk zelf te bieden.
- De inrichting van het proces draagt bij aan de vergelijkbaarheid en meetbaarheid van de resultaten.

### Globale indeling primair werkproces

Om tot een uniform primair proces te komen in de regio delen we het primaire werkproces op in drie stappen: instroom, doorstroom en uitstroom.



### Instroom

Het werkproces start bij instroom en vangt aan op het moment dat de inwoner zich voor het eerst meldt. Vanaf 01 januari 2015 komen alle mensen (uit de doelgroep van de Participatiewet) voor vragen omtrent inkomen bij de gemeente. De gemeente heeft de taak om bij de eerste melding te beoordelen of de inwoner in aanmerking komt voor ondersteuning.

### Preventie

Aan de kop van het proces is het belangrijk om een goede poortwachtersrol te vervullen. Mensen moeten geen onnodig gebruik maken van een uitkering. Rechtmatigheid en handhaving maken vanaf het begin onderdeel uit van het proces. Vanaf het moment dat een inwoner zich meldt voor inkomensondersteuning staat werk voorop. Ook geldt een zoektijd waarbij de werkzoekende zelf verantwoordelijk is om werk te vinden. De

gemeente kan in deze periode beperkte dienstverlening bieden, bijvoorbeeld door te verwijzen naar uitzendbureaus of om door vacatures mee te geven.

### Dienstverlening

Als mensen in aanmerking komen voor (tijdelijke) inkomensondersteuning begint het proces van dienstverlening. De inwoner volgt een aantal weken een programma dat leidt tot een Plan van Aanpak. Een aantal elementen uit dit programma zijn:

- Informatie over rechten en plichten;
- Het invullen en bespreken van een diagnose instrument, te denken valt aan de Wegwijzer van Dariuz;
- Het maken van een (E-)portfolio;
- Een branche voorkeur wordt aangegeven met arbeidsmarktperspectief;
- Het maken van een Plan van Aanpak. Welke stappen gaat de inwoner zetten om aan het werk te komen.

Na het volgen van het programma heeft de inwoner een Plan van Aanpak. In dit plan staat:

- Waar de inwoner zelf mee aan de slag gaat;
- De methodische stappen die gezet gaan worden om het arbeidsmarktperspectief te realiseren;
- Inzicht in de kansrijke branches waar naartoe bemiddeld kan worden;
- De mate waarin extra ondersteuning nodig is;
- Het leerpotentieel van de inwoner i.r.t. de kansen op de arbeidsmarkt
- De mogelijkheden en beperkingen van de inwoner;
- De arbeidsverplichtingen (inclusief eventuele tijdelijke ontheffing);
- De gevolgen als de arbeidsverplichtingen niet worden nageleefd.

### Indicatie UWV

Het UWV heeft in het primaire proces in bepaalde situaties een indicerende rol namelijk:

- Garantiebaan;
- Beschut Werk;
- Wajong (volledige Wajong zonder arbeidsmogelijkheden).

De gemeente moet zorgen dat de adviesaanvraag bij het UWV zo compleet mogelijk bij het UWV

(SMZ) wordt aangeleverd waardoor het UWV snel een advies op maat aan de gemeente kan geven. Het format waarmee de gemeenten de adviesaanvraag doen, is regionaal geüniformeerd en is van te voren met het UWV afgestemd. Daarnaast zullen we aan het UWV vragen om te beoordelen of de inwoner in aanmerking komt voor één van de indicaties en niet specifiek voor één regeling. Hierdoor lopen we niet het risico dat we drie keer een indicatie moeten aanvragen. Dit laatste is niet wenselijk voor de inwoner, maar is ook voor de betrokken gemeente en het UWV inefficiënt en kostbaar.

### Doorstroom

Vanuit de Participatiewet is het doel om voor iedere inwoner een baan c.q. werkplek te vinden. Het doel is zoveel mogelijk werken naar vermogen. Het is een grote uitdaging voor alle partners in de arbeidsmarktregio om voldoende banen voor werkzoekenden te vinden om deze doelstelling te behalen. We gaan werken met een indeling in vier verschillende branches die regionaal gelijk is.

### (Gedeeltelijke) uitstroom naar werk

Uitstroom betekent hier dat de inwoner werkzaam is in een reguliere werkomgeving. Dit kunnen verschillende soorten van uitstroom zijn: De inwoner heeft een dienstverband bij een werkgever / uitzendbureau en ontvangt geen uitkering meer.

De inwoner wordt gedetacheerd bij een werkgever, de gemeente of een derde partij en heeft de rol van werkgever met de daarbij behorende verplichtingen (o.a. wet poortwachter) en het bieden van ondersteuning naar behoefte. De inwoner komt in dienst bij de werkgever, ontvangt loonkostensubsidie ter compensatie en stroomt daardoor gedeeltelijk uit de uitkering. De gemeente heeft de rol om jaarlijks de loonwaarde te meten en ook de mate van ondersteuning vast te stellen.

### Nazorg

Bij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is nazorg belangrijk. Dit voorkomt dat mensen uitvallen en zich weer opnieuw moeten melden bij de gemeente voor dienstverlening. Het begeleiden van werk naar werk is daarbij een belangrijke taak.

## Bijlage 5

# Concept begroting Regionaal Werkbedrijf

We verwachten dat in 2015 in elk geval de volgende ondersteuning nodig zal zijn:

Ondersteuning	Toelichting	Benodigd bedrag
Ambtelijke (beleids)ondersteuning Regionaal Werkbedrijf	Inhoudelijke ondersteuning van bestuurlijk overleg, directeurenoverleg en verbinding met arbeidsmarktplatforms	€ 60.000,-
Faciliteren Cliëntenparticipatie	Faciliteren van Cliëntenraad Regionaal Werkbedrijf	€ 20.000,-
Secretariële ondersteuning Regionaal Werkbedrijf	Secretariële ondersteuning bestuurlijk overleg en directeurenoverleg	€ 20.000,-
Doorontwikkelen regionale werkgeversdienstverlening; uitvoering marktwerkingsplan	Verder ontwikkelen van regionale werkgeversdienstverlening, conform het regionaal marktwerkingsplan, waaronder realiseren van afstemming / transparantie in het arbeidsaanbod en vacatures, inrichten van één loket	€ 40.000,-
Inhoudelijke uitwerking van het basispakket aan instrumenten	Verdere uitwerking van het regionale aanbod aan beschikbare instrumenten en zorgdragen voor uniformiteit in toepassing in de regio.	€ 60.000,-
Monitoring realiseren gerealiseerde banen	Coördinatie, monitoring en verantwoording van de baanafspraken uit het Sociaal akkoord	€ 40.000,-
Communicatie	Communicatie m.b.t. het Werkbedrijf in brede zin	€ 60.000,-
Ontwikkelbudget nieuwe projecten	Budget waarmee nieuwe initiatieven ondersteund kunnen worden die bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen uit het marktwerkingsplan	€ 100.000,-
Onvoorzien	Gedurende het jaar zal blijken welke ondersteuning (mogelijk) nog ontbreekt. Deze middelen kunnen hiervoor worden ingezet.	€ 100.000,-
<b>Totaal</b>		<b>€ 500.000,-</b>



## Bijlage 6

# Tijdelijke centrale contactgegevens

Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Werkgevers Servicepunt Stedendriehoek & Noordwest Veluwe

Telefoonnummer: 055-2509989

E-mailadres: [WerkgeversServicepunt-Stedendriehoek&N.W.Veluwe@uwv.nl](mailto:WerkgeversServicepunt-Stedendriehoek&N.W.Veluwe@uwv.nl)

Website: [www.werk.nl](http://www.werk.nl)



