



VNO-NCW	Beverwijk
AWVN	Bloemendaal
FNV	Haarlem
CNV	Haarlemmerliede
UWV	Heemskerk
	Heemstede
	Uitgeest
	Velsen
	Zandvoort

# Marktbewerkingsplan

## Zuid-Kennemerland en IJmond

# Marktbewerkingsplan Zuid-Kennemerland en IJmond (ZKIJ)

## **Voorwoord**

Voor u ligt het Marktbewerkingsplan van het Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond. Een ambitieus plan waarin wij beschrijven hoe we voor eind 2016 minimaal 440 mensen met een arbeidsbeperking gaan integreren in het bedrijfsleven en bij de (semi-)overheid in onze regio. De kern van een succesvolle aanpak ligt naar onze overtuiging in vier factoren:

- Het stimuleren van werkgevers om zich open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking op zo'n manier dat zij daarvan de voordelen zien en gemotiveerd zijn om hun maatschappelijke rol in te vullen. De beperking van mensen kunnen we niet veranderen, de houding en inpasbaarheid bij werkgevers wel.
- Een actieve opstelling van mensen uit de doelgroep zelf. De ervaring leert dat mensen die zelf initiatief nemen eerder aan een baan komen dan mensen die zich afwachtend opstellen.
- Focus door de aanbodzijde volledig inzichtelijk te maken (gemeenten en UWV) en aan te sluiten op de behoefte van werkgevers en de (potentiele) werknemers.
- Een aansprekende publiciteit waarmee het imago van de doelgroep wordt verbeterd.

De essentie van dit Marktbewerkingsplan is samengevat op twee pagina's. Indien u benieuwd bent naar de onderbouwing hiervan, lees dan verder.

Dit plan is door de samenwerking in het Werkbedrijf van de betrokken gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers opgesteld.

Ik wens u veel leesplezier.

Namens het Werkbedrijf Zuid-Kennemerland/IJmond,  
Drs. J. Langenacker, voorzitter.

## **Welke partijen nemen deel?**

VNO-NCW en AWWN. Zij vertegenwoordigen de werkgevers uit de arbeidsmarktregio. Zij maken de vraag helder van werkgevers, aansluitend op hun huidige en toekomstige personeelsbeleid.

FNV en CNV. Zij vertegenwoordigen de werknemersorganisaties in de regio. Zij ondersteunen de doelstellingen van het Werkbedrijf door bekendheid hierover te geven onder bestuurders, kaderleden en werknemers in de regio. Zij bevorderen het maken van concrete (cao-) afspraken over participatie van personen met een beperking in de regio.

UWV: Het UWV biedt samen met de gemeenten passende service aan werkgevers vanuit het Werkgeversservicepunt; het UWV maakt samen met gemeenten het aanbod van werkzoekenden inzichtelijk via Werk.nl, zorgt voor loonwaardebepaling en realiseert met gemeenten een samenhangend dienstverleningsaanbod.

De gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Velsen, Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede, Zandvoort en Haarlem realiseren via hun partners Pasmatch en IJmond Werkt met het UWV een samenhangend dienstverleningsaanbod met een eenduidig instrumentarium voor werkgevers in de arbeidsmarktregio.

Vertegenwoordigers van voornoemde partijen treden op als ambassadeur voor de gezamenlijke aanpak van regionale arbeidsmarkt vraagstukken. De deelnemende partijen leveren daartoe expertise en stellen hun communicatiekanalen, netwerk en facilitaire middelen beschikbaar.

### **Doelstelling/ambitie**

In de periode 2015 – eind 2016 is het de doelstelling van het Werkbedrijf om minimaal 280 mensen met een arbeidsbeperking en een indicatie doelgroep register bij werkgevers in de particuliere sector aan het werk te helpen en 160 mensen uit deze doelgroep bij werkgevers in de overheidssector. Voor uitleg over de doelgroep en het doelgroep register zie bijlage 1.

Het is onze aanvullende ambitie om voor het einde van 2016 een substantieel percentage van de bedrijven overgehaald te hebben een actief beleid te voeren gericht op *inclusief werkgeverschap*. Dit houdt in: het in dienst nemen (en houden) van mensen met inzet naar vermogen, zoals langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten, mensen in de bijstand, Wajongers, oudere ontslagwerklozen.

In onze arbeidsmarktregio zijn 8300 werkgevers actief. 7200 daarvan zijn bedrijven met minder dan 25 werknemers. Wij gaan er van uit dat kleinere ondernemingen flexibel zijn in het aanpassen van werkprocessen en daardoor goed in staat zijn om kansen te creëren voor de doelgroep. Op basis van deze vooronderstelling vinden wij dat onze ambitie hoger kan liggen dan de doelstelling van 440 garantiebannen.

### **Hoe deze ambitie waarmaken?**

Om deze ambitie waar te maken focust het Werkbedrijf op de volgende aandachtsgebieden:

1. Mobiliseren van de vraag bij werkgevers (privaat en publiek)
2. Het regionale aanbod transparant
3. Optimale matching vraag en aanbod
4. Monitoring realisatie

#### *Ad1. Mobiliseren van werkgevers:*

De werkgevers hebben een cruciale rol bij het realiseren van garantiebannen. Via het project “De 99 van Kennemerland” worden werkgevers via bijeenkomsten betrokken en gestimuleerd. Daarbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande ondernemersnetwerken. Andere vergelijkbare projecten zijn mogelijk. Met een aansprekende publiciteitscampagne willen wij het imago van de doelgroep verbeteren en de ondernemers activeren in het voeren van een inclusief personeelsbeleid.

#### *Ad2. Het regionale aanbod transparant:*

In de bijlage vindt u een analyse van de regionale arbeidsmarkt Zuid-Kennemerland/IJmond. Daarin komen lokale verschillen naar voren, maar worden ook de ‘Kans beroepen’ benoemd. Verder blijkt dat vacatures voor werkzoekenden uit de doelgroep lastig te vinden zijn en worden veel werkzoekenden uit de doelgroep juist op taken aangenomen en niet op functies. Dit vraagt om een ‘inclusief personeelsbeleid’

Andere kritische succesactoren spelen een rol zoals het benutten van bestaande netwerken, de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening, economische ontwikkelingen. Voor dat laatste is een analyse opgesteld die als bijlage is gevoegd.

#### *Ad3. Optimale matching vraag en aanbod:*

Gemeenten en UWV hebben de taak om werkgevers optimaal te bedienen in het realiseren van garantiebannen. Dit vraagt om een professionele werkgeversdienstverlening waar via een enkel bestand inzicht is in beschikbare kandidaten uit de doelgroep, maar waar ook maatwerk geleverd kan worden om de ‘juiste persoon op de juiste plek’ te krijgen. Gemeenten en UWV werken daartoe samen in het Werkgeversservicepunt (WSP). Het WSP Zuid-Kennemerland/IJmond beschikt over 2 locaties (Haarlem en Beverwijk). Van het WSP mag verwacht worden dat kennis en netwerk beschikbaar worden gesteld om werkgevers ‘aan de hand te nemen’ in het realiseren van de doelstellingen.

De samenwerking van de 8 gemeenten en het UWV in het WSP moet ook leiden tot een eenduidig pakket van instrumenten en voorzieningen (job-coaching, no-riskpolis etc.). Onderlinge verschillen van in te zetten instrumenten tussen gemeenten zullen ongedaan gemaakt worden. Dit geldt ook voor in te zetten instrumenten voor voormalige UWV klanten.

De focus van het WSP ligt niet alleen op de doelgroepen voor de garantiebannen, maar op alle uitkeringsgerechtigden die aan het werk kunnen volgens het principe 'Juiste persoon op de juiste plek'.

#### *Ad4. Monitoring realisatie.*

Om de realisatie van de garantiebannen te monitoren is het van groot belang dat goed wordt bijgehouden hoeveel garantiebannen zijn ingevuld en welke instrumenten effectief worden ingezet. Maar ook in hoeverre werknemers die geplaatst zijn tevreden zijn en hoe de houding is van werkgevers bij de start van de plaatsing en daarna. Dit om inzicht te krijgen in mogelijke knelpunten. UWV en gemeenten houden dit nu nog apart bij. Een gezamenlijke gegevens-set is in ontwikkeling. Op basis van die gegevens-set kan het Werkbedrijf de invulling van de garantiebannen gaan monitoren, de knelpunten signaleren en sturen op de gewenste resultaten. Zodra in beeld is hoe de plaatsingen verlopen kan digitaal de score bijgehouden worden. Dit werkt motiverend voor zowel werkgevers als werknemers en kan onderdeel uit gaan maken van de communicatie rondom het Werkbedrijf. Door het Werkgeversservicepunt wordt een website ingericht waarop deze monitoring te zien zal zijn.

Al met al speelt het Werkgeversservicepunt een cruciale rol in het bedienen van werkgevers bij het behalen van onze doelstellingen. Voor een goed functioneren van het WSP is van belang dat deze gericht is op het bieden van service aan werkgevers, de taal van werkgevers spreekt en kennis heeft van regionale economische en arbeidsmarkt ontwikkelingen. Zie ook de interne analyse in de bijlage.

#### ***Wat vraagt dit van de afzonderlijke partijen?***

Om het bovenstaande te realiseren is vergaande samenwerking tussen de sociale partners, gemeenten en UWV van groot belang. Centraal in dit kader staat vertrouwen. Vertrouwen in eigen kunnen maar vooral ook in de ander. Op dit moment zijn er nog tal van zaken niet optimaal ingeregeld: systemen, competenties, houding, financiën etc. Werkend vanuit dit vertrouwen, stellen wij ons als bestuur van het werkbedrijf vooral een pragmatische benadering voor: focus op wat wel kan (in plaats van "welke hindernissen zijn er") en permanent realiseren van verbeteringen tijdens het proces.

Daarenboven:

- Worden de commerciële partijen (uitzendbureaus, re-integratie bureaus ) uitgenodigd een intentieverklaring te ondertekenen waarin zij toezeggen hun opdrachtgevers bij elke plaatsingsopdracht ook potentiële medewerkers uit de doelgroep te presenteren.
- Deze partijen wordt een plek aangeboden op het Werkgeversservicepunt.
- Is er in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland/IJmond, sprake van een werkgeversservicepunt (WSP) dat kan beschikken over meerdere locaties. Benaming, werkwijze en uitwisseling van vragen en oplossingen dienen vanzelfsprekend uniform te zijn. Daarbij blijft een lokale aanpak natuurlijk mogelijk en een voorwaarde om 'maatwerk' te kunnen leveren.
- Werken de twee SW-bedrijven Paswerk, IJmond Werkt in opdracht van de deelnemende gemeenten, nauw samen met het UWV en dragen zij bij aan ontschotting door het delen van vraag en aanbod. Ook presenteren zij zich op een website Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland/IJmond.

***Voorkomen is beter dan genezen.***

Een goede start op de arbeidsmarkt is het halve werk. Een inclusieve arbeidsmarkt besteedt daarom aandacht aan een sterke verbinding tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Binnen de arbeidsmarktregio zijn afspraken gemaakt over de intensivering van de bestrijding van jeugdwerkloosheid en de preventie van voortijdige schooluitval. Deze afspraken zijn vastgelegd in het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Doel van de afspraken is het vergroten van aanbod en variëteit van stageplekken en banen voor alle jongeren dus ook van jongeren uit de doelgroep.

***Klankbordgroepen.***

Het Werkbedrijf bedient zich ook van Klankbordgroepen. In deze klankbordgroepen worden diverse stakeholders gevraagd zitting te nemen en het Werkbedrijf te adviseren over actuele zaken, knelpunten en oplossingen. Voor deze klankbordgroepen valt te denken aan individuele werkgevers, het MKB, onderwijsinstellingen, SW bedrijven en organisaties die zich inspannen in het werkfit maken van onderdelen van de doelgroep. Ook zal het Werkbedrijf dankbaar gebruik maken van partijen die zich committeren aan het Lokaal Sociaal Akkoord in de gemeente Haarlem.

***Financieel.***

Voor het realiseren van de garantiebannen zijn aan de arbeidsmarktregio middelen beschikbaar gesteld. Deze middelen worden beheerd door de centrumgemeente Haarlem. De middelen bedragen een miljoen euro over de jaren 2014 – 2016. Binnen het bestuur van het Werkbedrijf wordt consensus bereikt over de beoogde besteding van de middelen. Toekenning van de middelen door de gemeente Haarlem kan plaatsvinden op basis van een bestedingsvoorstel door het bestuur van het Werkbedrijf

Publiciteit is een belangrijk middel dat naast het hierboven beschrevene ingezet wordt om onze ambities waar te maken. Deze aansprekende publiciteit is gericht op:

- Het objectiveren van de beeldvorming rondom de primaire doelgroep (Wajong en WSW, Wiw en Participatiewet uitkeringsgerechtigden met loonwaarde)
- Het motiveren van werkgevers om mee te doen
- Het motiveren van de doelgroep (Wajong, WSW, Wiw en Participatiewet) om zich actief te profileren richting een baan.
- Een marketingcampagne gericht op de naamsbekendheid van het Werkgeversservicepunt.

***Ten slotte.***

Dit marktbeveerkingplan is een dynamisch document. De arbeidsmarkt maar ook de regionale economie is volop in beweging. Om tijdig te kunnen bijsturen gebruikt het Werkbedrijf Zuid Kennemerland/IJmond dit Marktbeveerkingplan als leidraad maar behoudt zich het recht voor om prioriteiten en inspanningen bij te stellen als bewegingen in de markt of in de doelgroep daar om vragen.

Verder vindt u als bijlage een onderbouwing van de diverse zaken die in dit Marktbeveerkingplan aan de orde kwamen, waarbij opgemerkt dat ook dit slechts een momentopname is.

# Toelichting op het Marktbewerkingsplan van de regio Zuid-Kennemerland/IJmond.

## *Inhoud:*

1. Begrippenlijst.
2. Werking '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond'
3. Doelgroep en doelgroepenregister
4. A: SWOT analyse van het Werkbedrijf Zuid-Kennemerland/IJmond.  
B. Analyse vraag en aanbod
5. Hoe werkt het WSP
6. Instrumentarium

## 1. Begrippenlijst

- Werkplein: op het Werkplein werken UWV en deelnemende gemeenten uit de arbeidsmarktregio samen voor een snelle en adequate dienstverlening aan werkzoekenden.
- Leerplein: onderdeel van het Werkplein. Hier werken het Regionaal Meldpunt voor Schoolverlaters en Bureau Leerplicht samen om jongeren tussen 18 en 23 jaar zonder startkwalificatie (alsnog) een opleiding af te laten ronden.
- WSP: Werkgeversservicepunt, hier bieden UWV en gemeenten, in samenwerking met reïntegratiebedrijven en uitzendorganisaties een snelle en adequate dienstverlening aan werkgevers.
- WsW: Wet Sociale Werkvoorziening, is de wet die regelt dat arbeidsgehandicapten die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek in de sociale werkvoorziening.
- Wajong: De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong 2015), regelt de uitkering voor duurzaam volledig arbeidsongeschikte jonggehandicapten.
- Wiw-baan: Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden. De gemeente draagt zorg voor voorzieningen in de gemeente woonachtige langdurige werklozen, uitkeringsgerechtigden en jongeren.
- Job-carving: bestaande functies opsplitsen in taken om banen met voor mensen met een beperking te creëren.

- Loonwaardebepaling: Loonwaarde is de waarde - uitgedrukt in euro's - van de arbeid die iemand nog kan uitvoeren. De loonwaarde wordt door een arbeidsdeskundige op de werkplek vastgesteld.
- Id-baan: Besluit in- en doorstroombanen. De gemeente draagt zorg voor voorzieningen in de gemeente woonachtige langdurige werklozen, uitkeringsgerechtigden en jongeren
- Inclusieve arbeidsmarkt: alle mensen, ook die met een beperking, doen als volwaardige burgers mee aan onze arbeidsmarkt. Bij voorkeur via een reguliere baan, maar als dat (nog) een brug te ver is, door op een andere manier te participeren in de samenleving
- Social Return on Investment: SROI is het maken van afspraken door een opdrachtgever met een opdrachtnemer over het leveren van een maatschappelijke bijdrage als onderdeel van de opdracht, bij de inkoop/aanbesteding van werken, diensten of leveringen. Deze sociale/maatschappelijke bijdrage bestaat uit het inzetten van een bepaald aantal of percentage personen uit (potentieel) kwetsbare groepen bij het vervullen van de opdracht. Het doel van SROI is om zoveel mogelijk mensen die zonder re-integratiesteun niet of moeilijk aan het werk komen, aan werk of werkervaring te helpen. Het kan hierbij gaan om arbeids-, stage-, of leerwerkplekken.

## 2. De '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond'

De '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond' is het regionale netwerk van werkgevers die gezamenlijk bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin het talent van iedereen die kan én wil werken welkom is. De "99 van ..." is een concept van werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak (DNZ). Het doel is 99 werkgevers te verenigen met een (nog te formuleren) ambitie voor het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Zij zijn/gaan ook praktisch aan de slag om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen in hun eigen organisatie en bij leveranciers. Daarbij gaat het niet alleen om grote(re) werkgevers, maar nadrukkelijk ook om het MKB. De '99 van ...' dient als magneet en katalysator voor andere werkgevers om ook met inclusief ondernemen aan de slag te gaan.

### 2.1 Doelstellingen:

- 99 Deelnemende werkgevers: actief in het werken met mensen met een arbeidsbeperking
- Een nog te bepalen aantal banen geambieerd eind 2016: nog te bepalen op basis van de ambities van de deelnemers en hun leveranciers (aantallen plaatsingen, maar ook doelstelling voor volgende jaren om duurzaam te worden)
- Een nog te bepalen aantal banen gerealiseerd eind 2016
- Verbeterde samenwerking tussen publieke leveranciers/dienstverleners en werkgevers
- Ambassadeursnetwerk: De 99 van Kennemerland positioneren als ambassadeursnetwerk van de inclusieve arbeidsmarkt.

### *2.2 Elementen, focus op de werkgever:*

- Werkgevers ontwikkelen doelen en plannen, o.a. aan de hand van workshops van AAVN.
- Werkgevers lossen knelpunten op door uitwisselen van kennis en ervaring.
- Werkgevers helpen elkaar eventueel met hulp van experts verder.
- Werkgevers gaan in dialoog met leveranciers zodat ook de inkooprelaties bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt.
- Werkgevers komen makkelijk in contact met gemotiveerde kandidaten door samenwerking met het WSP en private bemiddelaars.
- Werkgevers gaan in continue dialoog met WSP over verbetering van de dienstverlening aan werkgevers. Daarin kunnen indien gewenst kenmerken van regelluw werken worden toegepast.
- Actief uitdragen van de waarde van inclusief ondernemen naar werkgevers in de gehele arbeidsmarktregio, o.a. via de website en met breed aangekondigde bijeenkomsten.

### *2.3 Activiteiten:*

- Kick-off van de '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond met regionale bekenden vanuit werkgevers en vanuit het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Ervaringsverhalen werkgevers en AAVN over hoe je als werkgever praktisch stappen kan zetten, introductie van Onbeperkt aan de Slag als platform voor werkgevers en werkzoekenden, presentatie dienstverlening WSP en start dialoog met werkgevers, plaatsen van handtekening door de eerste 20-30 deelnemende bedrijven
- 2 tot 3 opvolg-bijeenkomsten rondom bovenstaande thema's
- Lancering website met doelstellingen, deelnemende bedrijven, goede voorbeelden en teller
- Workshops van AAVN om bedrijven te helpen hun ambitie en plan van aanpak te formuleren
- Kennissessies bijvoorbeeld over de uitdagingen bij het aan de slag gaan, de business case, mogelijkheden en inclusief inkopen.
- Dialoog organiseren met WSP en andere aanbieders om dienstverlening goed op de behoeftes van werkgevers te richten en knelpunten in het plaatsen op te lossen.
- Communicatie van de activiteiten, uitkomsten, verhalen uit de praktijk. Om hiermee enthousiasme, energie en uitbreiding van de groep te realiseren.

### *2.4 Samenwerking:*

De basis van de '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond' wordt gevormd door de deelnemende werkgevers. Om deze zo goed mogelijk te bereiken wordt samenwerking gezocht met VNO-NCW, MKB, AAVN en lokale ondernemersvereniging.

Waar nodig wordt verdere kennis en ervaring gemobiliseerd uit lokale en landelijke partijen. Er zijn vele partijen en instrumenten, de '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond' zorgt dat werkgevers aangesloten raken op de kennis en ervaring die hen praktisch verder helpt. Daarnaast worden contacten onderhouden met het (beroeps)onderwijs, het regionaal werkbedrijf, het werkgeversservicepunt en de gemeenten in de arbeidsmarktregio.



### 2.5 Aanpak:

- Bijeenkomsten: bijeenkomsten worden bij deelnemende partijen georganiseerd, hiervoor worden geen kosten in het '99 van ...' budget opgenomen. Formats voor bijeenkomsten worden door DNZ aangereikt en door leidende werkgevers met de projectmanager en DNZ gefinaliseerd.
- Ambitie- en kennisworkshops voor werkgevers door AWWN georganiseerd, bestaande uit verkenning van mogelijkheden en motivatie, komen tot plan en besluitvorming, en aan de slag gaan met aanbieders. Als uitkomst heeft een werkgever de eigen ambitie en het plan om die in te gaan vullen scherp.
- Website '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond': deelnemers en gezamenlijke ambities inzichtelijk (individuele ambitie alleen bij goedkeuring werkgever), aankondigen van bijeenkomsten, delen van kennis, nieuws en goede voorbeelden etc.
- Communicatie: Goede, professionele communicatie is essentieel om de doelen te realiseren. Er wordt vanuit gegaan dat deze communicatie capaciteit in het netwerk van WSP / werkgevers wordt gevonden. Aansturing wordt door de projectmanager verzorgd.
- Onbeperkt aan de Slag: platform en activiteiten om werkzoekenden en werkgevers laagdrempelig en gericht met elkaar in contact te brengen.
- Coördinatie, communicatie en opvolging: o.a. projectuitvoering en opvolging naar deelnemers, 2 dagen per week projectmanager. In het eerste jaar specifiek persoon met geschikte achtergrond op inzetten. Na het eerste jaar wordt gezien waar deze taak onder te brengen.
- Inhoudelijke aansturing: Het Werkbedrijf is opdrachtgever voor '99 van Zuid-Kennemerland & IJmond'. Voor de inhoudelijke sturing wordt een stuurgroep ingericht bestaande uit een aantal leidende werkgevers (w.o. ook de gemeente als werkgever!) en het WSP / RWB, onder leiding van de projectmanager en DNZ-expert. Deze groep wordt in de opstartfase gemobiliseerd, bepaalt agenda en stuurt voortgang. DNZ levert aanpak en formats, volgt voortgang en verbindt met andere netwerken.

### 3. De doelgroep en het Doelgroep register.

*Wie horen er tot **de doelgroep** voor de banenafpraak?*

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie.
3. Wajongers met arbeidsvermogen.
4. Mensen met een Wiw-baan of Id-baan.

De sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij plaatsing op een baan.

*Hoe weten werkgevers dat iemand tot de doelgroep hoort, als zij iemand in dienst willen nemen?*

De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroep register te staan. Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en Id-baan in één keer opgenomen in het doelgroep register. Alle jongeren vanuit het VSO onderwijs worden in de toekomst ook automatisch in het register opgenomen. De personen uit de Participatiewet (Gemeenten) neemt het UWV in het register op als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep behoren.

*Wat is het **doelgroepregister**?*

Het doelgroepregister is een databestand waarin alle mensen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet zijn geregistreerd (zie [www.doelgroepregister.nl](http://www.doelgroepregister.nl)). De registratie bestaat uit: naam en bsn-nummer. Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en Id-baan in één keer opgenomen in het doelgroepenregister.

De personen uit de Participatiewet neemt het UWV in het register op als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen.

*Kan een werkgever het doelgroep register inzien? En hoe gaat dat in zijn werk?*

Een werkgever kan via het Burgerservicenummer (BSN) zelf via de website van UWV raadplegen of een (potentiële) werknemer in het doelgroep register is opgenomen

*Is het mogelijk om iemand die al geplaatst is op een baan alsnog op te nemen in het doelgroep register? En als iemand na de peildatum van 1 januari 2013 is gaan werken, kun je dan achteraf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen?*

Ja, dat is mogelijk, maar het is lang niet altijd nodig om mensen nog te laten beoordelen voor de banenafpraak. Veel mensen uit de doelgroep staan al in het doelgroep register.

Zo zijn de personen in de Wajong, personen met een Wsw-indicatie en personen met een ID/Wiw-baan, als groep in het doelgroep register opgenomen. Voor hen is geen nadere beoordeling nodig. Als iemand uit deze groepen vanaf 1 januari 2013 is gaan werken, telt de baan mee voor de telling van de extra banen. Een werkgever kan via het Burgerservicenummer (BSN) nagaan of iemand uit deze groepen die bij hem in dienst is, in het doelgroep register is opgenomen.

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, ligt dat anders. Als zij gaan werken bij een werkgever, telt deze baan pas mee voor de extra banen, als het UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep behoren. Personen die onder de Participatiewet vallen, horen tot de doelgroep, als het UWV heeft vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als een werkgever iemand in dienst heeft die onder de Participatiewet valt, en denkt dat deze persoon tot de doelgroep van de banenafpraak hoort, kan hij ook via het BSN nagaan of deze persoon al in het doelgroep register is opgenomen.

Ook kan de betreffende persoon rechtstreeks, of via de gemeente, het UWV vragen om een beoordeling arbeidsvermogen.

*Is het doelgroep register statisch of dynamisch?*

Het doelgroep register is een dynamisch bestand. Mensen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen en naar het oordeel van UWV tot de doelgroep behoren, neemt het UWV op in het doelgroep register. Het register wordt voor mensen in de Wajong 12 keer per jaar bijgewerkt, voor mensen met een Wsw-indicatie en met een ID/Wiw-baan actualiseert het UWV jaarlijks.

## 4A: SWOT analyse van het Werkbedrijf Zuid-Kennemerland/IJmond.

<b>Sterkte intern</b>	<b>Zwakte intern</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis voorhanden van aantal bedrijven per sector</li> <li>- Kennis voorhanden van regionale economische ontwikkelingen</li> <li>- Kennis voorhanden van regionale arbeidsmarktontwikkelingen</li> <li>- Goede mogelijkheden voor regionale samenwerking</li> <li>- Kennis en ervaring bij UWV en gemeenten</li> <li>- Beide SW bedrijven beschikken over netwerk van koplopers</li> <li>- Vermogen om professionele bijeenkomsten te organiseren</li> <li>- UWV voorziet Wajongeren van een klantprofiel om transparant aan werkgevers te kunnen aanbieden</li> <li>- Er is overeenstemming over methode loonwaardebepaling</li> <li>- Er ligt al een Lokaal Sociaal Akkoord in de regiogemeente Haarlem</li> <li>- Mogelijkheid om Klankbordgroepen in te richten om expertise en netwerken te bundelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwaliteit van de bestanden</li> <li>- 'vervuiling' van de bestanden doordat nog niet alle werkzoekenden Op Werk.nl zijn geregistreerd.</li> <li>- Medewerkers WSP zijn nog teveel cliëntgericht i.p.v. werkgevers gericht.</li> <li>- Gemeenten moeten hun bestanden nalopen om te kijken of er nog mensen in voorkomen die gekeurd moeten worden voor het doelgroep register.</li> <li>- Er is nog geen eenduidig instrumentarium: regionaal basispakket.</li> <li>- Er is geen eenduidige benaming van het Werkgeversservicepunt. Noord: IJmond Werkt, Zuid WSP.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheden om medewerkers wegwijs te maken in netwerk</li> <li>- Aanwezigheid van veel lokale netwerken</li> <li>- Alle grote landelijke uitzendorganisaties zijn in deze regio vertegenwoordigd</li> <li>- Noodzaak tot participeren wordt groter. Bewustzijn groeit.</li> <li>- Tekenen van economisch herstel in de hele arbeidsmarktregio</li> <li>- Rijksbijdrage maakt investeren in aansprekende publiciteit mogelijk</li> <li>- Onbekendheid van de doelgroep bij werkgevers</li> <li>- Onbekendheid van de mogelijkheden (rol en functie) van het WSP bij werkgevers</li> <li>- Publieke sector goed vertegenwoordigd in de regio.</li> <li>- Verschillen in werkgelegenheidsinfrastructuur tussen IJmond en Zuid-Kennemerland.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imago van gemeente en UWV doorgaans suf. Werkgevers kloppen liever bij uitzendbureaus aan.</li> <li>- Imago van de doelgroep is doorgaans slecht. Onbekend maakt onbemind.</li> <li>- 9 gemeenten, UWV en 2 opdrachtnemers hebben te voldoen aan afzonderlijke targets.</li> <li>- Werkbedrijf is geen bestuurlijke entiteit. Afzonderlijke gemeenteraden en UWV.</li> <li>- Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten zijn verantwoordelijk.</li> <li>- Geo- en demografische scheiding tussen IJmond en Zuid-Kennemerland.</li> <li>- Noordzeekanaal als fysieke barrière.</li> </ul>
<b>Kansen extern</b>	<b>Bedreiging extern</b>

## 4B. Analyse vraag en aanbod.

### 4.1 Doelgroepen

Binnen de arbeidsmarktregio zijn diverse groepen personen te onderscheiden die in aanmerking komen voor de garantiebanen. Als prioritaire doelgroep worden personen van de wachtlijst van de Sociale Werkvoorziening en het z.g. 'zittend bestand' van de Wajong onderscheiden. Deze personen dienen in eerste instantie op de garantiebanen geplaatst te worden, met voorrang boven andere arbeidsgehandicapten. Voor deze personen zal dus in eerste instantie gekeken moeten worden naar de mogelijkheden tot plaatsing op een garantiebaan. Verder zijn zowel IJmond Werkt! als Pasmatch/Paswerk bezig met het vullen van het z.g. doelgroepenregister met andere personen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en daarom zoveel mogelijk actief ondersteund moeten worden bij het verkrijgen en houden van werk.

De volgende groepen kunnen worden onderscheiden:

#### Nieuwe instroom Participatiewet

Om voor een garantiebaan in aanmerking te kunnen komen, zullen de personen die onder de nieuwe instroom Participatiewet vallen, eerst door het UWV gekeurd moeten worden om te bepalen of zij onder de doelgroep van de garantiebanen vallen. Om de instroom in het doelgroepenregister te versnellen, is door het Ministerie van Sociale Zaken besloten dat mensen zich rechtstreeks bij het UWV kunnen melden voor de Beoordeling Arbeidsvermogen waar de indicatie voor de garantiebanen deel van uitmaakt. Het is echter ook nog steeds mogelijk dat via de gemeenten mensen worden aangemeld bij het UWV. De betrokken gemeenten zorgen dan ook dat zij de klanten die zich bij de loketten melden screenen op mogelijk doelgroep garantiebanen en doorverwijzen naar het UWV voor een beoordeling indicatie banenafpraak.

#### Garantiebanen en de prioritaire doelgroep wachtlijst SW

Inwoners die op 31 december 2014 op de wachtlijst van de Wsw stonden, komen met ingang van 1 januari 2015 met voorrang in aanmerking voor een garantiebaan. De gemeenten in de regio Zuid Kennemerland/IJmond screenen op dit moment alle personen op de wachtlijst en onderzoeken de mogelijkheden om in te stromen op een garantiebaan. Als dat niet mogelijk is, wordt de persoon op de wachtlijst begeleid naar een andere vorm van participatie (vrijwilligerswerk, dagbesteding en beschut werk).

#### Jongeren tot 27 jaar met een arbeidsbeperking

Jongeren met een arbeidsbeperking en een loonwaarde die hoger is dan 20% van het minimumloon zijn voortaan aangewezen op de gemeente voor inkomensondersteuning en hulp bij het vinden van werk. Deze voor de gemeenten nieuwe groep valt ook onder de doelgroep garantiebanen. (Voorheen Wajong)

Veel jongeren uit de nieuwe doelgroep die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente komen te vallen, zijn afkomstig uit het Speciaal Voortgezet Onderwijs (VSO) of de

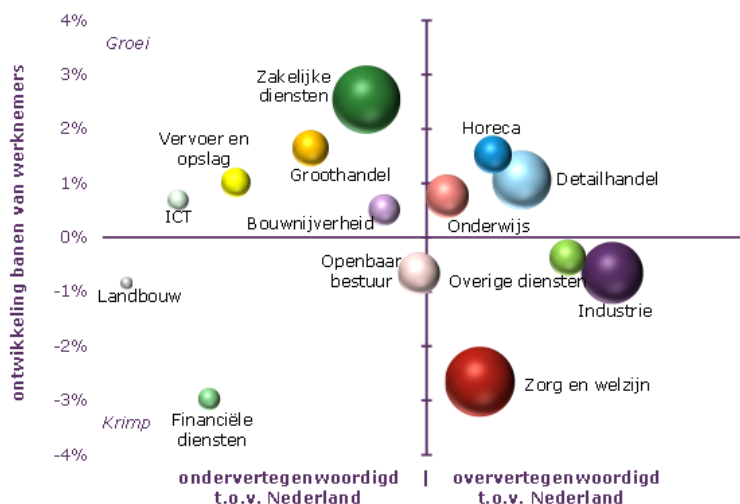
Praktijkschool (PRO). Deze jongeren vallen deels reeds, daar waar zij leerbaar/schoolbaar zijn, onder de verantwoordelijkheid van het regionale Leerplein.

Voor de mensen die voorheen onder de Wajong vielen en nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen omdat zij arbeidsvermogen hebben, is gekozen voor een andere route als zij zich op het Werkplein melden voor een uitkering dan bij het Poortmodel is beschreven. Door hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking is deze doelgroep vaak niet in staat om via deze route de aanvraag voor een uitkering of een beroep op ondersteuning richting werk te doen. Voor hen is dan ook een aangepaste route gekozen.

De gemeenten screenen ook deze groep op leerbaarheid, leerwerkmogelijkheden en arbeidsbeperkingen en verwijzen hen in overleg met het UWV door voor een beoordeling indicatie banenafpraak.

#### 4.2 Regionale ontwikkelingen werkgelegenheid.

**Afbeelding 1.1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling**  
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2015



Bovenstaande afbeelding laat zien dat een aantal sectoren naar verhouding sterk vertegenwoordigd is in de regio. Het gaat daarbij vooral om zakelijke diensten en zorg & welzijn. Deze laatste is ook sterker vertegenwoordigd dan in Nederland. De krimp in deze sector heeft dus relatief grote invloed. De groei van de zakelijke diensten echter is juist weer gunstig. De industrie is de sector die het meest is oververtegenwoordigd in de regio. De krimp in de werkgelegenheid voor deze sector loopt gelijk met een relatief hoge uitstroom door vergrijzing. De vraag naar nieuw personeel zal hierdoor blijven bestaan.

#### 4.3 Algemene krapte beroepen

Voor het onderzoek is primair naar de verhouding tussen werkzoekenden en het aantal vacatures gekeken. Daarna is een verdere onderbouwing geleverd door diverse arbeidsmarktprofessionals. Bij een beroepsgroep waar sprake is van krapte is het voor de

werkgever lastiger om geschikt personeel te vinden en zijn de kansen voor werkzoekenden groter. Bij overschotberoepen is de situatie omgekeerd.

Omdat het voor werkgevers lastig is voor krapteberoepen geschikt personeel te vinden zullen kandidaten ook bij UWV of de gemeente niet veel beschikbaar zijn. Als een werkgever op zoek gaat naar andere mogelijkheden om de vacature in te vullen ontstaat de mogelijkheid voor het WSP om voor een alternatieve oplossing te zorgen.

Een eerste belangrijke conclusie is dat er op dit moment in geen enkele beroepsgroep op lager beroepsniveau krapte bestaan. Pas vanaf middelbaar (minimaal MBO-2) niveau zijn deze krapte beroepen wel te vinden. Het gaat hier vooral om specifiek technische beroepen zoals (service) monteur, gecertificeerd lasser, CNS-verspanner en autoschadetechnicus.

Ook in een beperkt aantal andere richtingen is sprake van een krappe arbeidsmarkt op middelbaar beroepsniveau. Het gaat dan om een aantal gespecialiseerde zorg functies (opticien, medewerker steriele hulpmiddelen) en om hoveniers.

Voor hogere opleidingsniveaus komen de richtingen grotendeels overeen. Wel is het aantal krapteberoepen op dit opleidingsniveau groter. Behalve de eerder genoemde beroepen gaat het dan ook om ICT functies, verpleegkundigen (met specialisme bv wijkverpleging) en docenten exacte vakken en vreemde talen.

Op wetenschappelijk niveau is de vraag naar diverse ICT-ers, naar specifiek financieel personeel en naar medisch specialisten naar verhouding groot.

#### *4.4 Wat betekent dit voor de regio IJmond-Zuid Kennemerland?*

Zoals eerder genoemd is de rapportage gebaseerd op landelijke gegevens en het is daarom niet direct naar de regio te vertalen. Wel zijn de gegevens te gebruiken als indicatie voor het WSP.

Een aantal van de genoemde beroepen komt ook in de regio IJmond-Zuid Kennemerland veel voor. Het gaat dan vooral om de technische beroepen op MBO niveau in de IJmond.

Op hoger niveau zijn zowel de banen in de techniek als de zorgsector relatief sterk vertegenwoordigd in de regio. De vraag naar wetenschappelijk personeel is beperkter.

Voor de gevraagde zorgberoepen is een uitgebreid opleidingstraject nodig. Omscholing in deze richting is daarom een langdurig en kostbaar traject en ligt om die reden niet voor de hand aan te bieden aan kandidaten van UWV en gemeente.

Voor de genoemde technische richtingen is de situatie iets anders. Hoewel werkgevers daar uiteraard ook de voorkeur geven aan specifiek en goed opgeleid personeel is een om- of bijscholing vaak minder kostbaar korter.

#### *4.5 Krapte op middellange termijn*

Op de middellange (2017-2019) termijn ontstaan behalve voor de genoemde beroepen meer krapte. Hoewel beperkt, dan ook op lager niveau. Specifiek op lager bouwkundig personeel zoals metselaars, stukadoors en timmerlieden maar ook op middelbaarniveau ook voor zorgberoepen als doktersassistenten en tandtechnici.

Op hoger niveau ook richting scheepvaart, meer docenten en meer medisch personeel.

#### 4.6 Overschotberoepen

Naast krapte zijn er uiteraard ook overschotberoepen. Hier gaat het juist wel veelal om lager personeel. Voorbeelden zijn lager administratief personeel, koerier en thuiszorgmedewerker. Op middelbaar niveau richting beveiliging en bedrijfsleiders detailhandel. Op hoger niveau richting sociaal-cultureel werk en boekhouding.

Dit zijn juist beroepen en beroepsgroepen waarin veel kandidaten van UWV en de gemeenten zijn ingeschreven. Hoewel er in deze richtingen zeker vacatures zullen ontstaan is de concurrentie groot en daarmee de kans op een succesvolle zoektocht naar werk kleiner.

Voor de baangarantie gaat het veelal om functies die gecreëerd worden door het afsplitsen van taken (jobcarving) van bestaande functies. De focus zal ook veel minder liggen op directe vacatures, maar veel meer op werkgevers die bereid zijn om taken van bestaande functies te knippen en op die manier nieuwe functies te creëren.

## 5. Hoe werkt het Werkgeversservicepunt?

Tot 2026 gaan werkgevers uit de private- en overheidssector 125.000 banen/werkplekken beschikbaar stellen voor personen met een arbeidsbeperking. Dit is geen eenvoudige opgave omdat uit ervaring blijkt dat vraag en aanbod bij elkaar brengen voor deze groep lastig is.

Werkgevers moeten in de praktijk leren welk werk geschikt is voor mensen met een arbeidsbeperking, en ervaring opdoen hoe deze mensen ingepast kunnen worden in het bedrijf of instelling. De publieke uitvoerders moeten het aanbod beter in beeld krijgen en samen werken met private intermediairs.

Van belang is dat de aanvraag/afhandelingsprocedures van faciliteiten simpel en uniform uit te voeren zijn. Uniformiteit is noodzakelijk omdat bij het gros van de bedrijven mensen werken uit bestanden van gemeenten en UWV en bovendien uit verschillende arbeidsmarktregio's.

Om werkgevers goed te faciliteren bij de uitvoering van de baanafpraak is een professionele aanpak en uitvoering door de regionale Werkgeversservicepunten essentieel.

De focus van de uitvoering moet gericht zijn op het resultaat:

- de werkgevers door het creëren van banen/werkplekken
- werkgeversservicepunten die de invulling daarvan met mensen met een arbeidsbeperking snel en kwalitatief hoogwaardig voor hun rekening nemen.
- Het werkgeversservicepunt beschikt via Werk.nl over alle werkzoekenden Gemeenten en UWV hebben hun bestanden z.s.m. goed in "beeld" gebracht en geregistreerd in Werk.nl.
- Via het matchingsysteem WBS kunnen deze werkzoekenden gematcht worden.



Voor het realiseren van de baanafpraak is het nodig dat de randvoorwaarden van instrumenten voor werkgevers helder en eenduidig zijn ingevuld.

*Wat te doen in de regionale werkgeversservicepunten (WSP)?*

Een werkgever mag verwachten dat er eenduidigheid is in de werkwijze van het werkgeversservicepunt, ongeacht de locatie van het WSP. Dit uit zich in:

- 1 loket als ingang voor een professionele werkgeversaanpak. (1 telefoonnummer dat direct wordt opgepakt en 1 compacte website (telefoonnummer, dienstverlening en eventueel instrumenten).
- 1 set aan uniforme instrumenten en aanvraag/afhandelingsprocedure, uitvoering door gemeenten en UWV (publiek). Harmonisatie van instrumenten, procedures en snelle afhandeling via e-dienstverlening in een backoffice.
- 1 vaste accounthouder per werkgever binnen het werkgeversservicepunt. Afstemming vindt plaats in de backoffice.
- Een centrale plek voor het melden en afhandelen van knelpunten in de uitvoering.

Daarbij hanteren we de volgende procesafspraken voor de baan garantie vacatures:

- Binnen 24 uur reactie bij eerste contact vanuit werkgever.
- Binnen 1 week een 1- op-1 adviesgesprek. Doel van adviesgesprek is eerste inventarisatie wat de mogelijkheden zijn van baan/werkplek.
- Als baan/werkplek beschikbaar is binnen 2 tot 4 weken 1 of meerdere kandidaten uit doelgroep voorstellen, afhankelijk van de wens van de werkgever.
- Voor het einde van de proefplaatsing duidelijkheid over hoogte van loonkostensubsidie. (Gemeenten en UWV hanteren zelfde termijn voor proefplaatsing)
- Advies op de werkplek om functies voor de baangarantie te creëren.

Werkgevers kunnen alleen banen voor de doelgroep vullen wanneer er voldoende aanbod is van kandidaten. Gemeenten en UWV zorgen daarom voor een transparant bestand van het arbeidsaanbod. Hierin zijn alle werkfitte kandidaten terug te vinden in 1 systeem: Werk.nl. Hierin kunnen alle werkgevers en private intermediairs kandidaten vinden. Matching op baan/werkplek volgt altijd alleen van kandidaten die werk fit zijn (kunnen en willen werken).

Het kan noodzakelijk zijn om eerst een goede analyse op de werkplek te doen (ook dit kan het WSP verzorgen), waarna het WSP een aantal klanten voor de gecreëerde functie zal selecteren.

Om tot een optimaal functionerende Werkgeversservicepunt te komen, wordt geen nieuw instituut opgericht. We maken gebruik van bestaande (werkgevers)netwerken en bundelen krachten. We gebruiken de aanwezige arbeidsmarktinformatie en vertalen deze naar de regionale arbeidsmarkt.

Het WSP werkt samen met private intermediairs, zoals uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven.

- Private intermediairs en SW instellingen kunnen door de opdrachtgevers worden ingeschakeld voor detachering van het aanbod.
- In Haarlem kunnen private partijen gehuisvest worden op het werkplein.

## 6. Instrumentarium

Om de gestelde doelen met betrekking tot het matchen van vraag en aanbod bij het vervullen van garantiebanen te realiseren, staat het Werkgeversservicepunt het volgende instrumentarium ter beschikking.

### *Basispakket.*

Zodra het Werkgeversservicepunt werkzoekende en werkgever succesvol heeft gematcht, kan er mogelijk een beroep gedaan worden op instrumenten uit het basispakket re-integratiedienstverlening. Specifiek voor de plaatsing van mensen met een beperkt verdienvermogen op de garantiebanen zijn in het basispakket de volgende instrumenten opgenomen:

- Instrument voorwaarden/uitvoerder
- Proefplaatsing van maximaal 3 maanden, toestemming gemeenten/ UWV
- Inclusieve arbeidsmarktanalyse bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie via UWV
- Jobcarving/ Jobcreation Via WSP (IJmond Werkt!, Paswerk, UWV of inhuur)
- Werkplekaanpassing Maatwerk
- Loonwaardebepaling UWV methode
- Loonkostensubsidie Hoogte en duur wettelijk vastgelegd in Participatiewet
- No-risk polis via UWV
- Job coaching via IJmond Werkt!, Paswerk, UWV of inhuur

De voorwaarden, waaronder deze instrumenten worden ingezet, zijn vastgelegd in het re-integratiebeleid van gemeenten en UWV. Dit beleid is niet statisch, maar wordt jaarlijks aangepast op het beschikbare re-integratiebudget, het effect van de aanpak, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en signalen vanuit de cliëntvertegenwoordiging en het Werkbedrijf.

Ter voorbereiding op de oprichting van het Werkbedrijf is het re-integratie beleid in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Hiermee wordt bereikt dat werkgevers en werknemers zoveel mogelijk op gelijke wijze behandeld worden. Voor de loonwaardebepaling en de no-risk polis geldt dat gebruik gemaakt wordt van één methode en één polis, namelijk die van het UWV.

### *Social Return on Investment*

Gemeenten en UWV maken bij hun inkoop gebruik van social return on investment. Dit betekent dat bij iedere investering een deel van de gegenereerde arbeidsplaatsen ten goede moet komen aan de doelgroep van de Participatiewet. Werkgevers die een opdracht voor gemeenten en UWV uitvoeren kunnen overwegen hun verplichting op de garantiebanen te combineren met hun verplichting op social return en daarin gebruik te maken van instrumenten uit het basispakket.