



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

**Datum:** 17 april 2017

**Betreft:** Voortgang Regionaal Werkbedrijf (RWB).

Geachte leden van de gemeenteraad,

Het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond is nu anderhalf jaar aan het werk. In het afgelopen jaar zijn klankbord avonden georganiseerd en diverse projecten in de regio middels de Rijksmiddelen ondersteund. Met deze brief informeer ik u graag over de laatste stand van zaken.

- **Doelstelling**

In het Marktwerkingsplan van het RWB staat: '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'. Deze doelstelling is een door de Werkkamer gemaakt indicatief streefgetal, gebaseerd op de landelijk vastgestelde Banenafspraken in het Sociaal Akkoord.

Het UWV stelt in opdracht van het ministerie van SZW jaarlijks de Regionale Trendrapportage op. Om tijdig 'aan de knoppen te kunnen draaien' worden er daarnaast regionale kwartaalrapportages gemaakt. In april 2017 verschijnt de 4<sup>e</sup> kwartaal rapportage over 2016. In deze kwartaalrapportages hebben niet alle gegevens dezelfde actualiteit. Gegevens over WSW en WIW/ID banen, worden jaarlijks aangeleverd en verwerkt in de Regionale Trendrapportage. Pas in augustus verschijnt de Regionale Trendrapportage 2016 op grond waarvan kan worden vastgesteld of de regionale doelstellingen zijn behaald. Op grond echter van de cijfers uit de 3<sup>e</sup> kwartaalrapportage is het RWB optimistisch over de uitkomst. Deze rapportage vindt u bijgevoegd.

- **Terugkijken en vooruit kijken**

In januari heeft het RWB een bijeenkomst gehouden. Algemeen overheerst de idee dat het RWB een nuttige en unieke netwerkorganisatie is. Er is voldoende vertrouwen tussen de deelnemers (werknemers, werkgevers, UWV, gemeenten) in mogelijkheden en bevoegdheden, en ruimte om kritisch te kunnen zijn op elkaar. Er is overeenstemming over het belangrijkste doel van het RWB: beweging maken om de conversie van uitkering naar werk voor mensen met een arbeidsbeperking te vergemakkelijken. Dit vraagt om creativiteit: buiten de gebaande paden en bestaande processen te treden. Wat beter kan is de ambassadeursrol door de deelnemers en deze in te zetten in de diverse netwerken. Noodzakelijk is het doel van het RWB te herijken: keuze te maken of het RWB alleen t.b.v. de garantiebanen bestaat, of haar rol breder moet trekken naar 'van uitkering naar werk'. Wel is er onzekerheid over de uitkomst landelijke verkiezingen en gevolgen voor de participatiewet. En de vraag over hoe borgen we het functioneren van het RWB ook na de gemeenteraadsverkiezingen van 2018? Het RWB heeft het voornemen in september daar keuzes over te maken. Daarna zal het huidige Marktwerkingsplan tegen het licht worden gehouden en zo nodig aan de actualiteit worden aangepast.

- **Onderwijs**

In het convenant Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond (juni 2015), staat als een van de uitgangspunten dat “Een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een gezamenlijke aanpak door werkgevers, werknemers, overheid en onderwijs ....”. Het RWB heeft unaniem besloten om 1 of 2 vertegenwoordigers uit het onderwijsveld uit te nodigen deel te nemen aan het overleg. Aan de voorzitter van de stuurgroep RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten) is gevraagd een vertegenwoordiging uit haar geleding af te vaardigen.

- **Eenduidige werkgeversdienstverlening**

Het RWB heeft vorig jaar in haar begroting middelen gereserveerd om te komen tot een ‘Eenduidige werkgevers dienstverlening’. De centrumgemeente heeft hiertoe een projectleider aangesteld. Inmiddels zien we dat daar grote stappen in worden gezet: er is regionaal sprake van een eenduidig instrumentarium tussen de gemeenten. Met een extern communicatie bureau wordt met de uitvoerende organisaties van het WSP (UWV, IJmond Werkt, Pasmatch) gebouwd aan 1 website, 1 telefoonnummer en een werkgevers service team. Hierover vindt afstemming plaats met werkgevers en worden de wensen van werkgevers gehoord en meegenomen.

- **Initiatief werknemers**

De praktijk leert dat het plaatsen van werknemers met een (al dan niet zichtbare) beperking, ook om aanpassing vraagt van collega’s op de werkvloer. Sterker, dure job coaching vanuit de re-integratie kan soms achterwege blijven, als collega’s weten hoe met een kandidaat uit de doelgroep om te gaan. Vanuit de landelijke vakbonden zijn initiatieven gestart met als doel werknemers te begeleiden in het omgaan met mensen met een beperking. Op verzoek van het werknemerssmaldeel (FNV en CNV) heeft het RWB besloten vouchers beschikbaar te stellen voor werkgevers die een dergelijk traject (‘Harrie’ en ‘Werkmaat’) willen inzetten.

- **Voortgang van de ‘99vanZuid-Kennemerland&IJmond’ (99vanZKIJ).**

Het RWB heeft vorig jaar vanuit de haar toegekende Rijksmiddelen, een bedrag beschikbaar gesteld voor oprichting van het netwerk ‘De 99vanZuidKennemerland&IJmond’ (99vanZKIJ). Dit netwerk beoogt ondernemers met een ambitie tot het realiseren van een garantiebaan (oftewel het voeren van een inclusief personeelsbeleid) te verbinden. Kennissessies, leren van elkaar en ontmoetingen met kandidaten uit de doelgroep garantiebanen zijn de belangrijkste activiteiten van dit netwerk.

Stichting De Normaalste Zaak levert voor dit netwerk een projectleider. Inmiddels zijn er vergelijkbare netwerken in andere arbeidsmarktregio’s opgericht. De intentie van De Normaalste Zaak is dat het netwerk van en voor werkgevers is.

Wat is er in het eerste jaar bereikt?

- 75% (33 werkgevers) van de werkgevers heeft een ambitie geformuleerd.
- 75% (33 werkgevers) van de werkgevers heeft tenminste 1 plaatsing gerealiseerd. In totaal zijn er 210 plaatsingen gerealiseerd door deze 33 werkgevers, waarvan 44 plaatsingen zijn gerealiseerd sinds deelname aan het netwerk.
- De werkgevers hebben een gezamenlijke ambitie van 257 plaatsingen voor eind 2016. Op 14 december 2016 is daarvan 82% (210 plaatsingen) gerealiseerd. Middels de monitoringstool worden de ambities en realisaties van de deelnemers continue gemonitord.

Het RWB constateert dat de 99vanZKIJ nog niet is wat het beoogt te zijn. Inmiddels hebben 50 werkgevers zich bij het netwerk aangesloten. Echter; de kennis- en ontmoetingssessies worden matig bezocht. Nu stoppen met het netwerk zou verspilling zijn van de inspanningen en resultaten die wel zijn behaald. Het RWB heeft daarom besloten de ondersteuning van dit netwerk door de Normaalste

Zaak met een half jaar te verlengen. Tegelijk is een nieuwe projectleider aangesteld. Deze projectleider is regionaal bekend en beschikt over een groot zakelijk netwerk. Zij heeft de opdracht het netwerk uit te breiden, de impact en betrokkenheid te verbeteren en een advies op te stellen hoe het netwerk na 6 maanden 'op eigen benen' kan staan. De uitvoerende partijen in het Werkgeversservicepunt (UWV, Pasmatch, Agros, IJmond Werkt) hebben aangegeven de meerwaarde van dit netwerk in te zien en zich bereid getoond dit netwerk in praktische zin te ondersteunen.

- PPD, publiek private detachering.

Onze arbeidsmarktregio kenmerkt zich door een hoog aantal MKB bedrijven. Sterker: meer dan 80% van het aantal ondernemers in de regio valt niet onder de banenafpraak. Toch zien we dat het juist kleinere MKB bedrijven zijn waar takenpakketten makkelijker worden aangepast en de sociale betrokkenheid van de directeur/eigenaar groter lijkt. Verder ervaren werkgevers in het algemeen, veel administratieve rompslomp bij het plaatsen van werknemers uit de doelgroep garantiebanen. Voor kleinere werkgevers is dit een drempel.

Door werkgevers in het RWB is het initiatief genomen om tot een publiek private detachingsfaciliteit te komen. Deze PPD kent de volgende doelstellingen:

- ontzorgen van werkgevers bij het realiseren van garantiebanen
- bieden van toekomstperspectief en een duurzame arbeidsrelatie voor de doelgroep
- het delen van verantwoordelijkheid, kosten en werk.

Cedris, de brancheorganisatie van SW bedrijven, heeft dit initiatief omarmd. Onder begeleiding van een adviesbureau is er een projectgroep aan de slag met het verkennen van de mogelijkheden en de wensen hiertoe. Deze groep is samengesteld uit vertegenwoordigers van AWWN, VNO-NCW, Pasmatch, IJmond Werkt, Cedres en de projectleider van het RWB. De eerste ideeën over deze faciliteit staan op papier. Er worden nu gesprekken gepland met werkgevers om deze op haalbaarheid te toetsen.

- Tot slot.

De deelnemers in het RWB zijn overtuigd van de meerwaarde van deze samenwerking. Inzet van de Rijksmiddelen leidt tot resultaat. Of we onze ambitie van 440 garantiebanen voor de regio op 1 januari 2017 behaald hebben, moet in de rapportage van augustus duidelijk worden. Ik zal u daarover schriftelijk informeren.

Met vriendelijke groet,

Drs. Joyce Langenacker  
voorzitter Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.



