

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

Utrechtse Werktafel

Voorzitter	Willem Buunk
Tijd	19.30 – 20.30 uur
Zaal	Raadzaal
Soort Bijeenkomst:	Bespreken commissiebrief
Werkvorm bijeenkomst	Regulier
Geagendeerd door:	Maarten van Ooijen (CU) en Ruben Post (PvdA)
Doel van de bijeenkomst	De raadsleden willen zich laten informeren en met betrokkenen van gedachte wisselen over dit onderwerp.
Betrokken ambtenaren/ Presentatoren	Anouk Delsing, Werk en Inkomen René Groen, Werk en Inkomen: presentatie Martine Schuijjer, VNO-NCW Margot de Geest, UWV Werkbedrijf Manfred Roozenboom, UWV/SMZ. Arie van Dijk, CNV Delia Buitenhuis, FNV : presentatie (rol vakbond, waar staan we voor, Randvoorwaarden voor goede dienstverlening) Talitha van den Elst, directeur UW Reintegratie
Meepraters	Bianca Rams-Elsing en Robbert Jan Bruinier, Wsw-raad Utrecht Pieter van Stijn
Portefeuillehouder(s)	Wethouder Everhardt
Aanwezige griffiemedewerker(s)	Marlies Smeets
Programma	Presentaties / bijdragen van achtereenvolgens: • Gemeente, Rene Groen (Presentatie) • FNV, Arie van Dijk en Delia Buitenhuis • VNO-NCW, Martine Schuijjer (presentatie) • UW-Talitha van der Elst • UWV-Margot de Geest. Vragen raadsleden Meepraters aan het woord Vragen raadsleden
Vervolg	De gemeenteraad debatteert over dit onderwerp tijdens de vergadering van de commissie Mens en Samenleving op donderdagochtend 26 maart.

Onderwerp en doel van de bijeenkomst

De gemeente is bezig met de oprichting van de Utrechtse Werktafel. Dat is de naam voor het regionaal werkbedrijf. Doel is om tot 2026, 125.000 extra banen te realiseren voor arbeidsgehandicapten. De raad wil onder meer weten of de sociale partners voldoende vertrouwen hebben om gestelde doelen te realiseren.

Motivatie

De ChristenUnie en PvdA willen graag in een RIA in gesprek met de partners van de 'Utrechtse Werktafel' over de manier van invulling van het Regionale Werkbedrijf. Daarnaast zouden de fracties graag een ambtelijke

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

toelichting krijgen op de algemene lijn van het plan. Partners in de Utrechtse Werktafel, waarmee de partijen in gesprek zijn, zijn o.a. het UWV, MKB, VNO-NCW, FNV en andere gemeenten.

De discussiepunten uit de RIA willen de partijen graag bespreken met de wethouder in de commissie. Er zijn een aantal thema's en vragen die de ChristenUnie willen bespreken, te weten:

1. Inrichting van de organisatie: Waarom is er gekozen voor een netwerkorganisatie, zonder mandatering, heeft de werktafel daarmee voldoende slagkracht voor het bereiken van de doelstellingen? Hoe zit het met de stemverhoudingen aan de Werktafel, klopt het dat de werkgevers 5 stemmen hebben en de werknemers maar 1? Een nadere duiding van de rol van de SW-bedrijven (UW wordt niet genoemd in de commissiebrief, alleen Biga en Pauw. In het startdocument wel). Wordt expertise SW-bedrijven bij bemiddeling voldoende benut?
2. De doelgroep arbeidsgehandicapten: Hoe bepalen Gemeenten en UWV wie er wel of niet onder de garantiebannen vallen, hoe groot is het deel dat onder de garantiebannen zou moeten gaan vallen in percentage tot het geheel van de doelgroep? In hoeverre is er een inzet voor personen met een (zeer) lage loonwaarde, waarom wordt er aan de werktafel bijv. niets geregeld over beschut werk. Gaat de werktafel zich ook bezig houden met bepaling systematiek loonwaarde?
3. Het resultaat van de Werktafel: is er voldoende vertrouwen bij de partners dat de banen daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden. Op welke manieren kunnen gemeenten sturen in het overleg aan de werktafel, c.q. hoe is de democratische legitimatie gewaarborgd? Hoe kan er tussentijds worden bijgestuurd als blijkt dat men op de doelstellingen achterloopt?

Bijdragen

Vakbonden, Delia Buitenhuis (FNV) en Arie van Dijk (CNV) bestuurders werkbedrijf de Utrechtse Werktafel

Inhoud

- Waar wij als vakbond(en) voor staan, waar wij waarde aan hechten en wat onze rol is.

De vakbonden hebben zich in het Centraal Akkoord verbonden met de doelstelling om 125.000 extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Wij willen hier een bijdrage aan leveren door:

1. In cao's afspraken te maken over het creëren van banen voor de doelgroep en aparte salarisschalen af te spreken in de cao voor deze doelgroep.
2. Mede verantwoordelijkheid te nemen voor de realisatie van de banen in de praktijk door zitting te nemen in de Werkkamer (landelijk) en de regionale Werkbedrijven (gemeenten).
3. Databestand van cao afspraken ter beschikking te stellen aan de WSP's.
4. Leden en OR-leden in de bedrijven positief te beïnvloeden om voor deze doelgroep in hun organisatie ruimte te maken. Gaat niet overal vanzelf, soms ook koudwatervrees bij werknemers en angst voor verdringing.
5. Samen met de werkgevers sectorplannen in te dienen om voor deze doelgroep banen te creëren. Hiervoor is subsidie voor beschikbaar gesteld door SZW.
6. Constructief en met een positieve intentie aan de slag te gaan in het Werkbedrijf met het doel om de banen te gaan realiseren voor deze doelgroep. Mooiste resultaat: "Het quotum is niet nodig".

Wat wij belangrijk vinden (onze waarden)

1. Wij vinden dat er in principe niemand afgeschreven moet worden om aan het werk te komen. Als mensen geen werkzekerheid kan worden geboden is behouden ze een goede inkomenszekerheid. Het

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

organiseren van beschut werk vinden wij belangrijk, want er zullen altijd mensen die van dit werk afhankelijk zijn. Ook mensen die minder dan 50% van het minimumloon kunnen verdienen, niet bij voorbaat afschrijven voor een garantiebaan.

2. Het WPS punt zodanig wordt ingericht dat werkgevers kunnen rekenen op een eenduidig dienstverleningspakket en werkgevers worden ontzorgd. De banen moeten uiteindelijk bij de werkgevers vandaan komen. Sluit de dienstverlening goed aan bij de werkgevers, dan zijn werkzoekenden uit de doelgroep hier ook bij gebaat.

3. De samenwerking die vorm gaat aannemen dat we tot een gezamenlijk gedragen beleid komen en een goede verbinding leggen met de uitvoeringsorganisaties. Partijen –werken op gelijkwaardige basis samen. Wij zien de inrichting van de regionale werkbedrijven als een experiment om te kijken we in staat zijn om doelmatige verbinding te leggen tussen het arbeidsmarktbeleid van sectoren en dat van regionale uitvoeringsorganisaties.

Vanuit dit perspectief stellen wij voorwaarden aan de dienstverlening

Vanuit dit perspectief stellen wij voorwaarden aan de dienstverlening

- a. De werkzoekende wordt respectvol en zakelijk bejegend
- b. Er wordt een goed beeld verkregen van de arbeidswensen en arbeidsmogelijkheden van werkzoekenden en werkgevers
- c. Werkzoekenden die eenmaal in een plaatsingstraject opgenomen zijn worden niet meer losgelaten.
- d. Plaatsingen worden in eerste instantie gezien als leerervaring voor medewerker, werkgever en WSP; wat kan deze medewerker, in welke werksituatie en welke begeleiding/coaching is daarbij noodzakelijk
- e. Het beoogde resultaat van een plaatsingstraject is een duurzame plaatsing

Bianca Rams–Elsing Robbert Jan Bruinier, Wsw-raad Utrecht

In het sociaal akkoord tussen werkgevers en werknemers is afgesproken dat er tot 2026 125.000 extra banen gecreëerd moeten worden voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen.

Tot 1 januari 2015 zouden deze mensen kans hebben gehad via de wsw of de Wajong een baan te vinden. Maar toen kwam de Participatiewet.

De regio Utrecht Midden moet in 2015 – 2016 1145 banen realiseren. Hier ligt een mooie uitdaging. Bij de Wsw-raad leven nog veel vragen.

De Wajongers met arbeidsvermogen en werkzoekenden met een Wsw-indicatie van de Wsw-wachtlIJst hebben 2 jaar een voorkeurspositie. Beide groepen worden automatisch opgenomen in het doelgroepenregister. UWV beheert dit doelgroepenregister. Is dit register up to date?

Werkgevers willen duidelijkheid of iemand tot de doelgroep behoort. Ook mensen willen weten of ze tot de doelgroep behoren.

Heeft de gemeente een goed overzicht van de wachtlIJst Wsw? Komen ook de mensen waarvan het tijdelijk wsw-contract niet verlengd wordt in aanmerking voor de garantiebanen? Hoe weet iemand van de wachtlIJst of hij tot de doelgroep behoort?

De gemeente beoordeelt of zij kandidaten voordraagt voor een indicatie banenafpraak. UWV beoordeelt of deze kandidaten in aanmerking komen voor een garantiebaan. Wat zijn de beoordelingscriteria? Wij horen dat

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

het UWV op eenzelfde manier beoordeelt als tijdens de herkeuring WAO: kunt u een functie vervullen, dan behoort u niet tot de doelgroep. Herkent u dit?

Er loopt nu een pilot voor een groep van 30 mensen. Wij pleiten voor een duidelijke communicatie met de betrokken mensen. Wat kan de pilot bieden? Hebben deze mensen aan het einde van de pilot een garantiebaan? Of gaan ze weer terug in de bak?

Deze groep is vaak meerdere keren van het kastje naar de muur gestuurd. Denk maar aan de I/D banen, Doe mee baan, wsw-baan, werktraining enz.

Laatste vraag: welke garantiebanen gaat de gemeente creëren?

Pieter van Stijn

Eerder was ik aanwezig bij een raadsinformatievergadering over de invoering van de Participatiewet in november 2014. Toen bleek dat er vooral gesproken werd over verordeningen en maatregelen.

Ik was aanwezig in de veronderstelling dat er gesproken zou worden niet over "wie" of "wat", maar over het "hoe".

In mijn spreektijd heb ik kort aangegeven dat ik kennisgenomen had van een methodiek, die de stroom arbeidsgehandicapten zou laten aansluiten op gecreëerde werkplekken bij bedrijven.

Aangezien ik de indruk heb, dat er vanavond over het "hoe", gesproken wordt, ben ik graag aanwezig om de voortgang van de uitvoering van de Participatiewet in "mijn" gemeente Utrecht te volgen.

In de toegezonden samenvatting kunt u kennisnemen van mijn eerdere aanwezigheid tijdens een raadsinformatievergadering.

Aangezien er vanavond gesproken wordt over de oprichting van de Werktafel wil ik graag mijn bijdrage leveren.

In mijn werk als consultant/partner van een Interim Management bureau, heb ik het afgelopen 1/2 jaar veel gesproken over de invoering van de Participatiewet.

We hebben een goed beeld gekregen van de partijen die bij de invoering van de Participatiewet van belang zijn. De gemeente, UWV, SWB en ondernemers.

In "het grote spel", dienen alle genoemde partijen een actieve bijdrage te leveren.

Per 1 januari zijn veel WerkgeversServicePunten actief geworden. Hierin wordt de samenwerking tussen UWV, SWB en de gemeente ingericht. Een nieuwe organisatie, waar vanuit verschillende onderdelen, expertise ingebracht wordt. Een SWB of het UWV beschikte al over een "buitendienst" die bij bedrijven over de vloer kwamen om voor hun doelgroep werkplekken te creëren. Hiervoor werden verschillende methodieken gebruikt. Jobcarving of – crafting of de IHW methode.

Het is mijn overtuiging dat er snel een keuze gemaakt moet worden op welke eenduidige manier door deze mensen in de nieuwe organisatie bedrijven uitgenodigd worden om een bijdrage te leveren aan de invoering van de Participatiewet.

Het oprichten van een Werktafel is een mooie gelegenheid om een "nieuwe start" te maken.

Er vanuit gaande dat bedrijven uitgenodigd worden om aan dit initiatief mee te doen, is er een goede gelegenheid hen mee te nemen in de keuze, welke methodiek er gebruikt wordt arbeidsgehandicapten een plek in hun organisatie te geven.

Ik heb samen met een collega een eigen methode ontwikkeld, die ik graag in wil brengen.

De LIFC methode. "Lean Inclusief Functie Creatie". Uitgangspunt is het werkproces van organisaties, om aan de klantvraag te voldoen. Deze werkprocessen worden geoptimaliseerd. Naar aanleiding van het uitvoeren van een Scan, kan de directie de keuze maken, welke processen geoptimaliseerd worden. Dit zal een budget vrijmaken, welke gebruikt wordt om nieuwe en bestaande medewerkers te begeleiden in hun rol in de nieuwe werkprocessen. Deze afspraak is met de directie aan de voorkant van de samenwerking afgesproken. Als de processen geoptimaliseerd worden, worden tegelijk de elementaire taken beschreven, waarna ze geclusterd

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

kunnen worden. Nadat dit gebeurd is, wordt er in de totale pool arbeidsgehandicapten kandidaten gezocht en gematchd.

Overigens gaat dit om werkplekken bovenop de reguliere werkplekken. Normale vacatures moeten op de normale wijze ingevuld blijven worden.

Aangezien de bedrijven als onderdeel van deze aanpak leren deze exercitie cyclisch te doen. Het wordt onderdeel van de strategische cyclus.

Bovengenoemde aanpak heeft de volgende zaken in zich:

1. Het is duurzaam
2. Er is geen sprake van verdringing
3. Het is onafhankelijk van subsidie
4. Het is innovatief
5. Bedrijven worden uitgenodigd aan het grote spel hun bijdrage te leveren.

Vandaar dat ik het nu inbreng. Tijdens de oprichting van de Werktafel kan deze methodiek geïntroduceerd worden en samen met de bedrijven verder doorontwikkeld.

Aanwezig van UWV:

- **Manfred Rosenboom Districtsmanager SMZ district Utrecht & Flevoland**
- **Margot de Geest Regiomanager UWV Werkbedrijf Utrecht Midden**

Inleiding:

Vorige week werd ons de vraag gesteld of wij een bijdrage willen leveren aan de informatievertrekking aan de gemeenteraad van Utrecht.

Met onze bijdrage willen wij u meenemen in de manier waarop het UWV bijdraagt aan de Utrechtse Werktafel. Natuurlijk zijn we graag bereid vragen te beantwoorden.

Bijdrage UWV aan Utrechtse Werktafel:

1. UWV ziet ketendenken als harde randvoorwaarde om de baanafspraken te realiseren.
2. Het UWV neemt als volwaardig lid deel in de Stuurgroep. Brengt hier haar kennis in en kan als onafhankelijke partij adviesrol innemen.
3. Uitvoerende medewerkers van alle betrokken organisaties geven hun inbreng in het ontwerpen van het proces gezamenlijk in werkgroepen.
4. UWV beoordeelt aan de kop van het proces, op aangeven van de gemeente, de indicatie voor de baangaranties.
5. Facultatief voert het UWV consulten door artsen, sociaal medische beoordelingen en indicatiestelling beschut werk uit.
6. We proberen samen met de gemeente om burgers zo min mogelijk tussen wal en schip te laten vallen, door bij de afgewezen aanvragers van een Wajong uitkering (85%) te vragen aan de burger of we de gegevens mogen doorgeven aan de gemeente.
7. UWV heeft met de Wajongeren een belangrijk stuwmeer van de doelgroep.
8. Voor alle partijen betekent dit nieuwe wetgeving én nieuwe producten.
9. Sfeer van de samenwerking laat ons allemaal zoeken naar de oplossingen en niet naar de Zwarte Pieten.

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

Talitha van den Elst, directeur UW Reintegratie Sinds enige tijd lopen de voorbereidingen van de Utrechtse werktafel/het regionale werkbedrijf.

Vorming en overleg

In dit proces is UW (en haar 3 regionale collega's) nauw betrokken, zowel in 4 werkgroepen als in de stuurgroep. Hierdoor is het mogelijk om de praktijkkennis en –kunde in te brengen van het werken met en voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

De kennis, ervaring en mogelijkheden van de SW-bedrijven met hun infrastructuur kunnen ingezet worden en ook worden nu de mogelijkheden onderzocht om mensen vanuit de WWB/Wajong via het SW-bedrijf door te laten stromen naar de arbeidsmarkt; in dienst of gedetacheerd, individueel of in groepen.

Tevens kan vanuit de instroom WWB gekeken worden wie in aanmerking komt voor garantiebanen en wie voor een doelgroepindicatie aangemeld kan worden.

Mogelijkheden UW

Leerwerkplekken

UW kan vanuit haar werksoorten tijdelijk een groot aantal werkplekken (betaald) beschikbaar stellen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, mits zij voldoende werk heeft. UW kan echter niet onbeperkt medewerkers opnemen. Het doel is om samen met bedrijven samenwerkingen te vormen en doorstromen te creëren, zodat zoveel mogelijk mensen uiteindelijk bij reguliere werkgevers aan het werk komen.

Groepsdetacheringen

UW herkent dat het voor mensen met beperkingen vaak complexer is om individueel geplaatst te worden bij bedrijven. Bij een individuele plaatsing is de begeleiding relatief tijdrovend en duur, terwijl deze in groepen eenvoudiger en beter te realiseren is. In 2014 heeft UW reeds meer dan 100 WWB'ers/Wajongers een tijdelijk dienstverband aangeboden in groepsdetacheringen, bij regionale werkgevers.

Tevens vindt een groot aantal medewerkers het fijner om in een team te werken dan alleen. Vanzelfsprekend moet men hierbij kijken naar de mogelijkheden van het individu en daar zoveel als mogelijk bij aansluiten. Gezien de grote hoeveelheden medewerkers (1145) die geplaatst moeten worden de komende jaren, is het ook een noodzaak om in te zetten op groepsdetacheringen. Zowel in dienst nemen als detachering (individueel en in groepen) tellen mee bij de plaatsingen bij bedrijven en organisaties.

Toeleiding

UW heeft kennis van de doelgroepen en jarenlange ervaring met het begeleiden en ontwikkelen/opleiden van medewerkers, het bepalen van mogelijkheden en sinds enkele jaren met loonwaardebepaling op de werkplek. Vanuit de mogelijkheden die UW heeft kan zij nieuwe doelgroepen gericht toeleiden naar garantiebanen.

Resumé

- UW doet mee in de vorming van het regionale werkbedrijf
- UW heeft gecertificeerde jobcoaches, arbeidsdeskundigen en opgeleide medewerkers in regionale loonwaardesystematiek
- Infrastructuur SW-bedrijven is goed te gebruiken (ten behoeve van opleiding/begeleiding/opdoen werkervaring/werknemersvaardigheden/leerwerkplekken/(betaald) werken), zeker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/garantiebanen
- Met individuele plaatsing en begeleiding zal het net als bij de WSW best lastig zijn om deze aantallen te halen, bij groepsdetacheringen/groepen wordt dit makkelijker
- Voor medewerker voelt een groep soms ook veiliger en beter
- Professionele begeleiding werkt

Raadsinformatieavond 17 maart 2015

- Pilot Wajong Biga (Wajong via SW-bedrijf plaatsen) geeft voorbeeld en sluit aan bij praktijk van UW (nu al Wajong in dienst en doorplaatsing na 2 jaar voor 30% naar reguliere werkgevers)
- Blijvende zorg over begeleiding/LKS en ontwikkelbaarheid: deel mensen is ontwikkelbaar maar ook deel mensen behoudt haar beperking en zal niet te ontwikkelen zijn naar hogere loonwaarde
- Er vindt nu i.s.m. andere bedrijven onderzoek plaats hoe we middels detacheringen van nieuwe doelgroepen/mensen vallend onder garantiebanen zekerheid kunnen bieden aan medewerkers en werkgevers dat deze detacheringen meetellen in de baangarantie. Tijdelijk kan dit al wel, het onderzoek richt zich op de langere termijn
- Komend jaar kan UW tijdelijk een aantal werkplekken bieden aan doelgroepen (lw<80%): dit is in casussen (catering/groen/schoonmaak/poule) uitgewerkt en bij de gemeente Utrecht bekend.