

advies
aan b&w

Sector	: Inwoners	Openbaar: <input checked="" type="checkbox"/>
Afdeling	: Onderwijs, Cultuur, Sport en Welzijn	Niet openbaar: <input type="checkbox"/>
Zaaknummer(s) ingekomen stuk(ken)	: Z/15/007583	Kabinet: <input type="checkbox"/>
Behandelend medewerk(st)er:	Ümügül Tasim-Mustafa Tel.: (0495) 57 58 98	
Portefeuillehouder(s)	: H.A. Litjens	Nummer B&W-advies: BW-008902

ONDERWERP

Plan van aanpak Werkgeversservicepunt Midden-Limburg

ADVIES

Vaststellen van het Plan van aanpak Werkgeversservicepunt Midden-Limburg.

TOELICHTINGRelatie met vorig voorstel:

N.v.t.

Algemeen:

Een eenduidige en efficiënte werkgeversbenadering in de regio is het belangrijkste instrument voor de uitvoering van de Participatiewet. De stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid heeft een plan van aanpak opgesteld en vraagt de deelnemende gemeenten dit plan vast te stellen.

Argumenten:

Gemeenten en UWV hebben vanuit de wet SUWI (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen) en met de invoering van de Participatiewet per 1-1-2015 de gezamenlijke opdracht om per arbeidsmarktregio één gezamenlijke werkgeversbenadering in te richten. Zowel bestuurlijk als operationeel dienen er in de 35 arbeidsmarktregio's afspraken te worden gemaakt om een integrale en vraaggerichte benadering van werkgevers neer te zetten.

Met het bijgaand 'Plan van aanpak werkgeversservicepunt Midden-Limburg' wordt daar een invulling aan gegeven. In het opstellen van het plan van aanpak zijn de landelijke uitgangspunten en het door de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid vastgesteld 'Visiedocument plan van aanpak op hoofdlijnen integrale werkgeversdienstverlening

Weert, 27 oktober 2015 De directeur,		S		B	W HL	W FvE	W PS	W GG
		akkoord						
		bespreken						
Behandeling uiterlijk in college van 3 november 2015								

In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
 Anders, nl.:

- Niet akkoord
 Gewijzigde versie

- A-stuk
 B-stuk
 C-stuk

Beslissing d.d.:

Akkoord met advies

03 NOV. 2015

Nummer:

9

De secretaris,

 Totaal aantal pagina's: 3
 Pagina 1

Midden-Limburg' (bijlage 2) leidend geweest. Daarnaast is de bestaande werkgeversdienstverlening in de sub regio Weert (Werk.Kom) en de sub regio Roermond(Werkgeversservicepunt Roermond) vertrekpunt geweest c.q. wordt deze gecontinueerd en verder uitgebouwd.

Inrichting

Zoals reeds vermeld is bij de uitwerking zo veel als mogelijk uitgegaan van de bestaande uitvoeringspraktijk. Bij aansturing en vormgeving wordt zo veel mogelijk de bestaande "couleur locale" gewaarborgd, mits er maar sprake is van een goede organisatie en waarborg voor de één accountgedachte, waarbij de werkgever voor de gehele regio Midden-Limburg maar met één aanspreekpunt te maken heeft namens de verschillende participerende publieke partijen.

De uitvoeringsunit Weert (Werk.Kom) blijft gehuisvest op de huidige locatie bij De Risse in Weert. De uitvoeringsunit Roermond sluit zich fysiek aan bij de nieuwe huisvesting van het UWV in Roermond.

Kanttekeningen:

Vanuit de gedachte en het uitgangspunt dat de werkgever leidend is bij de dienstverlening heeft de gemeente Leudal te maken met bedrijven die zich van oudsher melden bij de uitvoeringsunit in Weert (Werk.Kom), dan wel bij de uitvoeringsunit in Roermond. Bij de inrichting en de participatie in menskracht van Leudal is bij de daadwerkelijke uitvoering een voorbehoud gemaakt waarbij de gemeente kan aansluiten bij zowel de uitvoeringsunit in Roermond als Werk.kom in Weert.

Leudal heeft de keuze uit 3 mogelijkheden:

- Aansluiting bij de uitvoeringsunit Roermond;
- Aansluiting bij de uitvoeringsunit Weert (Werk.Kom); of
- Bij beiden.

Zoals reeds is aangegeven richten de werkgevers in Leudal zich op beide uitvoeringsunits. Op deze wijze worden de werkgevers vanuit Leudal optimaal bediend. Leudal kan de dienstverlening bij beide uitvoeringsunits aanbieden.

JURIDISCHE GEVOLGEN (o.a. FATALE TERMIJNEN/HANDHAVING)

Dit voorstel heeft voor de uitvoeringsunit Weert (Werk.Kom) geen juridische gevolgen.

FINANCIËLE EN PERSONELE GEVOLGEN

Dit voorstel heeft voor de gemeente Weert en Werk.Kom geen financiële en personele gevolgen.

COMMUNICATIE/PARTICIPATIE

Voor wie is dit advies van belang?:

- ❖ Raadsleden

Nadere specificatie:

Middels de TILS-Lijst zal de Raad geïnformeerd worden over het plan van aanpak.

Geadviseerd wordt de volgende communicatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ TILS-lijst

Nadere specificatie: Middels de TILS-Lijst zal de Raad geïnformeerd worden over het plan van aanpak

Geadviseerd wordt de volgende participatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ Niet van toepassing

OVERLEG GEVOERD MET

Intern:

Ton Weekers, hoofd afdeling OCSW
Kees Joosten, hoofd afdeling WIZ
Frank van Beeck, Beleidscoördinator afdeling OCSW
Mia Aerdt, beleidsadviseur financiën

Extern:

Beleidsadviseurs Participatiewet regiogemeenten

BIJLAGEN

Openbaar:

- Brief stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid d.d. 26 augustus 2015
- Visiedocument plan van aanpak op hoofdlijnen integrale werkgeversdienstverlening Midden-Limburg
- Plan van aanpak werkgeversservicepunt Midden-Limburg

Niet-openbaar:

Niet van toepassing

| WETHOUDER IJff

uw nummer		Aan de leden van de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid
uw datum		
ons nummer		
onze datum	26 augustus 2015	
verzonden		
inlichtingen bij sector/afdeling doorkiesnr.	Dhr. J. Ramakers BS/Welzijn 0475 - 359 923	
bijlage(n) betreffende	Plan van aanpak werkgeversservicepunt Midden-Limburg Werkgeversbenadering	

Geachte stuurgroepleden,

De Nederlandse arbeidsmarkt is vooral een regionale markt. In de wet SUWI (Uitvoeringsstructuur werk en inkomen) is Nederland dan ook opgedeeld in 35 zogenaamde arbeidsmarktregio's. De gemeenten hebben hierbij het voortouw te nemen om in ieder geval vanuit de publieke partners zowel het beleid alsook de uitvoering van het regionaal arbeidsmarktbeleid op elkaar af te stemmen. Zo is in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg in gezamenlijkheid door de 7 gemeenten de Participatiewet ingevoerd. Deze wet streeft er naar om werkloze werkzoekenden – ook met een arbeidsbeperking – zo regulier mogelijk bij werkgevers aan het werk te helpen. De arbeidsmarktregio heeft hierbij uitgesproken te streven naar een optimale inclusieve arbeidsmarkt, waar ook mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk meedoen en participeren.

Eén van de belangrijkste instrumenten om te komen tot een goede uitvoering van de Participatiewet en een inclusieve arbeidsmarkt is een gezamenlijke en eenduidige werkgeversbenadering in de regio. Om dit te bereiken is in de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid een gezamenlijke visie opgesteld op de hoofdlijnen van een gezamenlijke werkgeversbenadering in Midden-Limburg. In deze visie staan ondernemers centraal in het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Hier zijn immers de banen die – zo mogelijk – ook ingevuld kunnen worden door mensen uit de doelgroepen van de publieke partners. De vraag van de werkgevers staat dus centraal. Daarom kiezen wij ook voor het werken met twee werkgeversservicepunten, één in Weert en één in Roermond. Zo brengen we onze dienstverlening zo dicht mogelijk bij de betrokken partijen. Tegelijkertijd is de onderlinge afstemming hecht en bieden we dezelfde dienstverlening voor werkgevers in beide uitvoeringsunits. Hiermee sluiten we aan bij de landelijke opdracht, die ook in het in 2013 afgesloten sociaal akkoord tussen het kabinet en sociale partners is gemaakt.

Ons nummer
Pagina 2

In de daadwerkelijk uitvoering is door de 7 Midden-Limburgse gemeenten afgesproken zo veel mogelijk aan te sluiten bij bestaande werkwijzen, structuren en samenwerkingsverbanden. De bestaande werkgeversdienstverlening in Weert en in Roermond, waarin gemeenten, de twee SW bedrijven De Risse en Westrom en het UWV Werkbedrijf intensief samenwerken en de werkgeversdienstverlening op eenzelfde wijze gestalte geven, wordt dan ook gecontinueerd en verder uitgebouwd.

De vraag van de werkgever is leidend en iedere werkgever krijgt te maken met één contactpersoon ongeacht of de unit in Weert dan wel in Roermond wordt benaderd door de werkgever, die hier natuurlijk de vrije keuze in heeft.

De al geruime tijd bestaande en goed lopende uitvoeringspraktijk van Werk.Kom in Weert en het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg in Roermond kan hiermee worden gecontinueerd en de vraaggerichte benadering en de één accountgedachte wordt hiermee gelijke praktijk voor de hele regio Midden-Limburg.

Bijgaand treft u aan het plan van aanpak Werkgeversservicepunt Midden-Limburg, waarin een aantal zaken uit de bestaande uitvoeringspraktijk zijn geconcretiseerd en waarin naast het UWV en de gemeenten nu ook Westrom gaat participeren.

Nu de werkgeversdienstverlening in de hele regio Midden-Limburg dezelfde is, zullen bedrijven een eigen keuze kunnen maken welke uitvoeringsunit wordt ingeschakeld om hen te ondersteunen bij hun personele vraagstuk. Met name werkgevers uit de Gemeente Leudal kunnen zo zelf voor optimale dienstverlening kiezen. De participatie in menskracht van de gemeente Leudal in de werkgeversbandering van 1 fte kan dus in de praktijk anders worden ingevuld dan in het plan van aanpak (vooralsnog) is geraamd.

Het bijgaande plan van aanpak Werkgeversdienstverlening Midden-Limburg is tot stand gekomen door de inbreng van een door de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid ingestelde werkgroep met deelname van gemeenten, het UWV, de LWV en met bestuurlijke inbreng van collega wethouder Harrie Litjens van Weert en van mijzelf.

Het stuk is uitvoerig besproken en akkoord bevonden in de stuurgroepvergaderingen van 25 februari en 25 april van dit jaar. De gezamenlijke visie is onderschreven. Voor het onderdeel werkgeversbenadering moeten echter beide uitvoeringsunits van de regio Weert en Roermond integreren en vanuit dezelfde visie opereren.

Besloten is dat de operationele aansturing gelijk dient te zijn om te voorkomen dat de uitwerking van dezelfde visie toch weer uit elkaar gaat lopen.

Mede namens collega Litjens en de andere werkgroep leden bied ik u hierbij het plan van aanpak aan ter vaststelling in uw college. Vervolgens zal ik het stuk inbrengen in het bestuurlijk overleg met sociale partners in het regionaal Werkbedrijf, waarmee we in de regio gezamenlijk gestalte geven aan de invulling van de garantiebanen, die op termijn de huidige Wsw banen, die via natuurlijk verloop worden afgebouwd, moeten gaan vervangen. Dit onderdeel van het sociaal akkoord zal de komende jaren een speerpunt worden van het arbeidsmarktbeleid in de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland.

Ons nummer
Pagina 3

Bij het schrijven van deze brief, is het idee ontstaan om de ontwikkelingen op het gebied van de werkgeversdienstverlening in Midden Limburg te delen op een werkconferentie met de wethouders Economische Zaken en Onderwijs en Arbeidsmarkt. Ik zal dit idee voorleggen aan de stuurgroep Regionaal arbeidsmarktbeleid en Werkbedrijf Midden Limburg
Ik neem aan u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zie het besluit van uw college met vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Gerard IJff,
Voorzitter stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg.

i.a.a. De leden van het werkbedrijf Midden Limburg en Wethouders Economische Zaken Midden Limburg

Plan van aanpak hoofdlijnen integrale werkgeversdienstverlening Midden-Limburg

Van UWV Midden-Limburg en gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert

Waarom: Naar een optimale inclusieve arbeidsmarkt

Voor de (economische) ontwikkeling van onze regio is het optimaal functioneren van de inclusieve arbeidsmarkt essentieel. We willen zoveel mogelijk mensen aan het werk hebben en houden. Dit is goed voor de mensen én voor de regio. Werkenden participeren gemakkelijker in de maatschappij, vragen gemiddeld genomen minder zorg en dragen bij aan de economische productiviteit van onze regio. Daarnaast hebben mensen met werk meer middelen te besteden en leidt dit tot meer vraag en verdere economische groei van de regio. Tot slot heeft werk een positief effect op het gehele welzijn van mensen en geeft het betekenis.

Om deze situatie te bereiken hebben overheid, werkgevers en private partijen (bijv. uitzendbureaus en bemiddelaars) een rol. Maar, we vinden ook dat iedereen zelf een verplichting heeft om te mee te doen (te participeren, voor zover in elk individueel geval mogelijk is). Bij voorkeur doen mensen dit op de reguliere arbeidsmarkt.

Kortom: zoveel mogelijk mensen zoveel mogelijk laten werken is in ons aller belang. Om dat belang te dienen streven werkgevers, werkzoekenden, UWV, private partijen en gemeenten in Midden-Limburg een optimale inclusieve arbeidsmarkt na.

Wat: Waar gaat integrale werkgeversdienstverlening over?

De interactie tussen werkgevers, private bemiddelaars en publieke partners over de arbeidsmarkt is tweerichtingsverkeer. Het geheel aan activiteiten dat we inzetten om dit tweerichtingsverkeer te organiseren, ondersteunen en bedienen noemen we werkgeversdienstverlening. In de werkgeversdienstverlening worden de activiteiten van het UWV, de SW-bedrijven, de Sociale Diensten van de gemeenten gebundeld. Daardoor is er voor werkgevers en private bemiddelaars één gezicht van de samenwerkende publieke partners. Zo weten deze private partijen met wie ze te maken hebben en tegelijkertijd zorgen we dat we maximaal vindbaar zijn voor werkgevers met vragen.

Het gaat in de werkgeversdienstverlening dus om tweerichtingsverkeer. Dit verkeer bestaat uit signalen, vragen en behoeften van werkgevers en private bemiddelaars aan de publieke partners. Tegelijkertijd zijn dit de signalen, aanbiedingen en adviezen van de publieke partners aan de werkgevers over het ruimte maken voor en plaatsen van mensen van de doelgroep. Er ligt dus ook een proactieve en adviserende rol voor de publieke partijen. Ondersteunen én meedenken, niet alleen afwachten: dat is het devies. Daarvoor is het opbouwen van hechte relaties met onze werkgevers en private bemiddelaars in het regionale netwerk van groot belang. Werkgeversdienstverlening is mensenwerk.

Doel van de werkgeversdienstverlening is bij te dragen aan de optimale arbeidsmarkt in onze regio. De bijdrage van de werkgeversdienstverlening is om zoveel mogelijk matches te maken tussen vraag (werkgevers) en aanbod (werkzoekenden, al dan niet via publieke partners). We willen een goede en toekomstbestendige uitvoering van de werkgeversdienstverlening binnen de beschikbare budgetten.

Hoe: Leidende principes in de werkgeversdienstverlening

De publieke partners staan gezamenlijk aan de lat voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening en delen de volgende uitgangspunten:

Werkgevers als startpunt

Werkgevers staan centraal in het realiseren van de optimale inclusieve arbeidsmarkt, zoals ook in het regionale arbeidsmarktbeleid is vastgelegd. Zij bieden banen, scheppen werk en mogelijkheden en zijn in letterlijke zin de motor van onze regionale economie. Zij zijn dan ook het startpunt waar we onze gezamenlijke inzet op richten. Werkgevers in positie brengen om mensen aan het werk te helpen is de hoofddoelstelling van onze regio.

Overige uitgangspunten

- De werkgeversdienstverlening heeft als doel bij te dragen aan de optimale inclusieve arbeidsmarkt in onze regio.
- De houding van de publieke partners verandert van zorgen vóór (verzorgingsstaat) naar zorgen dát (participatiestaat).
- De eigen verantwoordelijkheid van mensen (werkzoekenden én werkgevers) is voor ons uitgangspunt.
- De behoefte en vraag van werkgevers is leidend aan de inzet van de publieke partners.
- We sluiten optimaal aan bij bestaand aanbod van private bemiddelaars en willen deze dienstverlening aanvullen, niet beconcurreren.
- We zien het als onze taak om, naar aanleiding van de vraag van de werkgever, ook mee te denken over mogelijke andere kansen binnen zijn of haar bedrijf.
- De behoefte van de werkgever vraagt om nauwe samenwerking tussen UWV en gemeenten.
- We sluiten aan bij al bestaande werkwijzen en structuren en bundelen bestaande inzichten van UWV, Sociale Werkvoorzieningen, Sociale Diensten en gemeenten.
- De belangrijkste taak binnen de werkgeversdienstverlening is om relaties op te bouwen met werkgevers en deze te onderhouden om zodoende meer mensen aan het werk te hebben; indirect door het creëren van transparantie en dynamiek op de arbeidsmarkt en direct door bemiddeling.
- Werkgeversdienstverlening in Midden Limburg gaat niet over re-integratieactiviteiten (dat is in primaire zin namelijk dienstverlening voor mensen met een re-integratie-opgave).

Hoe: Werkgeversdienstverlening in de praktijk

De werkgeversdienstverlening is in onze regio geen papieren werkelijkheid. In werkgeversservicepunten in Roermond en Weert werken UWV en gemeenten nauw samen aan integrale dienstverlening om zoveel mogelijk matches te bewerkstelligen. Daarin staat de vraag van de werkgevers centraal. Daarom kiezen wij ook voor het werken met twee werkgeversservicepunten. Zo brengen we onze dienstverlening zo dicht mogelijk bij de werkgever. Tegelijkertijd is de onderlinge afstemming hecht en bieden we dezelfde dienstverlening in beide uitvoeringsunits. Prestatieafspraken (targets) en nadere werkbeschrijvingen voor de beide uitvoeringsunits zijn uitgewerkt in eigen plan van aanpak per werkgeversservicepunt.

Plan van aanpak

Integrale aanpak van gecoördineerde werkgeversdienstverlening

Werkgeversservicepunt Midden-Limburg

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1. Inleiding	4
2. Doelstellingen	5
3. Regionale Samenwerking.....	6
4. Doelgroep	7
5. Organisatie.....	7
6. Beoogde resultaten	10
7. Inclusieve arbeidsmarktperspectieven	12
8. Tijdspad en planning.....	12
9. Financiering.....	13

Managementsamenvatting

Met de invoering van de Participatiewet is een forse impuls gegeven aan het creëren van werkplekken bij reguliere werkgevers voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Meer mensen met een arbeidsbeperking moeten aan het werk, bij voorkeur via een reguliere baan. Een effectieve en efficiënte werkgeversbenadering is hierbij de sleutel tot succes.

Doel en marktwerking

Gezamenlijk doel is om 720 vacatures te vervullen via bemiddeling van het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg op jaarbasis.

Daarnaast ligt er een (extra)taakstelling voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg in de banenafpraak uit het sociaal akkoord.

Tot 2017 dienen er 230 garantiebannen ingevuld te worden uit de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking.

Uitgangspunten gezamenlijke werkgeversbenadering.

- Vraag gerichte benadering, gericht op bedienen van werkgevers
- Doel is relaties op te bouwen met werkgevers
- Gericht vacatures of baanopeningen ophalen bij werkgevers
- Daarnaast zoveel mogelijk gebruik maken van lokale werkgeverscontacten bij gemeenten
- Per werkgever één accountmanager die zowel de UWV als de gemeentelijke doelgroep inbrengt.

Organisatie Werkgeversservicepunt Midden-Limburg

De werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg vindt plaats vanuit 2 locaties.

Het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg in de sub regio Roermond wordt aangestuurd door de regiomanager UWV en het hoofd Sociale Zaken Roermond .

De werkgeversdienstverlening in de sub regio Weert wordt verricht door Werk.Kom . Bij Werk.Kom, een samenwerkingsverband van de gemeente Weert, Nederweert en de Risse Groep, zijn naast de werkgeversdienstverlening nog een aantal andere taken ondergebracht door de gemeenten Weert en Nederweert en de Risse groep.

Locatie werkgeversservicepunt: Roermond(bij UWV /sociale dienst) en Weert (bij Risse).

Er wordt periodiek gerapporteerd aan de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid over de werkgeversbenadering en de resultaten.

1. Inleiding

Sinds medio 2012 werken de gemeenten, UWV en Westrom samen in het werkgeversservicepunt voor de regio Roermond. Sindsdien zijn er een aantal omgevingsfactoren veranderd die het noodzakelijk gemaakt hebben om de huidige aanpak te herijken. Deze factoren staan hieronder benoemd:

- De invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015.
- De wens om de lead bij de gemeenten te leggen, ook in verband met het uitvoeren van het Sociaal Akkoord en de daarin afgesproken garantiebanen.

Alvorens verder te gaan met de concrete uitwerking van de beoogde samenwerking in een Werkgeversservicepunt Midden-Limburg, staat hieronder eerst een korte weergave van de achtergronden en ontwikkelingen die hebben geleid tot dit plan van aanpak.

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Eind juni 2012 zijn de gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert aangewezen als arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Dit betekent dat vanuit deze regio door gemeenten en UWV Werkbedrijf de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden wordt vormgegeven.

In de regio is een gezamenlijke werkgeversbenadering die wordt uitgevoerd vanuit twee locaties (Weert en Roermond).

Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg

In het voorjaar van 2012 is door de colleges van de Midden-Limburgse gemeenten het regionale arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg vastgesteld. Hierin zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De zeven Midden-Limburgse gemeenten voeren samen arbeidsmarktbeleid;
- Economische profielen bepalen de ontwikkeling van het arbeidspotentieel;
- Gecoördineerde werkgeversbenadering;
- Passend opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

Regionaal visiedocument 'Werken naar vermogen'

Volgens dit document worden de volgende uitgangspunten gehanteerd bij de uitwerking van het beleid gericht op re-integratie en werk:

- De werkgever als start van de keten;
- Wij spreken mensen aan op de eigen verantwoordelijkheid;
- Iedereen heeft (naar vermogen) een participatieverplichting, bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt;
- Van "zorgen voor, naar zorgen dat".

Uitgangspuntennotitie Participatiewet Midden-Limburg

Deze notitie bundelt de kaders van de Participatiewet, de Maatregelen wet werk en bijstand en de reeds regionaal vastgestelde kaders. Zij beschrijft op welke wijze de kaders leiden tot de uitgangspunten van de uitvoering van de Participatiewet door de gemeenten.

Participatiewet

In het regeerakkoord van de regering Rutte II is de Participatiewet aangekondigd die per 1 januari 2015 ingevoerd is en die de WWB, de WSW en een deel van de Wajong samenvoegt. Hierin wordt een systeem van loonwaardebepaling/ loonkostensubsidie geïntroduceerd. Instroom in de WSW in de huidige vorm en onder de huidige voorwaarden stopt.

Binnen de Participatiewet zullen Sociale Partners, gemeenten en UWV gezamenlijk optrekken op regionaal arbeidsmarktniveau om tot meer plaatsingen te komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Via 35 regionale Werkbedrijven kunnen mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen uit het sociaal akkoord worden geleid.

Het Sociaal akkoord

In het Sociaal Akkoord is een systeem van garantiebanen afgesproken dat ervoor moet zorgen dat er voldoende werkplekken zijn voor arbeidsgehandicapten. Werkgevers stellen zich garant voor 100.000 extra banen (oplopend tot 2026) voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. Wanneer werkgevers deze garantstelling niet nakomen, komt er per 2017 een arbeidsgehandicaptenquotum, waarmee de werkplekken worden afgedwongen.

Samenwerking Weert, Nederweert en Risse Groep

De werkgeversbenadering is door de gemeenten Weert en Nederweert in april 2013, naast een aantal andere taken, ondergebracht bij Werk.Kom, een samenwerkingsverband van de gemeente Weert, Nederweert en de Risse Groep.

2. Doelstellingen

Het Werkgeversservicepunt(WSP) Midden-Limburg heeft de volgende doelstelling:

Het tot stand brengen van bovenlokale samenwerking tussen de sociale diensten van de gemeenten Leudal, Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen, Roermond, Weert en Nederweert, UWV en de SW-organisaties Westrom en De Risse om te zorgen voor een adequate en toekomstbestendige uitvoering van de werkgeversdienstverlening binnen de beschikbare budgetten gericht op bemiddeling, aansluitend bij het regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg.

Deze doelstelling bestaat uit drie subdoelstellingen:

1. Het vormgeven van een gezamenlijke aanpak van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening.
2. De gemiddelde en totale uitkeringslast (lokaal en regionaal) in de beleidsperiode jaarlijks terug brengen. Subsidiair participatie door middel van werk.
3. De werkgever positioneren als begin van de keten.

De regionale samenwerking zal goed vorm gegeven moeten worden. Binnen de arbeidsmarktregio is een Werkbedrijf gevormd als een bestuurlijke netwerk van werkgevers, werknemers, de gemeenten het UWV en eventuele andere partners. In formele zin wordt het regionale Werkbedrijf bestuurd door gemeenten, UWV en sociale partners. Hieronder zal de werkgeversbenadering komen te hangen als een van de instrumenten van het Werkbedrijf. Ook zal in deze samenwerking gezorgd worden voor één manier van loonwaardebepaling. Belangrijk hierbij is dan ook een goede samenwerking, voornamelijk op het gebied van informatie-uitwisseling, tussen de verschillende partners.

Parallel aan het opzetten van WSP Midden-Limburg start het overleg tussen WSP sub regio Roermond en WSP sub regio Weert om samen te komen eenduidige, effectieve werkgeversdienstverlening in de regio. Uitgangspunt daarbij is dat gestart wordt met sluitende samenwerking tussen beide, uitmondend in samenvoeging op termijn, mede ook gezien de aanstaande fusie tussen Westrom en De Risse.

De belangrijkste taak van het WSP Midden-Limburg is om relaties op te bouwen met werkgevers en deze te onderhouden om zodoende meer mensen aan het werk te hebben. Daartoe is het belangrijk dat werkgevers één aanspreekpunt hebben en dus het WSP naar buiten toe goed wordt gepositioneerd als hét gezicht en aanspreekpunt voor de werkgeversbenadering in de regio. Dit houdt naast het ophalen van de vraag ook in dat het WSP advies moet kunnen geven aan werkgevers met betrekking tot het ruimte maken voor, en plaatsen van, mensen uit de doelgroep. Dit impliceert tevens dat per werkgever één accountmanager het aanspreekpunt is, voor zowel de UWV als de gemeentelijke / SW doelgroep.

3. Regionale Samenwerking

De samenwerking tussen gemeenten en UWV in het kader van de werkgeversdienstverlening is wettelijk geregeld. In de wet SUWI en in de AMvB Wijziging wet SUWI is deze samenwerking op regionaal niveau vastgelegd. Doelstelling is om als één gezicht de werkgevers te benaderen en om de in te zetten instrumenten te stroomlijnen. In dit zogenaamde basispakket aan functionaliteiten dient in ieder geval één eenduidig systeem van loonwaardebepaling, loonkostensubsidie en de no-riskpolis te zitten.

De regio Midden-Limburg heeft gekozen voor de systematiek van Matchcare en de uitvoering hiervan belegd bij Westrom en De Risse.

Jaarlijks dient er een regionaal marktbeperkingsplan te worden opgesteld en dient er inzicht gegeven te worden in zowel het aanbod als de vraag naar arbeid. Dit marktbeperkingsplan, waarin de te behalen resultaten zijn opgenomen, is tevens de basis voor de kwartaalrapportages die aan de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid worden voorgelegd. Deze resultaten, met daarin opgenomen de ingevulde garantiebanen, zullen ook met sociale partners in het regionaal Werkbedrijf per kwartaal worden besproken.

De invulling van de garantiebanen zijn hierbij speerpunt en zijn daarbij taakstellend. Landelijk is vastgelegd dat dit er voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg t/m 2016 in totaal 230 zijn (185 bedrijfsleven en 45 overheid). Daarvan heeft 60% betrekking op de sub-regio Roermond.

Zoals in het regionale arbeidsmarktbeleid is vastgelegd is de werkgever te beschouwen als start van de keten in de gecoördineerde werkgeversdienstverlening.

Dit sluit aan bij de al bestaande werkwijzen en structuren. De vraag is uitgangspunt en het ophalen van deze vraag is een verantwoordelijkheid van het Werkgeversservicepunt. De invulling van de vraag vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de consultants van het Werkgeversservicepunt. In het zogenaamde leveringsoverleg wordt de vraag gedeeld met de consultants die verantwoordelijk zijn voor de bestanden werkzoekenden, die al dan niet met de inzet van instrumenten naar werk moeten worden toegeleid en waarvoor er een extra verantwoordelijkheid ligt bij partijen die werken met publieke middelen.

Naast het invullen van de vraag van werkgevers en vooral ook de vraag achter de vraag, ligt hier een gezamenlijke doelstelling voor het WSP.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep is de werkgever en de invulling van diens vraag. Dit is het uitgangspunt van het handelen van het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg.

De doelgroep voor de werkgeversbenadering van het WSP zal bestaan uit werkzoekenden met en zonder arbeidsbeperking.

5. Organisatie

5.1 Organisatie Werkgeversservicepunt sub regio Roermond.

Partners

De volgende partners zijn direct verbonden aan het Werkgeversservicepunt Sub regio Roermond.

- Gemeente Leudal,
- Gemeente Maasgouw,
- Gemeente Roerdalen,
- Gemeente Echt-Susteren
- Gemeente Roermond
- UWV Werkbedrijf
- SW-bedrijf Westrom

Met de volgende partner zal intensieve afstemming plaatsvinden om één werkgeversservicepunt mogelijk te maken in de arbeidsregio Midden-Limburg

- Werkgeversservice punt sub regio Weert (Werk.Kom).

Aansturing

De invulling van het WSP sub regio Roermond is zo lean als mogelijk. De aansturing geschiedt op functionele basis. Er zal geen hiërarchische organisatie met aan het hoofd een manager opgezet worden.

De operationele en functionele aansturing gebeurt door de manager werkgeversdienstverlening UWV, voor zover het medewerkers van het UWV betreft. De (gedetacheerde) medewerkers van gemeenten en Westrom worden operationeel en functioneel aangestuurd door een teamleider van de afdeling Sociale Zaken Roermond. De hiërarchische aansturing is en blijft de verantwoordelijkheid van de moederorganisatie.

De manager werkgeversdienstverlening en de teamleider Sociale Zaken rapporteren gezamenlijk aan het afdelingshoofd Sociale Zaken van Roermond en de regiomanager UWV, die hen aansturen op gezamenlijke doelstellingen. Het afdelingshoofd Sociale Zaken van Roermond en de regiomanager UWV en de manager Werk.Kom rapporteren elk kwartaal gezamenlijk aan de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid.

De gezamenlijke rapportage voor de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid zal de volgende zaken bevatten:

- Vacaturevulling totaal
- Vacaturevulling per doelgroep
- Aantal beschikbaar gestelde en aantal ingevulde garantiebanen

Ten behoeve van de operationele aansturing rapporteren de adviseurs werkgeversdienstverlening over:

- Aantal opgehaalde vacatures
- Aantal bedrijfsbezoeken
- Samenwerking en uitwisseling tussen de teams

Het Werkgeversservicepunt sub regio Roermond valt zelf operationeel onder de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio, de gemeente Roermond en UWV. Voor de gemeenten is het hoofd Sociale Zaken van de gemeente Roermond eindverantwoordelijk voor de gezamenlijke werkgeversdienstverlening (conform de wet SUWI en AmvB Werkbedrijf).

Proces

De adviseur werkgeversdiensten realiseert op regionaal niveau, door leveranciersmanagement en relatiebeheer, de totstandkoming en invulling van arrangementen, baanopeningen en vacatures. Signaleert en analyseert de klantvraag en vertaalt deze zelfstandig naar concreet uitvoerbare acties. Pleegt activiteiten in het kader van de after-sales.

Tevens levert hij kandidaten voor het vullen van de arrangementen, baanopeningen en vacatures. Dit enerzijds door deze zelf te filteren uit de bestanden en anderzijds door i.s.m. met klantmanagers, consultants trajectbegeleiding en job coaches geschikte kandidaten uit diens caseload te selecteren. Hiertoe dient ondermeer het wekelijkse leveringsoverleg.

Daar waar nodig introduceert hij experts bij werkgevers om bijvoorbeeld een loonwaardebepaling te laten uitvoeren, uitleg te geven over subsidieregelingen, jobcoaching etc.

De adviseur werkgeversdienstverlening is coördinator en eindverantwoordelijk voor het plaatsingsproces.

Vacatures zullen aangeleverd worden door de adviseurs werkgeversdienstverlening zelf via hun contacten met werkgevers, UWV, Westrom en eventueel via de klantmanagers. De adviseur werkgeversdiensten zal op een vacature een(werkloze) werkzoekende proberen te plaatsen, ongeacht de gemeente waar deze persoon woonachtig is of de organisatie waar hij of zij ingeschreven staat, maar alleen kijken naar geschiktheid. Indien noodzakelijk kan de adviseur werkgeversdiensten instrumenten zoals genoemd in hoofdstuk 6 inzetten.

Samenwerkingsvorm

Om de samenwerking binnen het Werkgeversservicepunt sub regio Roermond vorm te geven is gekozen voor samenwerking op basis van een bestuursovereenkomst. Dit is een lichte vorm van samenwerking tussen partijen waarbij er geen sprake is van een eigen rechtspersoonlijkheid. Ook is er geen sprake van beheer van eigen vermogen of benodigd startkapitaal. Alle bevoegdheden blijven bij de organen en partijen die op grond van de wet bevoegd zijn. Dit geldt voor het vaststellen van beleid, de beschikkingsbevoegdheid over de noodzakelijke financiën, de beschikkingsbevoegdheid met betrekking tot de casuïstiek, de inzet van instrumenten, alle zaken rondom P&O etc. Er wordt niet gewerkt met één begroting en manager.

De gemeenten Leudal, Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen en Roermond, alsmede Westrom en UWV, zullen een dergelijke bestuursovereenkomst opstellen met daarin alle afspraken betreffende een goede uitvoering van dit project teneinde de taakstellingen te realiseren. Deze bestuursovereenkomst wordt parallel aan dit plan van aanpak opgesteld en wordt vastgesteld middels een collegebesluit. Voor wat betreft UWV zal dit getoetst moeten worden door het Ministerie.

Deze bestuursovereenkomst zal buiten de huidige GR van Westrom vallen. Hij zal ook buiten de GR van een eventuele fusieorganisatie van Westrom en Risse opereren.

Na het invoeren van de Participatiewet zal het WSP als een van de in te zetten instrumenten onder het regionaal Werkbedrijf fungeren.

Systemen

De cliënt gebonden informatie zal vooralsnog benaderd worden door de individuele partners in het samenwerkingsverband, waarbij het cliënt-volg systeem van de betreffende partner wordt gebruikt.

Om een goede werkgeversbenadering op te zetten is een Customer Relations Management (CRM) systeem onontbeerlijk. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van WBS(vacature registratie en matching), waarin de accountmanagers van zowel UWV alsook een aantal van de gemeenten nu al gebruik maken.

Locatie

Voor een goede uitwerking van de werkgeversdienstverlening is het wenselijk dat de adviseurs op één centrale plek gehuisvest worden. Er wordt daarom voor gekozen het Werkgeversservicepunt te vestigen in Roermond, inhuizend bij UWV / sociale dienst van Roermond.

Werk.Kom blijft op de huidige locatie in Weert bij De Risse.

5.2 Organisatie Werkgeversservicepunt sub regio Weert (Werk.Kom)

Partners

De volgende partners zijn direct verbonden aan Werk.kom.

- Gemeente Leudal;
- Gemeente Nederweert;
- Gemeente Weert;
- SW-bedrijf Risse.

Met de volgende partner zal intensieve afstemming plaatsvinden om één werkgeversservicepunt mogelijk te maken in de arbeidsregio Midden-Limburg

- Werkgeversservicepunt sub regio Roermond

Aansturing

De invulling van Werk.Kom is zo lean als mogelijk. De aansturing geschiedt op functionele basis. De operationele en functionele aansturing gebeurt door de manager Werk.Kom. De medewerkers van gemeenten en de Risse Groep worden operationeel en functioneel aangestuurd door de manager.

De manager Werk.Kom en de teamleider WSP sub regio Roermond rapporteren gezamenlijk aan de Projectgroep Werk.Kom en de regiomanager UWV, die hen aansturen op gezamenlijke doelstellingen. Het afdelingshoofd WIZ van Weert en de regiomanager UWV en de manager Werk.Kom rapporteren elk kwartaal gezamenlijk aan de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid.

Proces

De adviseur Werk.Kom realiseert op regionaal niveau, door leveranciersmanagement en relatiebeheer, de totstandkoming en invulling van arrangementen, baanopeningen en vacatures. Signaleert en analyseert de klantvraag en vertaalt deze zelfstandig naar concreet uitvoerbare acties. Pleegt activiteiten in het kader van de after-sales.

Tevens levert hij kandidaten voor het vullen van de arrangementen, baanopeningen en vacatures. Dit enerzijds door deze zelf te filteren uit de bestanden en anderzijds door i.s.m. met klantmanagers, consultants trajectbegeleiding en job coaches geschikte kandidaten uit diens caseload te selecteren.

Daar waar nodig introduceert hij experts bij werkgevers om bijvoorbeeld een loonwaardebepaling te laten uitvoeren, uitleg te geven over subsidieregelingen, jobcoaching etc.

De adviseur Werk.Kom is coördinator en eindverantwoordelijk voor het plaatsingsproces en re-integratie van de klant.

Vacatures zullen aangeleverd worden door de adviseurs werkgeversdienstverlening zelf via hun contacten met werkgevers, UWV en De Risse. De adviseur Werk.Kom zal op een vacature een (werkloze) werkzoekende proberen te plaatsen, ongeacht de gemeente waar deze persoon woonachtig is of de organisatie waar hij of zij ingeschreven staat, maar alleen kijken naar geschiktheid. Indien noodzakelijk kan de adviseur Werk.Kom instrumenten zoals genoemd in hoofdstuk 6 inzetten.

Samenwerkingsvorm

Om de samenwerking binnen Werk.Kom te stimuleren is gekozen voor een bestuurlijk samenwerkingsverband waarbij sprake is van een eigen rechtspersoonlijkheid. Alle bevoegdheden blijven bij de organen en partijen die op grond van de wet bevoegd zijn. Dit geldt voor het vaststellen van beleid, de beschikkingsbevoegdheid over de noodzakelijke financiën, de beschikkingsbevoegdheid met betrekking tot de casuïstiek, de inzet van instrumenten, alle zaken rondom P&O etc. Er wordt wel gewerkt met één begroting en manager.

Na het invoeren van de Participatiewet fungeert Werk.Kom als een van de in te zetten instrumenten onder het regionaal Werkbedrijf.

Locatie

Werk.Kom blijft op de huidige locatie in Weert bij De Risse.

6. Beoogde resultaten

Om ervoor te zorgen dat het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg op een voldoende manier aangestuurd en gecontroleerd kan worden door de projectgroep regionaal arbeidsmarktbeleid worden de beoogde resultaten duidelijk gekwantificeerd.

Gemeenschappelijke doelstelling

De **gezamenlijke** doelstelling voor de gecoördineerde werkgeversdienstverlening zal zijn om op jaarbasis door bemiddeling 720 vacatures te vervullen.

Deze doelstelling valt uiteen in een aantal sub doelstellingen:

- 200 mensen te plaatsen van de doelgroep van de gemeenten en Westrom (200).
- 80 Wajongers, 20 WAO, 10 WIA en 270 WW-ers uit de doelgroep van UWV(380).
- Werk.Kom: 140 mensen te plaatsen uit de doelgroep van de gemeenten en Risse(140)
- Daarnaast is er een extra taakstelling Banenafpraak uit het sociaal akkoord: 230 garantiebanen voor de gehele arbeidsmarktregio Midden-Limburg over 2014-2016. Dit betekent 50 per jaar voor de sub regio Roermond en 35 per jaar voor de sub regio Weert.

Doel van de adviseurs van het WSP zal zijn om de vraag vanuit de markt op een dusdanige wijze te vertalen dat deze ingevuld kan worden door werkzoekenden uit doelgroep. Hier volgt uit dat de vacatures die de adviseurs bij werkgevers ophalen van dergelijke kwaliteit, maar ook kwantiteit, moeten zijn om de gezamenlijke doelstelling en subdoelstellingen te kunnen halen. Genoemde aantallen betreffen jaarcijfers.

Inzet per aangesloten partij

Om de gezamenlijke doelstelling te halen zullen de vijf gemeenten, Westrom en UWV de volgende bezetting leveren.

- Roermond: 3,0 fte
- Leudal: 1 fte
- Maasgouw, Roerdalen, Echt-Susteren: 1,5 fte
- Westrom: 1 fte
- UWV: 7 fte (inclusief voor Weert en Nederweert)

- Werk.Kom heeft 4.5 fte voor de werkgeversdienstverlening.

Er zullen twee teamleiders(1 voor de samenwerkende gemeenten en 1 vanuit het UWV) een coördinerende rol vervullen en voor deze taken een aantal uur per week vrijgemaakt zijn.

Instrumentarium

De volgende instrumenten kunnen ingezet worden ten behoeve van de kandidaten in de Participatiewet:

- Loonkostensubsidie;
- Loonwaardebepaling;
- Proefplaatsing, werken met behoud van uitkering;
- Job coaching/begeleiding;
- Jobcarving;
- Werkplekaanpassing, medisch advies;
- Detachering;
- Groepsdetachering;
- Scholing;
- Overeenkomsten/deals met bedrijven;
- Garantiebanen;
- Sollicitatietraining, workshops, inzet uitzendbureaus;
- Werkgeversarrangementen;

- Social Return;
- No Risk polis;
- Nazorg.

Het besluit tot inzetten van een instrument voor klanten van gemeenten kan alleen genomen worden met instemming van de gemeente zoals is vastgelegd in de Uitgangspuntennotitie Participatiewet, omdat dit instrument betaald wordt uit budgetten waarvoor de individuele gemeente verantwoordelijk blijft.

Het besluit tot inzetten van een instrument voor klanten van het UWV kan alleen genomen worden met instemming van het UWV.

Vanaf 2016 zullen (landelijk) de instrumenten UWV en gemeenten waar mogelijk gelijkgeschakeld worden.

De werkgeversbenadering wordt gecombineerd met de huidige re-integratieactiviteiten van de gemeenten en UWV. Die blijven primair de verantwoordelijkheid van gemeenten respectievelijk het UWV, maar zullen zoveel mogelijk collectief ingezet worden, afgestemd op de behoefte die het werkgeversservicepunt bij werkgevers ziet.

De coördinator Social Return van de gemeenten adviseert de aangesloten gemeenten over het opnemen van clausules Social Return per gemeentelijke opdracht. Ook zal hij nauw samenwerken met het Werkgeversservicepunt sub regio Roermond en Werk.Kom in Weert en vacatures doorgeven indachtig het accountmanagementprincipe.

Daarnaast betreft het werkgeversservicepunt de wethouders en burgemeesters van de aangesloten gemeenten bij het opbouwen van netwerken met lokale ondernemers.

7. Inclusieve arbeidsmarktperspectieven

Om een inclusieve regionale arbeidsmarkt vorm te geven zal er optimaal gebruik gemaakt worden van:

- Het feit dat het Werkgeversservicepunt Midden-Limburg hét gezicht en aanspreekpunt is voor de werkgeversbenadering in de regio.
- De in het Sociaal Akkoord afgesproken garantiebanen

Via het WSP zal er gezorgd worden dat het duidelijk is voor werkgevers waar zij terecht kunnen met vragen en om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Ook wordt er op deze manier voor gezorgd, door goede communicatie met Werk.Kom, dat er nog maar één adviseur werkgeversdiensten bij een werkgever langsgaat namens de gehele arbeidsmarktregio. De garantiebanen zullen ondersteunend werken om werkgevers zelf ook te bewegen actief op zoek te gaan naar de mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking.

8. Tijdspad en planning

Het vernieuwde Werkgeversservicepunt Midden-Limburg moet uiterlijk in het najaar van 2015 operationeel zijn. Tot die tijd zullen de volgende fasen worden doorlopen:

Fase 1. Goedkeuring van het plan van aanpak door de werkgroep, projectgroep en stuurgroep (juni, juli, augustus 2015).

Fase 2. Doorlopen besluitvormingsproces in gemeenten Leudal, Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen en Roermond (september 2015)

Fase 3. Organiseren randvoorwaarden; huisvesting, CRM-systeem, samenstellen team, aanstellen coördinatoren en schrijven marktwerkingsplan in opdracht van Hoofd Sociale Zaken Roermond en

regiomanager UWV en aanbieden daarvan aan de stuurgroep en het regionaal Werkbedrijf.(najaar2015).

Fase 4. Start vernieuwde WSP, tevens start werkproces en realisatie doelstellingen (najaar 2015).

9. Financiering

Alle partners zullen evenredig naar hun aantal uitkeringen bijdragen aan het Werkgeversservicepunt sub regio Roermond. Dit kan middels out-of-pocket kosten of menskracht. UWV brengt zijn dienstverlening in.

De volgende budgetten zijn beschikbaar in het sociaal domein:

- Het Participatiebudget/ BUIG budget;
- De uitvoeringskosten die gemeenten voor de 3 D's krijgen in het sociaal deelfonds;
- Budget jeugdwerkloosheid.

De participatiebudgetten en de budgetten BUIG blijven de verantwoordelijkheid van de individuele gemeenten. Hieruit kunnen zij menskracht en andere kosten betalen.

Kosten

De belangrijkste kostenposten betreffen:

1. Formatie.
2. Huisvesting.
3. Pr-materiaal.
4. Opleidingskosten.

Formatie

De formatie bestaat uit medewerkers die gedetacheerd worden vanuit de gemeenten, UWV en Westrom. Om de organisatie lean te houden zal er geen administratieve kracht of leidinggevende deel uitmaken van de organisatie.

Er zal een team gevormd worden van in totaal 13,5 fte's aan adviseurs werkgeversdiensten in Werkgeversservicepunt, waarmee de werkgeversbenadering in de sub regio Roermond gestalte wordt gegeven.

Hiermee wordt in de regio Midden-Limburg door de gezamenlijke partners een robuuste invulling gegeven aan het belangrijkste instrument in het kader van de uitvoering van de Participatiewet.

De loonkosten worden gedragen door de organisatie waar de adviseur in dienst is/blijft.

Huisvesting

Er wordt gekozen voor huisvesting middels flexplekken op een centrale locatie. De beheerder van deze locatie(gemeente Roermond) brengt geen huisvestingskosten in rekening maar uitsluitend de additionele werkplekkosten.

Pr-materiaal

Het WSP zal met name digitaal werken, maar zal wel enige kosten hebben voor Pr-materialen en uitingen. Deze kosten worden geraamd op € 20.000. De PR-kosten bestaan uit onder meer foldermateriaal, visitekaartjes, werkgeversontbijtsessies etc. Verdeling van de kosten op basis van evenredigheid.

Communicatie

Een goede communicatie over de dienstverlening richting werkgevers is van het grootste belang. In het marktwerkingsplan zal een plan van aanpak over de (externe)communicatie worden opgenomen.

Opleidingskosten

Voor opleidingen en trainingen van de medewerkers zal een bedrag van € 20.250 nodig zijn, € 1.500 per fte. Hierbij zal aandacht worden gegeven aan de specifieke vaardigheden die voor de functie van adviseur werkgeversdiensten vereist zijn.

Alle overige kosten worden gedekt door de desbetreffende moederorganisatie.