

Convenant intergemeentelijke samenwerking arbeidsparticipatie

Kop van Noord-Holland

17 juli 2017

Convenant intergemeentelijke samenwerking arbeidsparticipatie

Kop van Noord-Holland

Inhoud	Pagina
1. Aanhef	1
2. De deelnemende partijen	2
2.1 Algemeen	2
2.2 Wat betreft de positie van de gemeente Texel:	2
3. Overwegende dat	3
3.1 Algemeen	3
3.2 Met betrekking tot de samenwerking in Noord-Holland Noord	3
3.3 Met betrekking tot Noorderkwartier	3
4. Komen het volgende overeen	5
4.1 Uitgangspunten	5
4.2 Doel van de samenwerking	5
4.3 Taken en inspanningen van de deelnemende gemeenten	5
4.4 Samenwerkingsvorm	8
4.5 Middelen	10
5. Aldus overeengekomen	11

1. Aanhef

Met het in werking treden van de Participatiewet op 1 januari 2015 kregen gemeenten er extra verantwoordelijkheden bij op het vlak van het naar werk begeleiden van werkzoekenden.

Gemeenten zijn naast de reguliere bijstand nu ook verantwoordelijk voor het zoveel mogelijk aan de slag helpen van (de nieuwe instroom) arbeidsbeperkten bij reguliere werkgevers en als dat niet mogelijk is, in een beschutte omgeving. De verwachting is dat de totale doelgroep ten opzichte van de oorspronkelijke groep bijstandsgerechtigden uiteindelijk met circa 1/3^e toeneemt. Het Rijk is van mening dat gemeenten het beste in staat zijn om de doelstellingen voor deze groep te realiseren.

Op onderdelen is het voor gemeenten belangrijk om gezamenlijk op te trekken. Om bijvoorbeeld te voorkomen dat (bovenlokaal werkende) werkgevers steeds weer nieuwe afspraken moeten maken met verschillende gemeenten, moeten gemeenten elkaar op dit punt opzoeken. Daar is ook in de wetgeving in voorzien. Gemeenten werken op regionaal niveau samen in de zogenaamde werkbedrijven die op het niveau van de regionale arbeidsmarkt zijn ingericht. Er zijn landelijk 35 arbeidsmarktregio's. De werkbedrijven vormen de schakel tussen de werkgevers en de doelgroep van de Participatiewet.

In de regio Noord-Holland Noord wordt aan deze samenwerking invulling gegeven via het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPAhn). Afspraken zijn gemaakt in het convenant 'Samen sterk voor werk' en het Marktbewerkingsplan 2015. Daarin is onder meer opgenomen hoe wordt omgegaan met het bepalen van de loonwaarde, wat de kaders zijn rondom de invulling van SROI en hoe wordt samengewerkt in het Werkgeversservicepunt Noord-Holland Noord.

In Noord-Holland Noord spelen sub-regionale samenwerkingsverbanden een belangrijke rol. In het Marktbewerkingsplan 2015 wordt onder andere gewezen op de samenwerking in Werksaam en Halte werk. Het convenant dat nu voorligt, is bedoeld om inhoud te geven aan de benodigde samenwerking van de vier gemeenten in de Kop van Noord-Holland.

2. De deelnemende partijen

2.1 Algemeen

De deelnemende partijen zijn de gemeente Den Helder, de gemeente Hollands Kroon, de gemeente Schagen en de gemeente Texel.

2.2 Wat betreft de positie van de gemeente Texel:

Texel werkt samen met de andere gemeenten in de Kop van Noord-Holland op het vlak van werkgeversdienstverlening, zoals vastgelegd in dit convenant. De afspraken met betrekking tot Noorderkwartier (paragraaf 3.3 en 4.3.4) zijn niet van toepassing op de gemeente Texel. De uitvoering Wsw wordt voor Texel gedaan door De Bolder.

De taken en verantwoordelijkheden van de gemeenten zoals afgesproken in dit convenant worden uitgewerkt in twee verschillende uitvoeringsplannen: één voor een gezamenlijke werkgeversbenadering (geldend voor alle vier gemeenten) en één voor de afspraken omtrent Noorderkwartier (enkel geldend voor de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon en Schagen).

3. Overwegende dat

3.1 Algemeen

- gemeenten met het inwerkingtreden van de Participatiewet en bijbehorende regelgeving sinds 1 januari 2015 extra verantwoordelijkheden hebben gekregen op het vlak van het naar werk begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- het van belang is om als gemeenten op (sub-)regionaal niveau intergemeentelijk samen te werken om een zo efficiënt mogelijke inzet van mensen en middelen mogelijk te maken en samen met werkgevers meer mensen naar zo regulier mogelijk werk te geleiden;
- gemeenten met het inwerkingtreden van de Participatiewet en bijbehorende regelgeving wettelijk verplicht zijn om samen te werken op het vlak van participatie en werkgelegenheid;
- werkgevers én overheid als werkgever met de Wet Banenafpraak de verplichting hebben om in 2026 (landelijk) 125.000 banen extra te hebben voor mensen met een arbeidsbeperking; gemeenten en UWV willen middels het WSP deze partijen ondersteunen in hun opdracht.

3.2 Met betrekking tot de samenwerking in Noord-Holland Noord

- er in de regio Noord-Holland Noord middels het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord in het convenant 'Samen sterk voor werk' en het 'Marktbewerkingsplan 2015' afspraken zijn gemaakt over een eenduidig dienstverleningsaanbod met een eenduidig instrumentarium voor werkgevers in Noord-Holland Noord;
- het vormgeven van de samenwerking in de dagelijkse praktijk in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord het beste kan plaatsvinden op sub-regionaal niveau, zoals is uitgewerkt in het Marktbewerkingsplan 2015;
- Er in de regio Kop van Noord-Holland in de praktijk tussen de gemeenten op het terrein van Werk en Inkomen al veelvuldig wordt samengewerkt, maar dat dat nog niet is vastgelegd;

3.3 Met betrekking tot Noorderkwartier

- gemeenten in een bijzondere verhouding staan ten opzichte van Noorderkwartier. Zij zijn tegelijkertijd (via de gemeenschappelijke regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland die een 100% deelneming heeft in Noorderkwartier NV) eigenaar van het bedrijf, opdrachtgever voor de uitvoering van verschillende werksoorten (groen, grijs, schoonmaak en dergelijke) en aanbieder van werkervaringstrajecten en/of werk aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verschillende belangen komen bij elkaar;
- het gezamenlijk sw-bedrijf Noorderkwartier zonder aanvullende maatregelen, in een krimp situatie terecht komt door het afnemend aantal Wsw-ers, waardoor waardevolle infrastructuur verloren gaat en extra kosten ontstaan;
- Noorderkwartier een sociaal bedrijf is, dat een gezamenlijke infrastructuur en expertise biedt rondom werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;

- het effectief inzetten van de capaciteit van Noorderkwartier in het voordeel werkt van de gemeenten via het eigenaarschap en uiteindelijk ook in het voordeel van de Wsw-ers.

4. Komen het volgende overeen

4.1 Uitgangspunten

- Samenwerking tussen de gemeenten levert een positieve bijdrage aan de toegeleiding van mensen naar zo regulier mogelijke arbeid. Samenwerking met werkgevers zal deze beweging bovendien verder versterken.
- Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun beleid, inkoop en uitvoering.
- De samenwerking wordt praktisch en flexibel ingericht en uitgevoerd.
- De samenwerkingspartners stellen zich pragmatisch op.
- Samenwerking omvat het geheel van afstemming, coördinatie en gemeenschappelijkheid tussen de samenwerkende gemeenten op de verschillende niveaus (bestuur, management en uitvoering).
- Samenwerking is geen doel op zich. Het gaat om het resultaat. Het beste resultaat staat voorop.

4.2 Doel van de samenwerking

- Het doel van de Participatiewet is dat werkzoekenden zoveel mogelijk regulier aan de slag gaan, tegen voor de gemeenten zo laag mogelijke kosten. Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering.
- Samenwerking met andere gemeenten of andere partijen vindt plaats als dat leidt tot betere resultaten.
- Het krimpende aantal Wsw-ers heeft gevolgen voor de financiën en de gezamenlijke sw-infrastructuur binnen Noorderkwartier. Intergemeentelijke samenwerking tussen de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon en Schagen is erop gericht om hier gecoördineerd op te kunnen reageren. De gemeente Texel heeft hierin een andere positie, aangezien zij geen deel uitmaakt van de GR Noorderkwartier.

4.3 Taken en inspanningen van de deelnemende gemeenten

De gemeenten verbinden zich als volgt aan de in dit convenant geformuleerde doelstellingen:

4.3.1 Met betrekking tot de werkgeversbenadering

- Werkgevers die opereren op bovenlokaal niveau worden actief benaderd vanuit de gemeenschappelijkheid van de Kop van Noord-Holland.
- Gemeenten treden richting werkgevers op met één gezicht en presenteren zich als (sub-regionaal) Werkgeversservicepunt. Er komt op het niveau van de Kop van Noord-Holland één vast aanspreekpunt voor werkgevers. Dat betekent:
 - Eén gezamenlijke website waarop de gemeenten zich presenteren en diensten aanbieden richting werkgevers.

- Eén telefoonnummer waar werkgevers terecht kunnen met vragen.
- Eén email-adres.
- Eén logo.
- Gemeenten maken afspraken over het accountmanagement richting werkgevers. Grotere bovenlokaal opererende bedrijven hebben één accountmanager vanuit één van de vier gemeenten.
- Op lokaal niveau organiseren de gemeenten de werkgeversbenadering richting lokaal opererende werkgevers zelf. Gemeenten maken gebiedsafspraken waarbinnen de gemeentelijke werkgeversbenadering plaatsvindt.
- Met lokaal opererende werkgevers worden bedoeld werkgevers die slechts in een van de vier gemeenten van de Kop van Noord Holland zijn gehuisvest. Met bovenlokaal opererende werkgevers worden bedoeld werkgevers die in twee of meer van de vier gemeenten van de Kop van Noord Holland zijn gevestigd en/of die in één of meerdere gemeenten gevestigd zijn en gebruik maken van het arbeidspotentieel uit de hele regio NHN. Met betrekking tot categorie bovenregionale werkgevers die gebruik maken van arbeidspotentieel uit de hele regio NHN wordt een lijst opgesteld welke werkgevers dit betreft.

4.3.2 Gezamenlijk bestand werkzoekenden

- Gemeenten hebben zich verbonden aan Stekker 4. Door het gezamenlijk registreren van alle vraag en aanbod in WBS en Sonar via Stekker 4 wordt voor alle partijen transparantie in vraag en aanbod gecreëerd in de regio (gezamenlijke kaartenbak). Binnen een in het uitvoeringsplan werkgeversbenadering nader af te spreken aantal werkdagen zijn vacatures / kandidaten in Stekker 4 opgevoerd en voor iedereen inzichtelijk.
- Samenwerking binnen Stekker 4 geldt voor gemeenten en UWV maar ook voor intermediairs en werkgevers die gebruik maken van Werk.nl.
- Bij het aanbieden van werkzoekenden maken de gemeenten samen met UWV gebruik van de gezamenlijke bestanden en uitvoerend medewerkers zoeken elkaar zo nodig actief op, om te zorgen voor de beste match. Bij het uitvoeren van de match is het wenselijk dat matching zich richt op het gehele bestand, in plaats van zich te concentreren op de werkzoekenden vanuit de eigen gemeente. De prioriteit bij het matchen ligt op de doelgroep van groeiers. Er wordt in mindere mate ingezet op de doelgroep van uitstromers en blijvers.

4.3.3 Eenduidig instrumentarium

- Gemeenten werken binnen de reeds gestelde kaders binnen het RPAhn (afspraken over loonwaardebepaling, toolkit SROI, etc.) zoals vastgelegd in het convenant Samen sterk voor werk en het Marktbewerkingplan 2015.
- Gemeenten maken hun eigen beleid en stemmen dat af met de andere gemeenten in de regio.

- Bij het plaatsen van werkzoekenden uit verschillende gemeenten bij één bedrijf vinden gezamenlijke screening en activiteiten plaats tot uitplaatsing van mensen uit de gemeentelijke bestanden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De beleidskaders van de gemeenten bieden voldoende ruimte om in voorkomende gevallen een eenduidig en geïntegreerd aanbod te formuleren richting werkgevers (loonwaardebepaling, loonkostensubsidie, jobcoaches, cursussen, SROI e.d.). Dit doet zich vooral voor als tegelijkertijd meerdere personen bij één werkgever worden geplaatst. Degene die de werkgever binnenhaalt als account is de hoofd-accounthouder. Er kunnen te allen tijde een of meerdere sub accounthouders worden gekoppeld.
- Bovenlokaal opererende bedrijven doen zaken met één partij, namens de betrokken gemeenten. Gemeenten stemmen buiten het zicht van de werkgever onderling met elkaar af.

4.3.4 Met betrekking tot Noorderkwartier

- Gemeenten zijn zich bewust van hun verschillende rollen (opdrachtgever, eigenaar via de GR, aanbieder werkzoekenden) ten opzichte van Noorderkwartier en zorgen ervoor dat ze telkens in een gelijke verhouding staan ten opzichte van het bedrijf. Voorkomen wordt dat het voordeel voor de ene gemeente ten koste gaat van de andere gemeente.
- Gemeenten zijn het er over eens dat Noorderkwartier zich op innovatieve wijze moet door ontwikkelen als sociaal bedrijf, gericht op het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als uitgangspunt geldt ondernemerschap gericht op een zo hoog mogelijk maatschappelijk rendement en zo hoog mogelijke doelmatigheid.
- De betrokken bestuurders geven via de gemeenschappelijke regeling die een 100% deelneming heeft opdracht aan het bestuur van Noorderkwartier een meerjarenplan op te stellen waarin de kansen, de mogelijkheden, de te ondernemen stappen en het toekomstperspectief wordt geschetst. Gemeenten zullen zich inspannen in de AVA een daartoe strekkend besluit te nemen.
- Noorderkwartier is een belangrijke werkgever in de regio voor het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samenwerking met Noorderkwartier vindt plaats via de reguliere werkgeversbenadering. Gemeenten komen daarbij, evenals bij andere werkgevers, zo goed mogelijk aan de wensen en behoeften van Noorderkwartier tegemoet.
- Gemeenten geven via de gemeenschappelijke regeling opdracht aan Noorderkwartier tot uitvoering van de bestaande Wsw en nieuw-beschutte arbeid in het kader van de Participatiewet. De uitvoering vindt plaats op zo efficiënt mogelijke wijze.
- Wat betreft de te leveren aantallen personen en de te betalen vergoeding zijn de daartoe strekkende afspraken in de gemeenschappelijke regeling van toepassing.
- Gemeenten spannen zich in om voldoende opdrachten te plaatsen bij Noorderkwartier (groen, grijs, schoonmaak en dergelijke), zodat de werkgelegenheid van de doelgroep die valt onder de Participatiewet en de gemeentelijke financiële belangen vanwege het eigenaarschap via de GR

in voldoende mate zijn gewaarborgd. Noorderkwartier verzorgt hiertoe een in voldoende mate concurrerend aanbod.

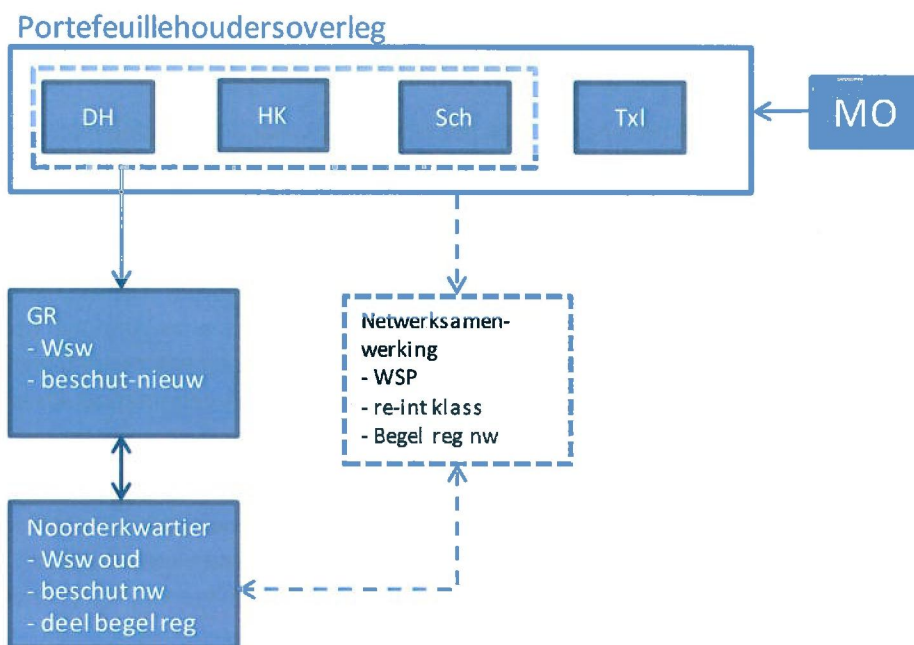
4.3.5 Andere samenwerkingspartners

- Gemeenten treden vanuit de regio Kop van Noord-Holland gemeenschappelijk op richting andere samenwerkingspartners die bovenlokaal opereren, zoals RPAhn, zorginstellingen, onderwijs.

4.4 Samenwerkingsvorm

4.4.1 Algemeen

Het Samenwerkingsverband arbeidsparticipatie Kop van Noord-Holland is een samenwerking tussen de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Texel. De vorm van de samenwerking blijft gelijk aan de huidige structuur, zoals weergegeven in onderstaande figuur:



4.4.2 Portefeuillehoudersoverleg

De aansturing binnen het samenwerkingsverband is in handen van het Portefeuillehoudersoverleg in zijn bestaande vorm. Het PHO wordt gevormd door de wethouders Sociaal Domein en de wethouders Economisch Domein van de gemeenten in de Kop van Noord-Holland. Om de maand nemen de onderwijsbestuurders die de samenwerkingsverbanden vertegenwoordigen ook deel aan dit overleg. Op agenda-basis worden vertegenwoordigers van zorgverzekeraars, werkgevers en overige samenwerkingspartners uitgenodigd bij het overleg aan te sluiten. In dit PHO worden

onderwerpen en thema's besproken uit het Sociaal Domein, al dan niet gerelateerd aan onderwijs en het Economisch Domein.

Afspraken over de samenwerking worden binnen het PHO gemaakt. De portefeuillehouders geven via het MO opdracht tot het uitvoeren van de samenwerking.

4.4.3 Managementoverleg

Het PHO wordt ondersteund door het managementoverleg Kop van Noord-Holland (MO). Dit is een overleg tussen de managers Sociaal Domein uit de vier gemeenten en de directeur van het SW-bedrijf Noorderkwartier. Het MO adviseert het PHO en organiseert/coördineert de voorbereiding van de voorstellen en stukken. Ook is het MO belast met de coördinatie/opvolging van c.q. geeft zij sturing aan de uitgezette projecten en acties.

4.4.4 Secretaris van het portefeuillehoudersoverleg

Het PHO en MO hebben één secretaris. De secretaris is verantwoordelijk voor het in overleg met de voorzitter van het PHO voorbereiden van de agenda, het toegeleiden van adviezen van het MO naar het PHO, het (laten) maken van het verslag en het communiceren van de relevante besluiten van het PHO naar het MO.

4.4.5 Coördinator

De coördinator wordt aangesteld door het MO, ten behoeve van de werkgeversdienstverlening. De aansturing van de coördinator geschiedt functioneel vanuit het MO. Hiërarchisch valt de coördinator onder een van de MO-leden. De coördinator adviseert en rapporteert maandelijks aan het MO, en via het MO aan het PHO.

De taken van de coördinator zijn op hoofdlijnen:

- Signaleren, monitoren en rapporteren over de samenwerking en uitvoering van het uitvoeringsplan en het realiseren van de doelstellingen uit het convenant.
- Zorgdragen voor het implementeren en uitvoeren van één vast aanspreekpunt naar de werkgevers (website, logo, centraal telefoonnummer, etc.) en in het verlengde daarvan het organiseren van de (uitvoerings)afspraken, afstemming en samenwerking tussen de accountmanagers. De hiërarchische en functionele aansturing van de accountmanagers gebeurt door de gemeente zelf waar betrokkenen in dienst zijn.
- Zorgdragen voor eenduidige afspraken over de toepassing van Stekker4 en vergelijkbare instrumenten.

Deze drie taken van de coördinator worden in het uitvoeringsplan voor de werkgeversdienstverlening verder uitgewerkt.

4.4.6 Werkwijze

- Op basis van dit convenant wordt in opdracht van het PHO een tweetal regionale uitvoeringsplannen opgesteld: één met betrekking tot de gezamenlijke werkgeversdienstverlening, en één met betrekking tot Noorderkwartier (enkel voor de

gemeenten Den Helder, Hollands Kroon en Schagen). Het marktbeperkingsplan is onderdeel van het uitvoeringsplan werkgeversbenadering. Het MO begeleidt het opstellen van de uitvoeringsplannen. De uitvoeringsplannen beschrijven de praktische invulling van dit convenant en is binnen drie maanden na het afsluiten van het convenant gereed.

- De uitvoeringsplannen dienen door de colleges van B&W te worden vastgesteld.
- Op basis van de uitvoeringsplannen wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld.
- De coördinator monitort de uitvoering van de uitvoeringsplannen. De coördinator van het samenwerkingsverband rapporteert maandelijks over de voortgang van de samenwerking aan het MO, en via het MO aan het PHO.
- Zowel het PHO als het MO komen ten minste één keer per maand bij elkaar.

4.5 Middelen

De gemeenten leveren ieder hun aandeel in de benodigde formatie ten behoeve van de uitvoering. Uitgangspunt is dat de samenwerking ten aanzien van de inzet van eigen formatie plaatsvindt met gesloten beurzen. In de uitvoeringsplannen worden deze afspraken verder uitgewerkt, in elk geval met betrekking tot:

- Opstellen uitvoeringsplannen
- Coördinator
- Gezamenlijk logo, emailadres, telefoonnummer
- Kosten in enig jaar verdelen naar rato van het bijstandsbudget van dat jaar.

5. Aldus overeengekomen

[Plaats, datum]

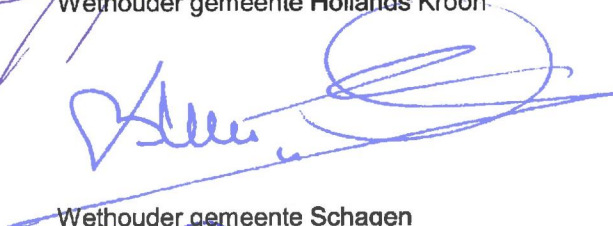
20/7/17 Den Helder



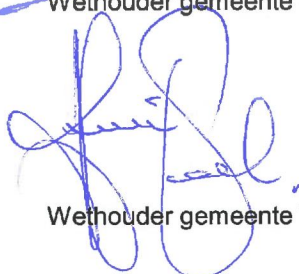
Wethouder gemeente Den Helder



Wethouder gemeente Hollands Kroon



Wethouder gemeente Schagen



Wethouder gemeente Texel

