

Oplossingsrichtingen banenafspraken Gooi en Vechtstreek

Algemeen	
Datum	16 juni 2017
Eenheid	Sturing
Contactpersoon	S. Chaara
Vertrouwelijk	Nee
Kenmerk	17.0007826

Voorstel

1. Het voorstel 'oplossingsrichtingen banenafspraken Gooi en Vechtstreek vaststellen'
2. Instemmen met de voorgestelde maatregelen om de banenafspraken in de Gooi en Vechtstreek aan te jagen.
3. In het bijzonder bespreken of het de voorkeur verdient dat de capaciteit zoals genoemd onder maatregel 4, wordt ingevuld door mensen met een indicatie banenafspraken.

Samenvatting

Gemeenten, UWV en de Werkkamer constateren dat er vanuit de uitvoeringsdiensten momenteel onvoldoende mensen worden doorverwezen naar UWV voor een indicatie banenafspraken en dat deze groep onvoldoende zichtbaar is voor werkgevers en onvoldoende uitstroomt naar betaald werk.

Dit voorstel bevat maatregelen die moeten:

1. Realiseren dat meer inwoners van gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, die potentieel in aanmerking komen voor een indicatie banenafspraken, de indicatie daadwerkelijk krijgen. Dit ter beoordeling van UWV, danwel via de praktijkroute.
2. Realiseren dat meer inwoners met een indicatie banenafspraken transparant worden gemaakt door registratie in de kandidatenverkenner.
3. Realiseren dat meer inwoners met een indicatie banenafspraken uitstromen naar betaald werk.

Aanleiding

Gemeenten, UWV en de Werkkamer constateren dat er vanuit de uitvoeringsdiensten momenteel onvoldoende mensen worden doorverwezen naar UWV voor een indicatie banenafspraken en dat deze groep onvoldoende zichtbaar is voor werkgevers en onvoldoende uitstroomt naar betaald werk.

Doel

1. Realiseren dat meer inwoners van gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, die potentieel in aanmerking komen voor een indicatie banenafspraken, de indicatie daadwerkelijk krijgen. Dit ter beoordeling van UWV, danwel via de praktijkroute.
2. Realiseren dat meer inwoners met een indicatie banenafspraken transparant worden gemaakt door registratie in de kandidatenverkenner.
3. Realiseren dat meer inwoners met een indicatie banenafspraken uitstromen naar betaald werk.

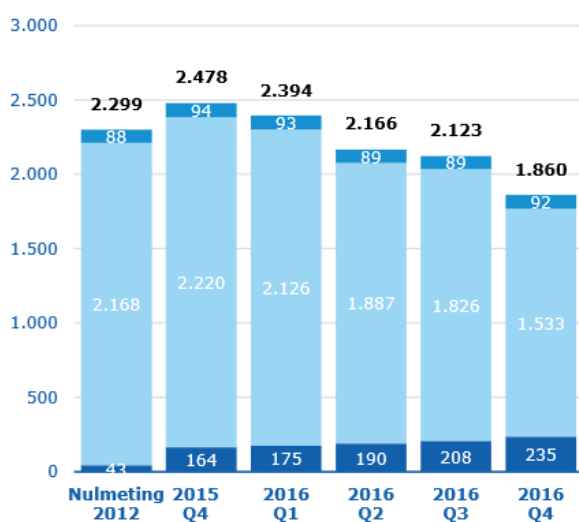
Argumenten

Inwoners met een indicatie banenafspraken

Medio 2016 telde het doelgroepenregister 61.500 mensen met een indicatie banenafspraken. De regio Gooi en Vechtstreek heeft zo'n 1860 personen in het Doelgroepenregister staan. Daarvan vallen er 235 (Participatiewet) + 92 (WSW-indicatie en/of WIW/ID baan) = 327 personen onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

Personen in doelgroepenregister (aantal)

De personen in het doelgroepenregister zijn weergegeven naar drie categorieën. Zie de legenda.



Legenda

De categorieën zijn gebaseerd op de grondslag of de combinatie van grondslagen op basis waarvan een persoon is opgenomen in het doelgroepenregister. Iedere persoon wordt ingedeeld in één categorie. We onderscheiden de volgende categorieën:

WSW-indicatie en/of WIW/ID baan

- WSW begeleid werk (zonder Wajong)
- WSW detachering (met of zonder Wajong)
- WIW/ID baan (zonder Wajong)

Wajong

- oWajong
- nWajong studie- of werkregeling
- Wajong én WSW begeleid werk

Doelgroep participatiewet

- Indicatie banenafspraken
- Leerlingen op Voorgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PrO)
- Afgewezen Wajong aanvragen (*geen actueel arbeidsvermogen, duurzaamheid niet vastgesteld*)
- Tijdelijke registraties (*beoordeling UWV moet nog plaats vinden*) zoals afgewezen Wajongers in september 2014 en juli 2015 en schoolverlaters VSO/PrO/MBO-entree

Transparantie van de doelgroep banenafspraken

Verantwoordelijkheid gemeenten en UWV

Op grond van de Wet Suwi hebben gemeenten en UWV de verantwoordelijkheid om de arbeidsmarkt transparant te maken. Dit betekent enerzijds dat vacatures en anderzijds werkzoekenden transparant moeten worden gemaakt. Dit betekent dat beschikbare vacatures openbaar vindbaar moeten zijn voor werkzoekenden en werkzoekenden (met inachtneming van privacy regelgeving) vindbaar moeten zijn voor werkgevers. Om deze opdracht te faciliteren heet UWV de 'kandidatenverkenner banenafspraken' ontwikkeld voor werkgevers en intermediairs die een kandidaat uit de doelgroep banenafspraken zoeken. De kandidatenverkenner banenafspraken is beschikbaar op werk.nl.

Kandidatenverkenner

In de kandidatenverkenner banenafspraken staan geanonimiseerde profielen van inwoners opgenomen die vallen onder de banenafspraken. Via gemeenten/het WSP kan de werkgever in contact komen met kandidaten die in de kandidatenverkenner banenafspraken staan. Hij doet dat door via de applicatie op werk.nl een aanvraag in te dienen. Het contact tussen werkgever en werkzoekende komt pas tot stand nadat een kandidaat heeft ingestemd met het verzoek om voorgesteld te worden aan de werkgever. Werkgevers kunnen de kandidatenverkenner banenafspraken dus gebruiken om de werving en selectie van banenafspraken kandidaten beter vorm te geven. Om dit alles mogelijk te maken, is het van belang dat gemeenten en UWV profielen maken van inwoners met een indicatie banenafspraken in de

kandidatenverkenner. Randvoorwaarde hiervoor is natuurlijk dat de doelgroep bekend is (als de mensen om wie het gaat niet bekend zijn, dan kan de kandidatenverkenner ook niet worden ingevuld).

Afspraken met uitvoeringsdiensten

In 2016 is met de uitvoeringsdiensten afgesproken dat er gebruik wordt gemaakt van de kandidatenverkenner. De gemeenten zijn hierbij enkel verantwoordelijk voor de groep mensen die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten valt. Het gaat hierbij enerzijds om in ieder geval de 327 personen die al in het doelgroepenregister staan en daarnaast ook om alle nieuwe instroom.

Het teamleidersoverleg uitvoering sociaal domein gaf aan gebruik te maken van de kandidatenverkenner om de doelgroep transparant te maken en in eerste instantie in te zetten op nieuwe cliënten en bestaande cliënten waarvan UWV vaststelt dat zij al een indicatie banenafpraak hebben. De uitvoeringsdiensten hebben aangegeven niet direct te starten met het actief opnieuw spreken/heronderzoeken van het bestaand cliëntenbestand om te zoeken naar mensen die potentieel voldoen aan de criteria voor een indicatie banenafpraak. Dit zou eventueel in de loop van 2017 een vervolgstap kunnen zijn. Om dit te faciliteren:

- Is de Programmaraad bij het teamleidersoverleg sociaal domein aangeschoven om de kandidatenverkenner toe te lichten en te inventariseren tegen welke knelpunten uitvoeringsdiensten aanlopen.
- Heeft UWV aangeboden om het cliëntenbestand Participatiewet te screenen op mensen die al een indicatie banenafpraak hebben. Deze mensen kunnen direct worden opgenomen in de kandidatenverkenner. Van dit aanbod heeft uitvoeringsdienst Huizen, Blaricum, Laren en Eemnes gebruik gemaakt.
- Heeft de programmaraad aangeboden om lokale cursussen te verzorgen voor consultants, zodat zij goed leren wat de kandidatenverkenner inhoudt en hoe de kandidatenverkenner ingevuld moet worden. Van dit aanbod is vooralsnog geen gebruik gemaakt.

Doorverwijzingen voor een indicatie banenafpraak

Om inwoners op te nemen in het doelgroepenregister, is een indicatie banenafpraak nodig. Dit is een indicatie die UWV afgeeft. Naast het feit dat een aantal doelgroepen automatisch in het doelgroepenregister zijn opgenomen (denk aan de Wsw doelgroep en de VSO/PRO doelgroep), moeten inwoners of via gemeenten worden doorverwezen naar UWV, of zichzelf aanmelden voor een indicatie banenafpraak.

Daarnaast bestaat er de mogelijkheid van de praktijkroute. Dit is een extra toegangsroute voor de doelgroep banenafpraak die een gemeente kan inzetten en waarbij de mensen zonder beoordeling door UWV opgenomen worden in het doelgroepenregister.

Voor de Gooi en Vechtstreek heeft UWV in totaal in 2016 160 aanvragen voor een indicatie banenafpraak ontvangen, Hiervan zijn 8 aanvragen door gemeenten ingediend en 152 door inwoners zelf.

Gemeenten, UWV, de Werkkamer en de Programmaraad stellen vast dat het aantal doorverwijzingen vanuit gemeenten naar UWV enorm achterblijft. Dit wordt onderschreven door het feitelijk aantal doorverwijzingen in 2016.

Verkenning van knelpunten en oplossingsrichtingen

Op 6 juni 2017 hebben de regionale aanjagers banenafpraak een sessie georganiseerd met gemeenten om het te hebben over knelpunten die gemeenten ervaren en oplossingsrichtingen die zij zien bij:

- Het vergroten van het aantal doorverwijzingen naar UWV, zodat het aantal mensen uit de gemeentelijke doelgroep met een indicatie banenafpraak toeneemt;
- Het registreren van mensen met een indicatie banenafpraak in de kandidatenverkenner.

Bij deze sessie waren zowel beleidsadviseurs als vertegenwoordigers vanuit de uitvoering uitgenodigd. Hieronder treft een overzicht van de bevindingen:

Ervaren knelpunten

- Gemeentelijke consulenten hebben onvoldoende kennis van de doelgroep banenafpraak. Dit maakt dat zij onvoldoende kunnen inschatten of mensen potentieel in aanmerking komen voor een indicatie banenafpraak. Dit maakt ook dat het onderwerp vergeten wordt en niet in de onderzoeken van de consulent meegenomen wordt.
- Gemeentelijke consulenten hebben onvoldoende kennis van de Kandidatenverkenner en de registratie van profielen in de kandidatenverkenner.
- Bij de uitvoeringsdiensten ligt de focus veelal op de makkelijk bemiddelbare. De doelgroep banenafpraak (wat onder de noemer 'moeilijk bemiddelbaar' te scharen is, heeft lokaal niet de prioriteit).
- Er is sprake van een tekort aan capaciteit. De caseload van consulenten is te groot om de doelgroep banenafpraak voldoende aandacht te geven. Voor het opnieuw screenen van het bestaand cliëntenbestand op een indicatie banenafpraak, is op dit moment helemaal geen ruimte.
- Gemeenten weten niet zo goed hoe zij moeten omgaan met de kennisgevingsbrieven van UWV over aanmelding van inwoners in de kandidatenverkenner. Gemeenten hebben behoefte aan duidelijke procesafspraken hierover.
- Deze doelgroep vraagt om een vraaggerichte bandering. De vraag van de inwoner moet meer centraal staan bij het matchen met werk. Matchen op bestaande vacatures wordt als ingewikkeld ervaren.
- Het is onduidelijk of er intensieve begeleiding voor deze doelgroep beschikbaar is. De meeste gemeenten hebben de indruk dat deze begeleiding niet is ingekocht. Tevens geeft de groep van gemeentelijke vertegenwoordigers aan dat de budgetten voor intensieve begeleiding te beperkt zijn.
- Gemeenten ervaren het als belemmering dat de doelgroep banenafpraak op onderdelen een eigen werkwijze heeft waar extra handelingen voor nodig zijn.
- De Praktijkroute is bij de meeste gemeenten onbekend. Bij Hilversum wordt de praktijkroute wel gebruikt, maar het verloop is niet helemaal helder (de terugkoppeling van het inlichtingenbureau is onduidelijk).
- De aanjagers stellen op basis van een inventarisatie vast dat er op dit moment zo'n 50 banen beschikbaar zijn die ingevuld kunnen worden door de doelgroep banenafpraak. Deze banen worden wegens het gebrek aan kandidaten niet ingevuld. Kansen blijven onderbenut.

Mogelijke oplossingen

De groep van beleidsadviseurs en gemeentelijke consulenten hebben – als antwoord op bovenstaande knelpunten- de volgende oplossingsrichtingen geformuleerd:

- Het schetsen van een helder proces en meer uitleg over de werking van het proces. Het gaat met name om een toelichting op de werking van de praktijkroute, het nut en de werking van administratieve systemen, de samenwerking tussen de verschillende partijen in het proces en kennis van (het vullen van) de kandidatenverkenner. Er moet een helder stappenplan komen, waarmee de uitvoeringsdiensten werken.
- Extra capaciteit mobiliseren om meer inzicht te krijgen in de competenties van de al bekende en nog niet bekende banenafpraak kandidaten in de gemeenten.
- Er moet worden ingezet op het kennen van de doelgroep. Enerzijds door daar informatie en 'opfriscursussen' over te ontvangen en anderzijds door het organiseren van meet and greets tussen kandidaten uit het doelgroeppregister, consulenten en accountmanagers/recruiters.
- Meer informatie voor werkgevers over deze specifieke groep kandidaten en hoe daar functies/vacatures voor beschikbaar te maken; meer uitwisseling van goede voorbeelden.

De oplossing: maatregelen voor transparantie en werktoeleiding van de doelgroep

Om in te spelen op de context zoals hierboven geschetst stellen wij voor om in te zetten op de volgende maatregelen:

Maatregel 1. Bewerkstelligen van een sluitende aanpak banenafspraken

De aanjagers banenafspraken werken een sluitende aanpak banenafspraken uit. Deze sluitende aanpak bevat een heldere procesuitwerking, goede samenwerkingsafspraken zodat processen van betrokken partijen op elkaar aansluiten en schetst de rollen en verantwoordelijkheden van verschillende partijen in het proces. De uitwerking van de sluitende aanpak schetst minimaal:

- a. Het proces (hierbij wordt het onderscheid gemaakt tussen de verschillende routes) wat van toepassing is op de opname van mensen in het doelgroepenregister en de werktoeleiding van deze doelgroep.
- b. De rollen en verantwoordelijkheden van verschillende partijen in het proces.
- c. Samenwerkingsafspraken tussen partijen om het proces te laten lopen (naar verwachting moeten deze samenwerkingsafspraken voor een groot deel nog worden gemaakt)
- d. Gegevens van aanspreekpunten bij gemeenten, UWV, de programmaraad, onderwijsinstellingen en andere relevante derden. Dit om korte lijnen te faciliteren.

De verantwoordelijkheid voor de lokale implementatie/inbedding van het proces zoals hierboven uitgewerkt, ligt bij een ambtelijk werkgroep, wat doorlopend afstemt over de implementatie en uitvoering van de banenafspraken (zie maatregel 5).

Maatregel 2. Regionale en lokale kennissessies

We organiseren tweemaandelijks kennissessies over de banenafspraken via het regionaal leerhuis. Enerzijds om consultants terugkerend mee te nemen in de materie en anderzijds om consultants te informeren over relevante ontwikkelingen omtrent de banenafspraken. Desgewenst kan – aanvullend op het sessies die vanuit het leerhuis worden georganiseerd- worden ingezet op lokale kennissessies. De aanjagers banenafspraken stemmen hierover af met de teamleiders van de uitvoeringsdiensten. Zij opereren tevens als schakel tussen het UWV (voor informatie over de doelgroep banenafspraken) en de Programmaraad (voor informatie over de werking van de Kandidatenverkenner).

Maatregel 3. In gesprek met de doelgroep

We organiseren minimaal tweemaal per jaar een meets and greets tussen consultants en accountmanagers en recruiters. Dit om te bevorderen dat consultants, accountmanagers en recruiters de doelgroep kennen en hierdoor effectiever zijn bij het doorverwijzen van mensen voor een indicatie banenafspraken en het matchen van inwoners uit de doelgroep naar werk.

Maatregel 4. Capaciteit beschikbaar stellen om het bestaand cliëntenbestand te screenen op inwoners die potentieel onder de doelgroep banenafspraken vallen

Uitvoeringsdiensten geven aan onvoldoende capaciteit te hebben om:

1. Actief te onderzoeken of inwoners die al in het cliëntenbestand staan in aanmerking komen voor een indicatie banenafspraken.
2. De kandidatenverkenner in te vullen.

Het is voor gemeenten lastig om op korte termijn capaciteit vrij te maken/capaciteit aan te trekken om bovenstaande aspecten invulling te geven.

Beschikbaar stellen capaciteit

We stellen voor om per uitvoeringsdienst voor een jaar capaciteit beschikbaar te stellen voor:

- a. Het screenen van het *bestaand* cliëntenbestand op de doelgroep banenafspraken

- b. Het selecteren van inwoners uit het bestaande cliëntenbestand en bij deze mensen te beoordelen of er sprake is van potentie om in aanmerking te komen voor een indicatie banenafpraak;
- c. Het organiseren van de doorverwijzingen via de praktijkroute van de doelgroep naar UWV voor een indicatie banenafpraak;
- d. Het registreren van inwoners in de kandidaten verkenner. Het gaat hierbij enerzijds om het opruimen van 'achterstallig onderhoud': bewerkstelligen dat de 327 mensen die nu een indicatie banenafpraak hebben, maar niet in de kandidatenverkenner staan, in de verkenner worden opgenomen. Daarnaast gaat het om de registratie van mensen die een indicatie hebben verkregen na de screening van het cliëntenbestand.
- e. Het ondersteunen van consultants bij het screenen van *nieuwe* cliënten op potentie voor een indicatie banenafpraak.
- f. Het organiseren van kennisoverdracht bij consultants, zodat zij na het verstrijken van het jaar waarbinnen de extra capaciteit wordt ingezet, de doorverwijzingen naar UWV en het invullen van de kandidatenverkenner beter kunnen oppakken.

Lokale positionering

Het gaat om de inzet van 2 uitvoerende medewerkers die een tijdelijk dienstverband krijgen bij de Regio/door de Regio worden ingehuurd. Deze medewerkers worden ingehuurd en lokaal gepositioneerd. Het is ook denkbaar om de uitvoerende medewerkers bij 1 of twee gemeenten een tijdelijk dienstverband aan te bieden, of voor de uren dat zij voor gemeenten werken door de afzonderlijke gemeenten in te huren. Dit vraagstuk ligt ter bespreking voor bij het directieoverleg sociaal domein.

Met akkoord van gemeenten onderzoeken de aanjagers Banenafpraak of de uitvoerende functie in de eerste instantie kan worden uitgevoerd door kandidaten uit het doelgroepenregister.

Ten aanzien van de inzet van de uitvoerende medewerkers stellen we de volgende verdeling per uitvoeringsdienst voor:

Uitvoeringdienst	Aantal uren / dagen per week
Gooise Meren	16 uren (2 dagen)
Hilversum	16 uren (2 dagen)
HBEL	16 uren (2 dagen)
Weesp	8 uren (1 dag)
Wijdmeren	8 uren (1 dag)

Het is raadzaam om de werkzaamheden bij twee personen neer te leggen omdat:

1. Er in de uitvoering van de screening geen versnippering ontstaat.
2. De twee functionarissen bouwen kennis en expertise op wat maakt dat zij effectiever kunnen werken.
3. De inzet van twee vaste functionarissen bevordert de regionale uitwisseling, afstemming en samenwerking op dit vlak.

Dekking

Naar inschatting is een bedrag van € 192.000 nodig om het uitvoerend capaciteit beschikbaar te stellen voor de uitvoeringsdiensten. Er is hierbij uitgegaan van 40 werkweken en een uurtarief van € 75. We stellen voor om bij de dekking van de nodige kosten uit te gaan van een cofinanciering door:

- Het ministerie van SZW
- De Werkkamer Gooi en Vechtstreek
- Gemeenten

Het ministerie van SZW stelt een bedrag van € 88.500 ter beschikking aan de afzonderlijke arbeidsmarktregio's om gemeenten in de arbeidsmarktregio's eenmalig een impuls te geven voor het opstellen en beschikbaar maken van klantprofielen. Dit bedrag is middels een decentralisatie-uitkering

uitgekeerd aan de gemeente Hilversum en in de meicirculaire 2017 opgenomen. We stellen voor om deze middelen in te zetten om de banenafpraak-capaciteit bij de uitvoering te bekostigen¹. Na aftrek van de impuls gelden, resteert een totaal bedrag van € 103.500. Wij adviseren om de dekking van dit restant bedrag als volgt vorm te geven:

- De Werkkamer dekt 65% van het restant bedrag. Dit maakt dat € 67.250 wordt onttrokken uit het budget van de Werkkamer.
- De gemeenten dekken op basis van het inwonertal 35% van de kosten. Dit maakt dat gemeenten een bedrag van € 36.250 dekken. Hieronder staat de bijdrage per gemeente weergegeven:

Gemeente	Bedrag
Ministerie van SZW	€ 88.500
Werkkamer	€ 67.250
Gemeenten	
Blaricum	€ 1.321
Eemnes	€ 1.257
Gooise Meren	€ 7.998
Hilversum	€ 12.426
Huizen	€ 5.856
Laren	€ 1.535
Weesp	€ 2.571
Wijdemeeren	€ 1.257
Totaal	€ 192.000

Maatregel 4. Het in het leven roepen van een werkgroep banenafpraak

Het is raadzaam om een regionale werkgroep banenafpraak in het leven te roepen. In deze werkgroep zitten uitvoerende functionarissen van gemeenten, het WSP, UWV en de regionale aanjagers. Tevens sluit de ambtelijk trekker van het leerlingnetwerk Match op Meedoen geregeld aan bij de werkgroep. De werkgroep heeft als primaire opdracht om knelpunten die gemeenten ervaren bij het realiseren van de banenafpraak op te lossen. Dit doet de werkgroep door – samen met de aanjagers, het WSP en UWV- knelpunten te onderkennen, te adresseren en door maatregelen te formuleren/in te zetten om knelpunten op te lossen. Hoofddoelstelling van de werkgroep is het op uitvoerend niveau borgen dat partijen hun verantwoordelijkheden in het kader van de banenafpraak naar bedoeling kunnen uitvoeren. De aanjagers banenafpraak zijn secretaris en voorzitter van de werkgroep.

Naar inschatting is voor deelname aan de werkgroep banenafpraak zo'n 4 uur per week capaciteit nodig. Na akkoord van het directieoverleg sociaal domein en het teamleidersoverleg sociaal domein wordt met de teamleiders afgestemd over de afvaardiging van gemeentelijke medewerkers.

Kanttekeningen

1. Het is van groot belang dat op lokaal niveau zowel op het bestuurlijk- als op het management niveau urgentie wordt gegeven aan:
 - a. De werktoeleiding van de doelgroep banenafpraak
 - b. Het actief onderzoeken of inwoners in aanmerking komen voor een indicatie banenafpraak
 - c. Het vullen van de kandidatenverkenner.

Het geven van prioriteit aan de hierboven genoemde punten – en dit intern expliciet uit te dragen - is de centrale pijler voor het creëren van verandering en vooruitgang. Alleen

¹ Dit wordt samen met de gemeente Hilversum opgepakt. De cofinanciering kan direct via de gemeente Hilversum worden opgepakt. Een alternatief hierop is dat de middelen eerst worden overgeheveld naar de Regio en dit deel van de cofinanciering via de Regio verloopt.

wanneer de urgentie lokaal expliciet wordt uitgedragen, hebben de maatregelen zoals beschreven in dit voorstel effect.

2. Over de dekking van de extra capaciteit zoals beschreven bij maatregel 3 moet nog worden afgestemd met de stuurgroep 18+ en de Werkkamer. Deze afstemming vindt na akkoord van het directieoverleg sociaal domein plaats.
3. Dit voorstel is inhoudelijk nog niet voorgelegd aan het teamleidersoverleg sociaal domein. Wel is dit voorstel volledig op basis van de aangedragen knelpunten en oplossingsrichtingen vanuit uitvoeringsdiensten geformuleerd.

Gelet op de urgente noodzaak om capaciteit beschikbaar te stellen voor de realisatie van gemeentelijke verantwoordelijkheden binnen de banenafspraken, stelt het transitieteam Participatiewet voor om dit voorstel alvast te agenderen bij het directieoverleg. Dit om voor het zomerreces besluitvorming te bewerkstelligen over het al dan niet beschikbaar stellen van middelen voor extra capaciteit. Doel is om na akkoord van het directieoverleg direct het eea in werking te stellen, zodat de extra capaciteit meteen na het zomerreces kan worden ingezet.

Na akkoord van het directieoverleg sociaal domein stemt de secretaris van de Werkkamer – tevens secretaris van de stuurgroep 18+ - met de Werkkamer en met de stuurgroep 18+af over het aanwenden van het budget van de Werkkamer om de extra inzet van capaciteit mogelijk te maken. Over de exacte praktische uitwerking van het eea wordt nader afgestemd met de uitvoeringsdiensten/TUSD.

Financiën

Maatregelen 1, 2 en 3

Voor de inzet van maatregelen 1, 2 en 4 is in dekking voorzien. Van gemeenten wordt gevraagd om ambtelijke capaciteit beschikbaar te stellen om deze maatregelen realiseren. Dit doen gemeenten door een werkgroep banenafspraken in het leven te roepen. Van de werkgroepleden wordt een inzet van 4 uur per week verwacht. Naar verwachting kan deze inzet- wanneer de realisatie van de banenafspraken beter gaat lopen – over 8 maanden worden teruggebracht naar 2 uur per week.

Maatregel 4

Zoals hierboven beschreven, stellen we voor om de kosten die voortkomen uit maatregel 4 als volgt te dekken:

Partij	Bedrag
Ministerie van SZW	€ 88.500
Werkkamer	€ 67.250
Gemeenten	
Blaricum	€ 1.321
Eemnes	€ 1.257
Gooise Meren	€ 7.998
Hilversum	€ 12.426
Huizen	€ 5.856
Laren	€ 1.535
Weesp	€ 2.571
Wijdereen	€ 1.257
Totaal	€ 192.000

Uitvoering

Zie de beschrijving van de maatregelen. Over de exacte uitvoering van de beschreven maatregelen wordt direct na het zomer reces nader afgestemd met de uitvoeringsdiensten/de in te stellen werkgroep banenafpraak.

Bijlage(n)

Geen.