



Convenant INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT



De Partijen:

- a. Namens de werkgeversorganisaties:
 - a. VNO NCW West, vertegenwoordigd door: de heer B. Mooren, Directeur (namens hem mevrouw L.P. Tiel, Regiomanager);
 - b. De Koninklijke vereniging MKB-Nederland Noord Holland (hierna: MKB-Nederland), vertegenwoordigd door: de heer D. Kloosterziel, Regiovertegenwoordiger;
- b. Namens de werknemersorganisaties:
 - a. FNV, vertegenwoordigd door: de heer O. Elmaci, Bestuurder;
 - b. Het CNV, vertegenwoordigd door: mevrouw R. Galligan, Regiovertegenwoordiger.
- c. Namens de onderwijsorganisaties:
 - a. Het ROCvA, vertegenwoordigd door: de heer W.A.M. te Riele, Voorzitter directie MBO college Hilversum;
- d. Namens Regio Gooi en Vechtstreek¹,
 - a. De heer prof. dr. A. Klamer (Voorzitter Werkkamer);
 - b. Mevrouw mr. drs. J. Bakker-Klein (Voorzitter van de stuurgroep sociaal domein 18+);
 - c. de heer W. Jaeger (Voorzitter van het portefeuillehoudersoverleg economie);
- e. UWV, vertegenwoordigd door: de heer E van Scherpenzeel, Regiomanager.

Overwegende dat:

- a. de Regio Gooi en Vechtstreek één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland is en voor de uitvoering van de Participatiewet op het niveau van de arbeidsmarktregio verplicht is een regionaal Werkbedrijf² in te richten;
- b. de Partijen binnen de Werkkamer Regio Gooi en Vechtstreek invulling geven aan de verplichtingen van het Werkbedrijf, zoals bedoeld in het Besluit 366 regionale Werkbedrijven van 4 september 2014. In de regio Gooi en Vechtstreek gaat het Werkbedrijf onder de naam Werkkamer regio Gooi en Vechtstreek (hierna: Werkkamer);
- c. het kabinet ten behoeve van de organisatie, opstart en inrichting van het Werkbedrijf, € 1.000.000 ter beschikking heeft gesteld aan de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek. De leden van de Werkkamer maken afspraken over de besteding van de middelen.
- d. de Partijen streven naar een inclusieve arbeidsmarkt waar mensen ongeacht hun leeftijd, fysieke situatie of culturele achtergrond kunnen deelnemen aan het sociaal en economisch verkeer;

¹ De regio Gooi en Vechtstreek bestaat voor dit convenant uit de gemeenten: Blaricum, Bussum, Eemnes, Hilversum, Huizen, Laren, Muiden, Naarden, Weesp en Wijdmeren.

² Een Werkbedrijf vormt de schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking die toegeleid kunnen worden naar werk;

- a. Een Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband van minimaal sociale partners, UWV en gemeenten;
- b. Onder regie van een Werkbedrijf worden regionale arbeidsmarktontwikkelingen en plannen inzichtelijk gemaakt;
- c. Onder regie van een Werkbedrijf wordt, binnen de scope van de banenafspraken, invulling gegeven aan een eenduidige ondersteuning bij arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken;
- d. De afspraken binnen een Werkbedrijf hebben betrekking op een eenduidige benadering van werkgevers, het hanteren van een eenduidig instrumentarium (o.a. no-riskpolis, loonkostensubsidie en loonwaardebepaling) en transparantie van vraag en aanbod.

- e. de Partijen het van belang vinden dat inwoners, bedrijven en organisaties zich bewust en actief openstellen voor mensen met beperkingen;
- f. de Partijen voornemens zijn de zelfredzaamheid en de deelname aan het economisch en sociaal verkeer van inwoners maximaal te faciliteren en te stimuleren. De Partijen doen dit onder andere door uitvoering te geven aan dit convenant;
- g. per 1 januari 2015 gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet;
- h. de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten verordeningen hebben vastgesteld op grond van artikel 6, tweede lid, artikel 8a en artikel 47 van de Participatiewet. Bij de uitvoering van dit convenant dient rekening te worden gehouden met deze verordeningen;
- i. het voor alle Partijen een gedeeld belang is om problemen en knelpunten op de arbeidsmarkt gezamenlijk en eenduidig op te lossen;
- j. het voor een goed draaiende economie noodzakelijk is dat er goed wordt ingespeeld op de behoeften van werkgevers, werkgevers moeten kunnen rekenen op adequate ondersteuning vanuit gemeenten en er voldoende gekwalificeerde vakkrachten moeten kunnen instromen naar het bedrijfsleven. Hiermee is een grote betrokkenheid van werkgevers, werknemers, het onderwijs, UWV en gemeenten essentieel.

Komen overeen:

Artikel 1. Doelstelling

1. De Partijen realiseren de banenafspraken³ in de Regio Gooi en Vechtstreek. Dit betekent dat voor de looptijd van dit convenant tenminste voor het volgend aantal personen met een arbeidsbeperking, (reguliere) banen⁴ worden gerealiseerd⁵:

Jaar	Markt	Overheid	Totaal ⁶
2015	114	36	150
2016	175	55	230
2017	288	85	372
2018	388	106	493
2019	500	127	627
2020	625	148	773
2021	750	169	919
2022	875	190	1.065
2023	1.000	212	1.212
2024	1.125	212	1.337
2025	1.250	212	1.462

In 2015 en 2016 hebben Wajongers en Wsw'ers op de wachtlijst voorrang.

³ De afspraak in het sociaal akkoord van 11 april 2013, waarbij het kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

⁴ Een volledige baan: 25,5 verlonde uren per week.

⁵ Het actuele aantal extra banen worden afgezet tegen het aantal banen uit een de nulmeting die door UWV is uitgevoerd (aantal 2013).

⁶ De in het schema opgenomen aantallen zijn cumulatief.

2. De Partijen geven uitvoering aan de doelstellingen van het regionale Werkbedrijf zoals staat beschreven in het Besluit 366 regionale Werkbedrijven van 4 september 2014. Dit doen de Partijen binnen de Werkkamer Regio Gooi en Vechtstreek.

Artikel 2. Uitvoering

1. De Werkkamer heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken en monitoren van voortgang van de samenwerkingsafspraken, zoals vastgelegd in dit convenant en het marktbeperkingsplan zoals genoemd in lid 3 van dit artikel.
2. Partijen zijn zich ervan bewust dat de doelstellingen uit dit convenant vragen om een gezamenlijke aanpak door werkgevers, werknemers, overheid en onderwijs, waarbij de kennis, faciliteiten en inzet van diverse organisaties onontbeerlijk zijn. 'Samenwerken en doen' zijn leidende motieven bij de uitvoering van dit convenant.
3. Voor het realiseren van de doelstellingen zoals genoemd in artikel 1, stellen de leden van de Werkkamer elk jaar een bijlage c.q. (onderdeel van) het marktbeperkingsplan⁷ vast met daarin in ieder geval:
 - a) een beschrijving van de kenmerken (inclusief aantallen) van de personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen;
 - b) een beschrijving van de mogelijkheden van de personen zoals genoemd onder a;
 - c) een analyse van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of kunnen worden gecreëerd;
 - d) afspraken die zijn opgenomen over de wijze van aanlevering en bemiddeling van die personen.Ten behoeve van hetgeen onder a t/m d genoemd is, vindt er afstemming plaats met werkgevers en werknemers.
4. Om de doelstellingen uit artikel 1 te realiseren, plegen de Partijen de volgende inzet:

De Partijen:

- a. stellen capaciteit en expertise beschikbaar;
- b. stellen (facilitaire)middelen⁸ en/of voorzieningen⁹ beschikbaar;
- c. stellen hun communicatiekanalen en netwerken beschikbaar;
- d. werken mee aan de ontwikkeling van een keurmerk voor werkgevers die zich, door het duurzaam bieden van arbeidsplaatsen aan mensen met een arbeidsbeperking, verbinden aan de doelstellingen uit dit convenant¹⁰;
- e. dragen de doelstellingen uit dit convenant actief uit onder hun netwerken/leden;
- f. realiseren een gezamenlijke website om de doelstellingen uit dit convenant uit te dragen en te bevorderen;

⁷ Het marktbeperkingsplan zoals bedoeld in het Besluit 366 regionale Werkbedrijven van 4 september 2014. Het vormt een nadere uitwerking van dit convenant.

⁸ De voor dit convenant beschikbare financiële middelen van de Partijen.

⁹ Vermogen van de Partijen dat met een duidelijk doel gereserveerd is of faciliteiten waarover de partners beschikken, waarbij het mogelijk is om dit vermogen en/of deze faciliteiten voor dit convenant beschikbaar te stellen.

¹⁰ De ontwikkeling van het keurmerk betreft geen financiële afspraak en er wordt geen financiële bijdrage verwacht. In de uitvoering kennen de gemeenten het keurmerk toe en stemmen zij hierover af met de leden van de Werkkamer.

- g. doen actief mee aan de (bewustwordings)campagne: "De inclusieve arbeidsmarkt"¹¹.

Gemeenten en UWV:

- a. selecteren, ontwikkelen en plaatsen voldoende kandidaten ten behoeve van de aantallen zoals genoemd in artikel 1.1;
- b. bevorderen, ten behoeve van succesvolle matching, de samenwerking met private partijen;
- c. stellen in afstemming met leden uit de Werkkamer, werkgevers en werknemers, jaarlijks een marktwerkingsplan op;
- d. organiseren een samenhangende (en gezamenlijke) dienstverlening met een eenduidig instrumentarium voor werkgevers. Dit pakket bestaat in ieder geval uit:
 - i. Een vaste contactpersoon;
 - ii. Eén (gevalideerd) loonwaardesystematiek;
 - iii. Een no risk polis;
 - iv. Toekenning loonkostensubsidie;
 - v. Proefplaatsingen en (groeps)detacheringen;
 - vi. Begeleiding/jobcoaching;
 - vii. Bemiddeling en matching;
 - viii. Het 'arbeidsfit' maken van mensen met een arbeidsbeperking;
 - ix. Werkplekaanpassingen;
 - x. Beschut werk;
 - xi. Continuering faciliteiten bij verhuizing;
 - xii. Expertise en dienstverlening op het gebied van jobcarving en jobcreation;
 - xiii. Het snel traceren en invullen van vacatures;
- e. dragen er zorg voor dat er een eenduidige en uniforme procedure ontstaat waarin de faciliteiten zoals genoemd onder d kunnen worden aangevraagd en afgehandeld¹²;
- f. maken het aanbod aan werkzoekenden inzichtelijk aan de hand van één regionaal (ICT) systeem.

Gemeenten:

- a. zetten zich in voor de realisatie van (reguliere) banen voor mensen met een arbeidsbeperking, voor tenminste de aantallen die in artikel 1.1 onder de kolom 'overheid' genoemd staan¹³;
- b. initiëren en verzorgen de uitreiking van een keurmerk voor werkgevers die duurzame arbeidsplaatsen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Lokale wethouders benaderen het lokale midden en kleinbedrijf. De voorzitter van de Werkkamer benadert namens de gemeenten de grote ondernemingen;
- c. organiseren voor de looptijd van dit convenant, per deelnemende gemeente, jaarlijks minimaal één voorlichtingsbijeenkomst voor werkgevers;

¹¹ Deze campagne wordt nader uitgewerkt in een campagneplan en maakt onderdeel uit van dit convenant.

¹² Deze procedure wordt uitgewerkt in werkprocessen/procesbeschrijvingen.

¹³ Dit is een gezamenlijk aantal.

UWV:

- a. zet zich in voor de realisatie van (reguliere) banen voor mensen met een arbeidsbeperking, voor tenminste de aantallen die in artikel 1.1 onder de kolom 'markt' genoemd staan;
- b. creëert transparantie van de regionale arbeidsmarkt. Dit doet UWV voor het verrichten van onderzoek en het aanleveren van rapportages aan gemeenten/de Werkkamer;
- c. voert jaarlijks arbeidsmarktanalyses uit¹⁴. Over de scope en inhoud van de analyses wordt jaarlijks afgestemd met de leden van de Werkkamer.

Werkgeversorganisaties (VNO NCW West en MKB-Nederland):

- a. zetten zich in voor de realisatie van (reguliere) banen voor mensen met een arbeidsbeperking, voor tenminste de aantallen die in artikel 1.1 onder de kolom 'markt' genoemd staan;
- b. stimuleren werkgevers om (pro)actief invulling te geven aan de banenafpraak;
- c. verzorgen op grond van sectorale en geografische binding jaarlijks tenminste één ambassadeur per sector en per deelnemende gemeente. De ambassadeurs verbinden zich aan de doelstellingen uit dit convenant, dragen de doelstellingen actief uit en fungeren als boegbeeld;
- d. maken de vragen/behoefte van werkgevers met betrekking tot dienstverlening en personeelsvoorziening inzichtelijk;
- e. dragen bij aan de ontwikkeling en realisatie van een samenhangend dienstverleningsaanbod voor werkgevers;
- f. dragen bij aan het bevorderen van de samenwerking met private partijen.

Werknemersorganisatie (FNV en het CNV):

- a. zetten zich in voor de realisatie van (reguliere) banen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de eigen organisatie;
- b. dragen de doelstellingen van dit convenant actief uit onder hun leden;
- c. verzorgen voorlichting aan mensen met een arbeidsbeperking;
- d. dragen bij aan het stimuleren van jobcarving;

¹⁴ Deze analyse bevat tenminste:

- I. Een beschrijving van relevante ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt;
- II. Een beschrijving van het regionaal beschikbaar arbeidsaanbod waaronder mensen met een arbeidsbeperking;
- III. Een beschrijving van (verwachte) kansen en mogelijkheden voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (met nadruk op mensen met een arbeidsbeperking);
- IV. De beschrijving en de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur en de vraag naar personeel in de Gooi en de Vechtstreek. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar sectoren, beroepen en eventueel andere relevante kenmerken voor de arbeidsmarkt;
- V. De beschrijving en de ontwikkeling van het arbeidsaanbod in de Gooi en de Vechtstreek. Hierbij wordt het onderscheid gemaakt in leeftijd, opleidingsniveau, wel/geen inkomensondersteuning, wel/geen arbeidsbeperking;
- VI. Een beschrijving van de van de kansrijke en minder kansrijke sectoren. Hiervoor wordt een SWOT analyse uitgevoerd;
- VII. Sturingsmogelijkheden die kunnen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Oa: hoe benutten we kansrijke sectoren optimaal, hoe stimuleren we minder kansrijke sectoren? En hoe verbinden we sectoren?

- e. zetten zich in voor het tegengaan van verdringing;
- f. houden bij de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking toezicht op de naleving van de geldende CAO's.

Onderwijs (het ROCvA):

- a. zet zich in voor de realisatie van (reguliere) banen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de eigen organisatie;
- b. zet zich actief in om het opleidingsaanbod aan te laten sluiten op de vraag van werkgevers;
- c. zet zich actief in voor een sluitende aanpak van (kwetsbare) jongeren richting de arbeidsmarkt;
- d. zet zich in voor een optimale aansluiting bij praktijkscholen en het speciaal onderwijs.

Artikel 3. Financiering

1. De organisatie van de Werkkamer wordt gefinancierd uit de middelen die het kabinet beschikbaar heeft gesteld voor het Werkbedrijf. Dit gebeurt aan de hand van een meerjarenbegroting.
2. Binnen de besteedbare ruimte uit het budget dat het kabinet beschikbaar heeft gesteld, stemmen de Partijen gezamenlijk af. Voorstellen die geld kosten worden voorbereid door het secretariaat van de Werkkamer. Partijen stemmen af met de achterban/de eigen organisatie (en/of organiseren de nodige besluitvorming) over de voorstellen waarna er afspraken worden gemaakt in de Werkkamer. Geaccordeerde voorstellen worden vervolgens geëffectueerd.
3. Elke Partij besluit zelf over zijn financiële inbreng in de Werkkamer.
4. Het secretariaat van de Werkkamer stelt jaarlijks vóór 1 september een begroting op voor het volgende jaar. Vóór 1 april van ieder jaar wordt een jaarrekening opgesteld. De begroting en jaarrekening worden besproken in de Werkkamer.
5. Projecten op grond van dit convenant worden uitgewerkt in een plan van aanpak. Het plan van aanpak bevat altijd een begroting waarmee geduid wordt welke kosten uit welk budget worden bekostigd.

Artikel 4. Structuur Werkkamer

1. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit convenant berust bij de leden Werkkamer.
2. De leden van de Werkkamer komen tenminste driemaal per jaar bijeen om de voortgang van de uitvoering van het convenant te bespreken en waar nodig aanvullende acties te ondernemen.
3. De leden van de Werkkamer bevorderen thematische samenwerking met:
 - a. Lokale werkgevers
 - b. (Speciaal) onderwijs
 - c. Het domein jeugd
 - d. Branches
4. Het bestuurlijk voorzitterschap van de Werkkamer berust bij de centrumgemeente.
5. Het algehele secretariaat voor de Werkkamer berust bij de Regio Gooi en Vechtstreek en wordt uitgevoerd door de Regio aan te wijzen secretaris.

Artikel 5. Monitoring en evaluatie

1. De voortgang van de doelstellingen wordt gevolgd door het secretariaat van de Werkkamer.
2. Voor de realisatie van de banenafspraken zoals genoemd in artikel 1.1, voert UWV een nulmeting uit en monitort UWV de realisatie van de banenafspraken. De actuele aantal extra banen worden afgezet tegen de banen uit de nulmeting.
3. Ten behoeve van de in artikel 1 genoemde doelstellingen stelt het secretariaat van de Werkkamer in samenwerking met de Partijen jaarlijks één halfjaarlijks tussenrapportage en één jaarrapportage op¹⁵. Eén maand voor einde looptijd van dit convenant voorziet het secretariaat in een bestuurlijk eindrapportage.

Artikel 6. Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit convenant treedt in werking op datum ondertekening door de laatste Partij en loopt op uiterlijk 31 december 2025 af.
2. De Partijen bezien aan de hand van de in artikel 4 genoemde (tussen)rapportages elke twee jaar of de afspraken uit dit convenant moeten worden herzien:
 - a. Oktober 2016, ingangsdatum eventuele aanpassingen 1 januari 2017;
 - b. Oktober 2018, ingangsdatum eventuele aanpassingen 1 januari 2019;
 - c. Oktober 2020, ingangsdatum eventuele aanpassingen 1 januari 2021;
 - d. Oktober 2022, ingangsdatum eventuele aanpassingen 1 januari 2022.

De wijzigingen treden in werking op datum ondertekening door de laatste Partij.

3. Het is voor de Partijen mogelijk dit convenant met onmiddellijke ingang (tussentijds) te beëindigen. Beëindiging geschiedt aan de hand van een schriftelijke motivering en is gericht aan de bestuurlijk voorzitter van de Werkkamer.
4. Nieuwe Partijen kunnen zich lopende het convenant aansluiten bij het dan geldend convenant. Deelname gaat in per datum ondertekening.

Artikel 7. Afspraken

1. De Partijen spreken elkaar aan op de afspraken uit dit convenant en zien gezamenlijk toe op naleving daarvan.
2. De Partijen maken in dit convenant geen in rechte afdwingbare afspraken.

Artikel 8. Publicatie

Na ondertekening van dit convenant wordt dit convenant gepubliceerd op de website van de Regio met daarbij uitgifte van een algemeen persbericht.

Ondertekening:

FNV



De heer O. Elmaci;

CNV



Mevrouw R. Galligan

MKB-Nederland Noord Holland



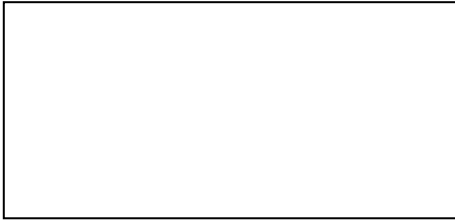
De heer D. kloosterziel;

Regio Gooi en Vechtstreek



De heer prof. dr A. Klamer

ROCvA



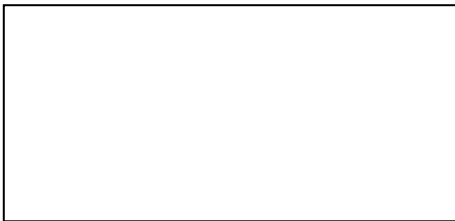
De heer W.A.M. te Riele;

UWW



De heer E van Scherpenzeel;

VNO NCW WEST



De heer B. Mooren (namens deze mevrouw L.P. Tiel, Regiomanager)