

Aanvraagformulier



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

(Regionaal) coördinerend persoon:

Naam	
Functie	
Organisatie	
Telefoonnummer	
E-mailadres	

Voor indienen aanvraag ondersteuning aanpak 'Matchen op werk'

1: stand van zaken gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

De samenwerking op het gebied van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio Flevoland is volop in ontwikkeling. In Flevoland zijn vier uitvoeringsorganisaties¹ actief met ieder een eigen werkgeversdienstverlening. Elk van deze organisaties werkt samen met UWV. De wijze waarop en intensiteit daarvan verschilt. De arbeidsmarktregio kenmerkt zich door aanzienlijke verschillen in omvang van gemeenten, grote onderlinge afstanden, beperkt openbaar vervoer en een pluriforme arbeidsmarkt.

Bij de start van het regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) in 2015 is een intentieovereenkomst getekend door de samenwerkingspartners² en er is een gezamenlijk marktwerkingsplan. Daarnaast zijn de instrumenten en werkprocessen in 2015 regio breed op elkaar afgestemd.

De ambities uit de oorspronkelijke intentieovereenkomst op het gebied van de werkgeversdienstverlening³ zijn dit voorjaar tijdens de evaluatie en doorontwikkeling van het RWF Flevoland Werkt! zowel bestuurlijk als ambtelijk herbevestigd. Dat is gedaan door het formuleren van de volgende twee stippen aan de horizon:

1. *Gecoördineerde Werkgeversdienstverlening voor alle doelgroepen in de arbeidsmarktregio Flevoland.*
 - o De uitwerking van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening vormt een onderdeel van het marktwerkingsplan 2018 – 2020 dat op dit moment wordt samengesteld.
2. *Verbreden van de scope van het RWF met de arbeidsmarktsituatie als centraal uitgangspunt.*
 - o De samenwerkingspartners hebben in het kader van de regeling 'Duurzaam Werken en Samenwerking en Regie in de Arbeidsmarkt' (DWSRA) een pilot aangevraagd bij het agentschap SZW. Deze is toegekend. Doel van het project is om te onderzoeken of verbreding van de agenda en doelstelling van het samenwerkingsverband RWF Flevoland Werkt! mogelijk is en zo ja, op welke strategische onderwerpen en onder welke condities dit mogelijk is. Daarnaast vindt er sinds augustus, op initiatief van het RWF, een vooronderzoek (inventarisatie) onder stakeholders plaats naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een regionaal netwerk leren

¹ De arbeidsmarkt Flevoland kent vier zelfstandige uitvoeringsorganisaties: Almere, Werkbedrijf Lelystad, WerkCorporatie (Noordoostpolder en Urk) en Dronten.

² Het samenwerkingsverband RWF Flevoland Werkt! bestaat uit de gemeenten Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder en Urk, UWV, de vakbonden FNV en CNV en werkgeversorganisaties VNO-NCW Midden en MKB Nederland-Midden

³ Belangrijke elementen op het gebied van werkgeversdienstverlening uit de intentieovereenkomst zijn:

- toezien op een regionale aanpak ... met een eenduidige dienstverlening aan werkgevers;
- de werkgever centraal;
- heldere dienstverlening voor de werkzoekenden;
- optimale afstemming van instrumenten en faciliteiten (basispakket) in de regio;
- gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor de registratie van werkzoekenden en vacatures, hieraan worden de volgende voorwaarden gesteld;
 - o UWV en gemeenten zorgen voor één aanspreekpunt
 - o er is in de regio, o.l.v. de centrumgemeente, een overlegstructuur met relevante partners.

en werken in Flevoland. De resultaten van deze verkenning worden betrokken bij het DWSRA-onderzoek.

- De instrumenten en werkprocessen die in 2015 regio breed zijn afgestemd, worden momenteel geactualiseerd. Er zijn nog wel verschillen die voornamelijk worden veroorzaakt door Wet- en regelgeving (regionaal niet beïnvloedbaar). Denk daarbij aan loonkostensubsidie versus loondispensatie of voor welke groep de no-riskpolis kan worden ingezet en de duur daarvan.
- Er is op dit moment nog geen sprake van één regionaal inzichtelijk bestand van werkzoekenden. De UWV-populatie is inzichtelijk via Sonar. De werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering zijn hierin nog slechts beperkt opgenomen. Namens de regiegemeenten is Almere actief betrokken geweest bij het onderzoek van UWV om klantgegevens in Sonar in te lezen vanuit gemeentelijke systemen. Zodra bekend werd dat deze mogelijkheid voor gemeenten beschikbaar kwam, heeft het RWF een onderzoek geïnitieerd naar de volledigheid en bruikbaarheid van de beschikbare brongegevens. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek worden op dit moment per gemeente/ uitvoeringsorganisatie planmatig afspraken gemaakt over de activiteiten (incidenteel en structureel) die ervoor moeten zorgen dat in elk geval alle werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak via Sonar ontsloten kunnen worden.
- In het kader van 'Bevordering arbeidsparticipatie mensen met psychische aandoeningen' hebben wij een subsidieaanvraag toegekend gekregen om in regionaal verband de inwoners van Flevoland met een GGZ-problematiek meer kans te geven op betaald werk.
- Er is geen sprake van één gezamenlijk regionaal target.

2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

Vanuit het RWF is een uitvraag onder gemeenten, UWV en sociale partners gedaan naar de ervaren knelpunten in de huidige (gecoördineerde) werkgeversdienstverlening. Er kwamen elf knelpunten en mogelijk oplossingen naar voren die wij het ministerie willen meegeven.

Hiervan hebben er acht betrekking op zaken die door het ministerie moeten worden opgepakt. Dit zijn landelijke knelpunten, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving of informatievoorziening. Er is hierbij nog geen rekening gehouden met beleidsvoornemens uit het deze week verschenen regeerakkoord.

De overige vier kunnen door de arbeidsmarktregio worden opgepakt. Van deze punten vormen twee het uitgangspunt voor het plan van aanpak Matchen op werk, dat wordt geformuleerd onder punt drie van deze aanvraag.

Verantwoordelijkheid SZW

1. Een uitzonderingsbepaling in de Wet werk en zekerheid opnemen voor de doelgroep Banenafpraak dat de verplichting om werknemers na twee jaar tijdelijk werken of na een vierde contractverlenging vast in dienst te nemen voor hen niet geldt.
De huidige regeling staat de duurzaamheid van plaatsingen voor de doelgroep Banenafpraak ernstig in de weg⁴.
2. Maak regelingen en instrumenten eenvoudiger door te komen tot één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt; werkgevers hebben hier behoefte aan. Denk daarbij aan:
 - o Loondispensatie (UWV) versus Loonkostensubsidie (gemeenten)
 - o Eén No-risk polis voor alle regelingen (Wajong, Wia en gemeentelijke doelgroep Banenafpraak)
3. Werken aan één regeling aan de onderkant (conform de wens van de G32) van de arbeidsmarkt met bijbehorende vorm van financiering.
Het toekennen van financiële middelen aan arbeidsmarktregio's die ons in de gelegenheid stellen om te versterken waarop momenteel al op wordt ingezet en in regionaal Werkbedrijfverband te bepalen wat belangrijk is bij het beantwoorden van arbeidsmarktvraagstukken. Denk daarbij voor de arbeidsmarktregio Flevoland bijvoorbeeld aan:
 - o Gemeenten financieel is staat stellen om de begeleiding van (de specifieke groep banenafpraak) werkzoekenden⁵ met een WW-uitkering in een vroegtijdig stadium door gemeenten te laten uitvoeren.

⁴ Dit punt werkt niet specifiek bevorderend voor de regionale samenwerking maar is wel belangrijk voor het behouden van plaatsingen en behalen van de opgave voor de komende jaren.

- Additionele middelen om de transitiefase voor jongeren vanuit het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs naar dienstverbanden bij werkgevers te versnellen.
 - 4. De arbeidsmarktregio's ondersteunen en faciliteren bij het opzetten van experimenten om te werken met gezamenlijke budgetten/ targets (Gemeenten – UWV).
 - 5. Cijfers over de voortgang/realisatie Banenafpraak (regionale Trendrapportage en 'jaar'-metingen) aanbieden in een toegankelijk dashboard. De cijfers moeten sneller beschikbaar komen en meer transparantie bieden. Ze moeten arbeidsmarktregio in staat stellen tijdig (bij) te sturen en marktwerking gericht in te zetten.
- Denk bijvoorbeeld aan:
- het uitsplitsing inleenverbanden/detacheringen naar sector overheid en markt;
 - inzichtelijk maken welke overheidswerkgevers in de regio actief zijn;
 - een uitsplitsing van de sector overheid naar onderwijs en overheid;
 - samenstelling doelgroepregister;
 - het uitsplitsen naar gemeenten.
- Verder is behoefte aan prognoses over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt naar de toekomst toe (t.b.v. strategisch arbeidsmarktbeleid, een gezamenlijke opgave CBS, UWV en CPB).
- 6. Bevorderen van een discretionaire bevoegdheid van regiomanagement van UWV om het maken van (regionale) samenwerkingsafspraken (eenvoudiger) mogelijk te maken.
 - 7. Bevorderen dat bestaande systemen van UWV en gemeenten eenvoudiger met elkaar 'communiceren'.
 - 8. Stijgende lijn van het aantal succesvolle matches van werkzoekenden doelgroep banenafpraak vlakkt af. Om de huidige doelgroep aan het werk te krijgen en te houden zijn meer inspanningen nodig van voorheen. En daarmee is ook meer geld nodig voor opleiding en begeleiding⁵.
 - De huidige financiële middelen bij gemeenten voor jobcoaching schieten tekort. Er is regionaal extra geld voor de inzet van jobcoaching nodig. De huidige doelgroep heeft meer, intensiever en langduriger begeleiding nodig.
 - Daarnaast zijn extra financiële middelen benodigd om de werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak te scholen.

Verantwoordelijkheid arbeidsmarktregio Flevoland

- 1. Ondersteuning bij SZW vragen om onderstaande processen van het RWF mede richting te geven.
 - Komen tot meer eenduidigheid en coördinatie in de werkgeversdienstverlening waarvan het toewerken naar één contactpersoon per werkgever voor alle doelgroepen in de regio onderdeel uitmaakt.
 - Komen tot een duidelijk herkenbaar punt in de regio voor werkgevers op het brede gebied van werkgeversdienstverlening.
 - Werken aan eigenaarschap en het behalen van resultaten binnen het samenwerkingsverband.
- 2. Structurele financiering voor 'organiserend vermogen' die het netwerk faciliteert en aanjaagt ten behoeve van stimuleren en bevorderen van de regionale samenwerking ondermeer in het kader van de banenafpraak.
- 3. Faciliteer/ondersteun een projectmatige verbeterslag die noodzakelijk is om toegerust te zijn voor sterk veranderende (arbeidsmarkt) vraagstukken die gedecentraliseerd zijn door:
 - bij de vaststelling van het recht op uitkering nadrukkelijker aandacht te hebben voor de mogelijkheden die werkzoekenden hebben, het eenduidig en volledig vast kunnen leggen van de vergaarde informatie (= bijdrage aan het transparant maken van het aanbod).
 - accountmanagers (UWV en gemeenten) te ontwikkelen naar 'strategisch partner van werkgevers'.

De keuze voor een projectmatige en gezamenlijke aanpak zullen naar verwachting de resultaten van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening (twee kanten van dezelfde medaille) sterk verbeteren.
- 4. Stel financiële middelen beschikbaar voor onderzoek en effectmeting naar de duurzaamheid van matches, en de succes- en faalfactoren daarbij. Hiermee kan de dienstverlening inhoudelijk verbeterd worden.

⁵ Denk hierbij werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak die na afloop van een contract recht hebben op een WW-uitkering en waarbij begeleiding naar werk direct moet worden opgepakt.

⁶ Dit punt werkt niet specifiek bevorderend voor de regionale samenwerking maar is wel belangrijk voor het behouden van plaatsen en behalen van de opgave voor de komende jaren.

3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

Uw ambitie	De voornaamste ambitie in het kader van de werkgeversdienstverlening staat in stip 1 geformuleerd: Gecoördineerde Werkgeversdienstverlening voor alle doelgroepen in de arbeidsmarktregio Flevoland.
Uw doelstelling	Om bovengenoemde ambitie te verwezenlijken, moet de integrale dienstverlening van de professionals die met werkzoekenden en het matchen van werkzoekenden bezig zijn verder worden bevorderd, verbeterd en geprofessionaliseerd. Dat vraagt niet alleen aandacht voor kennis en expertise maar ook om begeleiding van het proces naar de gewenste gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Wij willen dat bereiken door middel van: - Het gezamenlijk opstellen van een marktwerkingsplan waarin het proces om te komen tot de gecoördineerde werkgeversdienstverlening onderdeel uitmaakt. - Een versnelde, projectmatige verbetering op het gebied van dienstverlening zodat onze medewerkers beter zijn toegerust om werkgevers te ondersteunen en in te kunnen spelen op de snel veranderende arbeidsmarkt vraagstukken. Hierbij hebben wij specifiek aandacht voor: - Werkzoekendendienstverlening: nadrukkelijker aandacht hebben voor de arbeidsmogelijkheden die werkzoekenden hebben in relatie tot hun aandoening of beperking, en het eenduidig en volledig vast te kunnen leggen van vergaarde informatie. - Werkgeversdienstverlening: versnelde doorontwikkeling naar 'strategisch partner van de werkgever'. - Versneld leren in te spelen op de veranderende (arbeidsmarkt) vraagstukken. - Door middel van effectmeting van de huidige inzet en aanpak de succes- en faalfactoren definiëren zodat wij onze dienstverlening structureel kunnen verbeteren.
Stappen of activiteiten	1. Plan- en procesmatig komen tot een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. a. Het marktwerkingsplan 2018 -2020 dat van onderaf wordt samengesteld moet hiervoor de basis leggen. b. De bestuurlijke keuze voor stip 1 aan de horizon moet in de organisaties uitgedragen worden. 2. Versneld doorontwikkelen vakmanschap medewerkers: a. Ontwikkelen van methodiek/opleiding om het vakmanschap van medewerkers door te ontwikkelen. Dit pakken wij projectmatig aan. Hierbij willen wij waar mogelijk aansluiten bij een opleidingsprogramma dat door het ministerie, partners of in samenwerking met andere arbeidsmarktregio's wordt ontwikkeld (eerste half jaar 2018). Input bij de samenstelling van het programma van werkgevers is hierbij voor ons van belang. b. Medewerkers opleiden (tweede half jaar 2018). c. Intervisie en 'opfriscursussen' zodat het geleerde beklijft. 3. Onderzoeken van de duurzaamheid van matches: a. Opzetten en uitvoeren van onderzoek naar de duurzaamheid van matches. Hierbij willen wij eventueel aansluiten bij een onderzoek dat door het ministerie en/of in samenwerking met andere arbeidsmarktregio's wordt opgezet (eerste half jaar 2018). b. Uitvoeren onderzoek (tweede half jaar 2018). c. Implementeren van verbeter suggesties voortkomend uit het onderzoek. Dit integraal onderdeel uit laten maken van de actualisatie van het marktwerkingsplan.
Doelgroep(en)	Ad 1.: In eerste instantie de direct bij de totstandkoming van het marktwerkingsplan betrokken medewerkers. Ad 2.: Medewerkers van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten/ uitvoeringsorganisaties.

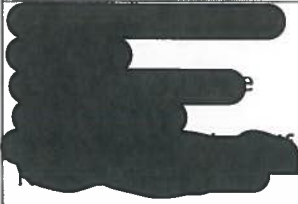
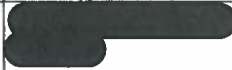
	Ad 3.: Bij het onderzoek zijn medewerkers uit de gehele kolom betrokken; uitvoering, beleid en management. De resultaten hebben betrekking op alle medewerkers.
Periode in tijd	1 tot 4 jaar; afhankelijk van het deelonderwerp en de (financiële) mogelijkheden/ ondersteuning die het ministerie biedt.
Indicatie van benodigde kosten	Ad 1.: De eventuele kosten die SZW maakt voor de ondersteuning van de arbeidsmarktregio bij het proces te komen tot een verdere ontwikkeling van een gecoördineerde werkgeversdienstverlening zijn door het RWF moeilijk in te schatten. Ad 2.: Verwachte opleidingskosten, indien de arbeidsmarktregio zelf een opleiding ontwikkelt en inkoopt, bedraagt circa € 2.000,- tot € 3.000,- per medewerker afhankelijk van de gekozen opleiding. Hierbij is geen rekening gehouden met de kosten van improductiviteit. Het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor de scholing bedraagt circa 80. Er moet dus rekening gehouden worden met een bedrag rond de € 200.000,-. Ad 3.: De kosten van een onderzoek naar de duurzaamheid van matches moet afhankelijk van de mate waarin er samengewerkt worden begroot op € 65.000,- Overige kosten: - Structurele scholingsgelden werkzoekenden banenafspraken: € 250.000,- per jaar. - Structurele financiering organiserend vermogen €150.000,- per jaar.

4: formulering ondersteuningsvraag

Ten behoeve van de verbetering van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio Flevoland vragen wij het volgende:

1. Ondersteuning en aanjagen vanuit SZW van het proces te komen tot een gecoördineerde werkgeversdienstverlening.
2. Facilitering en/of (financiële) ondersteuning bij een projectmatige en versnelde doorontwikkeling van het vakmanschap van de medewerkers van gemeenten/ uitvoeringsorganisaties en UWV.
3. Structurele scholingsgelden werkzoekenden.
4. Financiering van een onderzoek en effectmeting naar de duurzaamheid van matches, en de succes- en faalfactoren daarbij.
5. Structurele financiering organiserend vermogen.

Ondertekening

	Naam	Organisatie	Handtekening
			Datum: 13-12-2017 
			Datum: 13-10-2017 

NB: Afhankelijk van de inhoud van uw aanvraag, is ondertekening van extra personen of partijen toegestaan. U kunt denken aan een voorzitter van een schoolbestuur of vertegenwoordiging van een werkgeversorganisatie.

Ik begrijp aan de hand van het onderliggende document '**Handreiking fase II: Plan van aanpak en ondersteuningsvraag 'Matchen op werk'**', dat aan het indienen van een aanvraag geen recht op ondersteuning kan worden ontleend.

Het is belangrijk dat u vóór 15 oktober 2017 uw aanvraag (digitaal) indient. Dit kan via het volgende e-mailadres: postbusmow@minszw.nl.

Over de verdere procedure zult u tijdig worden geïnformeerd. Zodra er duidelijkheid is over het beschikbare budget en welke aanvullende voorwaarden er gaan gelden, wordt u daarvan op de hoogte gesteld.