

PLAN VAN AANPAK EN ONDERSTEUNINGSVRAAG MATCHEN OP WERK

**FACTORWERK, REGIONAAL WERKBEDRIJF ARBEIDSMARKTREGIO
STEDENDRIEHOEK EN NOORD-VELUWE**



Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

Inleiding

Werkgeversdienstverlening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van UWV, de gemeenten en de werkbedrijven in onze arbeidsmarktregio.

In overleg met de in FactorWerk deelnemende partners is besloten gebruik te maken van de uitnodiging van het Ministerie om een volgende stap te zetten in de versterking van de dienstverlening aan werkgevers in onze regio.

Bij de definitie van de ambities is rekening gehouden met het meerjarige karakter van Matchen op Werk (periode 2017 – 2021). De Samenwerkingsovereenkomst en het Beslisdocument van FactorWerk (het Regionaal Werkbedrijf) gelden als het referentiekader voor de voorgestane versnelling in dit plan van aanpak.

Concretisering van de gezamenlijke doelstellingen, regionaal en sub regionaal, is een belangrijke ambitie van de partners die deel uitmaken van de netwerkorganisatie FactorWerk. Het bestuur FactorWerk heeft in september 2017 besloten dat aansturing van de werkgeversdienstverlening onder één aan te stellen 'chef aansturing' gaat plaatsvinden. De aan te stellen 'chef aansturing' krijgt een heldere eenduidige taakstellende opdracht, het voor de realisatie benodigde instrumentarium en legt verantwoording af aan het bestuur van FactorWerk.

Het bestuur FactorWerk realiseert zich dat alle deelnemende partijen het één en ander te doen hebben in de eigen organisaties. Het aanstellen van een 'chef aansturing' zal met name consequenties hebben voor de werkafspraken binnen de eigen organisaties. Eenduidigheid in de dienstverlening aan werkgevers vraagt onder meer dat er geen verschil is tussen de opdrachtverstrekkingen van de gemeenten aan de werkbedrijven en die aan FactorWerk.

1. Aanleiding/context.

Het Ministerie heeft de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe uitgenodigd om aan te geven of de partners in FactorWerk een volgende stap willen zetten in de eenduidige dienstverlening aan werkgevers. Met als vertrekpunt dat transparantie en eenduidigheid in de werkgeversdienstverlening cruciaal is om meer mensen aan het werk te helpen.

De partners in de regio worden gevraagd hoe deze volgende stap eruit zou moeten zien (plan van aanpak) en welke ondersteuning daarbij wordt gewenst (ondersteuningsvraag). Op basis van de door de regio ingediende analyse, ambities/wensen en ondersteuningsvragen wordt door het ministerie verkend welke ondersteuning daadwerkelijk kan worden geboden aan individuele regio's of aan gezamenlijke regio's. Het plan van aanpak en de ondersteuningsvraag dienen vóór 15 oktober 2017 te worden ingestuurd.

2. Huidige positie /stand van zaken / huidige situatie WGD

De dienstverlening aan werkgevers wordt in nauwe samenwerking aangeboden door de gemeenten, de werkbedrijven/ SW bedrijven en het UWV in de regio. Vanaf 2017 is FactorWerk bestuurlijk en op managementniveau uitgebreid met de deelname van de in onze regio gevestigde ROC 's.

De werkgeversdienstverlening maakt het voor werkgevers zo eenvoudig mogelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in hun bedrijf, werk aan te passen, dan wel specifieke arbeidsplaatsen te creëren. Op deze manier worden werkgevers gefaciliteerd om de afspraken over de baanafspraken te realiseren.

In FactorWerk bedienen we een brede doelgroep. We zetten FactorWerk in als schakel tussen alle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt die behoren tot de doelgroep Participatiewet, WSW, Wajong, WIA en WW en werkgevers die banen beschikbaar stellen voor deze doelgroep.

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

Vanuit het management werkgeversdiensten zijn als sterke punten van de huidige regionale werkgeversdienst aangegeven:

- Het grote regionale en sub regionale netwerk van zowel private als publieke partijen waaronder werkgevers, overheid, onderwijs en maatschappelijke instellingen;
- Deskundige medewerkers en branchegerichte specialisten;
- Kennis van de lokale arbeidsmarkt, wet- en regelgeving en mogelijkheden van subsidies;
- Doelgerichte projecten.

Als kansen voor een versterking van de regionale werkgeversdienstverlening worden gezien:

- Samenwerking met private partijen;
- Beschikbare middelen zoals participatiebudgetten, loonkostensubsidies, ESF gelden;
- SROI-afspraken;
- Baanafspraken;
- Aansluiting op MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) beleid van werkgevers;
- Toekomstige vraag naar arbeid op de regionale arbeidsmarkt.

Bij de inrichting van de werkgeversdienstverlening hanteren we de volgende uitgangspunten:

- We organiseren de processen zodanig, dat een werkgever op één plek terecht kan met zijn vragen;
- We leveren deskundige analyse en advies;
- We bieden de juiste instrumenten aan om een doeltreffende match te kunnen maken;
- We laten de werkgever en de medewerker niet los als de match eenmaal is gemaakt, maar blijven actief betrokken;
- We maken gebruik van en sluiten aan bij bestaande en nieuwe initiatieven die de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stimuleren.

Eén toegankelijk loket

In 2015 is door het MT WGD in het marktwerkingsplan vastgelegd dat er gewerkt moet worden vanuit één loketgedachte voor de werkgever met concreet 1 telefoonnummer (055 – 2509989) en 1 e-mailadres WerkgeversServicepunt-Stedendriehoek&N.W.Veluwe@uwv.nl. De wens om te komen tot een 0800 nummer en een eenvoudiger emailadres is eind 2017 nog niet gerealiseerd.

Op dit moment is de werkgeversdienstverlening sub regionaal georganiseerd. In Apeldoorn wordt de gemeentelijke werkgeversdienstverlening voor Apeldoorn en Epe uitgevoerd door Lucrato. Vanuit Deventer Werk talent vindt de gemeentelijke dienstverlening plaats voor werkgevers uit Deventer en Olst-Wijhe. En vanuit het Plein worden de werkgevers gemeentelijk bediend voor Zutphen en Lochem bediend. De overige gemeenten organiseren hun eigen dienstverlening aan werkgevers. In de Noord-Veluwe wordt in toenemende mate samengewerkt tussen de lokale accountmanagers en bijvoorbeeld ook met de Inclusief Groep. Het UWV werkt regionaal vanuit Apeldoorn. Echter de concrete dienstverlening vindt regionaal plaats waarbij de sub regionale samenwerking met de gemeenten en de SW bedrijven het uitgangspunt is. Daarnaast kent de regio 4 SW bedrijven; Konnected, Lucrato, Delta en de Inclusief groep.

Eén aanspreekpunt

Aan werkgevers wordt zoveel mogelijk één accountmanager als contactpersoon gekoppeld. Hiermee wordt rekening gehouden met reeds bestaande contacten en de wensen van de werkgever over wie hij als contactpersoon ziet. Ten behoeve van landelijke werkgevers wordt in onderlinge afstemming besloten welke accountmanager regionaal als eerste contactpersoon fungeert namens de samenwerkende partners.

Eén systeem

De werkgeversdienstverlening werkt met Dariuz als loonwaardemetingssysteem, met Sonar voor de klantprofielen en het is de bedoeling dat vacatures in WBS worden opgenomen voor de matching. In het

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

afgelopen jaar is het 'vullen' van de klantprofielen voor de doelgroep baanafspraken met elan ter hand genomen. In het laatste kwartaal van 2017 zijn de inspanningen gericht op het in WBS registreren van alle vacatures, zodat in 2018 vanuit deze systemen de matching op gang gebracht kan worden.

Doeltreffende instrumenten en regelingen voor matching

Op regionaal niveau worden tenminste de volgende diensten aangeboden:

- No Risk polis
- Eén loonwaardesystematiek
- Loonkostensubsidie
- Job-coachvoorzieningen
- Proefplaatsing, werkervaringsplaatsen en stages
- (Groeps-)detachering
- Expertise rondom jobcreatie en jobcarving
- Werkplekaanpassingen (kosten)
- Continuering van de faciliteiten bij verhuizing
- QuickScan ¹

Om te komen tot een duurzame invulling van de baanopeningen en baanafspraken is het essentieel dat de instrumenten en regelingen aansluiten bij de vraag van de ondernemers. De regio kent geharmoniseerd beleid met betrekking tot de forfaitaire loonkostensubsidie. Noord Veluwe heeft haar instrumentenpakket geharmoniseerd, waaronder ook het instrument Jobcoaching. In de Stedendriehoek ligt momenteel de vraag voor of het job coaching arrangement van de Noord Veluwe overgenomen kan worden. FactorWerk onderzoekt of een regionale samenwerkingsovereenkomst voor lokale en sub regionale werkgevers ontwikkeld kan worden (met de onlangs gesloten regionale overeenkomst met Albert Heijn als format).

3. Doelgroepen waarop de gezamenlijke werkgeversbenadering zich richt.

De realisatie van de gezamenlijke doelstelling is mede afhankelijk van het in samenhang benaderen van de werkgeversvraag en het aanpakken van de aansluitingsproblemen in onze regionale arbeidsmarkt. Vandaar dat we de doelstellingen breder definiëren dan alleen de invulling van baanafspraken. Met FactorWerk kiezen we ervoor een brede doelgroep te bedienen en de werkgeversdienstverlening in te zetten als schakel tussen alle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt die behoren tot de doelgroep Participatiewet, WSW, Wajong, WIA en WW en de werkgevers, die banen beschikbaar stellen voor deze doelgroep.

Door te kiezen voor de brede doelgroep kunnen we de veranderende vraag van werkgevers zo goed mogelijk bedienen. Tevens voorkomen we hiermee, dat de concurrentie tussen doelgroepen blijft bestaan in de bemiddeling naar werkgevers.

De arbeidsmarkt is aan het kantelen. De mismatch in kansrijke branches wordt steeds meer zichtbaar. De werkgeversdienstverlening richt zich naast de doelgroep baanafspraken ook op het realiseren van matches tussen werkgevers en werkzoekenden in bijvoorbeeld de branches zorg, techniek, logistiek en horeca. Daarnaast zijn concrete acties gestart, gericht op de activering en bemiddeling naar werk van statushouders, jongeren en 50+-ers.

¹ De QuickScan is een instrument waarbij samen met de werkgever een inventarisatie wordt gemaakt van de mogelijkheden in het desbetreffend bedrijf voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Op basis van deze inventarisatie kunnen vervolgens stappen worden gezet ter concretisering van de arbeidsplaatsen.

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

4. Wat is gerealiseerd en wat loopt?

Er zijn veel activiteiten gerealiseerd in onze arbeidsmarktregio, die bijdragen aan het realiseren van banen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en het realiseren van de baanafspraken.

In de afgelopen periode is geïnvesteerd in een aantal randvoorwaardelijke zaken, waarvan het van belang is onderkend deze als regionale partners gezamenlijk op te pakken (één regionaal beschikbaar dienstverleningspakket voor werkgevers, één regionaal ingevoerde methode voor de loonwaardemeting, de keuze voor de invoering van één matchingsysteem, één marktwerkingsplan op basis van de lokale en sub regionale actieplannen.

Steeds wordt onderzocht of een lokaal of sub-regionaal succesvol gebleken aanpak verbreed kan worden naar de regio. We hoeven het wiel niet opnieuw uit te vinden, maar maken gebruik van hetgeen elders al goed loopt! Uitgangspunten hierbij zijn dat we lokaal doen wat lokaal het beste kan en regionaal oppakken wat regionaal het meest oplevert.

Ingezette activiteiten:

- Het grootste werkgeversontbijt, waarin de naam FactorWerk is gelanceerd.
- Regionale rapportage. Vanaf begin 2016 wordt per kwartaal het aantal plaatsingen in de publieke en private sector per gemeente geregistreerd. De monitoring levert een zichtbare verbetering van het inzicht in het aantal geregistreerde plaatsingen op vacatures.
- De loonwaardemetingen met behulp van het Dariuz-instrumentarium worden overal in de regio uitgevoerd. Met de meeste scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PrO) zijn afspraken gemaakt over de opleiding en training van de medewerkers, die gebruik maken van de Dariuz methodiek.
- Regionaal accountmanagersoverleg en periodieke overlegmomenten lokale WGD op andere locaties.
- 4 x per jaar accountoverleg (afvaardiging van lokale accountmanagers en aanjagers om gezamenlijk acties in te zetten, onder meer gericht op de benadering van 'nieuwe werkgevers').
- In samenwerking met AWWN zijn workshops georganiseerd en er zijn ontbijtsessies door onder andere het ambassadeursnetwerk Scoort in de regio ingezet. Ook is aangesloten bij andere netwerkbijeenkomsten.
- De harmonisatie van de instrumenten van gemeenten en het UWV (Handboek instrumentarium in de Noord-Veluwe
- De Quickscan.
- Gezamenlijk ingezette acties bij faillissementen en grote reorganisaties in de regio (V&D, Scheer en Foppen, Verian).
- Ingebruikname van SONAR/WBS waardoor een brede matching van kandidaten op beschikbare vacatures mogelijk wordt.
- Scoort activiteiten zijn ook in 2017 volop gecontinueerd.
- Speeddates, bijeenkomsten en werkmarkten werkgevers en kandidaten (IT, Zorg, bouw).
- Activiteiten gericht op de publieke sector waaronder onderwijs
- Aansluiting bij acties zoals; maand van Leren en Werken (Taalakkoord), Actieplannen Zorg, IT wervingsacties.
- Inzetten Harriettraining en aanbieden ondersteuning bij PSO certificering.
- Projecten voor de ondersteuning naar werk van specifieke doelgroepen zijn gestart, zoals Mensen met een psychische aandoening, Zicht op werk, Activering en bemiddeling naar werk Statushouders.
- Samenwerken met Schakelpunt landelijke werkgevers, Locus en de Normaalste zaak voor invulling vraag harmonisatie werkgeversdienstverlening aan landelijke werkgevers
- Onderzocht wordt of regionaal dezelfde uitgangspunten kunnen worden gehanteerd bij Social Return on Investment. Hierbij is van belang of in de regio dezelfde bouwblokken en waardetoekenning gebruikt zouden kunnen worden.

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

5. Welke knelpunten worden ervaren bij het realiseren van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening?

Het blijkt lastig focus te houden op de primaire opdracht om meer mensen aan het werk te helpen. Het is belangrijk met elkaar scherp te hebben en te houden welke zaken bijdragen aan de gestelde doelen, wie welke verantwoordelijkheid heeft en hoe we met elkaar deze doelen gaan bereiken.

Er is behoefte aan een eenduidige regionale en sub regionale opdrachtverlening met SMART-doelstellingen. Elke sub regio heeft zijn eigen plussen en minnen; dit maakt het des te meer van belang dat deelnemende partijen eenmaal genomen besluiten loyaal uitvoeren.

Met name de aanscherping van de uitvoering en de sturing op resultaat kan beter.

Ofschoon we in onze arbeidsmarktregio de opdracht van FactorWerk in een bredere context zien dan alleen het realiseren van de baanafspraken uit het Sociaal Akkoord, heeft FactorWerk toch als belangrijke opgave om ervoor te zorgen dat het beoogde aantal extra banen wordt ingevuld.

Het ontbreekt aan een set van afspraken en criteria, waarbij iedere partij kan besluiten of zij daarbij wel of niet wil aansluiten.

Partners in de regio hebben last van administratieve lasten, die bijvoorbeeld voortvloeien uit de handmatige invoer in Sonar/WBS/Sonar. Facilitering van de verbinding tussen de gemeentelijke volgsystemen en bijvoorbeeld Sonar kan hieraan tegemoet komen.

De erkenning van het doeltreffend in kunnen spelen op lokale/sub regionale ontwikkelingen zou nadrukkelijk moeten worden meegenomen bij de verdere ontwikkeling van de werkgeversdienstverlening.

6. De volgende stap richting gecoördineerde werkgeversdienstverlening.

Samenvatting

Om versnelling aan te brengen op onze volgende stap richting de gecoördineerde, eenduidige dienstverlening aan werkgevers richten we de focus op onze primaire doelstelling: het creëren van meer banen en realiseren van meer plaatsingen voor mensen, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, bij reguliere private en publieke werkgevers.

De dienstverlening aan werkgevers gaan we verbeteren door prioriteit te geven aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van onze dienstverlening, de eenduidige opdrachtverlening, concrete taakstellingen en de verbetering van de sturing op resultaat.

De concretisering van de gezamenlijke doelstellingen, regionaal en sub regionaal, is een belangrijke ambitie van de partners die deel uitmaken van de netwerkorganisatie FactorWerk. Deze zou vormgegeven moeten worden door één aansturing te organiseren. Een eenduidige opdrachtverlening, die op voordracht van het voor de uitvoering verantwoordelijke management wordt vastgesteld door het bestuur, is noodzakelijk voor de beoogde sturing op resultaat. Deze eenduidige sturing op resultaten zou gerealiseerd kunnen worden door middel van een 'chef aansturing' op de werkgeversdienstverlening. De aan te stellen 'chef aansturing' krijgt een heldere taakstellende opdracht, het voor de realisatie benodigde instrumentarium en legt verantwoording af aan het bestuur van FactorWerk. Harmonisatie van instrumenten en voorzieningen en een inzichtelijk en regionaal klantenbestand voor matching van alle werkzoekenden gaat ook meer vragen van samenwerking in administratieve processen.

Toelichting.

Belang van éénduidige dienstverlening aan werkgevers.

Het bestuur van FactorWerk onderschrijft het belang van een eenduidige dienstverlening aan werkgevers in onze regio. De afgesproken ontwikkelingsrichting wordt van harte onderschreven.

Sturing op resultaten.

Bij de verdere uitwerking van de gekozen ontwikkelingsrichting wordt met name een uitwerking gevraagd van de opdrachtverstrekking en de sturing op resultaat. De opdrachtverlening moet op orde zijn: duidelijke

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

SMART doelstellingen, verbinding op inhoudelijke taakstellende afspraken, resultaatverplichting, resultaatverantwoording aan bestuur FactorWerk zijn hier de leidende begrippen.

Benadrukt wordt dat partners binnen FactorWerk elk hun eigen sturing- en verantwoordingslijnen hebben, (UWV vooral landelijk, SW bedrijven/werkbedrijven sub regionaal naar hun gemeenten), die niet te veronachtzamen zijn.

Het gaat erom dat de samenwerking en de gezamenlijke sturing op resultaat altijd samen moet vallen met de belangen van de partners afzonderlijk. In de voorbereiding van het Jaarplan 2018 (en verder) wordt uitwerking gegeven aan de heldere opdrachtverlening, op regionaal en sub regionaal niveau.

Chef aansturing werkgeversdienstverlening.

Van de chef aansturing werkgeversdiensten wordt gevraagd, dat die toeziet op de uitvoering van de doelstellingen, verbindt op inhoudelijke taakstellingen, enthousiasmeert en daarmee bijdraagt aan het halen van de afspraken. Dat begint bij het ophalen van input bij de verschillende sub regio's. Begrijpen, versterken, motiveren en waar nodig een bijdrage leveren aan de gevraagde versnelling zijn essentieel voor deze functie. Laten ontstaan is belangrijker dan dwingen. Het bestuur meent dat dwang in deze benauwt en alleen maar afleidt van de inhoud, die centraal zou moeten staan.

Oog voor lokale/sub regionale ontwikkelingen.

Onderschreven wordt het belang van het doeltreffend in kunnen spelen op lokale/sub regionale ontwikkelingen. Dit aspect moet nadrukkelijk onderdeel uitmaken van de verdere uitwerking.

We streven naar zoveel mogelijk uniforme dienstverlening aan werkgevers in de regio. We organiseren de dienstverlening over de grenzen van gemeenten en doelgroepen heen. Zo weet de werkgever waar hij aan toe is en wordt hij zo veel mogelijk ontzorgd. Daarnaast is het door het inrichten van een eenduidig proces mogelijk om op regionaal niveau de vragen en mogelijkheden van werkgevers in beeld te krijgen.

Maar de werkgever wordt wel steeds lokaal bediend door een professional met kennis van het lokale bedrijfsleven en de lokale arbeidsmarkt. Er is ruimte voor regionale en lokale profilering door de partners in FactorWerk. Voor elke sub regio geldt de vrijheid voor de bestuurders om de couleur locale in te vullen.

Doorontwikkeling FactorWerk als netwerkorganisatie.

Vooralsnog kiezen we er voor FactorWerk als netwerkorganisatie te benutten om de eenduidige werkgeversdienstverlening in onze arbeidsmarktregio te realiseren. Als voordelen van de netwerkorganisatie worden gezien de lerende atmosfeer, de (letterlijke) ontmoeting en het voorkomen dat energie weglekt door de gerichtheid op organisatievraagstukken. De energie komt vanuit het laten ontstaan van excellente dienstverlening aan onze klanten. Daardoor staat de inhoud centraal. In deze fase worden juridische entiteiten en daarmee samenhangende processen minder van belang en ook niet haalbaar geacht, omdat deze afleiden van de inhoudelijke opgave.

Onderkend wordt dat het samenwerken in een netwerkorganisatie het risico met zich meebrengt, dat veel mensen bezig zijn met richten, inrichten en verrichten, Dit kan een negatieve invloed hebben op het halen van de afgesproken taakstellingen.

Juridische entiteit.

De oprichting van een juridische entiteit is om verschillende redenen in deze fase niet aan de orde, maar mogelijk wel de uitkomst van de realisatie van onze voornemens.. Bij een juridische entiteit wordt als nadeel geschetst dat je heel veel bezig bent met organisatie. Nu inzetten op juridische entiteit zal vertragen en verstroepen, daarom wordt aan de werkgroep de opdracht gegeven een mix van de aspecten uit de scenario's drie (oprichting van een stichting of een andere juridische vorm voor de uitvoering van de regionale dienstverlening) en vier (doorontwikkeling van FactorWerk als netwerkorganisatie) verder uit te werken. Voor een eenduidige, zichtbare dienstverlening naar buiten vragen met name de aanscherping van de uitvoering en de sturing op resultaat en proces om een concrete uitwerking.

Er is tegelijk ook een duidelijke vraag om te komen tot uitgebreidere discussie over de vraag of we voor een eenduidige en herkenbare dienstverlening aan werkgevers wel of niet de stap zouden moeten zetten naar

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

een juridische entiteit. Afgesproken is om dit gesprek voor de zomer van 2018 te laten plaatsvinden (na de verkiezingen) en dat deze discussie wordt voorbereid met partijen die daar inhoudelijk deskundig in zijn.

Lering uit de ervaringen van andere regio's.

Afgesproken is de ontwikkelingen en ideeën van andere regio's te (blijven) betrekken bij de verdere uitwerking.

7. Ondersteuningsvragen

In lijn met de voorgestelde versnelling om de gecoördineerde, eenduidige dienstverlening aan werkgevers in onze regio tot stand te brengen heeft de werkgroep de ondersteuningsvragen geconcretiseerd en geprioriteerd.

De centrale vraag is daarbij welke thema's in onze arbeidsmarktregio extra inzet vragen om, in lijn met de door het bestuur aangegeven koers, tot daadwerkelijke versterking van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening te komen. In het overzicht op de volgende pagina's zijn de ondersteuningsvragen toegelicht en van een gedeelde prioritering voorzien.

De ondersteuningsvragen 1 en 4 worden aan het Ministerie ter kennis gebracht in het besef, dat deze geadresseerd zijn/worden aan de politieke lobby.

In het regeerakkoord zijn enkele passages opgenomen, die er op duiden dat het speelveld enigszins is gewijzigd op onderdelen (waaronder de termijn voor de loondoorbetaling en de premieheffing in geval van ziekte van de werknemer).

De beide ondersteuningsvragen worden door de partners in de regio als zodanig als klemmend ervaren, dat deze nadrukkelijk naar voren zijn gebracht om met prioriteit te worden opgenomen in het gepresenteerde overzicht.

De oproep aan het Ministerie is om bij te dragen aan (verdere) harmonisatie van instrumenten en voorzieningen, zodat de verschillen tussen de gemeentelijke doelgroepen en die waarvoor het UWV de verantwoordelijkheid draagt, verdwijnen. Er is in het belang van een herkenbare en eenduidige dienstverlening aan de werkgevers behoefte aan een brede, doelgroep overstijgende aanpak. Waarbij ruimte blijft voor specifieke ondersteuningsbehoeften. Concreet zou dat dan kunnen betekenen, dat voor iedere werkzoekende met een loonwaarde onder 100% wettelijk minimumloon hetzelfde ondersteuningspakket kan worden aangeboden.

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

Ondersteuningsvragen arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe		
Prio	Ondersteuningsvraag	Gevraagd budget/ Ondersteuning
1	Eén regeling voor de onderkant (harmonisatie van wetten, regelingen en instrumenten). Met het doel een gelijk speelveld te bevorderen en concurrentie tussen doelgroepen terug te dringen, is behoefte aan eenzelfde ondersteuningspakket. Te denken aan harmonisering loonkostensubsidie, begeleiding bij en na plaatsing, no riskpolis voor alle werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen, gelijkschakeling premies.	Verbinden, schakelen met minister/ staatssecretaris Budget n.n.t.b.
2	Ondersteuning bij de harmonisering/afstemming van prestatie-indicatoren en doelstellingen. Van belang voor de eenduidige opdrachtverstrekking aan de werkgeversdienstverlening, de sturing op en de borging van de resultaten. De voorgestane harmonisatie van doelstellingen en indicatoren draagt ook bij tot een betere vergelijkbaarheid van geleverde prestaties.	Inhoudelijke ondersteuning bij de harmonisering en afstemming. Budget n.n.t.b.
3	Regionaal budget arbeidsmarktregio ten behoeve van de ingezette transitie/doorontwikkeling matching op werk. Een regionaal budget is noodzakelijk als bijdrage in de kosten voor onder meer: - ambtelijke (beleids-)ondersteuning Regionaal Werkbedrijf; - projectondersteuning Regionaal Werkbedrijf; - verder ontwikkelen van regionale dienstverlening aan werkgevers op basis van o.m. het regionale marktbewerkingsplan (regionale actieplannen); - eenduidige sturing op resultaten door te voorzien in een 'chef aansturing' op de werkgeversdienstverlening. - realisatie van de transparantie in het arbeidsaanbod en vacatures; - verdere uitwerking van het regionale aanbod aan beschikbare instrumenten en bijdragen aan uniformiteit van de toepassing in de regio (projectmatching); - afstemming van prestatie-indicatoren en doelstellingen; - de ontwikkeling van nieuwe projecten; - de coördinatie, monitoring en verantwoording van de baanafspraken uit het Sociaal akkoord; - communicatieondersteuning m.b.t. het Werkbedrijf (ergo de werkgeversdienstverlening) in brede zin; - faciliteren van Cliëntenraad Regionaal Werkbedrijf	Gevraagd budget: € 400.000,- per jaar (op basis van de gerealiseerde kosten in de afgelopen drie jaar en de aanstelling van een 'chef aansturing' op de werkgeversdienstverlening)

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

4	Substantiële verhoging van de regionaal beschikbare middelen voor de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In verhouding met bestandsontwikkeling en anticiperend op de kansen die zich voordoen op de arbeidsmarkt). Noodzakelijk voor gemeenten (o.m. Participatiebudget) en UWV om de toenemende kansen op de arbeidsmarkt te verzilveren. Belonen van hoge en duurzame	Verbinden, nader te bepalen budget voor organisatie experimenten
5	Betrekken van sectorale opleidingsfondsen met het doel de mogelijkheden van deze fondsen beter te betrekken en te benutten bij de realisatie van onze gezamenlijk targets. Vanuit de werkgeversgeleding wordt voorgesteld te onderzoeken in hoeverre individualisering van de trekkingsrechten sectorfondsen mogelijk is op regionale schaal. Als bedrijven willen investeren/deelnemen dan moet daar (financiële) ruimte voor komen in de regio	
6	Professionaliseringsvragen bij de inrichting van de regionale dienstverlening aan werkgevers. De partners in de regio willen in samenwerking met het Ministerie een extra impuls geven aan de deskundigheidsbevordering van accountmanagers/adviseurs. Een extra budget is noodzakelijk als aanvulling op de opleidingsbudgetten vanuit de afzonderlijke organisaties.	Gevraagd budget: € 50.000 per jaar Informeren over ingezette acties andere regio's, faciliteren regio-overstijgende professionaliserings-mogelijkheden
7	Articuleren van de vraag naar de toekomst toe (wat is de te verwachten vraag binnen de sectoren en branches (relatie met regionaal arbeidsmarktonderzoek, UWV-arbeidsmarktanalyses, etc.)	Budget n.n.t.b.
8	Job coaching: regionaal inzetten, harmonisatie van tarieven UWV en gemeenten, één (eigen) jobcoach per werkgever ongeacht waar de kandidaat vandaan komt.	aanpak andere regio's, bemiddelen in harmoniseren afspraken UWV/gemeente en inzet eigen jobcoach werkgevers
9	Financiële en organisatorische ondersteuning bij onderzoek naar duurzaamheid plaatsingen doelgroepen; is realisatie regio gelijk aan realisatie andere regio's? wat is de reden van niet verlengen contracten? Is de uitval onder Wajongeren groter dan de gemeentekandidaten en hoe komt dat dan? Vraag ook is wat al aan onderzoeksresultaten beschikbaar is vanuit andere regio's. Ministerie kan hier een initiërende en verbindende rol vervullen.	Budget n.n.t.b. Financiële en/of organisatorische ondersteuning
10	Uitbreiding van de bestaande werkgeversnetwerken	

Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen

FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

8. Draagvlak/ betrokkenheid

De door het regionaal managementoverleg ingestelde werkgroep Matchen op Werk heeft ervoor gekozen om de opdracht uit te werken langs de lijn van scenario's. In de werkgroep zijn de partners in FactorWerk vertegenwoordigd (werkgeversvertegenwoordiging, UWV, gemeenten, werkbedrijven, onderwijs). De werkgroepleden zijn verantwoordelijk voor het meenemen van hun achterban bij het tot stand komen van commitment voor het uiteindelijk voorgedragen plan door het bestuur van FactorWerk. De voorstellen voor het plan van aanpak Matchen op Werk zijn op 5 september besproken in het managementoverleg FactorWerk en op 28 september in het bestuurlijk overleg FactorWerk.

De Regionale Cliëntenraad (RCR) FactorWerk wordt betrokken bij de voorgestelde versnelling met als doel de gecoördineerde, eenduidige dienstverlening aan werkgevers. RCR adviseert gevraagd en ongevraagd, onder meer ten aanzien van het marktbe werkingsplan.

9. Hoe verder?

In het Jaarplan FactorWerk 2018 volgt een concrete uitwerking van dit plan van aanpak Matchen op Werk in onder meer operationele doelen, tijd contingente taakstellingen en aansturing van de werkgeversdienstverlening. We zijn als UWV, gemeenten en SW bedrijven samen verantwoordelijk voor een uitwerking van het plan om tot een voor werkgevers herkenbare en toegankelijke regionale werkgeversdienstverlening te komen. Daarom is het belangrijk om dat plan ook samen te maken. Voor de uitwerking van het bestuursbesluit wordt een projectopdracht worden voorgelegd aan het managementoverleg FactorWerk (actie werkgroep).

Het managementoverleg FactorWerk benoemt een opdrachtnemer. Deze zal in nauwe samenwerking met de uitvoeringsverantwoordelijken van het UWV, de gemeenten en de werkbedrijven in onze arbeidsmarktregio de voorbereidingen treffen om te komen tot het aanstellen van een chef aansturing.

Apeldoorn, 13 oktober 2017

Namens het Bestuur FactorWerk (Regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe),



Plan van aanpak Matchen op Werk / ondersteuningsvragen
FactorWerk, regionaal Werkbedrijf Stedendriehoek en Noord-Veluwe

Regionale coördinatie:

Naam:

[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]