

Aanvraagformulier



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

(Regionaal) coördinerend persoon:

Naam	[REDACTED]
Functie	[REDACTED]
Organisatie	[REDACTED]
Telefoonnummer	[REDACTED]
E-mailadres	[REDACTED]

Voor indienen aanvraag ondersteuning aanpak 'Matchen op werk'

1: stand van zaken gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

In de arbeidsmarktregio Haaglanden bestaat van oudsher een samenwerking op het gebied van Werk en Inkomen. Vanuit de oude SUWI wetgeving is er een Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid geformeerd, dat ook na de beëindiging van de financiering vanuit het Rijk is blijven functioneren.

Waar in het begin de nadruk lag op het netwerk van overheid en sociale partners, is de samenwerking de afgelopen jaren geëvolueerd. Via bestuurlijke en beleidsmatige afstemming tussen de deelnemende gemeenten en UWV staat er nu een organisatie die op alle niveaus de meerwaarde zoekt in samenwerking en afstemming.

Met name in de werkgeversdienstverlening zijn er in het recente verleden stevige stappen gezet in de samenwerking tussen de vijf gemeenten en UWV. Dit heeft in 2017 voor het eerst geresulteerd in een zelfstandig, gezamenlijk jaarplan van de uitvoering (*bijlage*). Uitgangspunt zijn de vijf werkgeversservicepunten die actief zijn in de regio: Den Haag, Delft (ook t.b.v. Midden Delfland), Westland, Rijswijk en het WSP van UWV. Op dit moment zijn er geen plannen, noch voornemens, om deze WSP's op termijn samen te voegen tot één organisatie. Tegelijk wordt de samenwerking steeds meer geïntensiveerd langs de lijn van de sectorgewijze werkgeversbenadering via zogenaamde sectorgroepen, bestaande uit accountmanagers van alle vijf de samenwerkende uitvoeringsorganisaties. Sinds het tweede kwartaal van 2017 zijn voor twee sectoren projectleiders vrij gemaakt voor een aantal uur per week. Dit geeft de organisatie de kans om deze werkwijze verder te ontwikkelen en tegelijk ervaring op te doen om deze werkwijze verder uit te rollen naar andere sectoren.

Per sector wordt een regionale target afgesproken die bovenop de lokale targets komt. Hierdoor wordt de meerwaarde van de samenwerking duidelijk en meetbaar. Deze target wordt opgenomen in een zogenaamd sectorplan, waarvan er nu dus twee zijn vastgesteld (*2 bijlagen*).

In het jaarplan 2017 is de sectorgewijze werkgeversbenadering één van de acht gelijkwaardige ambities. Op dit moment is het jaarplan van 2018 in voorbereiding waarin, naar verwachting, de zelfde acht ambities zullen staan, maar nu in relatie tot elkaar. Daarbij is de sectorgewijze werkgeversbenadering het leidende principe en staan de overige zeven ambities meer in dienst van dit principe. Bo-

vendien ligt het in de verwachting dat naast de twee sectoren die nu reeds zijn uitgerold, er meer sectoren volgens dezelfde werkwijze zullen worden opgepakt. Uiteindelijk moet dat medio 2018 leiden tot tien sectoren die op deze wijze bediend worden.

De overige zeven ambities worden nader omschreven in het jaarplan 2017. Het zijn: eenduidige communicatie naar werkgevers, inzet van werkgeversambassadeurs, één regionale toolbox, kandidaten in beeld met een interne- en externe etalage, een regionaal systeem voor monitoring en bijsturing, een gezamenlijke interne communicatie en het delen van kennis en deskundigheid bij de ontwikkeling van vakmanschap.

De vijf uitvoeringsdirecteuren hebben deze zomer besloten dat de acht ambities uit het jaarplan 2017 het kader vormen waarbinnen de aanvraag ondersteuning aanpak 'Matchen op werk' zich dient af te spelen.

2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

- Werkgevers vragen om een etalage van kandidaten, zodat zij actiever op zoek kunnen naar nieuwe medewerkers, al dan niet met een beperking. Ook intern is er de behoefte aan een dergelijke etalage, maar dan zelfs nog wat uitgebreider. Op die manier kunnen we echt werken aan de ambitie om niet alleen de lokale, eigen, kandidaten te matchen, maar ook de kandidaten van de overige samenwerkingspartners. Wij constateren dat er inmiddels meerdere systemen en ideeën zijn, maar dat DE oplossing nog niet in zicht is. Dat zou in dit informatie tijdperk toch beter moeten kunnen.
- De "markt", d.w.z. de werkgevers proberen we op één en dezelfde manier tegemoet te treden. Dat vraagt veel afstemming maar we maken vorderingen en de resultaten beginnen zichtbaar te worden. Het blijft frustrerend dat het onmogelijk is om de werkwijze van gemeenten enerzijds en UWV anderzijds gelijk te trekken door wettelijke belemmeringen, die te maken hebben met het verschil in doelgroepen.
- De economie trekt aan, de doelgroep van beleid verandert en de werkgevers nemen meer en meer hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Kortom; het speelveld verandert rap en de gemiddelde accountmanager die belast is met de werkgeversbenadering moet zien te dealen met deze veranderingen. De behoefte aan vakmanschap ontwikkeling is dan ook groot, maar dat geldt vast en zeker niet alleen voor Haaglanden. Op dit moment proberen we met de middelen die we hebben onze eigen mensen te ontwikkelen en te laten groeien. Dat zouden we graag nog beter, sneller en actueler maken, maar dat hoeft natuurlijk niet beperkt te blijven tot onze eigen regio. Dit geldt overigens niet alleen voor de individuele accountmanager, maar zeker ook voor de organisatie als geheel: organisatie- en methodieontwikkeling liggen hier dan ook in het verlengde van.
- Monitoring en bijsturing, of het nu regionaal, lokaal of landelijk is, vraagt om een goede input van data en vervolgens de mogelijkheid om met deze data aan de slag te gaan. We constateren dat het vaak al moeilijk is om lokaal, tijdig, over de juiste cijfers te beschikken, maar dat dat regionaal nog veel lastiger is. Ook de cijfers waarvoor we afhankelijk zijn van landelijke organisaties (Ministerie, UWV, CBS) worden soms lokaal niet herkend, maar zijn bijna altijd ongeschikt voor bijsturing omdat ze veel te laat beschikbaar komen.

- Vijf organisaties laten samenwerken in de uitvoering kost tijd, energie en aandacht, al was het maar omdat die organisaties tot voor kort allemaal zelfstandig hun werkwijze hebben ontwikkeld. Ook de gelaagdheid van de werkgeversdienstverlening met landelijke, regionale en lokale belangen en afspraken maken het er niet minder complex op. Echter; tijdens de verbouwing gaat de verkoop gewoon door. Dat wil zeggen dat regionale samenwerking en de daarbij behorende veranderingen naast het gewone werk bedacht, ontwikkeld en geïmplementeerd dienen te worden. Om die reden voelt het regelmatig of zaken te langzaam gaan, met het risico dat partijen of individuen afhaken.

3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

Uw ambitie	<p>Onze ambitie geeft invulling aan wat we willen bereiken met de samenwerking. De ambitie van het samenwerkingsverband is gericht op de thema's waarin wij toegevoegde waarde zien voor de deelnemende organisaties en de betrokken actoren van de arbeidsmarktregio Haaglanden. De ambitie is gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrale 'eenduidige' werkgeversbenadering in de regio. ▪ Efficiënt gebruik en ontwikkeling van elkaars kennis, kunde en middelen. ▪ Effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod uit de gehele regio.
Uw doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een begrijpelijke en transparante werkwijze voor de werkgever; de werkgevers worden op een eenduidige integrale wijze ondersteund. ▪ Creëren van toename van vacatures en werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt; integrale aanpak met betrekking tot voorlichting, advies en afstemming. ▪ Efficiency; synergie in processen en benadering. ▪ Ontwikkelen en innoveren; samen effectiever en slimmer worden; van samen doen naar samenwerken door een heldere taakverdeling. ▪ Vermindering van coördinatiecapaciteit; door heldere rollen en gemaakte afspraken, zelfsturing binnen de kaders van de samenwerkingsafspraken. ▪ Het voorkomen dat vacatures niet vervuld worden terwijl er wel potentieel van werkzoekenden is.
Stappen of activiteiten	<p>De benodigde stappen en activiteiten staan beschreven in het jaarplan 2017 (<i>bijlage</i>) en zullen worden geactualiseerd in het jaarplan 2018 dat nu in de maak is. Bovendien worden de concrete stappen voor de werkgeversdienstverlening nader geconcretiseerd in de sectorplannen, waarvan er inmiddels twee zijn vastgesteld (<i>bijlagen</i>).</p>
Doelgroep(en)	<p>De primaire doelgroep van de regionale werkgeversdienstverlening zijn die mensen die zonder een duwtje in de rug niet of moeilijk aan betaald werk komen. Uitgaande van deze doelgroep moet de dienstverlening gebeuren met meerwaarde en respect voor zowel de werkgever als de werkzoekende.</p>

Periode in tijd	In een snel veranderende samenleving kiezen we eer voor om te werken met jaarplannen, waardoor de eerste focus gelegd wordt op de periode tot eind 2018. Het spreekt vanzelf dat de rode draad die we gekozen hebben houdbaar is voor meerdere jaren en dat stappen die nu gezet worden, een positieve uitstraling zullen hebben op de werkgeversdienstverlening in de toekomst.
Indicatie van benodigde kosten	<p>In het jaarplan van 2017 is een begroting opgenomen voor de kosten die gepaard gaan met de regionale samenwerking. Deze begroting kent een totaalbudget van € 254.000 tot eind 2017.</p> <p>Een deel van dit budget is gefinancierd uit de gelden van het regionaal Werkbedrijf en een deel is bijeengebracht door de samenwerkende gemeenten op basis van de inwonersaantallen. Aangezien het budget van het regionaal Werkbedrijf is uitgeput en het UWV geen budget heeft om regionaal in te zetten, zullen de kosten voor het bereiken van de regionale ambities vanaf nu moeten worden opgebracht door de vijf gemeenten.</p> <p>Ook bij regionale samenwerking geldt het adagium dat de kost voor den baat uitgaat en dat investeringen zich dus niet direct laten vertalen naar beperking van kosten op andere plekken of een verhoogde uitstroom .</p> <p>Voor het bereiken van de hierboven beschreven doelstellingen is echter budget nodig, naast inzet en (politieke) wil. Voor sommige doelstellingen geldt dat de snelheid waarmee het behaald kan worden omgekeerd evenredig is aan het budget dat beschikbaar is: hoe hoger het budget is, hoe sneller er resultaten geboekt worden.</p>

4: formulering ondersteuningsvraag

Aan de hand van de hierboven knelpunten hebben we gedachten over mogelijke ondersteuning vanuit het programma Matchen op Werk. We zullen dat per punt duidelijk maken.

- **Kandidaten in beeld**

Doel: werkgevers krijgen inzicht in de aard (en omvang) van de doelgroep

De G4 gemeenten en UWV zijn reeds ver in de ontwikkeling van een digitaal platform dat tegemoet komt aan de wensen van werkgevers, werkzoekenden en bemiddelaars. Om deze ontwikkeling een "boost" te geven is een aparte, gezamenlijke ondersteuningsaanvraag opgesteld door de G4. De arbeidsmarktregio Haaglanden ondersteunt en onderschrijft deze van harte.

- **Gemeentelijke instrumenten versus UWV instrumenten**

Doel: werkgevers, zowel vanuit gemeenten als vanuit UWV, dezelfde instrumenten aanbieden voor kandidaten met afstand tot werk.

We zijn al heel ver met een regionale Toolkit in Haaglanden, zelfs samen met een aanpalende arbeidsmarktregio ZHC. Rond de harmonisering van het instrumentarium van gemeenten en UWV hebben we echter ondersteuning nodig bij het oplossen van (institutionele) knelpunten en beperkingen. Wij willen graag onderzoeken op welke wijze een verdere harmonisering van een (nog meer) gelijke en gelijkwaardige set van instrumenten kan worden gerealiseerd en willen daarbij in onze regio fungeren als proefgebied ervaring op te doen die mogelijk ook in andere regio's of zelfs landelijk bruikbaar is.

- **Verstevigen vakmanschap en methodiekontwikkeling**

Doel: werkgevers ondersteunen door kundige medewerkers met actuele kennis van zaken en een versterkte methodische aanpak in onze regionale kandidaatontwikkeling.

In de verschillende uitvoeringsorganisaties is de ontwikkeling van vakmanschap en het ontwikkelen van de methodiek van de werkgeversbenadering en van de organisatie in zijn geheel, een belangrijk aandachtspunt. Met name de grotere organisaties als WSP Den Haag en UWV hebben hier veel aandacht voor, maar ook de overige organisaties besteden er relatief veel tijd aan. Vanuit het jaarplan is een dringende wens om deze inspanningen meer op elkaar af te stemmen en gebruik te maken van elkaars kennis en kunde. Wij willen tevens inzetten op methodisch werken rond kandidaatontwikkeling gelet op de instroom van arbeidsbeperkten en de focus op mensen met grotere afstand tot arbeidsmarkt en we moeten meer kennis ontwikkelen over LVB problematiek (herkennen en mee omgaan

Voor de begeleiding en ontwikkeling van kandidaten vragen we ondersteuning van (evaluatie)onderzoek en uitwisseling van kennis en ervaring (best practices samenbrengen). Rond de werkgeversbenadering stellen wij voor om in plaats van een subsidie aan te vragen voor een regionale opleidingscoördinator, dit meer structureel aan te pakken voor meerdere (alle) regio's, in samenspraak met de betrokken actoren. Naar dat laatste gaat onze voorkeur uit.

- **Monitoring en bijsturing**

Doel: werkgeversbenadering (kunnen) aanpassen op basis van actuele sturingsinformatie.

Het gaat hierbij om een combinatie van middelen, systemen, afstemming en commitment. De regio('s) moet(en) in staat worden gesteld om data te verzamelen en te combineren die nu slechts beschikbaar zijn binnen de systemen van individuele uitvoeringsorganisaties, een methode om te verzamelen en overeenstemming over definities. Financiering van de "handjes" in onze regio is een eerste, noodzakelijke stap, maar de overige randvoorwaarden overstijgen het belang van de regio.

- **Samenwerkingsproces rond sectoren versterken**

Doel: binnen de (verder uit te rollen) sectorale aanpak vanuit UWV en gemeenten gezamenlijk werkgevers benaderen en kandidaten met afstand plaatsen op werk.

De sectorgroepen met een eigen coördinatie, planning en target kunnen niet optimaal functioneren als daar geen mensen expliciet voor worden vrij gemaakt. De regio Haaglanden heeft budget beschikbaar gesteld voor het faciliteren en coördineren van de samenwerking, maar voor de samenwerking op de werkvloer is nog extra capaciteit nodig. Dit laat zich vertalen in extra fte's voor de verdere sectoraanpak, op het niveau van accountmanagers met een plus.

Extra toevoeging: De G4

Zoals in het eerste punt in het bovenstaand blok genoemd wordt, hebben de G4 gemeenten, naast de regionale aanvragen ook een gezamenlijk document opgesteld met ondersteuningsvragen.

Aangezien het programma Matchen op Werk gekozen heeft voor regionale aanvragen voor ondersteuning aanpak 'Matchen op Werk', worden ondersteuningsvragen van de G4 toegevoegd aan de verschillende regionale aanvragen. De arbeidsmarktregio Haaglanden heeft er voor gekozen om dat te doen in de vorm van een bijlage, waarbij we er op vertrouwen dat ook deze vragen zullen worden mee genomen in het vervolg van dit proces.

Ondertekening

Naam	Organisatie	Handtekening
[REDACTED]	[REDACTED]	Datum: 10/10/17 [REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	Datum: 11-10-17 [REDACTED]

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.