

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

Inleiding

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de optimalisatie van de werkgeversdienstverlening. Meerdere instanties houden zich bezig met deze werkgeversdienstverlening in het algemeen en op het brede gebied van 'matchen op werk' in het bijzonder. Al deze instanties hebben hun eigen accountmanagers met hun specifieke doelen en targets. Mede daardoor wordt vanuit werkgevers dan ook vaak aangegeven dat onvoldoende duidelijk is bij welke instantie ze waarvoor terecht kunnen. Tegelijkertijd krijgen ze van verschillende instanties dezelfde vragen. Door de krachten nog meer te bundelen, willen we in onze regio de werkgeversdienstverlening versterken en zo het matchen op werk verbeteren. De staande structuren bieden daarvoor een goede basis (zie onderstaande beschrijving). Kortom: de structuur staat, nu is het zaak de processen beter op elkaar af te stemmen.

Senzer

Senzer is het regionale Werkbedrijf voor de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Het betreft een Gemeenschappelijke Regeling, waarin alle gemeenten uit deze arbeidsmarktregio (Someren, Asten, Laarbeek, Deurne, Gemert-Bakel, Geldrop-Mierlo en Helmond) vertegenwoordigd zijn. Het unieke van dit werkbedrijf is dat er naast de contacten met werkgevers ook de contacten zijn met werkzoekenden. De dienstverlening is niet alleen gericht op werkzoekenden die een uitkering ontvangen vanuit de Participatiewet maar ook op scholieren/studenten, nuggers en werkzame mensen die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Daarnaast verzorgt Senzer re-integratie trajecten in het kader van tweede spoor en UWV-trajecten.

Werkgeversdienstverlening bestaat uit de afdeling Accountmanagement en BBZ. De accountmanagers binnen Senzer zijn sparringpartners bij uitstek. Zij hebben kennis van personeelsbeleid, arbeidsjuridische vraagstukken, social return, jobcarving en de (regionale) arbeidsmarkt. Tevens adviseren zij over opleidingen en trainingen. Daarnaast creëren ze samen met ondernemers werkplekken voor de eerder hierboven genoemde doelgroepen. De afdeling BBZ richt zich op werkzoekenden die een onderneming willen starten of ondernemers die hun onderneming wegens financiële problemen moeten beëindigen en weer op de arbeidsmarkt komen. Ook kan BBZ ondernemers begeleiden die tijdelijk in financiële problemen terecht gekomen zijn en hun onderneming willen voortzetten. Beide afdelingen worden aangestuurd door een Teamleider.

Senzer beschikt over een regionaal budget om matching voor alle doelgroepen op te pakken. De instrumenten en voorzieningen die vanuit Senzer worden aangeboden zijn voor alle Peelgemeenten gelijk. Zo kunnen zij gericht werken aan het regionale klantenbestand van werkzoekenden en trachten de matching optimaal te laten verlopen.

UWV

UWV heeft landelijk de werkgeversdienstverlening georganiseerd in de regionale werkgeversservicepunten. Voor Helmond-De Peel is dat gezamenlijk ondergebracht onder één Manager Werkgeversdienstverlening, die met het team van een 25-tal adviseurs werkgeversdienstverlening ook de regio Zuidoost Brabant bediend. De visie van UWV is dat de (sr) Adviseur Werkgeversdiensten een strategisch HR-partner is voor werkgevers, zodat werkgevers die openstaan voor klanten met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal bediend kunnen worden. Vakmanschap en deskundigheidsbevordering om deze rol optimaal in te kunnen vullen is hierbij een belangrijk thema en krijgt veel aandacht. Het uitgangspunt is dat UWV deze dienstverlening gezamenlijk vormgeeft en uitvoert met de publieke partners. In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel betekent dit dat UWV de samenwerking met Senzer nadrukkelijk opzoekt. Een gezamenlijk marktbeperkingsplan vormt de basis om de 1-loketgedachte verder vorm te geven.

Gemeente

Bij de gemeenten zijn diverse Accountmanagers Economie en Parkmanagementorganisaties actief die veelvuldig contacten hebben met het lokale bedrijfsleven. Dat gaat vaak over nieuwe bedrijfsvestigingen of uitbreidingen en de procedures die daarvoor gevolgd dienen te worden. Door in een vroeg stadium kansen te signaleren en te verbinden kan een kennisuitwisseling met andere accountmanagers leiden tot een meerwaarde in het kader van 'matchen op werk'. Ondanks dat er een netwerk bestaat en de contacten er zijn, kan dit meer structureel ingeregeld en ICT-technisch ondersteund worden.

Innovatiehuis

Het Innovatiehuis helpt overheden, ondernemers, (kennis) instellingen en burgers meer resultaatgericht samen te werken en stimuleert oplossingen met combinaties van economische, ruimtelijke en sociale waarde. Het Innovatiehuis is opgericht door de zes Peelgemeenten (Someren, Asten, Laarbeek, Deurne, Gemert-Bakel en Helmond), VNO-NCW Brabant Zeeland (voorheen Brabantse Zeeuwse Werkgeversvereniging) en het Waterschap Aa en Maas. Zij vormen tezamen de stuurgroep. Verder werkt het Innovatiehuis samen met alle partners die parallelle doelstellingen hebben en over regionale handelingscapaciteit beschikken. UWV en Senzer behoren tot deze partners, maar omdat het Innovatiehuis pas recent is opgericht moet deze samenwerking nog verder vorm en inhoud krijgen.

Het Innovatiehuis voert activiteiten uit die bijdragen aan de economische slagkracht en de leefbaarheid van de regio door het stimuleren van regionale innovatieve ecosystemen. Het Innovatiehuis beschikt niet over personele capaciteit, maar vormt het platform waar meerdere Accountmanagers in een netwerk kunnen samenwerken.

2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

- Alle accountmanagers van de diverse instanties uit onze arbeidsmarktregio zijn (vanzelfsprekend) voornamelijk op hun eigen werkwijze met hun eigen doelstellingen bezig. Dit leidt tot een te versnipperde benadering van werkgevers over diverse deelonderwerpen. De kennisoverdracht over de opgehaalde informatie bij werkgevers vindt voornamelijk op ad hoc basis plaats, waardoor werkgevers niet altijd optimaal ondersteund kunnen worden. Een gezamenlijke aanpak en gestructureerde kennisoverdracht ontbreekt. Hiervoor is een gezamenlijke visie en ambitie op managementniveau noodzakelijk. Bestuurlijk draagvlak is dan ook van belang.

- Werkgevers worden vaak met dezelfde vragen door verschillende instanties benaderd.
- Veel werkgevers hebben vaak dezelfde vragen aan de diverse instanties maar doordat deze niet gezamenlijk opgepakt worden missen we slagkracht. Vraagbundeling van werkgevers zodat we dit meer projectmatig kunnen oppakken en niet 1-op-1 met de ene werkgever en vervolgens weer opnieuw het wiel moeten uitvinden bij de andere werkgever.
- Iedere Instanties heeft haar eigen klant- en databasesystemen waarin de accountmanagers van de diverse Instanties werken. Er is tussen deze systemen geen uitwisseling van kennis/informatie hetgeen de voorgaande knelpunten (mede) in stand houdt.
- Het bedieningsgebied per Accountmanager is niet gelijk, zo kent UWV sectorale teams, Senzer gemeentelijke teams en werkt de gemeente lokaal.

3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

Uw ambitie	De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in het optimaliseren van organisatiestructuren en -vormen om werkgevers zo goed mogelijk te bedienen. Als volgende stap is het proces van samenwerking tussen de partners aan de orde. Hiertoe moet een gezamenlijk proces worden doorlopen. Onze ambitie is dat overheden, ondernemers, (kennis) instellingen en burgers resultaatgericht samenwerken. We willen onze werkgeversdienstverlening zo coördineren dat werkgevers, (kennis)instellingen en burgers met verschillende vragen bij alle accountmanagers terecht kunnen. Daarvoor is een structurele(re) samenwerking, gezamenlijke visie, overeenstemmende/elkaar aanvullende werkwijze en onderlinge kennisoverdracht tussen Accountmanagers noodzakelijk. Het Innovatiehuis is recentelijk opgericht om hierin te faciliteren.
Uw doelstelling	<p>1) Het ontwikkelen van een gezamenlijke werkgeversbenadering voor de diverse accountmanagers/ adviseurs werkgeversdienstverlening die betrokken zijn of zouden kunnen zijn bij 'matchen op werk' en hen hierin over een langere periode trainen. Het doel hiervan is dat de accountmanagers op dezelfde wijze werken aan het bereiken van dezelfde doelstellingen. Zij kunnen vervolgens de vraag vanuit werkgevers daar neerleggen waar deze opgepakt kan worden. Het maakt dan niet meer uit welke instantie met een werkgever spreekt. Bij uitstek biedt dit de mogelijkheid om vragen van werkgevers te bundelen en deze meer projectmatig op te lossen.</p> <p>2) Onderzoeken en mogelijk ontwikkelen van een systeem (database/koppeling tussen bestaande systemen/webbased applicatie) om kennisoverdracht te ondersteunen en resultaatgerichte samenwerking te bevorderen.</p>
Stappen of activiteiten	<p>Ad 1) Gezamenlijk ontwikkelen van een werkgeversbenadering en opzetten van een training hiervoor</p> <p>Ad 2) Onderzoeken of er bestaande databases/koppelingen zijn die hieraan ondersteunend zijn. Wellicht hiertoe aansluiten bij het onderzoek vanuit het ministerie van SZW naar de koppeling van de systemen van het UWV en van de gemeente. Mogelijk ook reeds het ontwikkelen en implementeren van een ondersteunend systeem. Waarbij gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheden die er al wel zijn en waar mogelijk projectmatig tot betere samenwerking gekomen kan worden.</p>
Doelgroep(en)	Accountmanagers van de diverse organisaties: UWV, Senzer, Gemeenten, ROC Ter AA, VNO-NCW Brabant-Zeeland, Brainport,

	Waterschap AA en Maas en Parkmanagementorganisaties
Periode in tijd	December 2017 - 31-12-2019
Indicatie van benodigde kosten	Geschatte trainingskosten voor periode van 2 jaar €80.000 Geschatte kosten onderzoek systeem waarbij we graag aansluiten bij de expertise van het ministerie en/of inrichting €50.000

4: formulering ondersteuningsvraag

Ad.1)

1. Lever expertise bij het ontwikkelen van een resultaatgerichte samenwerking voor werkgeversdienstverlening, incl. bestuurlijk draagvlak
2. Lever een trainer (of de financiën) om de accountmanagers duurzaam te trainen in samenwerking. Intensieve training over meerdere maanden en bijsturing. Oa. gericht op:
 - het creëren van onderling vertrouwen en wegnemen van weerstand
 - afstemmen van opdrachten en processen
 - kennis nemen van elkaars doelstellingen, werkzaamheden en instrumenten
 - het ophalen van de gezamenlijke vraag bij werkgevers om deze vervolgens te met elkaar te delen en projectmatig op te pakken
 - het trainen van gesprekstechnieken

Ad.2)

1. Lever expertise bij het onderzoeken, ontwikkelen en inrichten van een systeem (database/koppeling tussen bestaande systemen/webbased applicatie) om kennisoverdracht te ondersteunen en resultaatgerichte samenwerking te bevorderen. Waarbij ook bekeken wordt naar hoe we de bestaande mogelijkheden beter kunnen inzetten.
2. Zorg voor aansluiting bij of kennisoverdracht vanuit het onderzoek van het ministerie van SZW naar de mogelijkheden voor (gedeeltelijke) koppeling van de systemen van UWV en gemeenten.

Ondertekening

	Naam	Organisatie	Handtekening
	[Redacted]	[Redacted]	Datum: 13-12-2017 [Redacted Signature]
	[Redacted]	[Redacted]	Datum: [Redacted Signature]
	[Redacted]	[Redacted]	Datum: 13-12-2017 [Redacted Signature]
	[Redacted]	[Redacted]	Datum: [Redacted Signature]

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.