

# 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*

In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant werken de gemeenten (Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Hilvarenbeek, Heusden, Goirle, Gilze en Rijen, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk) samen met 3 SW-bedrijven (Baanbrekers, Diamant-groep en WSD-groep) en het UWV regionaal en sub-regionaal samen. In totaal gaat het om 11 gemeenten, 3 SW-bedrijven en 1 UWV. De werkgeversdienstverlening wordt op dit moment alleen voor de doelgroep Baanafspraken op regionale schaal vormgegeven door WerkgeversServicepunt (WSP) Werkhart. Dit is het samenwerkingsverband tussen UWV, gemeenten en SW-bedrijven in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant.

De huidige werkgeversdienstverlening is historisch gegroeid en divers en grotendeels subregionaal of lokaal georganiseerd. Het benaderen en 'ontzorgen' van werkgevers is op de schaal van de arbeidsmarktregio daarmee niet eenduidig ingeregeld qua organisatie(vorm) en methodiek (van dienstverlening). Voor de gezamenlijke regionale opdracht rondom de banenafpraak hebben we daarom in het Regionaal Werkbedrijf verbanden/constructies ontwikkeld om werkgevers toch eenduidig te kunnen bedienen:

1. Één regionaal expertteam voor dienstverlening aan werkgevers en arbeidsbeperkte werkzoekenden
2. Één regionale menukaart met een reeks aan instrumentarium die ingezet kunnen worden ter ontzorging van werkgevers.
3. Één regionaal team loonwaardespecialisten
4. Één regionale loonwaardesystematiek
5. Regionale communicatieuitingen (website, flyers, informatiebijeenkomsten, etc.)

## 2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

In het Rapport Werk aan de uitvoering van het Ministerie van SZW (2016) wordt 'een effectievere aanpak van arbeidsmarktvragestukken en versterking van de sociaaleconomische positie van gemeenten en regio' genoemd als het belangrijkste doel om als gemeenten meer samen te gaan werken binnen de arbeidsmarktregio. Doelstellingen op het gebied van werkgeversdienstverlening als voorwaarde voor meer (arbeids)participatie en een beter functionerende arbeidsmarkt (conform Participatiewet en het Sociaal Akkoord) worden belemmerd door o.a. onderstaande knelpunten:

- Door de groeiende economie ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt, maar de onderkant van de arbeidsmarkt profiteert hier onvoldoende van. De doelgroepen worden complexer in de zin multiproblematiek. Meer effectieve inzet op uitstroom van cliënten naar regulier (betaald) werk of andere vormen van participatie is noodzakelijk.
- De huidige Participatiewet in combinatie met het doelgroepenregister is te complex geworden met alle reparatiewerkzaamheden. De ondersteuning die iemand ontvangt is te zeer afhankelijk van de regeling waarin iemand zit.
- Wegens afnemende budgetten kampt de arbeidsmarktregio met het gebrek aan structurele middelen.
- Gebrek aan benodigde kennis en expertise op thematische problematiek bij gemeenten.
- Gebrek aan meer actuele managementinformatie ten aanzien van gerealiseerde taakstelling (specifiek rondom Banenafpraak).

## 3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

<b>Uw ambitie</b>	Onze ambitie is om een structurele en intensieve samenwerking in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant te realiseren, die toekomstbestendig is. De 11 gemeenten, UWV en de SW-bedrijven hebben daarom de handen (zowel op bestuurlijk-, management-, beleid- als op uitvoeringsniveau) ineen geslagen om de werkzoekenden en werkgevers maximaal te bedienen. Vanuit een regionale gezamenlijke verantwoordelijkheid en vanuit een gezamenlijk inzicht in de doelgroepen en gezamenlijke aanbod versterking en dienstverlening, de optimale match tussen werkgevers en werkzoekenden najagen, gericht op duurzaamheid en kwaliteit. Hiermee kunnen we de toenemende verantwoordelijkheid dragen vanuit de participatiewet en zorgen we voor effectievere en efficiëntere uitvoering. We gaan de dienstverlening aan werkgevers breder trekken door alle regionale doelgroepen te bedienen. Daarmee komen we tegemoet aan de wens van werkgevers om full-service bediend te worden bij personeelsvraagstukken. Ons belang hierin is dat het aandeel werkzoekenden zonder beperking vele malen groter is dan het aandeel werkzoekenden mét een beperking. We laten als regio kansen liggen als we onze regionale werkgeversdienstverlening alleen op de 'smalle' doelgroep in het kader van de Banenafpraak enten. In onze optiek moet de focus dan ook niet puur en alleen op de "herkomstregeling" van kandidaten liggen,
-------------------	---

	<p>maar vooral om op elke vacature de meest passende te realiseren. Oftewel, een verbreding van de doelgroep is zowel in sociaal-maatschappelijk als financieel opzicht een vereiste in het realiseren van een regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening.</p> <p>Werkgevers zijn lokaal gevestigd, maar werken veelal regionaal. Of het nu om klanten of werknemers gaat. Daarom geloven we in de kracht van de samenwerking van de arbeidsmarktregio. Deze kracht komt ook naar voren door het aanstellen van één accounthouder. De accounthouder is hét aanspreekpunt voor de werkgever en heeft ruime kennis van de totale doelgroep. Dit leidt tot het snel oppakken van de vraag en het plaatsen van de juiste kandidaat op de arbeidsplaats. De werkgever is gebaat bij snelle acties. Ook zorgt het aanstellen van één accounthouder voor continuïteit en het opbouwen van een band met de werkgevers. Alleen door deze band realiseren we samen met de werkgevers de maatschappelijke opgave om de brede doelgroep naar de arbeidsmarkt te begeleiden.</p> <p>Doordat vraag en aanbod telkens verandert, is het noodzakelijk om onze formatie flexibel in de regio in te zetten. Als er meer aanbodversterking nodig is, dan wordt er meer formatie ingezet op de ontwikkeling van de werkzoekende. Ook kan het zijn dat er juist meer formatie nodig is om de werkgevers te ontlasten, dan wordt extra formatie ingezet op de werkgeversdienstverlening. Door deze flexibiliteit is het mogelijk om zowel de werkgevers als de werkzoekenden op de juiste manier te bedienen.</p> <p>Samenwerking betekent een gelijkwaardige samenwerking, waarin UWV en SW-organisaties nauw betrokken zijn. Deze samenwerking slaagt alleen als elke partij weet wat het gezamenlijke doel en de opdracht is.</p> <p>We hebben daarom in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant een heldere, gezamenlijke bestuurlijke opdracht geformuleerd. Deze opdracht is de basis voor de samenwerking in de regio. De uitvoering van de opdracht is belegd bij een regionaal managementteam aangevuld met een onafhankelijke (tijdelijke) projectleider die de verdere uitrol coördineert en aanstuurt tot aan het voorjaar van 2018.</p> <p>Tenslotte maken we maximaal gebruik van de beschikbare kennis en informatie in de arbeidsmarktregio. Hiervoor geldt dat alle gemeenten en UWV kandidaten en vacatures aanleveren via het systeem Sonar-WBS. Ook nodigen gemeenten collega's uit om ideeën in te brengen, kennis (ICT, beleid en uitvoering) en ervaring te delen en samen op te trekken.</p>
<b>Uw doelstelling</b>	Vanuit de bestuursopdracht Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching wordt (zolang in formele zin een regionale target en budget niet gerealiseerd is) een regionale target bepaald opgebouwd uit de lokale

	<p>targets. Daarbij wordt een nog nader te bepalen extra resultaat inbegrepen vanuit de overtuiging dat samenwerking tot meer resultaat leidt. Op moment van schrijven zijn nog niet alle targets bekend. De filosofie is wel dat de samenwerking zich verantwoordelijke voelt voor het realiseren van de regionale target, maar ook voor het realiseren van de onderliggende lokale targets, zodat alle partijen binnen de samenwerking relatief voordeel geniet van de samenwerking.</p>
<p><b>Stappen of activiteiten</b></p>	<p>Vanuit het Regionaal Werkbedrijf wordt momenteel al gewerkt aan de doorontwikkeling naar een regionale werkgeversdienstverlening. Doordat er nu ook bestuurlijk commitment is afgegeven door de portefeuillehouders Arbeidsparticipatie in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Hierdoor is er sprake van draagvlak om door te pakken op dit ontwikkelproces. Voorstel is om deze bestuurlijke opdracht nu als volgt aan te pakken: op uiterlijk 1 maart 2018 is een regionale werkgeversdienstverlening geïmplementeerd conform de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle werkgevers in Midden-Brabant hebben één accountmanager die vervolgens de vraag in de regio uitzet voor een passend aanbod. De betreffende accountmanager praat dus namens alle betrokken gemeenten, UWV en WSW bedrijven voor de plaatsing van werkzoekenden;</li> <li>• Een eenduidige aansturing door een beperkt aantal managers die de arbeidsmarktregio vertegenwoordigd: maximaal 4 managers (1 UWV, 1 Tilburg, 1 overige gemeenten, 1 WSW) waarin 2 managers gemandateerd worden voor de dagelijkse aansturing;</li> <li>• Een goede ondersteunende managementinformatie die het mogelijk maakt om de regionale targets te stellen, te volgen en op te sturen en ook op de onderliggende lokale of targets van de moederorganisatie. De managementinformatie maakt het op eenvoudige wijze mogelijk om bij te sturen als lokale targets achter gaan lopen (solidariteit en vertrouwen). De regionale target is méér dan de optelsom van de lokale targets of targets van de moederorganisatie. Periodiek wordt de managementinformatie gedeeld met de wethouders uit de arbeidsmarktregio die Arbeidsparticipatie in hun portefeuille hebben in het gremium 'PoHo AP Hart van Brabant';</li> <li>• Er is een gezamenlijke menukaart (met daarop een overzicht van al het instrumentarium ter ontzorging van werkgevers) die de inzet van middelen voor iedere gemeente gelijk maakt. Het is en blijft voor de professional mogelijk om met deze menukaart maatwerk te bieden aan de werkgever. Bij uitzonderlijke gevallen is het managementteam gemandateerd om af te wijken van het geboden 'level playing field' per gemeente per kandidaat (in termen van reikwijdte van budget). Het UWV biedt eveneens haar producten aan op de menukaart en probeert binnen de beschikbare mogelijkheden</li> </ul>

	en in lijn met bovenstaande een gezamenlijk aanbod in te brengen.
<b>Doelgroep(en)</b>	<p>We richten ons op de doelgroep met arbeidsvermogen: ‘meedoen op arbeidsmarkt naar vermogen’:</p> <p><i>Doelgroep Participatiewet:</i> Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).</p> <p><i>Doelgroep Banenafpraak</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mensen die onder de Participatiewet vallen – zie toelichting hierboven - en van wie (door UWV) is vastgesteld dat het PRO/VSO en MBO-entree-leerlingen betreft;</li> <li>– Mensen met een WIW/ID-baan;</li> <li>– niet 100% van het WML kunnen verdienen zonder voorziening;</li> <li>– Wajongers voor 2015, die nu een Wajong uitkering ontvangen, totdat UWV mogelijk o.b.v. herbeoordeling bepaald dat hij of zij wel (gedeeltelijk) arbeidsvermogen heeft;</li> <li>– WSW vóór 2015 zolang hun SW-indicatie geldig is (niet meer: na afloop huidig ‘vast’ arbeidscontract + afloop WW).</li> </ul> <p><i>Doelgroep beschut werk:</i> het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Deze mensen hebben de gemeente als werkgever of een vaste werkgever waarbij ze worden voorzien in begeleiding, salaris volgens cao en pensioenopbouw.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Met arbeidsvermogen - overige gemeentelijke uitkeringen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>IOAZ (Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen):</i> Als een zelfstandig ondernemer stopt omdat hij of zij onvoldoende inkomen uit het eigen bedrijf heeft, komt deze mogelijk in aanmerking voor een IOAZ-uitkering. Relevant voor deze afbakening: in uitzonderlijke gevallen komen gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen in aanmerking voor een IOAZ-uitkering.</li> <li>– <i>IOAW (Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk</i></li> </ul> </li> </ul>

	<p><i>arbeidsongeschikte gewezen werknemers</i>): Let op: IOAW geldt niet meer voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, door de komst van de WIA (zie hieronder). Daar kunnen gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers aanspraak op maken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Met arbeidsvermogen (UWV-uitkeringen)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>WW (Werkloosheidswet)</i></li> <li>– <i>WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)</i>: Iedereen die voor een werkgever werkt, ziek wordt en na 2 jaar ziekte ten minste 35% arbeidsongeschikt is, heeft recht op WIA-uitkering. In de WIA bestaat een onderscheid tussen werknemers die nog <u>gedeeltelijk</u> kunnen werken en werknemers die <u>nooit</u> meer kunnen werken. De WIA kent dus twee varianten: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering. Voor het kopje 'mèt arbeidsvermogen' is de WGA-variant van toepassing. Deze geldt voor mensen die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn en mogelijk nog wel arbeidsvermogen hebben (minstens 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt).</li> </ul> </li> <li>• <b>Doelgroep zonder uitkering</b>, maar die zich - met een indicatie doelgroepregister - bij WSP Werkhart melden om richting werk bemiddeld te worden. Dit kan ook gelden voor mensen die van werk-naar-werk bemiddeld kunnen worden om daarmee een uitkeringspositie te voorkomen.</li> </ul>
<b>Periode in tijd</b>	1-3-2018 tot en met 1-3-2021
<b>Indicatie van benodigde kosten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördinatie en inzet op banenafspraken via bestaand expertiseteam (5 fte - salarisschaal 9) om de doelgroep Banenafpraak de nodige aandacht te blijven geven coördinatie van het expertiseteam (€ 300.000,- excl. BTW per jaar);</li> <li>• Onderzoek naar kwantitatieve en kwalitatieve effecten van samenwerking na drie jaar (€ 15.000,- excl. BTW per jaar);</li> <li>• Branding van label en dienstverlening van WerkgeversServicepunt Werkhart met als doel bekendheid en bereik van label te vergroten bij de werkgeversdoelgroep (€ 50.000,- excl. BTW per jaar).</li> </ul>

#### 4: formulering ondersteuningsvraag




De arbeidsmarktregio Midden-Brabant heeft reeds diverse stappen ondernomen om te komen tot een optimale gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Hiermee zijn wij nu voortvarend aan de slag om de zogenoemde 'stip op de horizon' te bereiken. Daarbij vragen we aan het ministerie SZW de volgende ondersteuning door de volgende randvoorwaarden te verbeteren:


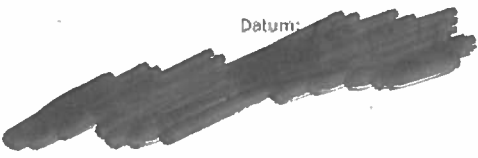
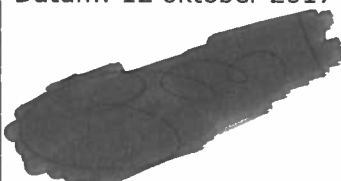
1. Harmoniseer instrumenten en voorzieningen zodat de verschillen tussen de doelgroepen

(binnen de gemeentelijke doelgroepen en tussen gemeentelijke en UWV doelgroepen) verdwijnen. Zet in op een brede doelgroep overstijgende aanpak waarbij ruimte blijft voor specifieke ondersteuningsbehoefte. Wij willen geen verschillende aanpakken en structureren voor het bemiddelen en matchen voor de verschillende groepen. Concreet betekent dat voor iedere werkzoekende met een loonwaarde onder 100% wettelijk minimumloon hetzelfde ondersteuningspakket kan worden aangeboden;

2. Stel structurele middelen beschikbaar (gemeente-overstijgend) voor de (organisatie)structuur en projecten die de regionale samenwerking in het arbeidsmarktdomein bevorderen. Zo kan het gesprek over de inhoud gaan en minder over de benodigde middelen waardoor het functioneren van de samenwerking in de arbeidsmarktregio versterkt wordt;
3. Maak en houd externe deskundigheid en expertise beschikbaar door een landelijke flexpool te organiseren, waaruit - indien nodig - geput kan worden om een bijdrage te leveren aan de beantwoording van regionale vraagstukken. Momenteel dragen we als regio zelf deze kosten (inhuur van adviesbureau voor regionale samenwerking binnen het volledige arbeidsmarktdomein, inhuur van adviesbureau voor onderzoek naar duurzaamheid van plaatsingen met mensen met een arbeidsbeperking). Voor de vorm waarop dit georganiseerd kan worden kan voorbeeld genomen worden aan de inzet van OTAV bij statushouders-problematiek. Continueer daarbij de toegang tot informatiebijeenkomsten en digitale kennis en informatie (o.a. Praktijkdag Programmaraad).

### Ondertekening

Functie	Naam	Organisatie	Handtekening
██████████ ██████████ ██████████ ██████████	██████████	██████████	Datum: 10-10-2017 
██████████	██████████	██████████	10-10-2017 
██████████	██████████	██████████ ██████████	Datum: 11 oktober 2017 

Wethouder	Peter Smit	Gemeente Oisterwijk	Datum: 12 oktober 2017 
Directeur	Walter Bak	Uitvoeringsorg anisaie aanbrekers	Datum: 
Directeur	Johan Bui	Uitvoeringsorg anisaie omant- groep	Datum: 12 oktober 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](mailto: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.



## Bijlage 2

### **Een regionaal werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio voor de matching van alle doelgroepen**, u kunt daarbij denken aan:

- stimuleren van (sub)regionale samenwerking, door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op (onderlinge) bestuurlijke samenwerking;
  - in te zetten op samenwerking onderwijs- of economische partners;
  - in te zetten op samenwerking UWV-gemeenten;
  - in te zetten op een duurzame relatie met werkgevers;
  - in te zetten op samenwerking sw-sector-gemeenten;
  - in te zetten op publiekprivate samenwerking;
  - in te zetten op samenwerking bestuurlijk-uitvoering;
  - ...
- verbeteren van (regionaal) werkgeversservicepunt: frontoffice, door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op de herkenbaarheid van het servicepunt;
  - in te zetten op meer werving en selectie voor werkgevers;
  - in te zetten op betere aansluiting tussen subregionale servicepunten;
- ...

### **Een manager om (gecoördineerde werkgeversdienstverlening in) het werkgeversservicepunt aan te sturen**, u kunt daarbij denken aan:

- verbeteren van aansturing in de backoffice;
- stimuleren van kwaliteit aansturing middenmanagement;
- verbeteren van afspraken inzake vraaggericht werken;
- verhogen van vakkennis en professionalisering
- ...

### **Een gezamenlijk regionaal budget voor de matching van alle doelgroepen**, u kunt daarbij denken aan:

- stimuleren van service- en vraaggericht werken: werkgevers informeren, adviseren, aansturen;
- verbeteren van sturingsinformatie met (periodiek) monitoring, door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op meer ophalen en vindbaarheid vacatures;
  - in te zetten op acquisitie van werkplekken: jobcarving, stages etc.;
  - in te zetten op betere arbeidsmarktanalyses en kansrijke sectoren of beroepen;

### **Een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen**, u kunt daarbij denken aan:

- verbeteren van een eenduidig en integraal dienstenpakket aan werkgevers, door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op bindend actieplan (marktwerkingsplan) aan werkgevers;
  - in te zetten op invulling mvo-beleid van werkgevers;
  - ...
- verbeteren van een eenduidig en integraal dienstenpakket aan werkzoekenden, door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op meer arbeidsfit maken van werkzoekenden;
  - in te zetten op meer maatwerk specifieke doelgroepen;
  - ...

**Een inzichtelijk en regionaal klantenbestand voor matching van alle werkzoekenden, u kunt daarbij denken aan:**

- verhogen van klantprofielen volgens een set met vastgestelde data en registeren
- verbeteren van principe 'ken de klant', door bijvoorbeeld:
  - in te zetten op het traject van re-integratieplan naar klantprofiel;
  - in te zetten op betere gegevensuitwisseling;
  - in te zetten op meer opstellen en registreren klantprofielen;
  - in te zetten op vakkennis en professionalisering;
  - ...