

Aanvraagformulier



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

(Regionaal) coördinerend persoon:

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

Voor indienen aanvraag ondersteuning aanpak 'Matchen op werk'

1: stand van zaken gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

De gecoördineerde werkgeversdienstverlening in Noordoost-Brabant ziet er als volgt uit:

- o Er is sprake van één regionaal werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio voor de matching van alle doelgroepen waarin 16 gemeenten, UWV en 3 SW-bedrijven samenwerken; Omdat het een groot werkgebied is met ruimte voor couleur locale, zijn er 6 subregionale servicepunten. De leidinggevenden van deze servicepunten vormen samen het Operationeel Management Team. Daarboven staat nog een Tactisch Management Team van leidinggevenden. Er zijn 51 accountmanagers werkzaam voor het WSP.
- o Er is sprake van één onafhankelijk coördinator die het WSP aanstuurt. Deze is tevens secretaris van de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf waarbij het WSP is ondergebracht.
- o Er wordt gewerkt met een gezamenlijk regionaal budget voor de matching van alle doelgroepen;
- o Er is een gezamenlijk regionaal target voor gecoördineerde werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt (in 2017 betreft het 9.000 plaatsingen op werk en 4.300 banenafspraken)
- o Er is een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen, opgenomen in het handboek accountmanagers. Dit is voor zover als mogelijk want UWV en gemeenten kennen soms andere arrangementen voor werkgevers.
- o Aan een inzichtelijk en regionaal klantenbestand voor matching van alle werkzoekenden wordt gewerkt. Er loopt een project transparantie van het doelgroepregister en het project www.talentuitnoordoostbrabant.nl

2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

- Werkgevers willen graag direct meer inzicht in beschikbare kandidaten als zij hierom vragen. Het WSP wil de competenties en talenten aan werkgevers kunnen tonen en de vindbaarheid verbeteren.
- Het aanbod wordt moeilijker bemiddelbaar en daarom is er behoefte aan extra instrumenten zoals scholing, jobcarving, jobcoaching etc. om te helpen bij het matchen door het WSP.
- Er is een toenemende kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben vacatures die niet passen bij datgene wat werkzoekenden

kunnen en/of willen. Het WSP zoekt naar nieuwe wegen om de kloof te verkleinen.

- De werkwijze en de expertise van de 51 accountmanagers bij hun gecoördineerde werkgeversbenadering is de belangrijkste succesfactor van het WSP. Het WSP wil hierin verder investeren.

3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

| | |
|--------------------------------|---|
| Uw ambitie | De ambitie is om in 2021 vanuit alle partners gezamenlijk één goed lopend WSP te hebben in de regio waarbij de vraag van de werkgever centraal staat en de matching van werkzoekenden op vacatures die er zijn, soepel verloopt. Een deel van de matching vindt digitaal plaats om werkgevers snel te kunnen bedienen. |
| Uw doelstelling | De doelstelling is circa 9.000 plaatsingen per jaar te doen vanuit de brede doelgroep. We maken het aanbod continue arbeidsfit en bieden werkgevers via digitale middelen rechtstreeks inzicht in talenten en competenties van beschikbare werkzoekenden. Deskundige accountmanagers helpen werkgevers met hun personeelsplanning (in-, door- en uitstroom) en kijken hoe de doelgroep kan instromen, al dan niet met scholing, jobcoaching etc. Het servicepunt Leren en Werken biedt scholingsarrangementen aan voor werkgevers t.b.v. het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod. |
| Stappen of activiteiten | <p>Er zijn 4 hoofdactiviteiten waarvoor extra ondersteuning wordt gevraagd:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Het WSP werkt momenteel aan het vullen van een transparant klantenbestand waarbij UWV en gemeenten hun gegevens onderling uitwisselen in Sonar. De verwachting is dat dit eind 2017 geautomatiseerd verloopt. Voor inzicht in het doelgroepregister worden werkgevers door het WSP met de kandidatenverkenner actief ondersteund. Complementair hierop heeft het WSP sinds kort een marketingtool ontwikkeld waarmee zij voor de brede doelgroep niet alleen offline maar ook online werkgevers bij hun werving en selectie ondersteunt. Zij doet dit door via de matchingsite www.talentuitnoordoostbrabant.nl circa 150 direct beschikbare kandidaten te presenteren met video en CV (dit aanbod ververst zich steeds). Een backoffice draagt zorg voor een adequate afhandeling van mogelijke plaatsingen. Alle partners binnen het WSP kunnen kandidaten online aanmelden en zijn waar nodig betrokken bij de afhandeling door de backoffice. Dit bevordert de onderlinge aansluiting van de subregionale servicepunten omdat zij 1 gezamenlijke tool gebruiken met 1 brand. In juni 2017 is de matchingsite gelanceerd. Er is nog 4 jaar ondersteuning nodig om het gebruik van de site te vergroten, te borgen en verder te branden in de regio. We doen effectmetingen en klanttevredenheidsonderzoek om verdere verbeteringen aan te brengen.2. Voor het arbeidsfit maken van werkzoekenden wordt maatwerk voor specifieke doelgroepen geleverd via een aantal projecten, gericht op o.a. 50-plussers, statushouders, kwetsbare jongeren, mensen met een psychische arbeidsbeperking en kwetsbare zzp-ers. Jaarlijks kunnen de doelgroepen waarop extra regionaal gecoördineerde inzet is vereist, veranderen. Er zijn of worden in 2017 en 2018 |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <p>speciale projecten opgestart voor deze doelgroepen waarvoor de huidige middelen ontoereikend zijn. Ook wil het WSP graag expertise uitwisselen met andere regio's.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Voor het verbeteren van matchingsmogelijkheden wordt het Servicepunt Leren en Werken ingezet. Zij organiseren, veelal groepsgewijze, scholingsarrangementen waarbij werkzoekenden op leerwerkplekken worden geplaatst en een opleiding volgen om hun beroepskwalificaties te behalen. De vele projecten vergen aandacht waardoor er, door de beperkte formatie, onvoldoende ruimte is om nieuwe projecten op te starten. Hiervoor wordt extra ondersteuning gevraagd. 4. Om het marktbeperkingsplan uit te voeren, is van belang dat de accountmanagers getraing worden in strategisch accountmanagement. Ook moet de expertise bij de gemeenten worden verhoogd met betrekking tot de doelgroep van de banenafpraak die vanuit het onderwijs instroomt. Daarom willen we investeren in deskundigheidsbevordering op de werkvloer. |
| Doelgroep(en) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Matchingsite: deze richt zich op werkgevers en helpt werkzoekenden die arbeidsfit zijn om zich sneller onder de aandacht te brengen. 2. Maatwerk voor specifieke doelgroepen: dit betreft 50-plussers, statushouders, kwetsbare jongeren, mensen met een psychische arbeidsbeperking en kwetsbare zzp-ers. Hier kunnen de komende jaren nog doelgroepen bij komen. 3. Versterken Leren en werken: dit richt zich op de doelgroep werkzoekenden/ontslagbedreigden die door middel van een leerwerkplek (entree-opleiding, BBL, of vakscholing) weer mee kunnen gaan doen op de arbeidsmarkt. Werkgevers krijgen hiermee vakgerichte instroom in hun bedrijven. 4. Deskundigheidsbevordering: dit richt zich op accountmanagers van het WSP en consultants Werk & Inkomen van de gemeenten. |
| Periode in tijd | 2017-2021 |
| Indicatie van benodigde kosten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarlijks is 140.000 euro nodig voor projectleider, backoffice, video-CV's en PR-kosten van de matchingsite. 2. Jaarlijks is 80.000 euro nodig voor projecten voor doelgroepen. Het betreft middelen nodig voor extra activiteiten zoals het onder de aandacht brengen van de kwaliteiten van de doelgroepen, maatwerk in loopbaanondersteuning, promotie-activiteiten en het delen van best practices. 3. Leren en werken heeft te maken met een tekort aan middelen van jaarlijks 145.000 euro om haar activiteiten over de hele regio te kunnen spreiden (met name NOB-oost) en nieuwe projecten te kunnen opstarten, gebaseerd op de werkgeversvraag die een sterke toename laat zien. 4. Voor de deskundigheidsbevordering is circa 20.000 euro per jaar nodig. |

4: formulering ondersteuningsvraag

- Het WSP Noordoost-Brabant vraagt financiële ondersteuning voor het WSP van in totaal **jaarlijks 385.000 euro, beschikbaar te stellen voor 4 jaar**. De gemeenten in de regio betalen zelf 250.000 euro per jaar (via een 1 euro-regeling per inwoner) voor de coördinator, het secretariaat, een communicatiemedewerker en PR-activiteiten.
- Verder vragen we om het opzetten en ondersteunen van **landelijke netwerken, campagnes en kennisdeling rondom bepaalde doelgroepen** zoals 50-plussers, statushouders, en kwetsbare jongeren, mensen met een psychische arbeidsbeperking, kwetsbare zzp-ers etc.
- We vragen als arbeidsmarktregio om **een duidelijke visie van SZW en OCW rondom leren en werken en kwetsbare jongeren (perspectiefpact)**. Het grote belang van scholing om de toenemende kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen, is een issue voor landelijke beleidstafels. Ook O&O-fondsen / sociale partners kunnen hierin een grotere rol gaan vervullen dan nu het geval is maar zijn lastig te bewegen. Het gaat daarbij om de doelgroep van de Participatiewet maar ook om laagopgeleide werkenden en kwetsbare jongeren.
- Het is ook nodig om **werkgeversarrangementen** voor ww-ers en bijstandsklanten verder gelijk te trekken zodat we nog meer met een geharmoniseerd pakket kunnen gaan werken. Hier kan SZW actief werk van maken.

Borging van de resultaten vindt plaats binnen de bestaande netwerkstructuur zoals die is opgebouwd in Noordoost-Brabant. De inhoud van deze aanvraag is afgestemd met het cliëntenplatform Noordoost-Brabant.

Ondertekening

| | Naam | Organisatie | Handtekening |
|--|------|-------------|------------------------|
| | | | Datum: 12 oktober 2017 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | ker | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

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.