

**Aanvraagformulier**  
Ondersteuningsvraag Matchen op werk  
Arbeidsmarktregio Rivierenland



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

Al voorafgaand aan de oprichting van Werkzaak Rivierenland<sup>1</sup> werkten gemeenten en UWV op het gebied van werkgeversdienstverlening nauw samen in het Werkgevers Adviespunt Rivierenland (WAPR). Per 1 januari 2016 is WAPR opgegaan in Werkzaak Rivierenland. Binnen het team Werkgeversdienstverlening werken medewerkers van Werkzaak én UWV samen onder aansturing van één manager<sup>2</sup>.

Het team werkgeversdienstverlening voert in de arbeidsmarktregio zijn werkzaamheden uit onder de naam van Werkzaak Rivierenland en is als zodanig voor werkgevers in de regio herkenbaar. Ieder jaar wordt er een Marktbewerkingsplan opgesteld, waarin de speerpunten in de dienstverlening voor dat jaar zijn geformuleerd.

De dienstverlening van het team werkgeversdienstverlening is grotendeels geharmoniseerd tussen gemeenten<sup>3</sup> en UWV:

- Bij de vacaturevervulling wordt de volledige doelgroep (Participatiewet, Wajong, WIA en WW) bemiddeld.
- De instrumenten zijn grotendeels geharmoniseerd. Er zijn hier en daar nog wel verschillen veroorzaakt door:
  - Wet- en regelgeving (regionaal niet beïnvloedbaar): bijvoorbeeld, loonkostensubsidie versus loondispensatie of voor welke groep de no-riskpolis kan worden ingezet.
  - Keuzes binnen de moederorganisaties: bijvoorbeeld, Werkzaak Rivierenland vraagt een vergoeding de inzet van werkzoekenden op een werkervaringsplek en UWV niet.
- Er is nog geen sprake van één regionaal inzichtelijk bestand van werkzoekenden. Vanuit UWV-zijde is de populatie inzichtelijk via Sonar. De werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering zijn reeds deels hierin opgenomen, maar er moeten nog stappen worden gezet. Op dit moment wordt er door Werkzaak in samenspraak met het regionaal Werkbedrijf gewerkt aan een plan van aanpak. Er vinden hierover ook gesprekken plaats met de gemeenten Buren en Neder-Betuwe.
- Er is geen sprake van één gezamenlijk target. Voor iedere uitkeringsachtergrond is vanuit de moederorganisaties (UWV, Werkzaak, Buren en Neder Betuwe) een target vastgesteld. Deze komen voort uit de eigen verantwoordingslijn en de eigen manier waarop de

<sup>1</sup> In de arbeidsmarktregio Rivierenland hebben gemeenten hun gemeentelijke taken op het gebied van Werk & Inkomen (W&I) en/of de Wet sociale werkvoorziening (WSW) ondergebracht in de uitvoeringsorganisatie Werkzaak Rivierenland.

- W&I en WSW: gemeenten Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neerijnen, Tiel en Zaltbommel  
- W&I: gemeente West Maas en Waal  
- WSW: gemeenten Buren en Neder-Betuwe

<sup>2</sup> De medewerkers van UWV worden functioneel aangestuurd door een manager van Werkzaak. De manager werkgeversdienstverlening van UWV is de hiërarchisch manager van deze medewerkers.

<sup>3</sup> Bedoeld zijn hier de gemeenten Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neerijnen, Tiel, Zaltbommel en West Maas en Waal.

moederorganisaties budget krijgen. Medewerkers van het team werkgeversdienstverlening 'lopen' wel op alle targets.

In de arbeidsmarktregio wordt het Regionaal Werkbedrijf – Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Rivierenland (RW-POA) ook actief betrokken bij de werkgeversdienstverlening. Vanuit deze netwerkorganisatie worden activiteiten op dit gebied ontwikkeld en ontplooid in samenwerking met Werkzaak, UWV, onderwijs en sociale partners. Ook het domein Economische Zaken is aangesloten op dit overleg.

## *2: Formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio*

Vanuit het RW-POA is een uitvraag gedaan onder gemeenten, UWV, Werkzaak en sociale partners naar de ervaren knelpunten in de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Er kwamen negen knelpunten en mogelijk oplossingen naar voren die wij het ministerie willen meegeven.

Hiervan hebben er zes betrekking op zaken die door het ministerie moeten worden opgepakt. Dit zijn landelijke knelpunten, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving of informatievoorziening. Er is hierbij nog geen rekening gehouden met beleidsvoornemens uit het deze week verschenen regeerakkoord.

De overige drie punten kunnen door de arbeidsmarktregio worden opgepakt. Van deze drie punten vormen twee het uitgangspunt voor het plan van aanpak Matchen op werk, dat wordt geformuleerd onder punt drie van deze aanvraag.

### Verantwoordelijkheid SZW

1. Maak regelingen en instrumenten eenvoudiger door te komen tot één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt; werkgevers hebben hier behoefte aan. Denk daarbij aan:
  - o Loondispensatie (UWV) versus Loonkostensubsidie (gemeenten)
  - o No-risk polis voor alle regelingen (Wajong, Wia en gemeentelijke doelgroep Banenafpraak)
2. De Wet werk en zekerheid zodanig aanpassen dat het automatisch vast dienstverband na twee jaar tijdelijk werken of na een vierde contractverlenging niet geldt voor de doelgroep banenafpraak. Deze regeling staat de duurzaamheid van plaatsingen voor de doelgroep banenafpraak ernstig in de weg.
3. Stel de cijfers over de voortgang/realisatie Banenafpraak (regionale trendrapportage banenafpraak en 'jaar'-metingen) sneller beschikbaar in een toegankelijk dashboard. Dit stelt de arbeidsmarktregio in staat tijdig (bij) te sturen en marktwerking gericht in te zetten. Daarnaast is behoefte aan meer transparantie. Denk daarbij aan:
  - o Uitsplitsen van Inleenverbanden/detacheringen naar sector overheid en markt;
  - o inzichtelijk maken welke overheidswerkgevers in de regio actief zijn;
  - o een uitsplitsing van de sector overheid naar onderwijs en overheid.
4. Ondersteun onze arbeidsmarktregio bij het proces van het harmoniseren van 'targets'. Nu worden er verschillende definities gehanteerd en heeft iedere moederorganisatie haar eigen targets, vanwege de eigen verantwoordelijkheid. Stimuleer dat het werkgeversservicepunt werkt met één target ongeacht de uitkering waaruit mensen geplaatst worden.
5. Stel structureel scholingsgelden beschikbaar om uitkeringsgerechtigden (ongeacht uitkeringsachtergrond) toe te kunnen leiden naar werk in arbeidsmarktrelevante branches. De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is zodanig dat er structurele financiële middelen nodig zijn om mensen om te scholen zodat aan de vraag van werkgevers kan worden voldaan. In bredere zin, er moet een sterkere focus zijn op de samenwerking tussen arbeidsmarktbeleid en onderwijs.
6. Maak de erkenning door UWV van gemeenten/gemeentelijke organisaties als Jobcoach-organisatie en Reïntegratiebedrijf eenvoudiger. Hierdoor kan er een gedeeld pallet aan reïntegratiedienstverlening aan werkgevers worden aangeboden voor alle werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak.
7. Stel structurele financiering beschikbaar voor organiserend vermogen van het Regionaal Werkbedrijf. Een structurele financiering is randvoorwaardelijk voor het stimuleren en bevorderen van de regionale samenwerking en het ontwikkelen van initiatieven ondermeer op het gebied van werkgeversdienstverlening en arbeidsmarktontwikkeling.

### Verantwoordelijkheid arbeidsmarktregio Rivierenland

1. Faciliteer en/of ondersteun een projectmatige en versnelde doorontwikkeling van het vakmanschap van de medewerkers van Werkzaam, UWV, Buren en Neder-Betuwe. Hierdoor zullen de resultaten van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening (twee kanten van dezelfde medaille die elkaar nodig hebben) sterk verbeteren.
2. Stel financiële middelen beschikbaar voor onderzoek en effectmeting naar de duurzaamheid van matches, en de succes- en faalfactoren daarbij. Hiermee kan de dienstverlening inhoudelijk verbeterd worden.

Dat de gemeenten Buren en Neder-Betuwe niet participeren in Werkzaam Rivierenland op het gebied van W&I, waaronder werkgeversdienstverlening, wordt door werkgevers als een knelpunt ervaren. Dit punt wordt onderkend, maar is niet opgenomen in de ondersteuningsvraag omdat de betreffende gemeenten (op dit moment) deze dienstverlening in eigen beheer willen uitvoeren. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn de kosten van deelname en de sturingsmogelijkheden vanuit de gemeenteraden.

Bij de gemeente Buren is de wil aanwezig om aan de gemeenschappelijke regeling Werkzaam Rivierenland deel te nemen al zijn er bezwaren die niet eenvoudig op te lossen zijn; zoals de kosten. Voor Neder-Betuwe is het beleggen van 'de bijstand' bij Werkzaam een stap te ver.

### *3: Formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening*

<b>Uw ambitie</b>	Hét loket in de arbeidsmarktregio waar werkgevers terecht kunnen met hun vragen op het gebied van personeelsvraagstukken en -beleid.
<b>Uw doelstelling</b>	<p>Om bovengenoemde ambitie te verwezenlijken, moet de integrale dienstverlening van het team werkgeversdienstverlening<sup>4</sup> verder worden verbeterd en geprofessionaliseerd door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Versneld doorontwikkelen vakmanschap medewerkers, zodat onze medewerkers beter zijn toegerust om werkgevers te ondersteunen en in te kunnen spelen op de snel veranderende arbeidsmarkt-vraagstukken. Hierbij hebben wij specifiek aandacht voor:<ul style="list-style-type: none"><li>o Werkzoekendendienstverlening: nadrukkelijker aandacht hebben voor de arbeidsmogelijkheden die werkzoekenden hebben in relatie tot hun aandoening of beperking, en het eenduidig en volledig vast te kunnen leggen van vergaarde informatie.</li><li>o Werkgeversdienstverlening: versnelde doorontwikkeling naar 'strategisch partner van de werkgever'.</li><li>o Versneld leren in spelen op de veranderende (arbeidsmarkt)vraagstukken.</li></ul></li></ul> <p>De opzet en inhoud van de training samen met werkgevers en/ of brancheorganisaties samenstellen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Onderzoeken van de duurzaamheid van matches door middel van een effectmeting waarbij de succes- en faalfactoren worden gedefinieerd, zodat wij onze dienstverlening inhoudelijk kunnen verbeteren.</li></ul>
<b>Stappen of activiteiten</b>	<p>Versneld doorontwikkelen vakmanschap medewerkers:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ontwikkelen van methodiek/opleiding om het vakmanschap van medewerkers door te ontwikkelen. Dit pakken wij projectmatig aan. Hierbij willen wij eventueel aansluiten bij een opleidingsprogramma dat door het ministerie of in samenwerking met andere arbeidsmarktregio's wordt ontwikkeld (eerste half jaar 2018).</li><li>2. Medewerkers opleiden (tweede half jaar 2018).</li><li>3. Intervisie en 'opfriscursussen' zodat men leert van elkaar en het geleerde beklijft.</li></ol> <p>Onderzoeken van de duurzaamheid van matches:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Opzetten en uitvoeren van onderzoek naar de duurzaamheid van matches. Hierbij willen wij eventueel aansluiten bij een onderzoek dat door het ministerie en/of in samenwerking met andere arbeidsmarktregio's wordt opgezet (eerste half jaar 2018).</li></ol>

<sup>4</sup> Waar team werkgeversdienstverlening staat, worden ook de medewerkers van Buren en Neder-Betuwe bedoeld.



	2. Uitvoeren onderzoek (tweede half jaar 2018). 3. Implementeren van verbeteringsuggesties voortkomend uit het onderzoek
<b>Doelgroep(en)</b>	Medewerkers van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening UWV, Werkzaak Rivierenland, Buren en Neder-Betuwe.
<b>Periode in tijd</b>	2 tot 4 jaar; afhankelijk van de (financiële) mogelijkheden die het ministerie aanbiedt.
<b>Indicatie van benodigde kosten</b>	Verwachte opleidingskosten indien de arbeidsmarktregio zelf een opleiding inkoop of ontwikkelt: € 2.000,- tot € 3.000,- per medewerker afhankelijk van de gekozen opleiding. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor de scholing bedraagt circa 75. Er moet dus rekening gehouden worden met een bedrag tussen de € 150.000,- en 225.000,-.</li> <li>- Structurele scholingsgelden werkzoekenden: € 250.000,- per jaar</li> <li>- Structurele financiering organiserend vermogen €150.000,- per jaar.</li> <li>- Kosten gemoeid met onderzoek, afhankelijk van de opzet en de mate waarin hierin samen met andere regio's en/ of SZW wordt opgetrokken, wordt begroot op € €65.000,-</li> </ul>

#### 4: Formulering ondersteuningsvraag

Ten behoeve van de verbetering van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in Rivierenland, vragen wij het volgende:

- Facilitering en/of (financiële) ondersteuning bij een projectmatige en versnelde doorontwikkeling van het vakmanschap van de medewerkers van Werkzaak en UWV.
- Financiering van een onderzoek en effectmeting naar de duurzaamheid van matches, en de succes- en faalfactoren daarbij.
- Structurele financiering voor organiserend vermogen van het Regionaal Werkbedrijf ten behoeve van het stimuleren en bevorderen van de regionale samenwerking en het ontwikkelen van initiatieven ondermeer op het gebied van werkgeversdienstverlening en arbeidsmarktontwikkeling.

#### Ondertekening

	Naam	Organisatie	Handtekening
			Datum: 24-10-2017
		UWV Werkgeversdienstverlening	Datum: 14-10-2017

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.