

# 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

Sinds 2016 werkt de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal aan een uniforme werkgeversdienstverlening. Het team van accountmanagers wordt met ingang van 01 januari aangestuurd door een managementteam van 3 part-time managers waarbij er een verdeling is gemaakt in een Regio A en Regio B. In regio A is er sprake van een integrale samenwerking tussen UWV, Gemeenten en SW-bedrijf. De gemeenten in Regio B werken op basis van "netwerk-samenwerking" samen met Regio A. Er is geen gezamenlijke target. De gezamenlijke website is gelanceerd en er is een gezamenlijke sales tool. Door gebruik te maken van één systeem (WBS) zijn werkgevers en vacatures voor de gehele regio ontsloten. Daarnaast worden er jaarlijks een grote hoeveelheid projecten, speedmeets en wervingscampagnes gerealiseerd.

### 2: formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

- Er kan nog een slag gemaakt worden op het gebied van o.a. sturing en afspraken, processen, registraties, HR/vakmanschap, arbeidsmarktanalyse, en regionale verbinding.
- Er is onvoldoende digitale ontsluiting van alle bemiddelbare werkzoekenden voor alle accountmanagers.
- Er zijn verschillen tussen de gemeenten en UWV over de ondersteuning die kan worden ingezet en de beschikbare financiële middelen.

### 3: formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening

<b>Uw ambitie</b>	Eén WerkgeversServicepunt ZHC: <ul style="list-style-type: none"><li>- Dat zoveel mogelijk mensen, bij voorkeur inwoners van de regionale gemeenten, met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleidt.</li><li>- Dat voor werkgevers uit onze regio top of mind is voor HRM vraagstukken.</li><li>- Met één heldere en gedragen regionale doelstelling.</li></ul>
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dat alle organisaties (gemeenten en UWV) ontzorgt in hun maatschappelijke opgave om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen.</li> <li>- Waarvoor alle organisaties in de regio gezamenlijk eigenaarschap en verantwoordelijkheid tonen en waarvan de samenwerking persoonsonafhankelijk geborgd is in de regio.</li> <li>- Waarin professionele accountmanagers werken die zowel een volwaardig en commercieel gesprekspartner zijn voor bedrijven als in staat zijn om zich te verplaatsen in het belevingsniveau van de doelgroep en deze ook weten te bewegen.</li> <li>- Dat optimaal ondersteund wordt door goede ICT toepassingen om de hele doelgroep en haar competenties in beeld te brengen.</li> </ul>
<b>Uw doelstelling</b>	<p>Het realiseren van 1.024 plaatsingen in 2018, verdeeld over 774 plaatsingen in regio A en 250 plaatsingen regio B. Daarnaast het waarmaken van bovenstaande ambitie.</p>
<b>Stappen of activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Sturing:</b> Een scherpe formulering van regionale doelstellingen, jaarlijks opstellen van een begroting, maken van sturingsafspraken over persoonlijke ontwikkeling, houding en gedrag, teamverdeling en kwaliteit, en meten van de klanttevredenheid bij werkgevers.</li> <li>▪ <b>Werkprocessen en afspraken:</b> Het opstellen van een handboek met afspraken en werkprocessen.</li> <li>▪ <b>Vakmanschap:</b> Het ontwikkelen en uitrollen van een programma om het vakmanschap te vergroten. Met daarin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Accountmanagement vakmanschap</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis (juridisch kader, wet en regelgeving) Digitale o meting; op basis daarvan module inzetten van kennis tools voor de individuele accountmanager</li> <li>• Vaardigheden (gesprektechnieken, klant specifieke) 4 keer per jaar trainingsmiddag</li> </ul> </li> <li>• <u>Klantmanager vakmanschap</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis; arbeidsmarkt kennis; welke competentie van kandidaten zijn te koppelen aan gevraagde arbeidsmarkt potentieel. (seminar)</li> <li>• Vaardigheden: Gesprek technieken om met de kandidaat de onmogelijkheden om te zetten in arbeidsmarkt mogelijkheden. 4 keer per jaar trainingsmiddag</li> <li>• <u>Organiseren van een College</u> waarbij de koppeling tussen Accountmanager en klantmanager wordt gemaakt waarbij men beide meegenomen wordt in de "professionele wereld" van de ander. Omdenken in mogelijkheden Inhoudelijke kennis en boodschap van ZHC over de arbeidsmarkt, doelgroep en mogelijkheden.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>Beleid:</b> Het benutten van mogelijkheden voor regionale arrangementen en sluiten van convenanten met externe partners.</p>







	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Projecten:</b> Het implementeren van de aansluiting van het Leer Werk Loket op het WSP, doorontwikkeling ambassadeursnetwerk.</li> </ul>
<b>Doelgroep(en)</b>	WW-ers, WIA/WAJONG-ers, PW-ers & SW-ers
<b>Periode in tijd</b>	2018 & 2019
<b>Indicatie van benodigde kosten</b>	Projectcoördinator vakmanschap E 80.000 Indicatie ontwikkeling en implementatie trainingstraject E 40.000

#### 4: formulering ondersteuningsvraag

Regionaal werken is geen doel op zich, maar een middel om de werkgeversbenadering te verbeteren. Met de huidige populatie ('moeilijkere kandidaten') is het belangrijk om de kandidaat goed te kennen en meer te jobhunen, dan het binnenhalen van vacatures. Dat vraagt enerzijds om een goede lokale verankering, maar ook de regionale verbinding op (grotere) accounts, ontwikkeling vakmanschap, ICT (Sonar/WBS) en communicatie, en samenwerking met het UWV. Wij hebben daarom een ondersteuningsvraag op de volgende punten:

- Onderzoek en monitoring op de effectiviteit werkgeversdienstverlening.
- Vakmanschap managers WSP; wijze van opstellen targets, manier van aansturing, manier van werken (jobhunting of vacatures vullen). Wellicht kunnen er bovenregionale intervisie-groepen worden gevormd.
- Vakmanschap accountmanagers; ontwikkeling van vacatures invullen naar strategische partner van de werkgever.
- Opstellen regionaal arbeidsmarktplan.
- Regionaal budget werkgeversdienstverlening; maar is dit daadwerkelijk wenselijk ivm de lokale budgetten (P-budget, BUIG)?
- Optimaliseren van inzet ICT mogelijkheden (WBS, SONAR).
- Communicatie-activiteiten.
- Verschillen tussen instrumenten en UWV; dit zou beter op elkaar worden afgestemd.
- UWV meer ruimte bieden om regionaal te werken.

#### Ondertekening

	Naam	Organisatie	Handtekening
			Datum:
			Datum:

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.