

Aanvraagformulier
Ondersteuningsvraag Matchen op werk
Arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen

(Regionaal) coördinerend persoon:

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

1: Stand van zaken gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

Samenwerking gemeenten en UWV

Binnen de arbeidsmarkt regio Rijk van Nijmegen is de samenwerking tussen gemeenten en UWV als volgt georganiseerd.

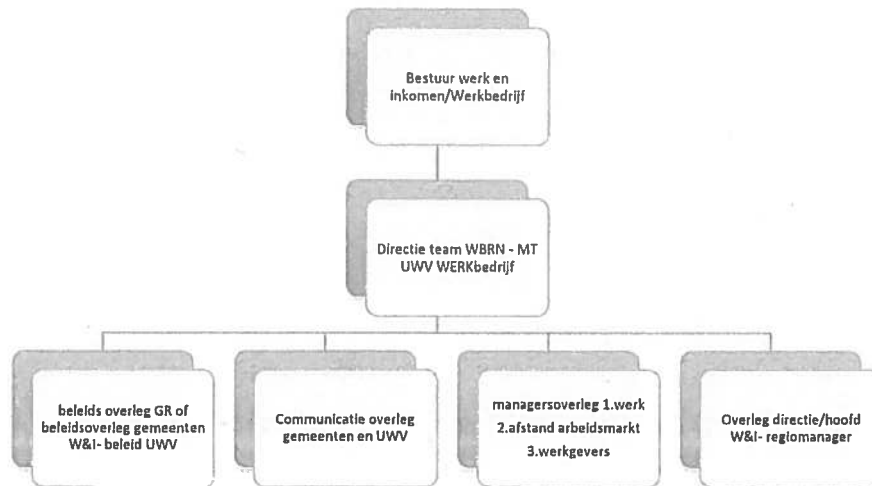
De gemeentelijke taken op het gebied van re-integratie naar werk, wet sociale werkvoorziening (WSW) en regie over de arbeidsmatige dagbesteding zijn door alle gemeenten in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen gedelegeerd aan een Modulaire Gemeenschappelijke Regeling: WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, nader te noemen als WBRN. Hiermee zijn de bovenstaande gemeentelijke taken geregionaliseerd.

Het WBRN is samen met het UWV WERKbedrijf gevestigd op de Nieuwe Dukenburgseweg 21A in Nijmegen. Het UWV is sinds 2010 geregionaliseerd. Zowel het WBRN als het UWV WERKbedrijf houden zich bezig met het re-integreren van mensen naar werk, met en zonder een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een gedeelde publieke taak.

Daarnaast bestaan er twee grote verschillen tussen het WBRN en UWV:

1. Het WBRN heeft naast het re-integreren van mensen naar werk, nog een tweede grote, taak: het werkgeverschap van de WSW-populatie en alle werkzaamheden die daarmee gepaard gaan. Het WBRN is daarmee, op het gebied van werkgeversdiensten, enerzijds overheidspartner van UWV in de gedeelde taak van het re-integreren van mensen en anderzijds werkgever van ook klanten van UWV.
2. De organisatie- en verantwoordingsstructuur en de bijbehorende dynamiek verschillen sterk tussen het WBRN en UWV:
 - Het WBRN krijgt haar opdracht vanuit gemeenten en staat onder invloed van 7 lokale politieke financiën en belangen. Het moet soms snel reageren op lokale bestuurlijke wensen die bij verschillende regiogemeenten op verschillende momenten kunnen ontstaan.
 - UWV ontvangt haar opdracht van de Raad van Bestuur UWV, die zij afstemt met het Ministerie van SZW. UWV staat onder invloed van taak en resultaatafspraken met het ministerie. Het moet soms snel reageren op wensen vanuit het ministerie of de raad van bestuur.

Het WBRN en UWV zijn twee verschillend georganiseerde en gestuurde bedrijven. Beide hebben werkzoekenden en werkgevers als klant. In het Rijk van Nijmegen erkennen we de verschillen tussen WBRN en UWV, zodat we, waar nodig eigenstandig accenten kunnen leggen, afhankelijk van wensen vanuit de moederorganisaties, gemeenten of ministerie. Wij werken vanuit een eigen identiteit complementair samen, zonder onze eigen opdrachten en belangen uit het ook te verliezen. Sinds WBRN en UWV de verschillen in belangen, bedrijfsvoering, opdracht en financiering hebben erkend, werken we opener en makkelijker samen. We hebben daar een samenwerkingsstructuur voor ingericht.



Afbeelding 1: Samenwerkingsstructuur WBRN en UWV

Samenwerking op werkgeversdienstverlening

Een voorbeeld van een complementaire samenwerking is, werkgeversdienstverlening waarbij we in het belang van de werkgevers samenwerken.¹ De werkgeversdienstverlening wordt aangestuurd door een gemeentelijke en een UWV manager werkgeversdiensten en medewerkers werkgeversdiensten die samenwerken en ook hun eigen opdrachten uitvoeren.

De manager werkgeversdiensten UWV is verantwoordelijk voor de taakstelling UWV. Tevens zorgt hij voor een goede samenwerking binnen de brede UWV-organisatie met andere bedrijfsonderdelen die zich ook bezighouden met werkgeversdiensten. Bijvoorbeeld: de divisie Uitkeren, die salarissen van werkgevers overneemt bij faillissementen; de divisie Klant & Service, die voorlichting verzorgt over verzekering(wetten) en de uitvoering daarvan; het Landelijk WerkgeversServicepunt, die landelijke convenanten sluit met grote werkgevers; de divisie SMZ, die dienstverlening uitvoert met betrekking tot de ziekwet; het team Voorzieningen, die aanpassingen op de werkplek realiseert.

De manager werkgeversdiensten WBRN richt zich op de gemeentelijke taken. Hij is verantwoordelijk voor de financiën en aansprakelijkheid als het gaat om het effect van uitstroom op de BUIG-budgetten, de financiële effecten van het werkgeverschap en teruggang cao-vergoeding SW, detachering en ontwikkeling van WSW-geïndiceerden, en samenwerking met gemeentelijke afdelingen Economie, etc.

Door deze opdrachten te borgen binnen de staande organisaties en complementair samen te werken op de arbeidsmarkt, hebben we de ideale samenwerkingsvorm ontwikkeld. We borgen de opdrachten en belangen van onze individuele moederorganisaties en hebben kennis van het reilen en zeilen van de achterliggende organisaties en opdrachten. We bedienen gezamenlijk de grote werkgevers, nemen vragen voor elkaar mee en lossen deze gezamenlijk op. Voor de werkgevers, maar ook voor andere gemeentelijke afdelingen, onderwijs en sociale partners, zijn we vindbaar en benaderbaar en een goede samenwerkingspartner.

Vanuit de gedachte dat WBRN en UWV verschillende organisaties zijn én complementair samenwerken, willen wij werkgeversdienstverlening verder vorm gaan geven. Hierbij zien wij onderwijs en ondernemers als belangrijke samenwerkingspartners. Het ROC Nijmegen heeft bijvoorbeeld toegang tot de arbeidsmarkt nodig om haar leerlingen te scholen. Daarnaast kan zij beroepsgerichte scholingsprogramma's. Het ROC en andere scholingspartijen willen wij dan ook graag in ons plan van aanpak betrekken.

Stand van zaken m.b.t. 'Stip op de horizon'

Hieronder wordt de stand van zaken op de zes pijlers van de 'Stip op de horizon' weergegeven. Daarnaast willen wij twee punten toevoegen:

¹ Ook op andere dossiers werken WBRN en UWV samen. Bijvoorbeeld: einde WW klanten en overgang naar gemeenten, indicatie baanafpraak, loonwaardebepalingen, indicatie beschut, jongeren, etc. Dit alles steeds met erkenning van het feit dat we twee organisaties zijn die elkaar op onderdelen in het voordeel van de klant kunnen aanvullen.

7. Aansluiting in de keten werkzoekendendienstverlening – werkgeversdienstverlening
8. Bredere samenwerking met werkgevers

1. Eén gezamenlijke manager die het Werkgeversservicepunt aanstuurt

Wij erkennen het feit dat UWV en gemeenten twee verschillende organisaties zijn die elkaar kunnen versterken richting werkzoekenden en werkgevers. Binnen hun eigen organisaties hebben de managers hun eigen verantwoordelijkheden (zoals hierboven beschreven). Daarom kiezen wij voor twee managers, die complementair samenwerken ten gunste van werkgevers en werkzoekenden.

2. Een inzichtelijk en toegankelijk bestand van werkzoekenden

UWV gebruikt Sonar en WBS. Hiermee creëert het zowel landelijk als regionaal transparantie van en zicht op de arbeidsmarkt.

Het WBRN heeft een eigen matching en klantvolgsysteem. Zij heeft bewust niet gekozen voor de UWV systemen omdat zij verwacht te weinig invloed te kunnen uitoefenen op wijzigingen, autorisaties, eigen producten, pilots, etc. Daarnaast heeft het WBRN ook te maken met koppeling van het CRM systeem WSW en koppeling met de uitkeringsystemen van de verschillende gemeenten.

Hierdoor werken WBRN en UWV veelal in andere systemen met andere voorwaarden. Het zou helpen als er voor gemeenten systemen worden ontwikkeld die bijdragen aan het vergroten van transparantie van de arbeidsmarkt. Waarbij die systemen, samen met de systemen van UWV een totaal overzicht kunnen bieden van: wie staan er langs de kant, wat zijn de baan kansen, waar is nog scholing nodig en welke scholingsmogelijkheden zijn er?

3. Gezamenlijk budget

Er is structureel geen gezamenlijk budget. Het budget van € 1 miljoen voor Regionale samenwerking is heel mooi 'stimuleringsgeld' gebleken. Regionale bestuurlijke samenwerking tussen gemeenten, UWV, onderwijs, werkgeverspartijen en sociale partners is georganiseerd in de Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen (SAR). Dit budget heeft de samenwerking versterkt, ten gunste van de werkgever en werkzoekende met een indicatie baanafpraak of soortgelijke problematiek.

Het helpt een regio bij de verdere vormgeving van de samenwerking om een vrij budget te geven. Hiermee kunnen initiatieven voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod worden gestimuleerd. Bijvoorbeeld, nu discrepantie op de arbeidsmarkt een grote rol speelt, is gezamenlijk investeren op bedrijfsvaksscholing een belangrijk onderdeel aan het worden. We missen een dergelijke school op de arbeidsmarkt. Door een regionaal budget te geven op dat onderdeel kunnen UWV, gemeenten, onderwijs aanbieders en werkgevers, samen inzetten op discrepantie.

Het minst complex is om dat regio budget via UWV te verstrekken. Dat scheelt gemeentelijke begrotingswijzigingen. Uiteraard moet dat budget dienen voor de samenwerking en vanuit gemeenten en UWV gezamenlijk worden besteed. In onze regio zou het ook mogelijk zijn om het budget aan de gemeenschappelijke regeling WBRN te geven.

4. Gezamenlijke doelstelling functie WSP

De meerwaarde van een gezamenlijk target is niet aanwezig. Onze werkgeversdienstverleningsteams zijn er ten gunste van werkzoekenden en werkgevers en om te voldoen aan de opdrachten vanuit onze moederorganisaties. Zolang beide organisaties inzetten op hun eigen targets en het behalen ervan, werkt dat ten gunste van de arbeidsmarkt.

Zodra er een regionaal budget is met een bepaalde doelstelling, kunnen de samenwerkende samen doelstellingen beschrijven.

5. Een regionaal pakket aan instrumenten en voorwaarden

UWV en gemeenten hebben andere beleidskeuzes gemaakt met betrekking tot instrumenten. Daarnaast zijn er ook verschillen in beleid tussen de verschillende gemeenten. We kunnen dus complementair werken.

Het verschil tussen loonkostensubsidie en loondispensatie moet vanuit het ministerie worden aangepast.

6. *Eén herkenbaar loket waar UWV en gemeenten samenwerken voor matching van alle doelgroepen*

Op basis van de verschillen tussen de organisaties, werken we naar twee herkenbare loketten. Hebben werkgevers vragen voor gemeenten, dan kunnen ze gericht bij het WBRN terecht. Hebben ze vragen voor UWV, dan kunnen ze daar gericht terecht.

Beide loketten verwijzen naar elkaar. De loketten nemen de verantwoordelijkheid om op de achtergrond elkaar in te schakelen waar nodig. De werkgevers worden altijd geholpen. Zoeken werkgevers werkzoekenden, dan matchen we gezamenlijk op de achtergrond. Grote werkgevers worden bij aanvang gezamenlijk bezocht zodat men de vraag breed kan inventariseren en passende deskundigheid vanuit de eigen organisaties kan inzetten.

7. *Aansluiting in de keten werkzoekendendienstverlening – werkgeversdienstverlening*

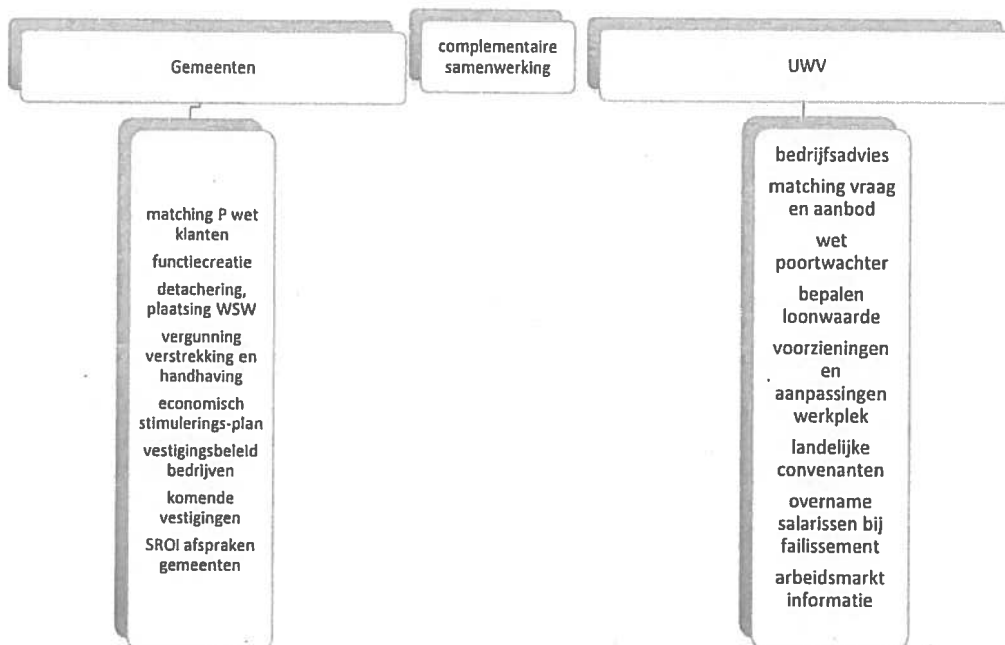
Het WSP wordt door de verschillende partners gezien als een kanaal om uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen. Om de juiste match tot stand te brengen, moet er een goed beeld zijn van de kandidaat. De werkzoekendendienstverlening moet daarom vanuit de moederorganisaties goeds zijn ingeregeld.

8. *Bredere samenwerking met werkgevers*

Werkgeversdienstverlening moet niet alleen gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het moet echter gaan om samenwerking met onze belangrijkste afnemer, de werkgever, in bredere zin.

Werkgeversdienstverlening is een breed onderdeel zowel voor gemeenten als UWV. Gemeenten hebben ook met bijvoorbeeld hun vestigings-, economisch- en handhavingsbeleid, te maken met werkgevers. UWV heeft ook op meerdere vlakken te maken met werkgevers: handhaving wet poortwachter, begeleiding faillissementen, loonwaardemetingen, etc.

Die twee pilaren (werkgeverszaken UWV en werkgeverszaken WBRN) moeten door de moederorganisaties stevig worden uitgewerkt, ten gunste van werkgelegenheid en economische groei. Dan is er automatisch meer plek op de arbeidsmarkt, ook voor kwetsbaren. Op onderdelen kunnen gemeenten en UWV dan vanuit hun pilaren, complementair samenwerken.



Afbeelding 2: Totale werkgeversdienstverlening binnen gemeenten en UWV

2: Formulering knelpunten gecoördineerde werkgeversdienstverlening in uw arbeidsmarktregio

Op basis van de hierboven geschetste analyse komen wij tot drie knelpunten in de gecoördineerde werkgeversdienstverleningen.

1. UWV en gemeenten zijn te verschillend om één te zijn

Erken als ministerie het verschil in belangen en financiën. Zolang men denkt dat UWV en gemeenten als 1 organisatie kunnen werken loopt men vast. De organisatiestructuur en belangen zijn te verschillend. Door te erkennen dat UWV en gemeenten twee verschillende organisaties zijn, die deels ook samen zaken kunnen doen richting, met en voor de werkgevers, kunnen ze vanuit kracht en aanvulling samenwerken én ook de belangen, opdrachten en meerwaarde van hun moederorganisaties borgen.

Specifieke aandacht willen we vragen voor de positie van het de SW-organisatie in het geheel. UWV verhoudt zich tot de WSW-organisatie als zijnde: WSW is werkgever van hun doelgroep. Landelijk zijn er verschillen in het wel of niet toevoegen van de werkgeversrol WSW aan de werkgeversdienstverlening. Voor sommige gemeentelijke organisaties valt daardoor de taak van werkgeversdienstverlening samen met het acquireren voor de SW-organisatie. Mede hierdoor ontstaat er in iedere regio weer een andere samenwerkingsdynamiek.

2. Te innige verbinding BUIG- en Participatiebudget

Hoewel het BUIG- en Participatiebudget separaat gedefinieerd zijn, zijn ze middels de verantwoordingsystematiek van gemeenten met elkaar verbonden. Zodra er een tekort is op het BUIG-budget moeten er extra inspanningen op re-integratie plaatsvinden, om zo meer uitstroom te genereren. Verbeterplannen vanuit het ministerie om aanspraak te maken op extra BUIG-budget (vangnetregeling), zijn daarop ontworpen. Ook extra uitvoeringsbudget (bijvoorbeeld stimulering samenwerking GGZ en W&I, grensoverschrijdend werken), kan dienen als aanvulling op de tekorten.

De systematiek van BUIG- en Participatiebudget zorgt voor een decentralisatie vorm tot op gemeentelijk niveau, dit vanwege de lokale gemeentelijke belangen en de gemeentelijke begrotingen die sluitend gemaakt moeten worden. Hierdoor ontstaat er arbeidsmarktbeleid op lokaal niveau. Dit gaat tegen de wens van de werkgevers om arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau vast te stellen. Ook het WBRN heeft hier last van. Het is geregionaliseerd, maar haar verantwoordingsystematiek en invloed nemende partijen zijn lokaal.

Het zou zowel bestuurders als uitvoerders helpen als de re-integratietask van gemeenten dusdanig kan worden ingericht, dat die los wordt gemaakt van de verantwoording van de BUIG budgetten. Het re-integratiebudget zou niet meer worden toegekend aan gemeenten, maar aan de arbeidsmarktregio. Daarmee zou re-integratie, naar de wens van de werkgevers, kunnen worden geregionaliseerd.

Wellicht bestaat er ook ruimte om te experimenteren met het koppelen van BUIG-budget aan andere vormen van maatregelen en niet alleen op het gebied van re-integratie. Bijvoorbeeld een koppeling tussen het BUIG-budget en economische maatregelen om werkgelegenheid te stimuleren, het BUIG-budget en het voorkomen van fraude, en BUIG-budget en het voorkomen van schulden.

3. Werkgeversdienstverlening te sterk gefocust op alleen gemeenten en UWV

Een ander knelpunt in de werkgeversdienstverlening is dat de focus puur ligt op de samenwerking gemeenten en UWV ligt. Echter, met de toenemende discrepantie op de arbeidsmarkt zouden ook onderwijs, opleidingspartners en werkgevers moeten worden betrokken.

Om tot maatregelen te komen die specifieke zijn gericht op de arbeidsmarktregio, zou het verstandig zijn om financiële ruimte te krijgen om onderwijs op maat te ontwikkelen. In de Zorg is er te weinig ruimte om nieuwe mensen op te leiden. Enerzijds is de werkdruk te hoog, waardoor begeleidingscapaciteit ontbreekt. Anderzijds zijn er te weinig verkorte opleidingen die leiden tot een bevoegd medewerker in de zorg.

Door de samenwerking aan te gaan met onderwijs, opleidingspartners en werkgevers kan de werkgeversdienstverlening een betere bijdrage leveren aan het oplossen van de discrepantie op de arbeidsmarkt.

3: Formulering ambitie regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening, plan van aanpak

Ambitie:

Complementaire regionale samenwerking tussen UWV, WBRN, ROC Nijmegen, Hogeschool Arnhem Nijmegen en opleidingspartijen ten gunste van baankansen voor mensen met een grotere of kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij zetten we specifiek in op discrepantie en regionalisering.

Doelstelling:

Om de ambitie te bereiken hebben we een driedelige doelstelling:

1. Oplossen van mismatch tussen uitkeringsgerechtigden en vraag van de arbeidsmarkt. Inzet op beroepsgerichte korte scholingskansen en specifieke beroepsgerichte ontwikkeltrajecten met werkgevers om de discrepantie het hoofd te bieden en voortgang te bieden aan uitvoering van het sociaal akkoord.
2. Uitwerken van regionale, complementaire samenwerking UWV, gemeenten en onderwijspartijen in overleg met werkgevers en sectoren. Dit vormgeven ten gunste van werkzoekenden met een grotere of kleinere afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers.
3. Versterken werkgeversdienstverlening in bredere zin, binnen de afzonderlijke overheidskolommen (afbeelding 2) vanuit zowel gemeenten als UWV in samenwerking met onderwijs- en scholingspartijen.

Stappen of activiteiten

In de komende jaren gaan we onderstaande stappen ondernemen en activiteiten uitvoeren ten behoeve van het behalen van de doelstelling. Al deze activiteiten vergen beleidsmatige, coördinerende, communicatie- en uitvoerende capaciteit van de samenwerkende organisaties: WBRN, UWV, werkgevers en onderwijspartijen.

1. Inrichten van een regionaal bestuur Leren en Werken, waarin minstens enkele bestuurders, directeur WBRN, regiomanager UWV en onderwijs- en scholingspartijen plaatshebben (oktober - december 2017).
2. Periodiek zullen plannen en voorstellen vooruitkomend uit het regionaal bestuur Leren en Werken worden getoetst bij betreffende sectoren/werkgevers en bij cliëntvertegenwoordiging.
3. Opstellen discrepantieplan (november – december 2017 en periodiek vervolg)
 - a. Start met een uitwerking van wat de specifieke kansberoepen zijn in de regio waar een structuur van scholingsaanbod voor moet worden gecreëerd. Van daaruit een plan van aanpak schrijven, samen met opleiders, om middels een pilot te komen tot een structuur van scholingsaanbod. Aangezien er opleidingsonderdelen moeten worden ontwikkeld zal dat het eerste jaar een grotere investering vergen dan de daaropvolgende jaren.
 - b. In kaart brengen welke vacatures lang open staan. Welke groep werkzoekenden kan hiervoor worden omgeschoold? Welke scholing is vereist en te ontwikkelen?
 - c. In kaart brengen waar bij werkgevers vervullingsproblemen zijn ontstaan. Welke kwaliteiten hebben zij in hun personeel nodig en waar moet dus specifiek en snel in worden geschoold?
 - d. In kaart brengen wat zowel WBRN als UWV kunnen inzetten op competentie- en talentmanagement. Welke testen, instrumenten en begeleiding hebben ze daarvoor in huis en wat kunnen ze daarin doorontwikkelen?
4. Experiment regionaliseren Participatiebudget, los van BUIG-budget. (2018 en 2019)

De BUIG-verantwoording, en vooral verbeterplannen in het kader van de Vangnetregeling bij een tekort op het BUIG-budget, wordt eventueel, bij wijze van pilot, gekoppeld aan een voorstel van lokale economische verbetermaatregelen, activering in wijken en handhavingactiviteiten in de betreffende gemeente. Op deze manier zijn Inkomen- en Zorgactiviteiten van een betreffende gemeente gedecentraliseerd op lokaal niveau.

Indien lokale bestuurders en ministerie instemmen met een dergelijk experiment zal dit ook via raadsrondes kunnen worden besproken. Wij stellen een werkgroep met deelnemers uit gemeenten, ministerie en uitvoeringspartijen in om het experiment en de (leer)effecten te gedurende 2 jaar te monitoren.

5. WBRN en UWV zullen binnen hun eigen organisatie alle overige diensten aan werkgevers (zie afbeelding 2) nader inventariseren en verbinden zodat werkgeversdienstenverlening breed vorm krijgt. (2018)

Ondersteuningsvraag aan ministerie

Hieronder geven we weer wat we per stap nodig hebben van het ministerie:

- Ad 1. Geen ondersteuningsbehoefte.
- Ad 2. Geen ondersteuningsbehoefte.
- Ad 3a. Het is raadzaam een projectleider of coördinator discrepantie aan te stellen die dit initieert, uitwerkt en neerzet. Ook vergt het ontwikkelen van scholingsprogramma's tijd en geld. Ondersteuningsbehoefte vanuit ministerie op dit onderdeel is financieel: budget om een projectleider te kunnen aanstellen.
- Ad 3b. De arbeidsmarktregio zou gebaad zijn bij een budget om snelle en specifieke scholing voor werkzoekenden in te kopen, zodat ze weer aan het werk kunnen. Onder voorwaarde dat scholing wordt betaald bij baangarantie van minimaal zes maanden. Ondersteuningsbehoefte vanuit ministerie op dit onderdeel is financieel: budget om scholing te kunnen financieren.
- Ad 3c. Voor de inventarisatie is geen ondersteuning ministerie nodig, behalve inzet projectmanager/coördinator (zie punt 3a).
- Ad 3d. Geen ondersteuning ministerie nodig, behalve inzet projectmanager/coördinator (zie punt 3a).
- Ad 4. Ondersteuningsbehoefte vanuit ministerie op dit onderdeel is aanpassing van wet- en regelgeving en instemming met regionaal experiment hanteren van andere systematiek ten aanzien van BUIG-tekorten.
- Ad 5. Geen ondersteuningsbehoefte.

Kortom wij vragen:

- Financiële middelen om een impuls te geven aan scholingsprogramma's en de coördinatie hiervan, gerelateerd aan de actuele vraag op de arbeidsmarkt;
- Een experiment op financiering en besturingssystematiek re-integratiebudget van de gemeenten.

Doelgroep(en)

Doelgroepen die baat hebben bij deze aanpak zijn: werkgevers, de brede groep van werkzoekenden, onderwijspartijen, gemeenten en UWV.

Periode in tijd

Indien het ministerie besluit deze aanvraag te kiezen als 'te ondersteunen plan', en zij haar mogelijke budget en aanvullende voorwaarden bekend heeft gemaakt, zal dit plan door de samenwerkingspartijen nader worden vormgegeven. Er wordt dan vooronderzoek gestart dat moet leiden tot een concreter plan van aanpak en een heldere budgetindicatie. In deze fase zullen cliëntenraden, onderwijs en scholingpartners, werkgevers, gemeenten en uitvoeringspartijen WBRN en UWV nader worden geconsulteerd.

Jaarlijks evalueren alle betrokken partijen de voortgang en effecten. Tussentijdse besluiten worden voorgelegd en successen worden geïmplementeerd en gecommuniceerd.

Voor de een globale planning van wanneer de activiteiten plaatsvinden, verwijzen we naar bovengenoemde opsomming van activiteiten.

Indicatie van benodigde kosten

Indicatie van benodigd budget aan de hand van plan van aanpak start met ongeveer € 1 tot 1,5 miljoen voor de regio voor de periode van twee jaar.

4: Formulering ondersteuningsvraag

De ondersteuningsvraag betreft verschillende aspecten. Het ministerie kan ook voor deelaspecten kiezen:

- Financiële middelen om opleidingsprogramma's te ontwikkelen, mensen opleidingen te kunnen bieden en het plan van aanpak te coördineren en verantwoorden. Onze grove inschatting is dat hiervoor € 1,5 miljoen nodig is. Na eventuele goedkeuring van dit plan zal dit, middels een vooronderzoek, concreter worden gemaakt.
- Ministeriële medewerking om bij wijze van experiment de verbeterplannen vangnetregeling BUIG-budget los te koppelen van het Participatie-budget.

Ondertekening

	Naam	Organisatie	Handtekening
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	Datum: [Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	Datum: [Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	11-07-2017

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.

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.