

Perspectief op werk

Oproep tot regionale actieplannen

Inhoud

1 Oproep tot regionale actieplannen	2
Benut de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt	2
Landelijke partijen bieden hulp en ondersteuning.....	2
Stimulans	2
2 Kader regionaal actieplan	4
Uitwerking regionale ‘doe-agenda’ conform intentieverklaring Perspectief op Werk.....	4
Bestuurlijke afspraken	4
Handreiking: De vier pijler-aanpak van Perspectief op Werk	4
De inhoudsopgave van het regionale actieplan.....	5
Financiering wordt voortgezet in 2020 bij goede voortgang in 2019	6
3 Verzending, beoordeling en ondersteuning	7
4 Planning Perspectief op Werk 2019	8
Bijlage I: Intentieverklaring Perspectief op Werk	9
Bijlage II: Handreiking behoren bij de vier pijlers van Perspectief op Werk	12

1 Oproep tot regionale actieplannen

Benut de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt

De Nederlandse werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen en dat biedt kansen voor aanzienlijke groepen werkzoekenden. Haast is geboden, want de krapte op de arbeidsmarkt gaat ook weer voorbij. Werkgevers (VNO-NCW, MKB Nederland, LTO Nederland), gemeenten (VNG, G4, G40), UWV, MBO-Raad, OCW en SZW doen met de Intentieverklaring Perspectief op Werk (zie bijlage 1) een oproep aan de arbeidsmarktregio's om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt optimaal te benutten. De partijen gaan samen een extra impuls geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een beperking, statushouders en mensen die al langdurig langs de kant staan. Deze groep vergt een extra inspanning om blijvend (weer) aan het werk te komen. Perspectief op Werk is naast een extra impuls ook een leertraject om vanuit de praktijk te bezien hoe de bemiddeling van deze groep verbeterd kan worden. De arbeidsmarktregio's staan hiervoor aan de lat.

In verband met de oproep Perspectief op Werk worden de wethouders van centrumgemeenten en regionale vertegenwoordigers van werkgeverszijde gevraagd om een actieplan op te stellen voor hun regio. Daarbij is het verzoek om alle relevante partijen in de regio (zoals andere gemeenten, werkgevers, UWV en onderwijsveld) actief te betrekken. De focus in het regionaal actieplan dient te liggen op een korte termijn doe-agenda voor het verzilveren van de huidige kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. Een intensievere publiek-private samenwerking moet zorgen voor goede matches tussen werkzoekenden en beschikbaar werk. Benadrukt wordt dat Perspectief op Werk niet in de plaats komt van bestaande initiatieven, maar deze met de regionale doe-agenda juist verbindt en versterkt.

Landelijke partijen bieden hulp en ondersteuning

De publiek-private initiatiefnemers achter de Intentieverklaring Perspectief op Werk gaan de arbeidsmarktregio's helpen en ondersteunen bij het uitvoeren van de doe-agenda. Hiervoor hebben zij vanuit hun achterban medewerkers aangewezen die samen een landelijk Ondersteuningsteam vormen. Deze medewerkers geven onder meer ondersteuning en advies bij het opstellen en uitvoeren van de actieplannen, kunnen door de regio's ingeschakeld worden om de doelstellingen van Perspectief op Werk toe te lichten en knelpunten op te lossen, leggen verbinding met de landelijke initiatieven die er al zijn en zorgen ervoor dat geleerde lessen tussen de regio's worden gedeeld. Daarnaast wordt vanuit het ondersteuningsteam de algemene voortgang bewaakt, de algemene communicatie verzorgt en de landelijke overlegstructuur op bestuurlijk niveau onderhouden.

Op bestuurlijk niveau bespreken de deelnemende partijen VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, VNG, UWV, G4, G40, MBO Raad en de ministeries van OCW en SZW de voortgang besproken en adviseren over de goed te keuren regionale actieplannen. Met een advies van de stuurgroep worden de actieplannen ter goedkeuring aan de staatssecretaris van SZW voorgelegd.

Stimulans

Het kabinet onderschrijft de urgentie dat de huidige fase van de arbeidsmarkt vraagt om een extra impuls. Om dit te ondersteunen heeft het kabinet bij Prinsjesdag voor 2019 en 2020 steeds € 35 miljoen extra beschikbaar gesteld. Concreet is er €1 miljoen per regio beschikbaar in 2019 en bij goede voortgang ook € 1 miljoen in 2020. Deze middelen worden middels een decentralisatie-uitkering overgemaakt naar de centrumgemeente onder de noemer "Perspectief op Werk" volgens gebruikelijke systematiek. Voorwaarde voor het uitkeren van deze

middelen is een door de staatssecretaris van SZW goedgekeurd actieplan. Vanaf datum goedkeuring heeft het actieplan een looptijd van 2 jaar. In februari 2020 zal de voortgang worden geëvalueerd.

Voor regio's die gebruik willen maken van deze middelen staat het kader waaraan het regionale actieplan dient te voldoen in de volgende paragraaf van deze oproep uitgewerkt.

2 Kader regionaal actieplan

Uitwerking regionale 'doe-agenda' conform intentieverklaring Perspectief op Werk

Het doel is om een impuls op de matching tussen vraag en aanbod in uw arbeidsmarktregio te realiseren om meer mensen perspectief op werk te bieden. Arbeidsmarktregio's maken een gezamenlijk regionaal actieplan, waarbij het voortouw ligt bij de verantwoordelijk wethouder van de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde. Zij betrekken de andere in de regio betrokken partijen (o.a. de andere gemeenten, werkgevers, UWV, onderwijsveld, vakbonden en cliëntenorganisaties) actief bij het opstellen van het actieplan om zo een goede publiek-private samenwerking te borgen. De focus in dit plan ligt op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die krappe arbeidsmarkt biedt. De bestuurlijke afspraken uit de intentieverklaring Perspectief op Werk zijn hierbij kaderstellend.

Bestuurlijke afspraken

De volgende bestuurlijke afspraken vormen de kern van de afgesproken Intentieverklaring Perspectief op Werk¹:

I. De arbeidsmarktregio maakt een actieplan, waarbij het voortouw ligt bij de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde. Door alle in de regio betrokken partijen (o.a. de andere gemeenten, UWV, werkgevers, onderwijsveld) actief te betrekken bij het opstellen van het actieplan borgen zij het publiek-private samenwerkingsverband.

II. De focus in dat plan ligt op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. De inhoud uit de intentieverklaring Perspectief op Werk is hierbij leidend.

III. Partijen formuleren hierin een duidelijke gedefinieerde en concrete, kwantitatieve ambitie met het aantal matches dat vanuit Perspectief op Werk voor 2019 worden gerealiseerd. Zij maken afspraken hoe ze dit in de regio gaan organiseren.

Het succes van Perspectief op Werk is mede afhankelijk van goede werkgeversdienstverlening. Naast de doe-agenda gaan partijen aan de slag met het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening, met voldoende oog voor regionaal maatwerk en vereenvoudiging voor werkgevers, o.a.:

- Eén gezamenlijk aanspreekpunt in de regio voor werkgevers, waar ook private bemiddelaars zich bij aan kunnen sluiten;
- Het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het WSP, ook voor werkgevers en private bemiddelaars;
- Komen tot een verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken.

Handreiking: De vier pijler-aanpak van Perspectief op Werk

De volgende handreiking is opgesteld om structuur te geven aan de beschrijving van de regionale aanpak in de actieplannen. In bijlage 2 zijn de vier pijlers nader uitgewerkt.

¹ Tweede Kamer, 2018-2019, 34352, blg-863358

Doelgroep: mensen die willen en kunnen werken met ondersteuning

Iedereen die aangewezen is op werk aan de basis van de arbeidsmarkt, aan de slag wil en met ondersteuning kan werken, kan via Perspectief op Werk worden geholpen. Dit geldt ook voor mensen zonder startkwalificatie.

Vier pijlers 1-op-1 matching: actie aan zijde van aanbod, vraag en de route daartussen²

- 1) *Aanbod: Werkfitte kandidaten aanbieden:*
 - a) Gemeenten en UWV zetten het reguliere instrumentarium en middelen dat hun ter beschikking staat optimaal in voor deze 1-op-1 matching.
 - b) Zij zorgen dat bestanden worden doorgelicht en werkzoekenden worden geïdentificeerd die gemotiveerd en voldoende in staat zijn om te werken. Hierbij presenteren werkfitte kandidaten zich op een toegankelijke manier voor werkgevers.
 - c) Indien nodig wordt een werkfittraject ingezet om werkzoekenden beschikbaar te krijgen.
 - d) Private intermediairs kunnen een rol spelen in de werving, selectie, het werkfit maken van mensen en het doorontwikkelen van mensen om de kans op duurzaam werk te vergroten.
- 2) *Vraag: Een werkplek aanbieden:*
 - a) Werkgevers bieden voor elke aangeboden werkfitte werkzoekenden een baan, leerwerkplek of aangepaste plek (basisbaan) aan.
 - b) Bij deze werkplekken wordt door werkgevers rekening gehouden met de specifieke eigenschappen en mogelijkheden van de doelgroep werkzoekenden.
- 3) *Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding:*
 - a) Partijen maken afspraken hoe ze werkzoekenden (aanbod) en werkplekken (vraag) in de regio effectief bij elkaar brengen voor een match (bijvoorbeeld middels één bestand).
 - b) De match wordt ondersteund door de noodzakelijke begeleiding van de werkzoekende op zijn nieuwe werkplek totdat de werknemer duurzaam aan de slag is.
- 4) *Scholing als onderdeel van begeleiding*
 - a) Partijen maken afspraken over de inzet van scholing en praktijkleren.

De inhoudsopgave van het regionale actieplan

De volgende onderdelen dienen als inhoudsopgave voor het op te stellen regionale actieplan. Het actieplan heeft betrekking op een periode van twee jaar vanaf datum goedkeuring actieplan door staatssecretaris van SZW:

1. **Analyse:** beschrijf de arbeidsmarkt in uw regio (vraag en aanbod/kansen en uitdagingen) wat u als input gebruikt voor uw aanpak voor Perspectief op Werk (max 2 A4). Maak bijvoorbeeld gebruik van:
 - o arbeidsmarktanalyses zoals regio in beeld van UWV
 - o branche-specifieke afspraken zoals het actieprogramma Werken in de Zorg.
2. **Ambitie:** benoem de doelstellingen en resultaten (max 1 A4).
 - a) Formuleer een duidelijke gedefinieerde en concrete, kwantitatieve ambitie met het aantal matches dat vanuit Perspectief op Werk voor de komende twee jaar worden gerealiseerd door de vraag (de plekken) en het aanbod (werkzoekenden) op een praktische wijze bij elkaar te brengen.
 - b) Geef daarbij aan wat de verbetering is ten opzichte van de bestaande situatie.
3. **Aanpak:** uitwerking uitgangspunten, beschrijving activiteiten en planning (max 2 A4).
 - a) Beschrijf in uw 'doe-agenda' hoe, met welke partijen en met welke activiteiten u uw kwantitatieve ambitie met het aantal matches gaat realiseren. Betrek daarbij de bovenstaande vier pijler aanpak (zie ook bijlage 2) en maak hier ook zoveel gebruik van bestaande:
 - o ontwikkelingen zoals VSO-Pro aanpak, praktijkleren, jobcarving, regiodeals;
 - o structuren zoals de werkgeversservicepunten en de leerwerkloketten.
 - b) Het succes van Perspectief op Werk is afhankelijk van een goede werkgeversdienstverlening. Geef aan hoe partijen concreet aan de slag gaan met het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening (met voldoende oog voor regionaal maatwerk en vereenvoudiging voor werkgevers), o.a.:

² Zie bijlage 2 voor een handreiking behorend bij de vier pijlers.

- Eén gezamenlijk aanspreekpunt in de regio voor werkgevers, waar ook private bemiddelaars zich bij aan kunnen sluiten;
- Het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het WSP, ook voor werkgevers en private bemiddelaars;
- Komen tot een verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken.

4. **Betrokkenen en samenwerking:** overzicht betrokken partijen (waaronder UWV, regiogemeenten, werkgevers en onderwijsveld) en hun rol, grafische afbeelding van de regionale infrastructuur (max 2 A4).

5. **Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen:** inzichtelijk maken welke reguliere instrumenten, financiële middelen en capaciteit (van UWV, gemeenten en onderwijsveld) ingezet zullen worden (max 1 A4). Ook kan gedacht worden aan andere financieringsbronnen zoals O&O-fondsen.

6. **Overige regionale afspraken:** andere onderwerpen waar partijen afspraken over willen maken (max 1 A4).

7. **Ondertekening:** handtekening van verantwoordelijk bestuurders: 1) wethouder van de centrumgemeente met het thema 'werk & inkomen' in zijn of haar portefeuille en 2) de voorzitter of bestuurder aan de werkgeverszijde (zijnde lid van VNO-NCW, MKB Nederland en/of LTO Nederland). Bij de ondertekening dient expliciet te worden gemaakt dat:

- a) Beide bestuurders en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven;
- b) Zij verklaren dat zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- c) Zij verklaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

8. **Bijlage:** in ieder geval contactgegevens van één contactpersoon voor contact met het landelijk ondersteuningsteam.

9. **Bijlage:** een kopie van een samenwerkingsovereenkomst, waaruit blijkt dat alle betrokken partijen in uw arbeidsmarktregio gecommitteerd zijn om in gezamenlijkheid de ambities van uw regionale 'doe-agenda' te realiseren en daarmee een impuls op de matching tussen vraag en aanbod in uw arbeidsmarktregio te realiseren.

Het ondersteuningsteam geeft de regio's ondersteuning en advies bij het opstellen van de actieplannen.

Financiering wordt voortgezet in 2020 bij goede voortgang in 2019

Conform de bestuurlijke afspraken maken de regio's bij goede voortgang en een actieve deelnamen aan de landelijke leerbijeenkomsten in 2020 opnieuw aanspraak op ondersteuningsmiddelen. Dit betekent dat de arbeidsmarktregio's transparant zijn over de voortgang en de behaalde resultaten en medewerking verlenen aan de monitoring die het ondersteuningsteam zal verzorgen. De voorgaande bestuurlijke afspraken en de inhoudsopgave (inclusief vier pijler aanpak) dienen als kader voor het monitoren van de voortgang.

Daarnaast komen vanaf maart 2019 de arbeidsmarktregio's en het ondersteuningsteam op vaste momenten (zo'n vier keer per jaar) bij elkaar. Tijdens deze bijeenkomsten delen regio's de voortgangsinformatie met elkaar en het ondersteuningsteam. Het doel is om van elkaar te leren en te onderzoeken waar verbeteringen mogelijk zijn. Daarbij worden ervaren knelpunten en belemmeringen evenals positieve signalen en 'best practices' gedeeld en voorstellen gedaan welke zaken richting de stuurgroep gaan. Deelname door arbeidsmarktregio's aan deze bijeenkomsten is niet vrijblijvend. Het is een voorwaarde voor de extra middelen.

3 Verzending, beoordeling en ondersteuning

Verzending

U kunt uw regionale actieplan – voorzien van handtekeningen – sturen naar postbusPoW@minszw.nl. Dit kan in de periode tot uiterlijk 15 juli 2019 op ieder gewenst moment. Wel wordt geadviseerd om over de inhoud van het actieplan tijdig de afstemming te zoeken met het Ondersteuningsteam. Zie ook de algemene planning voor Perspectief op Werk bij hoofdstuk 4 'Planning Perspectief op Werk 2019'. Daarin staan ook de data vermeld die betrekking hebben op budgettaire verwerking bij september- en decembercirculaire

Beoordeling

De Stuurgroep Perspectief op Werk adviseert de staatssecretaris van SZW over de te fiatteren actieplannen. Voor de beoordeling wordt door het Ondersteuningsteam gekeken of de inhoudsopgave voldoende is ingevuld conform het in paragraaf 2 geschetste kader. Het advies zal vervolgens ter besluitvorming aan de staatssecretaris worden aangeboden. Na het besluit van de staatssecretaris van SZW wordt de arbeidsmarktregio zo spoedig mogelijk geïnformeerd. Hiermee kan de regio van start gaan (als dat nog niet het geval was). De middelen zullen middels een decentralisatie-uitkering overgemaakt worden naar de centrumgemeente onder de noemer "Perspectief op werk" volgens de gebruikelijke systematiek.

Ondersteuning

Voor ondersteuning bij het ontwikkelen van een plan of voor andere inhoudelijke vragen, kunt u terecht bij postbusPoW@minszw.nl. Het Ondersteuningsteam zal vervolgens z.s.m. contact met u opnemen over welke hulp en ondersteuning gewenst is.

4 Planning Perspectief op Werk 2019

Algemene planning Perspectief op Werk 2019	
Activiteiten	Wanneer
Bestuurlijk startoverleg met staatssecretaris	29 januari 2019
Startoverleg stuurgroep	19 februari 2019
Versturen Call for Action	19/20 februari 2019
1 ^{ste} Landelijk bijeenkomst PoW	25 maart
Wethoudersbijeenkomst PoW	3 april
Inleveren plannen voor bespreking met Ondersteuningsteam voor septembercirculaire	15 april (uiterlijk)
Stuurgroep	Tweede helft mei
Bestuurlijk overleg (indien nodig)	Juni
2 ^{de} Landelijke bijeenkomst PoW	Juni
<i>Deadline BZK voor septembercirculaire</i>	<i>eerste week juli</i>
Inleveren plannen voor bespreking met Ondersteuningsteam voor decembercirculaire	15 juli (uiterlijk)
Stuurgroep	Tweede helft augustus
<i>Deadline BZK voor decembercirculaire</i>	<i>15 september</i>
3 ^{de} Landelijke bijeenkomst PoW	Oktober
Stuurgroep	November
Bestuurlijk overleg (goede voortgang)	November

Bijlage I: Intentieverklaring Perspectief op Werk

Gebruikmaken van de economische voorspoed met een landelijke doe-agenda

De Nederlandse werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen en dat biedt kansen voor aanzienlijke groepen werkzoekenden. Een extra en effectieve bemiddeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk zal bijdragen aan meer maatschappelijke participatie en economische groei. Dit is goed voor deze mensen en voor de samenleving. Werkgevers, gemeenten, UWV, onderwijsveld en Rijk delen het urgentiebesef om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt op tijd te benutten.

Er zijn al veel programma's om werkzoekenden te begeleiden naar werk, maar de huidige fase van de arbeidsmarkt vraagt om een extra impuls naast de bestaande inzet. En haast is geboden, want de krapte op de arbeidsmarkt gaat ook weer voorbij. Deze intentieverklaring is daartoe het startpunt. Perspectief op werk komt niet in de plaats van bestaande initiatieven, maar biedt een extra gezamenlijke doe-agenda die ook bestaande initiatieven verbindt en versterkt.

Onze intentie: meer kansen om mee te doen door hernieuwde publiekprivate samenwerking

Iedereen die aangewezen is op werk aan de basis van de arbeidsmarkt, aan de slag wil en met ondersteuning kan werken, kan via Perspectief op Werk worden geholpen. Het doel is om de werking van de arbeidsmarkt praktisch te ondersteunen door meer concrete publiekprivate samenwerking in de uitvoering vorm te geven. Niet langs elkaar, maar met elkaar.

Hierbij zijn werkgevers bereid om iedereen die werkfit en gemotiveerd is een baan, leerwerkplek of aangepaste plek (basisbaan) aan te bieden. Zo creëren werkgevers kansen voor mensen die niet vanzelf aan het werk komen of bijvoorbeeld nog geen startkwalificatie hebben. Gemeenten en UWV zetten het instrumentarium dat hun ter beschikking staat optimaal in voor deze 1-op-1 matching. Dit begint bij het in beeld brengen van personen in hun bestanden en hen waar mogelijk werkfit te maken. Daarnaast wordt ingezet op begeleiding op de werkplek totdat de persoon duurzaam aan de slag is.

De Rijksoverheid is actief betrokken, o.a. met programma's gericht op het ondersteunen van de werkgeversdienstverlening en arbeidsmarkttoeleiding van kwetsbare groepen. Het Rijk zal verder de landelijke ondersteuningsstructuur voor Perspectief op werk mede faciliteren en stelt 2 keer € 35 miljoen beschikbaar voor 2019 en 2020.³ De MBO Raad deelt haar expertise voor arrangementen en zet zich in voor het scholen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Private intermediairs spelen een rol in de werving, selectie, het werkfit maken van mensen en het doorontwikkelen van mensen om de kans op duurzaam werk te vergroten. Deze intensievere publiek-private samenwerking door dienstverlenende partijen zorgt ervoor dat er goede matches tussen kandidaten en beschikbaar werk ontstaan waarmee duurzame deelname op de arbeidsmarkt mogelijk wordt gemaakt.

Wat gaan partijen doen?

We roepen regio's die de daadwerkelijke uitvoering ter hand gaan nemen op om een gezamenlijk regionaal actieplan te formuleren, waarbij het voortouw ligt bij de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde. Deze afspraak moet faciliteren dat zo snel mogelijk in de eerste regio's de extra 1-op-1-matching tot stand komt. Concrete plannen worden per arbeidsmarktregio ontwikkeld. Er komen o.a. afspraken over de doorvertaling in de regio's, verantwoordelijkheden, noodzakelijke ondersteuning en de inzet van middelen en instrumenten. De focus zal liggen op is een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die krappe arbeidsmarkt biedt. We nemen samen de verantwoordelijkheid dat er daadkracht en regie ontstaat in de regio's, zodat het komt tot concrete actie op de korte termijn. We zorgen ervoor dat de vraag (de plekken) en het aanbod (werkzoekenden) praktisch bij elkaar worden gebracht. Dit wordt voor alle partijen in de regio openbaar en goed toegankelijk gemaakt, bijvoorbeeld middels één bestand.

³ Zie bijlage *Inzet extra middelen voor het organiseren van matching in arbeidsmarktregio's*.

Tegelijkertijd gaan we praktisch aan de slag met het uitwerken en bundelen van arrangementen voor 1-op-1 matching. In een aantal regio's zal alvast begonnen worden met deze aanpak, zodat we de eerste ervaringen in de praktijk kunnen betrekken bij de verdere uitwerking. Ook zullen in een aantal regio's proeftuinen opgezet worden, o.a. rond basisbanen, praktijkleren voor mensen voor wie een startkwalificatie (nog) een brug te ver is, samenloop inburgering en participatie van statushouders en over de bundeling van meerdere kleine banen via samenwerkingsvormen van werkgevers.

We streven ernaar dat in de regio's zo snel mogelijk de extra impuls en noodzakelijke samenwerking ontstaat die het uitvoeren van de 1-op-1-matching en de publiekprivate samenwerking effectief ondersteunt.

VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, VNG, G4, G40, MBO Raad, UWV, OCW, SZW

Bijlage bij intentieverklaring: Inzet extra middelen voor het organiseren van matching in arbeidsmarktregio's

We doen een gezamenlijke oproep tot actie

In de Intentieverklaring Perspectief op Werk is benadrukt dat er een gedeeld urgentiebesef is om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt op tijd te benutten. Perspectief op Werk komt niet in de plaats van bestaande initiatieven, maar biedt een extra gezamenlijke impuls die ook de bestaande initiatieven verbindt en versterkt.

Het kabinet onderschrijft de urgentie dat de huidige fase van de arbeidsmarkt vraagt om een extra impuls. Dit is tevens een belangrijk onderdeel van het breed offensief dat Staatssecretaris van Ark op 7 september heeft aangekondigd. Om dit te ondersteunen heeft het kabinet bij Prinsjesdag voor 2019 en 2020 steeds € 35 miljoen extra beschikbaar gesteld. Deze bijdrage ondersteunt de gezamenlijke oproep tot actie aan partijen in de arbeidsmarktregio's om de handschoen op te pakken.

We willen meer doen en het beter doen

De gezamenlijk inzet bij Perspectief op Werk zal ertoe leiden dat meer mensen naar werk worden begeleid. Het levert ook een waardevolle lerende praktijk op over het functioneren van de regionale arbeidsmarkt. Hiermee grijpen we de impuls aan om het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's te versterken (infrastructuur en processen).

We willen dat het extra geld goed wordt besteed

De extra middelen zullen via de centrumgemeente beschikbaar komen voor de regionale arbeidsmarkt. Het is ons gezamenlijk belang dat de extra middelen ook daadwerkelijk worden ingezet voor de uitvoering van de agenda van Perspectief op Werk. Daarom zijn met de betrokken partijen bestuurlijke afspraken gemaakt wanneer en waaraan de extra middelen besteed worden, conform de intentieverklaring Perspectief op Werk. Deze afspraken zijn:

- Arbeidsmarktregio's maken een gezamenlijk regionaal actieplan, waarbij het voortouw ligt bij de centrumgemeente en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde. Zij stemmen het actieplan met betrokken partijen in de regio af (o.a. de andere gemeenten, UWV, onderwijsveld) om de goede publiek-private samenwerking te borgen.
- De focus in dat plan zal liggen op een korte termijn doe-agenda voor de huidige kansen die krappe arbeidsmarkt biedt. De uitgangspunten uit de intentieverklaring Perspectief op Werk zijn hierbij leidend.
- Partijen formuleren hierin een duidelijke gedefinieerde en concrete, kwantitatieve inzetambitie met het aantal extra matches dat vanuit Perspectief op Werk voor 2019 worden gerealiseerd. Zij maken afspraken hoe ze dit in de regio gaan organiseren.

Het succes van Perspectief op Werk is mede afhankelijk van goede werkgeversdienstverlening. Naast de doe-agenda gaan partijen aan de slag met het verder versterken van de regionale werkgeversdienstverlening, met voldoende oog voor regionaal maatwerk en vereenvoudiging voor werkgevers, o.a.:

- Eén gezamenlijk aanspreekpunt in de regio voor werkgevers, waar ook private bemiddelaars zich bij aan kunnen sluiten;
- Het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het WSP, ook voor werkgevers en private bemiddelaars;
- Komen tot een verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken.

Arbeidsmarktregio's zijn transparant over de voortgang en de behaalde resultaten (verlenen medewerking aan de monitoring die SZW zal verzorgen) en doen mee aan periodieke bijeenkomsten, gericht op het uitwisselen van voortgang, knelpunten en goede voorbeelden. Bij goede voortgang maken de regio's in 2020 opnieuw aanspraak op ondersteuningsmiddelen.

Bijlage II: Handreiking behoren bij de vier pijlers van Perspectief op Werk

Onderdeel 1) Aanbod: Werkfitte kandidaten aanbieden

- **Werkfit:** Mensen die gemotiveerd zijn en in staat zijn om met ondersteuning te werken in een reguliere werkomgeving. In de regionale plannen maken betrokken partijen concrete afspraken over wanneer iemand werkfit is⁴.
- **Doelgroep:** Iedereen die aangewezen is op werk aan de basis van de arbeidsmarkt, aan de slag wil en (met ondersteuning) meerdere dagen kan werken.
- **Beoordelen werkfit:** Gemeenten en UWV beoordelen in welke mate iemand al werkfit is, welke stappen iemand nog te doorlopen heeft alvorens voldoende werkfit te zijn en voor welke type werk iemand in aanmerking komt. In volgorde van voorkeur:
 1. Reguliere baan
 2. Leer-werkplek
 3. BasisbanenGemeenten / UWV stellen ook direct de instrumenten (no-risk, jobcoaching, LKS, enz.) vast die bij betreffende persoon beschikbaar wordt gesteld.
- **Werkfit maken:** De uitvoering om mensen werkfit te maken organiseren gemeenten in de regio samen met publieke en private dienstverleners bv de SW-organisaties. Met welke partijen er wordt samengewerkt bepaalt de regio op basis van behoefte en aanbod van dienstverlening. UWV werkt met een landelijk inkoopkader en zet private dienstverleners in om mensen werkfit te maken.
- **(Nog) niet werkfit:** Wat gebeurt er met mensen die niet werkfit te maken zijn? Wie bepaalt dit? Gemeenten en UWV verzorgen de werving en selectie van kandidaten en bepalen wie werkfit zijn en wie nog niet en welke vervolgstappen er te zetten zijn. Bijvoorbeeld als een kandidaat werkfit kan worden op een werkplek.
- **Brede doelgroep:** Hoe bereiken we kandidaten die nog niet in zicht zijn, bijvoorbeeld niet-uitkeringsgerechtigden? Dit werken gemeenten en UWV in de regio uit. Met de aanbeveling om nauw samen te werken met maatschappelijke organisaties in sociaal domein: zorg, onderwijs, maatschappelijke ondersteuning en hulpverlening.

Zelfmelden: Mensen die geïnteresseerd zijn als kandidaat melden zich bij de gemeente of het UWV. Gemeente of UWV test op mate van werkfitheid, conform wat hierboven onder 1 is beschreven. Bij voldoende werkfitheid wordt persoon in het bestand opgenomen. De werkwijze voor zelfmelders wordt door de regio's zelf vormgegeven.

Onderdeel 2) Vraag: Een werkplek aanbieden

- **Aanbod van werkgevers:** Werkgevers bieden reguliere banen, leerwerktrajecten, basisbanen. Vooraf is bepaald voor welke sectoren en welke soorten werkzaamheden. Wanneer dan een kandidaat is volgt matching naar best passende werkplek en werkvorm.
- **Type banen:** Welk type banen wordt aangeboden wordt in elk van de regio's gezamenlijk vastgesteld. De partijen (waaronder werkgevers) in de regio voeren gezamenlijk een analyse uit in welke branches en aan welke soorten werkzaamheden de grootste behoefte is. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het marktbeperkingsplan. Daarbij wordt gekeken of deze behoefte al passend is bij de kandidaten of dat er

⁴NB er volgt overleg met UWV in hoeverre deze passages van toepassing kunnen zijn. Werkfittrajecten verschillen voor UWV en gemeenten. UWV hanteert voor de AG de wettelijke taak en opdracht voor het werkfit maken van mensen met een arbeidsbeperking. UWV zet hiervoor het re-integratiebudget in en werkt hierin samen met private re-integratiebureaus. Voor de WW is werkfit (voor zover nodig voor deze doelgroep) de inzet van instrumenten als 'succesvol naar werk'.

samen met branches en werkgevers gewerkt moet worden het werk zo te organiseren / verdelen dat het passend wordt bij de doelgroep.

- **Leerwerktrajecten:** De partijen (waaronder werkgevers) in de regio's stellen dit in overleg met de branches vast in het regioplan. Daartoe wordt eerst vastgesteld aan welk type werk in welke branches grote behoefte is, en hoe daar vanuit een aantal doelgroepen met toeleiding en opleiding invulling aan gegeven kan worden. Dit wordt in arrangementen samen met vergezellende regelingen vertaald. Voor benodigde toeleiding en opleiding worden de regionaal best passende partijen aangetrokken om dit te verzorgen: publiek en of privaat. Er kan aansluiting worden gezocht bij bestaande infrastructuur bijvoorbeeld vanuit SBB regionale sectorkamers en de leerwerkloketten.
- **Basisbanen:** Het concept wordt samen met de regio's verder uitgewerkt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan banen die ontstaan op basis van jobcarving of advies inclusieve arbeidsorganisatie. Voorbeelden en kenmerken ter inspiratie worden in kaart gebracht en met de regio's gedeeld zodat deze in hun regioplan de basisbanen kunnen gaan meenemen.
- **Advies aan werkgevers:** Vast contactpersoon, in beeld hebben welke werkzaamheden beschikbaar zijn, begeleiding intern geregeld. In geval van leerwerktraject dit traject samen met de opleiders invullen.
- **Duurzaamheid van het werk:** De arrangementen met de toeleiding, opleiding en regelingen dragen bij aan een gelijk speelveld voor meer kwetsbare kandidaten. Dit zorgt ervoor dat meer mensen langer gaan participeren op de arbeidsmarkt. De werkgever en werknemer bepalen hoe de arbeidsrelatie wordt vormgegeven. De partijen in de regio's ontwikkelen daarbij eventueel een visie hoe werkgever en werknemer kunnen bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie

Onderdeel 3) Route: Matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding

- **Transparant en openbaar bestand:** Hoe ondersteunen we regio's bij het komen tot een transparante vorm/plek van vraag en aanbod? Voorwaarde voor PoW is dat kandidaten in een openbaar bestand worden opgenomen. Voor elke kandidaat is in dit bestand een anoniem profiel beschikbaar inclusief de instrumenten die voor de kandidaat beschikbaar zijn. De regio zorgt ervoor dat kandidaten effectief vindbaar zijn voor werkgevers zelf en publieke en private bemiddelaars. In de regio's wordt bepaald wat voor hen de meest passende oplossing is voor de regionale ondersteuningsbehoefte. We kunnen aantal voorbeelden in beeld brengen en aanbieden ter inspiratie en als regio's behoefte hebben tot samenwerking of een bovenregionale oplossing dan wordt dat verder ondersteund.
- **Kandidaten akkoord:** Om voor de PoW route in aanmerking te komen geven kandidaten goedkeuring voor opname van hun anonieme profiel in het openbaar bestand.
- **Effectieve dienstverlening:** De regio zet één regioloket of servicebureau op. Dit loket is de backoffice faciliteit voor de PoW-route. Het onderhoudt het openbare bestand van kandidaten en verzorgt dat bij interesse door een werkgever, publieke of private bemiddelaar er een eerste gesprek tot stand komt. Verder ondersteunt het de bemiddelaars of de werkgever rechtstreeks in goede uitvoering van het arrangement en de toepassing van bijbehorende regelingen. Deze loketfunctie is de verantwoordelijkheid van de gemeenten en UWV.
- **Rol van publieke en private bemiddelaars:** Zij kunnen zelfstandig en rechtstreeks bij het loket terecht en kandidaten anoniem inzien. Zo kunnen zij bemiddelen naar opdrachtgevers. Werkgevers kunnen overigens ook zelf rechtstreeks het bestand inzien en kandidaten selecteren en uitnodigen. Regio's bepalen zelf welke vorm hiervoor passend is, aangezien de vorm voor een transparant bestand vrij is.
- **Rol van publieke en private dienstverleners:** De uitvoering van de arrangementen waar het toeleiding en opleiding betreft wordt door publieke en private partijen verzorgd: namelijk die partijen die in de regio het best zijn gepositioneerd om uit te voeren en daarmee ook het draagvlak van werkgevers, gemeenten en UWV hebben. De partijen die de arrangementen helpen uitvoeren worden in het regioplan per arrangement bepaald.

Onderdeel 4) Scholing als onderdeel begeleiding

- **Effectieve leerwerktrajecten:** Dit wordt regionaal vormgegeven. Er wordt aangemoedigd om ook met deelcertificeringen MBO te werken.

- **Maatwerk voor de doelgroep:** De ROC's, de regionale Leerwerkloketten en private opleiders worden uitgenodigd expertise te delen en voorstellen te doen voor de invulling van de toeleiding- en ontwikkelstappen in de arrangementen. Het gaat hierbij om op maat gesneden BBL-trajecten, mbo-certificaten, geïntegreerde trajecten rond inburgering, educatie en bijscholing van werknemers en werkzoekenden.

- **Vormgeving van de arrangementen:** Hiertoe worden in de regioplannen de volgende stappen gezet:
 1. In beeld welk soort werk, en welke doelgroep
 2. In beeld welke behoefte aan toeleiding en ontwikkeling
 3. Een aanpak hoe deze behoefte in te vullen door toeleiding en opleiding met publieke en private partners.

- **Pilots praktijkleren met een praktijkverklaring in het MBO** voor mensen voor wie een startkwalificatie (nog) een brug te ver is: Een aanzienlijk deel van de mensen in de Participatiewet of met een UWV-uitkering heeft geen startkwalificatie. In de pilots worden nieuwe praktijkleerroutes in het mbo op maat voor hen vormgegeven. De pilots zijn geïnspireerd op de aanpak van de Borispraktijkverklaring in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. Op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het bedrijf worden werkprocessen uit de mbo-kwalificatiestructuur geleerd. Het leren in de praktijk vindt plaats bij een erkend leerbedrijf. De kandidaat krijgt begeleiding en een vorm van inkomen. Bij afronding van het traject wordt een praktijkverklaring uitgereikt. Deze pilots zijn een aanvulling op de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), die leidt tot een mbo-diploma. De pilots lopen tot en met 2020 en worden in twee tranches uitgevoerd. 12 arbeidsmarktregio's nemen deel aan de eerste tranche. Begin mei biedt SBB de overige arbeidsmarktregio's de mogelijkheid om zich aan te melden voor deelname aan de 2^e tranche. Besluitvorming over deelname vindt vervolgens medio juni plaats door de ministeries van SZW en OCW. De deelnemende regio's kunnen de pilot opnemen als onderdeel van het regionale actieplan Perspectief op werk en het geld dat daarvoor beschikbaar wordt gesteld inzetten.