Regio Gooi en Vechtstreek

# Matrix Ronde 1

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| NR | Organisatie | Zienswijze/reactie | Verwerking |
|---|---|---|---|
| 1. | VNO-NCW | In het huidige voorstel worden de gelden verdeeld over de overheden in de regio. Er zal echter ook budget moeten worden vrijgemaakt voor private partijen om te komen tot meer duurzame matches en een gedragen aanpak voor de uitvoering in de komende 2 jaar. | Zeker. Binnen 'Werken aan Werk' investeren gemeenten in de periode 2019-2022 € 680.000 in een innovatiefonds voor private partijen. Met het innovatiefonds willen gemeenten inwoners, maatschappelijke instellingen en bedrijven prikkelen tot vernieuwende, verrassende en inspirerende plannen en arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.<br><br>De investering is als volgt over de jaren verdeeld:<br>Jaar / Bedrag<br>2019 / € 85.000<br>2020 / € 200.000<br>2021 / € 200..000<br>2022 / € 195.000 |
| 2. | VNO-NCW | Kandidaten aanbod. Het spectrum van kandidaten van het project Perspectief op Werk is breder dan alleen de uitkeringsgerechtigden (NUGgers, PRO-VSO leerlingen e.d), dus neem die ook op in de aanpak. Begeleiding zal dan ook op de werkplek per doelgroep en per werkgever nader afgestemd moeten worden. | Overgenomen. We hebben het plan aangevuld met tekst over werkzoekenden zonder uitkering. |
| 3. | VNO-NCW | Actielijn 1. De Werkkamer kan zich laten adviseren door De vliegende Brigade van het UWV, zij kunnen bestanden van gemeenten inlezen en koppelen aan het bestand van UWV Sonar. Hierdoor is het niet meer noodzakelijk om alles handmatig achteraf in te voeren. Mijn advies zou zijn | Nemen we over. Ook UWV adviseert om de inzet op het project 'Een toegankelijk bestand' naar beneden bij te stellen in verband met de mogelijkheid tot landelijke ondersteuning. De inzet moet met name gericht zijn op het realiseren van de technische aansluiting en het aanjagen van het juist vormgegeven van de lokale |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | om alleen die mensen te registreren met arbeidspotentie. De financiering die hiervoor wordt uitgetrokken in dit plan zal daarmee naar beneden kunnen worden bijgesteld. | registraties, zodat de automatische gegevensuitwisseling daadwerkelijk plaats kan vinden. We gaan niet meer uit van een inzet van 36 uur, maar van een inzet van 16 uur. Verder wordt de inzet niet in 2019 EN 2020 gepleegd, maar alleen in 2020. De focus ligt op het aanjagen van de automatische aansluiting van gemeentelijke systemen zodat gegevens automatisch in WBS/Sonar worden opgenomen en het aanjagen dat de gemeentelijke systemen zodanig juist worden ingevuld, zodat de opname van de gegevens in WBS/Sonar juist gebeurt. |
| **4.** | VNO-NCW | Versterking WSP; Onderhandelen met ondernemers is niet de juiste bewoording. Het gaat om een persoon die op strategisch niveau met een werkgever kan meedenken over vacatures, taken en competenties en de behoefte kan ophalen van wat de werkgever nodig heeft aan ondersteuning. De vraag is of dit een persoon van het WSP moet zijn, of dat je eerder moet nadenken over een Werkambassadeur die op gelijkwaardig niveau het gesprekaan kan gaan en een ondernemer kan aansporen om gebruik te maken van het WSP. Deze werkambassadeur zou namens VNO-NCW of een andere werkgeversvertegenwoordiger kunnen worden opgepakt. Bekostiging is daar wel voor nodig, 1fte zou daarin voldoende moeten zijn. | We zijn het eens met het beeld wat u schetst qua benodigde capaciteit. We hebben het woord onderhandelen vervangen door een beschrijving die ligt in de lijn die u schetst.<br><br>Gemeenten en UIWV willen met één gezicht optreden richting de arbeidsmarkt. De werkgeversbenadering over werkgeverschap/personeelsvraagstukken moeten vanuit het merk 'Werkgeversservicepunt' plaatsvinden. Deze strategie is in onze regio kern van ons samenwerkingsmodel. Wij onderschrijven dat de capaciteit waar we het over hebben op het senior/strategische niveau moet zitten. Maar de ophanging gebeurt binnen het WSP. Want je wilt toch op het niveau van inwoners matches maken. Binnen onze regio hebben we al een werkgeversambassadeur. Eventuele ideeën om met hulp van VNO NCW inwoners aan het werk te helpen zijn van harte welkom. Goedgekeurde plannen kunnen mogelijk uit het |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | innovatiebudget voor oa werkgevers uit 'Werken aan Werk' worden bekostigd.<br><br>Tenslotte, zoals ook in het overleg met VNO-NCW afgesproken, hebben we ook in dit plan een beschrijving opgenomen van de werkgeversbenadering/de arbeidsmarktbewerking in onze regio. |
| **5.** | VNO-NCW | Actielijn 2 Een werkplek aanbieden:<br>-Geef in het stuk voorbeelden van goed lopende PPS trajecten/ experimenten (dus geen nieuwe experimenten) die je zou willen versterken met de gelden van PoW. Welke rol spelenondernemers, branches en ondernemersverenigingen daarin? | Deze maatregel is komen te vervallen. |
| **6.** | VNO-NCW | Of het gaat om de benadering van werkgevers of de verbetering van de werkgeversdienstverlening, ze mogen nader worden uitgeschreven wat mij betreft. Dus de antwoorden op de vragen "Hoe gaan we ondernemers gaan betrekken bij het project'. Hoe gaan we de kandidaten plaatsen en hoe gaan we daarin faciliteren".<br>Te denken valt aan bijvoorbeeld:<br>Inspiratiesessies voor ondernemers;<br>Peer bijeenkomsten waarin kennis wordt gedeeld en opgehaald wat er nodig is om duurzamere plaatsingen te realiseren;<br>Communicatie rondom best-practices om de beeldvorming over het plaatsen van deze doelgroep te veranderen (het is niet zo moeilijk als je denkt);<br>Het faciliteren van deskundig advies om samen met | Het is onze reguliere werkwijze dat we bij projecten die ondernemers raken met ondernemers in gesprek gaan. Als het gaat om reguliere werkgelegenheidsprojecten, stemmen we met werkgevers in die branche af. We nodigen ze geregeld uit om in gesprek te gaan over knelpunten die zij tegen komen en oplossingen die we (gezamenlijk) kunnen inzetten om werkgelegenheidsprojecten tot een succes aan te bieden. Verder stemmen we geregeld met de Economic Board af, de werkgeversorganisaties in de Werkkamer en de Bedrijvenfederatie. De afstemming met werkgevers zit in onze regio over het algemeen wel goed.<br><br>Wij vinden het een goed idee om op basis van uw suggestie een maatregel op te nemen die gaat over het vergroten van de bekendheid van het |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | de werkgever te onderzoeken<br>hoe hij taken door iemand met afstand tot de arbeidsmarkt in zijn bedrijf kan laten uitvoeren;<br>Trainingsvouchers aanbieden voor de begeleiding op de werkplek;<br>Ontwikkeltrajecten/ leerwerktrajecten in samenspraak met de branche verenigingenen de ondernemersverenigingen optuigen;<br>Een helpdesk inrichten voor werkgevers met vragen<br>Etc. | Werkgeversservicepunt onder ondernemers, het meer interacteren met werkgevers en het delen van kennis. Zoals vaker door werkgevers aangegeven is dit inderdaad broodnodig. We laten ons graag door VNO-NCW adviseren over een handige aanpak. Het werkbudget wat we voor uw suggestie beschikbaar stellen bedraagt € 24.150.<br><br>Overigens: binnen 'Werken aan Werk' stellen gemeenten een aanzienlijk bedrag beschikbaar voor innovatieve ideeën van werkgevers en andere private partijen. Zie de beantwoording hierboven. Wij nodigen VNO-NCW van harte uit om in dat licht plannen aan te dragen die leiden tot een hogere werkparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden. |
| **7.** | VNO-NCW | Bij het kiezen uit de sectoren waar de krapte het grootste is zou ik willen adviseren om vooral de branches en de MBO scholen daar actief bij te betrekken. | Voorzien we in binnen 'Werken aan Werk'. |
| **8.** | VNO-NCW | GGZ IPS trajecten kunnen uit het reguliere UWV IPS budget worden bekostigd, dit looptbuiten de aanvraag van PoW om. | Voor de Participatiewet doelgroep niet. We hebben in het plan de onderbouwing opgenomen waarom wij de IPS trajecten willen inzetten om meer uitstroom te realiseren. |
| **9.** | VNO-NCW | Actielijn 3. Matching Zie ik niet terug in het stuk. | Twee punten hierover:<br>- zie de inleiding. Pijler 1 en 3 hebben we in dit plan tot één actielijn samengevoegd.<br>- Het is geen vereiste om op alle actielijnen in te gaan (al doen wij dit wel). |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| **10.** | VNO-NCW | Actielijn 4. Scholing: betrek werkgevers en branchevereniging bij de aanpak en haal hunbehoefte op. De opleidingsmakelaar zal ook met werkgevers aan tafel moeten, niet alleen met inwoners. Laat het vooral beroep begeleidende leerweg trajecten zijn (BBL). | Zeker. Is ook de bedoeling. Hebben we expliciet gemaakt in de tekst. Verder hebben we in 'Werken aan Werk' het verbinden van het (MBO) onderwijs en de arbeidsmarkt als speerpunt benoemd. Daar worden acties aan gewijd.<br>Een focus op BBL is voor ons te eng. We houden de brede scope aan. |
| **11.** | VNO-NCW | .Taalvaardigheid. Bij de Taalvaardigheid zou ik willen pleiten voor een directe koppeling met een vervolgtraject richting een beroepsopleiding. | Prima. Nemen we op. |
| **12.** | VNO-NCW | Hierbij als laatste nog een suggestie in het kader van de opleidingsmakelaar: er is in Amsterdam een pilot gaande waarop jullie misschien kunnen meeliften. Dat gaat om een chatbot die " HELPR" heet, deze helpt jongeren bij het maken van een slimme schoolkeuze. Ik zou ook willen adviseren om te kijken welke projecten er al vanuit MBO hierin worden opgepakt. | We hebben zelf een soortgelijk project uitgevoerd. Onder de noemer Jonka. Het project was niet succesvol. Wij zullen met Amsterdam contact opnemen om te bezien of het project voor onze regio interessant is en zullen naar aanleiding daarvan bezien of we aansluiten.<br><br>Overigens: binnen 'Werken aan Werk' stellen gemeenten een aanzienlijk bedrag beschikbaar voor innovatieve ideeën van werkgevers en andere private partijen. Zie de beantwoording hierboven. Wij nodigen VNO-NCW van harte uit om in dat licht plannen aan te dragen die leiden tot een hogere werkparticipatie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden. |
| **13.** | FNV | Niet geregistreerden<br>De nota geeft geen inzicht in het aantal niet geregistreerden met afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de WW, WIA, WAO, WAZ of Wajong. De zogenoemde niet- | We nemen een tekst op over werkzoekenden zonder uitkering. Zie de beantwoording van punt 2. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | uitkeringsgerechtigden zijn dus niet in beeld. We denken hierbij aan jongeren met een lichte handicap, oudere werklozen waarvan de WW-uitkering is beëindigd, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, ZZP-ers onder de armoedegrens en anderen. Op consulenten 'werk en inkomen' en loopbaanconsulenten ontmoeten we veel 'mensen in de knel.' De FNV vindt het dringend noodzakelijk dat meer onderzoek wordt gedaan naar de doelgroep 'niet uitkeringsgerechtigden.' Immers we willen dat iedereen volwaardig en naar vermogen deel kan nemen aan het arbeidsproces en maatschappelijk verkeer. | |
| **14.** | FNV | Actielijn 1 - Kandidatenverkenner.<br>Wij constateren dat werkgevers weinig gebruik maken van de kandidatenverkenner. We begrijpen de kip-ei situatie. Als er geen of onjuiste data in het register staat wordt er ook geen gebruik van gemaakt. FNV ondersteunt het voorstel maar verwacht van het WSP dat zij actief het gebruik van dit instrument onder de aandacht brengt van werkgevers en arbeidsmarktbemiddelaars. | Zie de beantwoording van punt 3. |
| **15.** | FNV | Actielijn 2. Versterking Werkgeversservicepunt<br>De motivatie verbaast ons omdat het vanzelfsprekend lijkt dat WSP-accountmanagers hun werkzoekenden kennen. Met andere woorden een 'niet-persoonsgerichte aanpak' kunnen we ons nauwelijks voorstellen. We kunnen niet oordelen of de huidige capaciteit van het WSP al dan niet voldoende is, die beoordeling laten we graag bij de | Wij snappen uw punt. En natuurlijk wordt er nu persoonsgericht gewerkt. Echter, dit willen wij doorontwikkelen en versterken. We merken dat de doelgroep uitkeringsgerechtigden om meer aandacht/tijd investeringen vraagt. En op deze ontwikkeling beogen we – met een extra impuls- in te spelen. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | gemeenten. | |
| **16.** | FNV | Actielijn 3. Impulsgelden. Een zaak voor de gemeenten. | - |
| **17.** | FNV | Actielijn 5. Gezamenlijke aanpak GGZ wordt door ons onderschreven. | Mooi. Deze actie is mede op advies van FNV opgenomen. |
| **18.** | FNV | Actielijn 6. Taalvaardigheid als opstap naar werk. Het is uitstekend hier geld voor beschikbaar te stellen. Wij zijn sterk voorstander van de inzet van vrijwilligers, initiatieven als taalmaatjes etc. omdatdaarmee naast taalvaardigheid ook de integratie in de lokale samenleving wordt bevorderd. | Eens. Alle gemeenten hebben lokale initiatieven met vrijwilligers, taalmaatjes etc etc. Als aanvulling op de wat formele taaltrajecten. |
| **19.** | FNV | Actielijn 7. FNV is niet overtuigd van het nut van deze functie. Wij zien hier eerder een taak voor hetonderwijsveld (ROC e.a.) in samenwerking met het UWV. | We hebben hierover met het onderwijs gesproken. Het onderwijs kan geen capaciteit vrijmaken om te makelen en schakelen tussen inwoners, werkgevers en opleidingsinstellingen. Als het gaat om de inzet van opleidingen, dan gaat het niet (alleen) om het ROC. Met deze functie bestieren we het brede onderwijsveld om inwoners snel aan scholing te helpen zodat zij snel de stap naar werk kunnen zetten. Ter informatie: gemeenten investeren de komende jaren € 1,4 miljoen aan begeleiding en scholing. Tegelijkertijd kent onze arbeidsmarkt grote tekorten in de branches: zorg, techniek, bouw, onderwijs. Ook brengt de energietransitie grote uitdagingen met zich mee als het gaat om het scholen van mensen zodat er voldoende personeel is om het werk uit te voeren. |
| **20.** | FNV | Actielijn 4. Ruimte voor experimenten. We geloven in lokale experimenten maar vinden het bedrag daarvoor erg laag (8% van het totaal verdeeld naar inwoneraantal biedt de dorpen weinig ruimte | Deze maatregel is komen te vervallen. |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | voor experiment). Het kan o.i. beter onder regie van De Regio besteed worden, zodat er ruimte is voor wat grotere projecten. | |
| **21.** | FNV | De FNV wil de volgende vier ideeën inbrengen:<br><br>1. Loopbaanadviestrajecten voor 45-minners met afstand tot de arbeidsmarkt als aanvulling op het landelijke project loopbaanadvies 45-plus. Per loopbaanadviestraject wordt €600,= in rekening gebracht. De trajecten worden uitgevoerd door gecertificeerde loopbaanconsulenten van de FNV.<br>2. Project: 'Hoe kom ik aan een baan?' Een project waarmee we WAJONGERS een veilige omgeving bieden om met lotgenoten te praten over hun problemen bij het vinden van een baan en coaching bieden om hun kansen te verbeteren. Het project wordt begeleid door ervaren loopbaanconsulenten van de FNV. Kosten €800,= per deelnemer voor een traject van 10 sessies.<br>3. Inspiratietours. De kloof tussen vraag en aanbod is niet altijd even eenvoudig te overbruggen. Werkzoekenden weten niet goed waar hun kansen liggen. Om hen te interesseren voor diverse branches organiseren willen we samen met werkgevers en WSP-inspiratietours organiseren. We streven om te beginnen naar 5 tours, toegespitst op de kansenbranches. Budget 5000,=<br>4. Budget en onderzoekvoorstel voor een studie naar | Mooie ideeën! Wij begrepen van FNV dat FNV ten aanzien van deze projecten voorstellen aan het uitwerken is om aanspraak te maken op het innovatiebudget uit Werken aan Werk. Wij nodigen u van harte uit de plannen in dat licht uit te werken en in te dienen. Wij stellen voor om hierover nader contact te onderhouden. |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | de aantallen en situatie van niet-uitkeringsgerechtigden, zodat op gebaseerd op de studie beleid kan worden gevormd. Te denken valt om de gezinnen onder de loep te nemen met inkomen onder sociaal minimum ofin armoede leven. Indien vastgesteld wordt wie deze persoenen zijn kan de doelgroepwerkzoekenden worden uitgebreid. Budget voor studie: € 10.000. | |
| **22** | UVW | Par 1: Inleiding<br>"PoW wordt gezien als een addendum op Werken aan Werk, zodat gemeenten één plan hebben waar de komende jaren arbeidsmarktmaatregelen in beschreven staan."<br>- Met PoW en Werken aan Werk is er de komende jaren in totaal € 7,6 miljoen beschikbaar. Om deze middelen effectief in te zetten zijn noodzakelijk: een integrale aanpak, integrale sturing en degelijke verantwoording. Deze aspecten zijn nog niet concreet uitgewerkt. Nog niet duidelijk is hoe de activiteiten in PoW aanvullend/versterkend zijn op Werken aan Werk. | Zoals eerder in de Werkkamer afgesproken worden Werken aan Werk en Perspectief op Werk samengevoegd tot één plan. Zo hebben we één basis waarvandaan arbeidsmarktmaatregelen in de periode 2019-2022 worden uitgevoerd.<br><br>In overleg met UWV is over dit punt het volgende afgesproken:<br>1. In Perspectief op Werk nemen we een samenvatting op van Werken aan Werk.<br>2. We maken expliciet dat Perspectief op Werk en Werken aan Werk worden samengevoegd tot één plan.<br>3. Nadat het Ministerie Perspectief op Werk heeft goedgekeurd voegen we beide plannen samen die we dan ook als integraal document openbaar zullen maken. |
| **23** | UVW | Par 2: een inclusieve arbeidsmarkt<br>- Er is nog veel verborgen arbeidspotentieel: mensen die langdurig werkloos zijn, kampen met sociale problematiek, schulden en maatschappelijk isolement. Deze mensen hebben een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen. Om deze groep uit het sociaal isolement te halen en te activeren is veel tijd, energie | Eens. Zoals in een overleg afgesproken hebben we deze zin aan de tekst toegevoegd: "Inwoners die ondanks eigen inzet niet aan het werk komen of geen mogelijkheden hebben om eigen inzet te plegen, kunnen rekenen op steun en ondersteuning van de overheid." |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | en maatwerk nodig. "Uitgaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid" zal niet voldoende zijn. | |
| **24** | UVW | Par 3: Profiel van werkzoekenden<br>- Deze analyse moet geactualiseerd worden en aangevuld worden met de groep die in een arbeidsongeschiktheidsregeling van UWV zit. | Eens. De tekst is aangepast. UWV heeft tekstsuggesties gedaan die we hebben overgenomen. |
| **25** | UVW | Par 4: Profiel van de arbeidsmarkt<br>- Ook actualiseren. Onderwijs aanvullen met ontwikkelingen "een leven lang ontwikkelen" en praktijkleren. | Eens. UWV heeft tekstsuggesties gedaan die we hebben overgenomen. |
| **26** | UVW | Par 5: Actieagenda<br>Algemeen: een aantal maal is vermeld "De werktoeleiding van de UWV doelgroep blijft hierbij nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van UWV." Op zich is dat juist. Maar we vragen ons af wat de betekenis is? Waarin verschilt de verantwoordelijkheid van UWV t.o.v. gemeenten? Blijven gemeenten ook verantwoordelijk voor de werktoeleiding van de gemeentelijke doelgroep? | In een overleg met UWV is dit toegelicht. Reden van het opnemen van deze zinsnede is het helder maken dat gemeenten en UWV beiden hun eigen verantwoordelijkheid houden. Het hebben van gezamenlijke arbeidsmarktbewerkingsplannen betekent niet dat de verantwoordelijkheden worden samengevoegd.<br><br>Op verzoek van UWV hebben we deze zinsnede verwijderd. |
| **27** | UVW | Toegankelijk bestand<br>Er wordt 1 FTE gevraagd om kandidaten zichtbaar te maken in de Kandidatenverkenner, cq Sonar. Het is nu al mogelijk dat de gemeentelijke systemen te koppelen aan Sonar waardoor de klantprofielen geautomatiseerd worden ingeladen. Daarvoor is geen capaciteit nodig. Gemeenten moeten er wel voor zorgen dat de klantprofielen gevuld worden en actueel blijven. | Zie de beantwoording van punt 3. |
| **28** | UVW | Versterking werkgeversservicepunt | Zoals in een overleg tussen gemeenten en UWV |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | UWV is voorstander van versterking van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening op regionaal niveau langs de volgende lijnen:<br>a. Verbetering van de regionale samenwerking tussen de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties en UWV door regiobreed alle vacatures en kandidaten uit te wisselen<br>b. Invoeren van regionale keyaccounts. In deze aanpak is er 1 accounthouder die namens alle organisaties de contacten onderhoudt en afspraken maakt met de werkgever. Deze werkgevers worden gericht geselecteerd. Belangrijkste criterium is de mate waarin de werkgever bijdraagt of kan bijdragen aan het aan werk helpen van personen in de doelgroep PoW.<br>c. Intensivering van de werkgeversdienstverlening door de capaciteit regiobreed uit te breiden met 4-5 fte adviseurs werkgeverdienstverlening voor 2 jaar<br>d. Inrichten van een gezamenlijk expertteam "inclusieve arbeidsorganisatie". Doel van dit team is werkgevers te stimuleren en te ondersteunen bij het "aanpassen van het werk aan de kandidaat". Basis is de methode Inclusieve arbeidsanalyse die kosteloos door UWV aan werkgevers wordt aangeboden. Ook lichtere, praktische vormen van ondersteuning worden aangeboden. Het team wordt gevormd door medewerkers van UWV en gemeenten die nu al deze ondersteuning leveren, aangevuld met 2 extra fte. Het team werkt natuurlijk nauw samen met de adviseurs werkgeversdienstverlening. | overeengekomen over dit punt: De punten die worden aangedragen zijn belangrijk. Maar ze horen thuis in de samenwerkingsafspraken tussen gemeenten en UWV. Veel van de punten vallen onder regulier werk van het WSP. Verder bestaat binnen 'Werken aan Werk' ruimte om een aantal zaken die u noemt, op te pakken. |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| **29** | UVW | Gezamenlijk aanpak GGZ<br>IPS-trajecten behoren, net als andere re-integratieactiviteiten, gefinancierd te worden uit de reguliere middelen. Het bestaande samenwerkingsproject loopt dit jaar af. Wellicht zijn er middelen nodig om de samenwerking structureel te maken. | UWV heeft voor haar eigen doelgroep middelen om IPS trajecten in te zetten. Voor gemeenten vormt de bekostiging van IPS trajecten een probleem, omdat er binnen het participatiebudget weinig ruimte is om deze relatief kostbare trajecten te bekostigen. Zonder financieel impuls is het voor gemeenten niet tot zeer beperkt mogelijk om IPS trajecten in te zetten.<br><br>We hebben bovengenoemde tekst ter onderbouwing in de maatregel opgenomen.<br><br>In een overleg tussen gemeenten en UWV kon UWV zich in bovengenoemde uitleg vinden. |
| **30** | UVW | Taalvaardigheid<br>Taalvaardigheid is 1 van de vele competenties om aan het werk te komen. Wij zouden dit een breder onderdeel "opleiding" willen maken van waaruit gerichte, korte interventies kunnen worden gefinancierd om mensen naar werk te begeleiden. Bijvoorbeeld de pilot praktijkleren voor mensen zonder startkwalificatie. Wat ons betreft kan hier een groter bedrag voor geclaimd worden | Binnen 'Werken aan Werk' investeren gemeenten in de periode 2019-2022 € 1,4 miljoen in scholing (kortdurend of langer) en begeleiding. In 'Werken aan Werk' wordt al in uw suggestie voorzien. De taalvaardigheid is – in lijn met de opmerkingen die VNO-NCW maakte- vaak een stap vooraf. |
| **31** | UVW | Pilot Scholingsmakelaar<br>Zo'n makelaarsfunctie is onderdeel van de taken van een Leerwerkloket en zou daarin opgenomen moeten worden. Wij zijn geen voorstander van een aparte scholingsmakelaar. | Zoals in de Werkkamer afgesproken:<br>De functie van scholingsmakelaar is nodig. We hebben afgesproken dat deze functie – bij vaststelling van een leerwerkloket—eventueel daarin opgaat. Nu is het leerwerkloket er nog niet en het is formeel de vraag of dit loket er komt. Nu naar dit loket verwijzen kan niet (we kunnen niet verwijzen wat er niet is). Wel hebben we – conform afspraken met UWV en de Werkkamer- in het plan opgenomen dat 'indien er een regionaal |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Leerwerkloket ontwikkeld wordt, bezien wordt of en hoe de functie van Scholingsmakelaar daarin opgenomen kan worden'. |
| **32** | UVW | Par 6. Sturing, monitoring en verantwoording<br>PoW is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de regionale partners: werkgevers, werknemers, onderwijs, gemeenten en UWV. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid moet ook terugkomen in de governance. Daarom zijn wij voorstander van de volgende structuur:<br>- Een onafhankelijke programmamanager, aangesteld door de partners, verantwoordelijk voor de aansturing en coördinatie van operationele activiteiten, monitoring en verantwoording van middelen en resultaten.<br>- Een stuurgroep, bestaande uit management van de gemeentelijke uitvoerders, UWV, onderwijs en de sociale partners, is verantwoordelijk voor de aansturing van de programmanager en de aansturing van de activiteiten binnen de eigen organisaties.<br>- Een bestuurlijk overleg, bestaande uit wethouders, sociale partners, onderwijs en UWV. | In de Werkkamer is de volgende lijn (ook met UWV) afgesproken:<br>1. De bestuurlijke aansturing vindt plaats in de Werkkamer. Omdat daar alle arbeidsmarktpartners vertegenwoordigd zijn.<br>2. De ambtelijke (dagelijkse) aansturing vind plaats in het beleidsteam waar alle beleidsmedewerkers van gemeenten en de beleidsmedewerker van UWV aan deelnemen.<br>3. Op uitvoeringsniveau wordt afgestemd binnen het uitvoeringsoverleg. Wanneer nodig nodigen we daar arbeidsmarktpartners bij uit.<br>4. Wanneer er op managementniveau/directieniveau overleg en afstemming nodig is, dan organiseren we dit apart.<br>5. We vinden het een goed plan om een klein budget te reserveren voor coördinatie/algehele projectleiding. Deze maatregelen zijn aanvullend op de maatregelen uit Werken aan Werk en vergen toch meer inzet. We stellen echter voor de inzet op coördinatie niet zo hoog te stellen als u voorstelt. Een inzet voor van 12 uur in de week lijkt ons voldoende. |
| **33** | UVW | Wat nog ontbreekt:<br>- Middelen voor "werkfit maken" van het aanbod. Zie ook ons opmerking onder Par. 1. Voor de UWV- | Hierin is in Werken aan Werk voorzien. |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | doelgroep gaan wij er vooralsnog van uit dat het reguliere budget voldoende is. We willen extra middelen graag inzetten om kandidaten “on the job” bij werkgevers werkfit te maken. Extra middelen ook voor gemeenten voor werkfit “before the job”.<br>- Stimuleren van private initiatieven/innovatie<br>- Middelen voor communicatie. | |

Regio Gooi en Vechtstreek

# Matrix Ronde 2

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| NR | Organisatie | Zienswijze/reactie | Verwerking |
|---|---|---|---|
| 1. | VNO-NCW | Hartelijk dank voor de verwerking van alle input die ik had aangeleverd, je hebt het allemaal heel inzichtelijk gemaakt in de matrix waarvoor complimenten!<br>We hebben naar de uitvoerbaarheid gekeken van dit actieplan en we zien geen gekke dingen. Wel missen we ons als genoemde partner (werkgevers en werkgeversvertegenwoordigers) wanneer het gaat om het echte doen. Als ik bijvoorbeeld kijk naar het informeren en enthousiasmeren van werkgevers, het verleiden van nieuwe partijen om deel te nemen, het delen van ervaringen onderling tussen werkgevers dan mis ik dat in het plan. Dat geldt ook voor een stuk communicatie richting werkgevers omtrent beeldvorming over de doelgroep en de rompslomp, de mogelijkheden en het delen van best practices van hoe het wel kan.<br><br>Ik wil je dan ook hierbij het verzoek doen om dit aspect alsnog op te nemen in het plan als mede in de begroting. Dit geld kunnen wij beheren en in samenspraak met alle partijen inzetten voor bovenstaande activiteiten. Ik zou het op prijs stellen als je hiervoor € 50.000,- per jaar in de begroting op zou willen nemen. Dat is inclusief organisatie, ondersteuning, projectmanagement en communicatie.<br>Nogmaals hartelijk dank voor je voortvarende aanpak en tot de 21e!<br>Ik zie je reactie graag tegemoet. | Verwerkt. Staat opgenomen in project 3 uit de actieagenda. Dank voor het voorstel! |
| 2. | Ministerie SZW | Allereerst goed om te melden dat het concept er al | Nee. Dit klopt niet. Zie de inleiding bij het actieplan. |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | vergevorderd uit ziet met een duidelijke structuur en lay-out. Klopt het wel dat in de aanpak de derde actielijn over route mist? | Pijler 1 en 3 hebben we in dit plan tot één actielijn samengevoegd. Dit hebben we ook expliciet in de tekst benoemd. |
| **3.** | Ministerie SZW | Wat de leesbaarheid betreft, is het actieplan nu wel aan de lange kant en iets té uitvoerig. De bedoeling is dat het echt een doe-agenda is, dus wellicht kunnen er sommige passages – hoewel interessant – omwille daarvan geschrapt of ingekort worden (suggestie: lokale intiatieven van hoofdstuk 5)? | Dit vinden wij ook. Een paar punten hierover:<br>- In de richtlijnen van het ministerie wordt gevraagd om een heldere analyse en actielijnen die inspelen op de analyse.<br>- Wij hebben – op verzoek van VNO NCW, UWV en FNV ten opzichte van een eerdere versie van het plan aardig wat passages aan het plan toegevoegd. Zoals de beschrijving van de lokale werkwijzen (juist hoofdstuk 5). We merken dat hierover nogal wat verschil in inzicht over is.<br>- We zullen zeker nog betrachten de tekst in te korten. Met deze suggestie gaan we dus nog serieus aan de slag. |
| **4.** | Ministerie SZW | De aanpak zelf kent niet altijd een doe-agenda. In sommige maatregelen komt dat wel naar boven, bijvoorbeeld met de IPS- en taaltrajecten, maar we zien ook de nodige abstracte maatregelen, waardoor veel extra fte-inzet. Wat die extra fte precies gaan doen en in hoeverre dat een extra c.q. andere impuls is, mag meer naar voren komen. | De FTE's die we inzetten gaan natuurlijk veel DOEN. We hebben gepoogd heel concreet te beschrijven welke acties en maatregelen de extra FTE's gaan uitvoeren. We zullen dit nog concreter maken. Dank voor dit punt. |
| **5.** | Ministerie SZW | Het gehele concept bezien, komt de samenwerking niet altijd goed naar voren. In een aantal maatregelen wel, zoals bij actielijn 1 (bijv. transparantie van gehele kandidatenbestand), maar in sommige maatregelen lijkt er geen integrale aanpak te zijn (impuls lokale initiatieven). Perspectief op Werk is een intiatief van verschillende partners uit de keten van | Wij zien dit belang en onderschrijven het belang van samenwerking en gezamenlijk eigenaarschap. In onze ogen hebben we Wij zien dit anders. Bij alle maatregelen worden gemeenten, UWV en het Werkgeversservicepunt betrokken. We werken verder samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en zorgaanbieders. Hierbij is het uitgangspunt JUIST dat deze arbeidsmarktpartners |

Regio Gooi en Vechtstreek

INPUT ARBEIDSMARKTPARTNERS
PERSPECTIEF OP WERK

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | arbeidsbemiddeling en heeft tot doel om de samenwerking in de keten te versterken. We zien een integrale aanpak en betrokkenheid van alle partners daarom graag terug bij de regionale actieplannen. | initiatief nemen en medeverantwoordelijk zijn voor de uitvoering<br><br>We hebben inmiddels – in overleg met VNO NCW – opgenomen dat VNO-NCW nagenoeg heel project 3 uitvoert en actief werkgevers betrekt bij de uitvoering van Perspectief op Werk en Werken aan Werk.<br><br>We zullen naar aanleiding van deze opmerking de samenwerking en het belang van brede verantwoordelijkheid nog scherper benoemen.<br><br>Verder is goed te weten dat het plan nadrukkelijk wordt aangestuurd door de arbeidsmarktpartners in de Gooi en Vechtstreek. Dit is zo in de Werkkamer Gooi en Vechtstreek afgesproken. Zie het hoofdstuk sturing, monitoring en verantwoording. |
| **6.** | Ministerie SZW | Wat de betrokkenheid van alle partners betreft, lezen wij soms toch wel een publieke toon in het actieplan. Als we kijken naar de uitvoerders van de maatregelen, ligt dat vrijwel altijd bij gemeenten en UWV. Kun je werkgevers hier ook bij betrekken? Suggesties kunnen zijn: kunnen werkgevers zelf evenementen en campagnes organiseren over inclusief werkgeversschap?; hoe maak je bemiddelbare werkzoekenden ook richting werkgevers transparant en welke informatie verwachten zij daarbij?; welke scholing is volgens hen nodig om werkzoekenden in dienst te nemen? | Zie de antwoorden bij punten 1 en 5. Verder is het goed te weten dat gemeenten binnen het arbeidsmarktbewerkingsplan 'Werken aan Werk' investeren in een innovatiefonds voor private partijen. Het innovatiefonds heeft een omvang van € 680.000. Met het innovatiefonds willen gemeenten inwoners, maatschappelijke instellingen en bedrijven prikkelen tot vernieuwende, verrassende en inspirerende plannen en arrangementen die bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt/het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bestaan van dit innovatiefonds staat in Perspectief op Werk vermeld. |