"Iedere werkgever en werkzoekende in Zeeland kan het Zeeuws Mobiliteitsteam benaderen in de zoektocht naar nieuw werk. Wij zorgen voor de ondersteuning in de weg naar werk of een doorverwijzing in de regio"

Plan van aanpak Zeeuws Mobiliteits Team

Van werk naar werk

Kwartiermaker EVA Projecten & Advies,
in opdracht van Aan de slag in Zeeland,
Bestuurlijk vastgesteld op 3 juni 2021

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding ... *3*
1.1 Aanleiding ... 3
1.2 Landelijk kader ... 3
1.3 Wens tot samenwerking Zeeland ... 3
1.4 Zeeuwse arbeidsmarktcijfers ... 5

2. Zeeuwse principes van samenwerking ... *6*
2.1 Gezamenlijke Zeeuwse opgave ... 6
2.2 Doelstellingen ... 6
2.3 Doelgroepen ... 6
2.4 Afweging inzet aanvullende dienstverlening ... 7
2.5 Wijze van samenwerking ... 8

3. Expertise van de samenwerkingspartners ... *10*
3.1 Betrokken partijen, rollen en verantwoordelijkheden ... 10
3.2 Overige samenwerking en verbindingen ... 10

4. Dienstverlening ... *12*
4.1 Inzet van soorten dienstverlening ... 12
4.2 Klantreis van werk naar werk ... 12
4.3 Functionaliteiten ... 13
4.4 Functies ... 15

5. Zeeuwse menukaart ... *17*
5.1 Onderdelen voor inzet Zeeuws Mobiliteitsteam ... 17
5.2 Harmonisatie dienstverlening gemeenten en UWV ... 18
5.3 Aanbieders en inkoop van scholing ... 18
5.4 Vullen Zeeuwse menukaart 1.0 ... 19

6. Samenwerking binnen Zeeuws Mobiliteitsteam ... *20*
6.1 Inzet binnen het mobiliteitsteam ... 20
6.2 Operationeel coördinator ... 21
6.3 AVG-coördinator en coördinerend functionaris gegevensbescherming ... 21
6.4 Monitoring en verantwoording ... 21

7. Communicatie en marktbewerking ... *23*

8. Financiering ... *24*
8.1 Kassiersfunctie ... 24
8.2 Beschikbare budgetten ... 24
8.3 Gezamenlijke begroting ... 25

9. Bestuurlijke samenwerkingsafspraken Zeeuwse Werkkamer ... *28*

Bijlage 1: Arbeidsmarktcijfers Zeeland ... *29*

Bijlage 2: Expertise samenwerkingspartners in de regio ... *30*

Bijlage 3: Stroomschema melding, intake en dienstverlening ... *33*

Bijlage 4: Profiel Operationeel coördinator ... *35*

Bijlage 5: Regelingen rondom betaling budgetten ... *36*

1. INLEIDING

1.1 AANLEIDING

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. In bepaalde sectoren verdwijnen banen. Dit kan langdurig of zelfs permanent zijn. Ook is er sprake van een verschuiving van werkgelegenheid van de ene sector naar de andere. In sommige sectoren blijft de werkgelegenheid relatief ongemoeid. Ook zijn er sectoren waar nog vacatures zijn. Het is hierdoor nodig om van-werk-naar-werk te bevorderen, werkloosheid te beperken en werkgevers te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel. De inzet is dat zoveel mogelijk mensen direct van de ene baan naar de andere baan gaan, zonder in een uitkering terecht te komen. Hiervoor wordt er per regio een aanvullende aanpak ontwikkeld voor van-werk-naar-werk dienstverlening in de vorm van regionale mobiliteitsteams (naast de reguliere dienstverlening).

1.2 LANDELIJK KADER

In het najaar van 2020 is in het kader van het 3e steun- en herstelpakket landelijk intensief tussen overheden en sociale partners overlegd over hoe door bundeling van krachten crisisdienstverlening georganiseerd kan worden om de gevolgen van het coronavirus op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Op 30 november 2020 is hiertoe een intentieverklaring getekend. Door middel van deze intentieverklaring hebben landelijk de volgende partijen zich hieraan gecommitteerd: de ministeries van SZW en OCW, VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, Divosa, MBO en SBB.

De intentieverklaring is erop gericht om op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland tot een vertaalslag te komen. Vanuit genoemde landelijke partijen wordt hieraan steun verleend. Formeel is de vraag om in elke arbeidsmarktregio tot een bestuurlijk samenwerkingsverband te komen. Dit regionaal samenwerkingsgremium bestaat volgens de intentieverklaring in ieder geval uit de wethouder van de centrumgemeente, de regionale of landelijke vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en vakbonden, de regiomanager UWV, de vertegenwoordiger van de betrokken onderwijsinstellingen en SBB.

De belangrijkste overkoepelende aanpak is het komen tot een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitsteams voor begeleiding van werk(loosheid) naar werk. Ingezet wordt op crisisdienstverlening, additioneel aan de reguliere dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden. Uitgegaan wordt van deelname door de hiervoor genoemde partijen op basis van gelijkwaardigheid, met begrip voor ieders inzet, expertise, verantwoordelijkheid en eigen identiteit. Budgetten die beschikbaar worden gesteld voor de aanvullende crisisdienstverlening zullen verdeeld worden ingezet, waarbij het UWV een kassiersfunctie krijgt.

Op 25 maart 2021 is de Ministeriële regeling (Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19) vastgesteld op basis waarvan de gemeenten en UWV de aanvraag voor de middelen kunnen aanvragen en waarin de landelijke afspraken zijn beschreven. Op basis van deze uitgangspunten is de regionale invulling verder gemaakt in de vorm van dit plan van aanpak.

1.3 WENS TOT SAMENWERKING ZEELAND

Voor de invulling van dit plan van aanpak en de vorming en uitvoering van het regionale mobiliteitsteam (hierna te noemen: Zeeuws Mobiliteitsteam of afgekort ZMT) is er zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de **bestaande overlegstructuur** in de regio, eventueel aangevuld met relevante samenwerkingspartners voor deze specifieke opgave.

Op 26 november 2020 is door de Zeeuwse Werkkamer geconcludeerd dat het zaak is om met elkaar stappen te zetten in het kader van het 3e steun- en herstelpakket. De maand december 2020 is gebruikt voor het concretiseren van de landelijke verwachtingen naar Zeeland. Vanaf 1 maart 2021 is er begonnen met kwartier maken voor het Zeeuws Mobiliteitsteam. Het resultaat hiervan is dit plan van aanpak, welke tezamen met de samenwerkingsafspraken uit dit plan bij het Ministerie van SZW ingediend zal worden als subsidieaanvraag voor het ter beschikking stellen van de gealloceerde middelen voor Zeeland conform de Ministeriële regeling.

Om op korte termijn al te voldoen aan vragen uit de arbeidsmarkt is in Zeeland vanaf januari 2021 al een operationele start gemaakt voor een **tijdelijk regionaal aanspreekpunt**, onder leiding van het UWV in samenwerking met de WSP-coördinatoren.

aandeslaginzeeland
arbeidsmarktregio zeeland

De volgende **uitgangspunten** zijn overeengekomen in lijn met de landelijke richtlijnen om tot de vorming van het Zeeuws Mobiliteitsteam te komen:

- ➔ De centrumgemeente initieert en faciliteert vanuit haar regionale regiefunctie de inzet van de regionale mobiliteitsteams;
- ➔ Binnen de regio is de landelijke inzet om een interdisciplinair mobiliteitsteam in te richten aanvaard en wordt dit gemonitord door het bestuurlijke samenwerkingsgremium (Zeeuwse Werkkamer met aansluiting SBB);
- ➔ Vakbonden en werkgeversorganisaties bepalen hoe ze hun inzet in relatie tot de 35 arbeidsmarktregio's organiseren en aansturen;
- ➔ Het in te richten regionale mobiliteitsteam houdt waar mogelijk rekening met de couleur regionale;
- ➔ Ter versterking van de samenwerking worden regionaal/sectoraal afspraken gemaakt tussen gemeenten, UWV, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en SBB over het te realiseren scholingsaanbod in de regio;
- ➔ De deelnemers aan het gremium hebben gezamenlijk de kwartiermaker aangesteld die verantwoordelijk wordt voor het opzetten van het regionale mobiliteitsteam;
- ➔ UWV en de centrumgemeenten ontvangen nog in 2020 (en ook in 2021) een bijdrage om voorbereidingen voor de implementatie te starten;
- ➔ Vakbonden en werkgeversorganisatie dienen voor hun organiserend vermogen en de bemensing van de teams bij SZW een aanvraag in. Op basis hiervan wordt door vakbonden, werkgeversorganisatie(s), UWV en gemeenten in regionaal verband afgestemd wat de rolverdeling is en hoe deze capaciteit wordt ingezet;
- ➔ Er komt een kassiersfunctie die de beschikbare budgetten voor het ontschot budget, de bemensing van de regionale mobiliteitsteams, de inkoop van opleidingen bij mbo-instellingen voor brede groep met werkloosheid bedreigden en werkzoekenden en de tijdelijke impuls re-integratie banenafspraak beheert. Op verzoek van SZW zal UWV deze kassierfunctie uitvoeren op basis van de landelijke afspraken en kaders. UWV gaat niet zelf over de verdeling en inzet van de middelen, dat is onderdeel van de kaders die SZW meegeeft. Dit betekent dat over het budgetbeheer (budget, verplichtingen en betalingen) en de informatievoorziening daaromtrent tussen enerzijds de verschillende partners van de regionale mobiliteitsteams en anderzijds de kassier nadere afspraken moeten worden gemaakt die aansluiten bij de nieuwe regeling;
- ➔ De inrichting van regionale mobiliteitsteams gebeurt gefaseerd, waarbij landelijk de verwachting is uitgesproken dat de implementatie voor Zeeland in april 2021 zal plaatsvinden. De planning voor Zeeland is dat we begin juni 2021 ons plan van aanpak zullen indienen bij het Ministerie;
- ➔ Omdat deze gezamenlijke aanpak nieuw is, zal werkende weg worden geleerd.

1.4 ZEEUWSE ARBEIDSMARKTCIJFERS

De mate waarin de arbeidsmarkt geraakt kan gaan worden door de gevolgen van de Coronacrisis, is door arbeidsmarktdata enigszins in te schatten[1]. Het is echter belangrijk om bij de cijfers ook een goede duiding te geven wat dit precies voor gevolgen kan hebben. Bovendien willen we in Zeeland vooral aan de hand van de kwantitatieve arbeidsmarktcijfers met elkaar uitwisselen wat er in de praktijk hiervan al ervaren wordt en met welke acties hier vervolgens op geanticipeerd kan worden.

We willen dit onder het Zeeuws Mobiliteitsteam gaan vormgeven door ieder kwartaal (na de publicatie van de nieuwste cijfers door het UWV) een **kennis- en themabijeenkomst "Arbeidsmarktcijfers en Praktijkuitwisseling"** te organiseren. De organisatie zal vanuit het initiatief van UWV in samenwerking met SBB gedaan worden. Het gaat hier om een presentatie, waarbij er een generiek actueel beeld wordt geschetst van de arbeidsmarkt in de regio of, indien hier input voor is, specifiek ingegaan wordt op één thema. De adviseurs en samenwerkingspartners binnen het ZMT zijn de genodigden (inclusief onderwijspartners). Met de genodigden zal er een reflectie van de cijfers plaatsvinden om te toetsen hoe de cijfers in de praktijk ervaren worden, maar ook welke acties we op basis hiervan zouden kunnen inzetten. De beoogde startbijeenkomst zal in juli 2021 zijn, op basis van de meest actuele informatie van juni 2021.

Indien we verder inzoomen op de huidige arbeidsmarktcijfers van Zeeland zien we dat er nog steeds sprake is van een **krappe arbeidsmarkt**, met name in de technische beroepen. Er is wel een stijging van het aantal WW- en bijstandsuitkeringen ten opzichte van de periode voor Corona (12 maart 2020). We zien ook dat het aantal werkzame personen in de banenafspraak is afgenomen. We zien hierbij echter nog steeds de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, welke er overigens ook al was voor de Coronacrisis. Dit vraagt dus een extra inzet op het gebied van scholing en ondersteuning om de mensen weer naar werk te begeleiden. Dit onderschrijft nog meer het belang voor de inzet onder het mobiliteitsteam om de weg van werk naar werk te ondersteunen, indien de werkzoekende hier zelf niet toe in staat is.

Instroom uitkeringen	**Lopende uitkeringen 12 maart 2020 - 1 mei 2021**
WW-uitkeringen	+ 816
Participatiewet/Bijstand Walcheren	+ 120
Participatiewet/Bijstand Oosterschelderegio	+ 64 (exclusief Schouwen-Duiveland)
Participatiewet/Bijstand Zeeuws-Vlaanderen	+ 172

Regelingen	**Aantal toekenningen**
NOW 4 per 10 april 2021	1.941
TOZO 1, 2, 3 en 4 per 4 mei 2021	10.633

[1] Bijlage 1: Arbeidsmarktcijfers Zeeland april 2021, UWV Arbeidsmarktinformatie: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/zeeland

2. ZEEUWSE PRINCIPES VAN SAMENWERKING

2.1 GEZAMENLIJKE ZEEUWSE OPGAVE

We volgen de opgave zoals vastgesteld in de Ministeriële regeling onder de noemer van aanvullende crisisdienstverlening, namelijk: "Van **werk-naar-werk** bevorderen, om bedrijven te voorzien van **voldoende gekwalificeerd personeel** en de **werkloosheid te beperken**."

In Zeeland hebben we te maken met een krapte op de arbeidsmarkt voor kansrijke sectoren en functies, zoals techniek en zorg. Deze krapte blijft ook bestaan tijdens eventuele oplopende werkloosheid, aangezien de werkloosheid verwacht wordt bij conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de horeca en detailhandel. Daar komen uitzonderlijke situaties bij, zoals het gevolg van de sluiting voor kappers en andere dienstverleners. Ondanks de blijvende krapte op de arbeidsmarkt werken we toe naar meer gekwalificeerd personeel voor de werkgevers en Leven Lang Ontwikkelen van de Zeeuwse werknemers.

We zien het inrichten van deze werkwijze in het Zeeuws Mobiliteitsteam dus ook als een leersysteem voor onze **structurele opgave**, zoals conjunctuurgevoelige wisselingen en de krapte op de arbeidsmarkt. *Hoe kunnen we de expertise van de diverse spelers op de regionale arbeidsmarkt zo goed mogelijk aanvullend op elkaar inzetten om de werkloosheid te voorkomen en de krapte terug te dringen?* De wisselwerking tussen werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid aantoonbaar vaststellen: Welke effecten levert deze concrete samenwerking op? Dit kan nog steeds betekenen dat de uitvoering subregionaal georganiseerd blijft. Er is echter voor de werkgevers en werkzoekenden een centraal Zeeuws aanspreekpunt en de succesvoorbeelden van werkwijzen kunnen regionaal benut worden vanuit dit (tijdelijke) regionale team.

2.2 DOELSTELLINGEN

In lijn met de gezamenlijke opgave komen we tot de volgende vier doelstellingen:

1. **In de jaren 2021 en 2022 werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen door werknemers in gezamenlijkheid van werk naar kansrijk werk in de regio te begeleiden.**
2. **Praktische opleidingstrajecten of andersoortige dienstverlening inzetten vanuit een regionaal aanbod (Zeeuwse menukaart) en ontschot Ministeriebudget voor 2021 en 2022.**
3. **Zeeuws aanspreekpunt voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden voor de beantwoording en/of doorverwijzing van alle vragen rondom van werk naar werk.**
4. **Leren, monitoren en bijsturen op deze gezamenlijke aanpak gedurende de jaren 2021 en 2022. Op basis van deze projectmatige aanpak mogelijkheden onderzoeken voor een structurele inbedding van deze verdergaande samenwerking tussen de arbeidsmarktpartners in de bemiddeling van werk naar werk.**

2.3 DOELGROEPEN

In de ministeriële regeling is het volgende opgenomen rondom de doelgroep:

"De beoogde intensieve regionale samenwerking en de inzet van aanvullende crisisdienstverlening richt zich op (1) mensen die als gevolg van COVID-19 hun baan dreigen te verliezen of recent hebben verloren en (2) extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk. Als gevolg van COVID-19 is geconcretiseerd met de datum werkloosheid vanaf 12 maart 2020."

De volgende categorieën werkzoekenden kunnen worden onderscheiden vanuit de bovenstaande definitie (het gaat hierbij altijd om werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben in de zoektocht naar nieuw werk):

Werkzoekenden
Met werkloosheid bedreigde werknemers
Mensen die instromen in de WW vanaf 12 maart 2020
Mensen die instromen in de Participatiewet (waaronder een bijstandsuitkering) vanaf 12 maart 2020
Ondernemers (zelfstandigen) met te weinig inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien (BBZ, TOZO en TONK) en/of hun onderneming stoppen en op zoek zijn naar een betaalde baan (heroriëntatie zelfstandig ondernemers)
Niet-uitkeringsgerechtigden (zoals jongeren en flexwerkers) die met werkloosheid worden bedreigd
Met ontslag bedreigde werknemers met een status banenafspraak

Aangaande de zelfstandig ondernemers is het van belang dat de ondersteuning vanuit het ZMT alleen gericht is op het vinden van nieuw werk. De afhandeling van de onderneming gebeurt middels andere trajecten via de gemeenten.

Om de bovenstaande groep met werkzoekenden vroegtijdig te kunnen begeleiden naar werk zijn de volgende werkgevers van belang om mee in contact te komen om de weg van en naar werk te coördineren:

Werkgevers
Werkgevers die (tijdelijk) een overschot aan werknemers hebben (o.a. via aanvraag NOW/TONK)
Werkgevers in kansrijke branches die werknemers nodig hebben

2.4 AFWEGING INZET AANVULLENDE DIENSTVERLENING

De afweging, of aanvullend extra ondersteuning nodig is bij het vinden van nieuw werk, wordt gemaakt tijdens het intakegesprek met de werkzoekenden op basis van persoons- en situatiekenmerken, waarmee de **afstand tot de arbeidsmarkt** kan worden bepaald.

Een grote afstand tussen de arbeidsmarkt en de persoon betekent een kleine kans op werkhervatting binnen één jaar (zonder inzet van dienstverlening). Hiermee wordt geborgd dat de aanvullende crisisdienstverlening ten goede komt aan de mensen die de grootste afstand hebben tot een nieuwe baan en daarmee het meest gebaat zijn met aanvullende ondersteuning.

Selectiecriteria vanuit de landelijke werkgroep mobiliteit om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen:

- ➔ Doelgroep baanafspraak;
- ➔ Leeftijd: jonger dan 27 en ouder dan 55;
- ➔ Eigen behoefte en inzet: Mensen die zelf aangeven behoefte te hebben aan instrumenten, visie op terugkeer naar werk/verwachte individuele werkloosheidsduur;

- ➔ Sector vóór werkloosheid: Arbeidsverleden in regionaal nader te bepalen sectoren die te maken hebben met krimp en naar verwachting op korte termijn niet zullen herstellen vanwege contact beperkende maatregelen (tekort en overschot beroepen, sector, regio);
- ➔ Opleiding: Mensen zonder startkwalificatie of mbo als opleidingsniveau, al dan niet in combinatie met een flexibel dienstverband en schoolverlaters (studenten zonder arbeidsverleden opgeleid voor niet kansrijke of juist door Corona getroffen sectoren);
- ➔ Eenzijdig arbeidsverleden: jaren gewerkt in laatste functie;
- ➔ Taalvaardigheid en digitale vaardigheid: Minimaal B2 voor mondelinge taalvaardigheid.

Deze richtlijnen zullen meegenomen worden in de uitwerking van het werkproces voor het invullen van het aanbod voor de werkzoekenden (inclusief een checklist voor inzet scholing). De genoemde kenmerken moeten vooral in samenhang worden bezien om te bepalen wie in aanmerking komt voor aanvullende crisisdienstverlening. De genoemde kenmerken zijn daarmee een leidraad voor de uitvoering. Het is niet zozeer dat een werkzoekende aan alle criteria hoeft te voldoen.

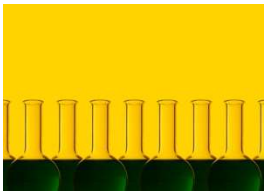
We gaan ook uit van het uitgangspunt dat iedere werkzoekende die zich meldt bij het ZMT geholpen wordt. Op basis van de checklist/melding kan het ook betekenen dat dit een **doorverwijzing** is naar een andere partij, zoals een uitzendbureau, ondernemersloket of reguliere dienstverlening van de samenwerkingspartners. De vraag vanuit de werkgever of werkzoekende wordt echter altijd beantwoord via het ZMT.

2.5 WIJZE VAN SAMENWERKING

Om tot de samenwerking in de vorm van het Zeeuws Mobiliteitsteam te komen is er gewerkt met diverse teams op diverse niveaus.

De volgende **tijdelijke groepen** zijn voor de totstandkoming van het plan gevormd (Wat gaan we doen?):

- Begeleidingscommissie op bestuurlijk niveau met een vertegenwoordiging vanuit:
  - Centrumgemeente Goes en arbeidsmarktregio Zeeland
  - UWV
  - Onderwijs: Scalda
  - Werkgeversvereniging: VNO NCW Brabant Zeeland
  - Sociale partners: FNV
- Ontwikkelteam op directie/management/sturend niveau
- Werkgroepen op uitvoerend niveau:
  - Harmonisatie dienstverlening en scholingsaanbod gemeenten en UWV (voortzetten bestaande werkgroep vanuit werkgroep POWZ)
  - Arbeidsmarktciifers in Zeeland (UWV, SBB, Leerwerkloket)
  - Kassiersfunctie (UWV kassier, centrumgemeente).



De volgende zaken zullen voor operationaliseren van dit plan van aanpak fasegewijs nader ingericht worden (Hoe gaan we het doen?):

1. Werkprocessen inrichten en borgen (ZMT, waar wenselijk met ondersteuning vanuit een kwaliteitsadviseur van het UWV);
2. Communicatie en marketing (ZMT, specifiek de communicatieadviseur);
3. Monitoring en verantwoording van kwantitatieve, kwalitatieve en financiële resultaten (ZMT, specifiek de operationeel coördinator);
4. Inkoop/ontwikkeling van scholingsarrangementen en ander aanbod uit de Zeeuwse menukaart (ZMT, Leerwerkloket, WSP's, onderwijspartners);

5. Samenbrengen van werkgeverscontacten en proactief benaderen van werkgevers (ZMT, WSP, sectoren, gemeenten, SBB, Leerwerkloket, VNO NCW Brabant Zeeland, vakbonden);
6. Gegevensuitwisseling en beslissingsbevoegdheid (ZMT, specifiek de AVG-coördinator);
7. Tijdelijke impuls banenafspraak: ontwikkeling/inzet van trajecten werkfit (ZMT, UWV en gemeenten);
8. Ontwikkeling nieuwe opleidingstrajecten (ZMT, Leerwerkloket, SBB, werkgevers/sectoren en Scalda);
9. Ontwikkeling/inzet van Praktijkleren (ZMT, SBB, Scalda);
10. Netwerkkaart van de regio voor diverse doorverwijzingsvragen (ZMT, gemeenten).

Het bestuurlijk gremium voor het oprichten en volgen van het Zeeuws Mobiliteitsteam is de **Zeeuwse Werkkamer.** Voor het thema van het mobiliteitsteam sluit SBB hier nog bij aan. De Zeeuwse Werkkamer zal ieder kwartaal worden geïnformeerd over de voortgang door de operationeel coördinator. Daarnaast zijn er minimaal 2 evaluatiemomenten met voorstellen voor het vervolg: 4e kwartaal 2021 en medio 2022.

3. EXPERTISE VAN DE SAMENWERKINGSPARTNERS

3.1 BETROKKEN PARTIJEN, ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

In de vorming voor het plan van aanpak is een diversiteit aan samenwerkingspartners uit de regio betrokken (in willekeurige volgorde):

1. Centrumgemeente Goes / arbeidsmarktregio Aan de slag in Zeeland
2. GR De Bevelanden en Tholen (gemeenten en WSP)
3. Schouwen-Duiveland (gemeente en Zuidhoek)
4. Walcheren (gemeenten en Orionis)
5. Zeeuws-Vlaanderen (gemeenten en WSP)
6. Regionaal Bureau Leerlingzaken (Zeeuws-Vlaanden, Walcheren en Oosterschelderegio)
7. UWV
8. Leerwerkloket Zeeland
9. Onderwijs (Scalda)
10. Werkgevers (VNO NCW Brabant Zeeland)
11. Sociale partners (De Vakbeweging = vakbonden CNV en FNV)
12. SBB

In de bijlage[2] staat een uiteenzetting van de expertise en gewenste inzet binnen het Zeeuws Mobiliteitsteam van de diverse partners.

De inzet op de rol binnen het ZMT vergt vanuit iedere organisatie extra capaciteit. Dit kan niet opgevangen worden binnen de huidige formaties van de samenwerkingspartners. De inzet wordt verder geconcretiseerd in de begroting voor de gemeenten en UWV (hoofdstuk 8). Hierbij wordt de financiering direct verbonden aan de activiteiten binnen het ZMT. De extra inzet vanuit de werkgevers- en werknemersverenigingen, onderwijs en SBB zijn verwerkt in landelijke budgetten.

3.2 OVERIGE SAMENWERKING EN VERBINDINGEN

Het ZMT zal in samenwerking met diverse partners tot een passende dienstverlening komen om de weg naar werk te realiseren. Hiervoor zijn de volgende partijen van belang:

- Sectorfondsen en brancheorganisaties;
- Private opleiders;
- Commerciële arbeidsbemiddeling vanuit de uitzendbranche (ABU- en NBBU-leden);
- Ondernemersloketten vanuit de gemeenten;
- Schuldhulpverlening vanuit de gemeenten;
- Werkgeversnetwerken in de regio, zoals HR Netwerk Zeeland en PORTIZ.

In de praktijk wordt verkend op welke wijze de samenwerking met genoemde organisaties vormgegeven wordt. Het uitgangspunt van de samenwerking met alle betrokken partijen is de klantreis van werk naar werk (zie hoofdstuk 4.2). Op basis van dit startpunt kan worden uitgebouwd met samenwerkingsvormen/-partijen welke wenselijk en noodzakelijk zijn om de weg naar werk te realiseren. Het plan van aanpak is dus een kader en startpunt van waaruit gewerkt zal worden. In de praktijk zal ook de dialoog met elkaar gevoerd worden op wat nodig en wenselijk is om de samenwerking vorm te geven en te optimaliseren.

[2] Bijlage 2: Expertise samenwerkingspartners in de regio

Bovendien wordt de verbinding in de reguliere samenwerkingsstructuur gemaakt met bestaande regionale ontwikkelingen zoals:

- ➔ Meerjarenagenda 2021-2024
- ➔ Perspectief op Werk Zeeland
- ➔ Leven Lang Ontwikkelen (Zeeuwse menukaart en aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt)
- ➔ Zeeuws team jobhunters en jobcoaches
- ➔ Aanvalsplan arbeidsmarkt, zoals de HCA voor sectoren (zoals Deltaplan, Techniekpact, Leraren in het onderwijs, Hospitality Pact, Energietransitie)
- ➔ Begeleiding en nazorg vanuit onderwijs

De verbinding dient voornamelijk gezien te worden in het inzichtelijk maken van de diverse **werkgeverscontacten**. We willen voorkomen dat er vanuit meerdere initiatieven de werkgever benaderd wordt, maar dat we dit gezamenlijk oppakken met het doel om de beste match van een werkzoekende met de werkgever te maken.

4. DIENSTVERLENING

4.1 INZET VAN SOORTEN DIENSTVERLENING

Binnen de Ministeriële regeling zijn de volgende vormen van dienstverlening onderscheiden om de weg naar werk te begeleiden voor de mensen die werkloos dreigen te raken:

1. Aanvullende crisisdienstverlening
2. Scholing via praktijkleren in het MBO
3. Dienstverlening werkfitbehoud (alleen voor de doelgroep banenafspraak)

Voor de bovenstaande inzet is er een ontschot budget beschikbaar voor de jaren 2021 en 2022 die het ZMT kan inzetten. De inzet van dit budget wordt alleen gedaan indien blijkt dat dit noodzakelijk is voor het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en voor het verkrijgen van arbeid.

4.2 KLANTREIS VAN WERK NAAR WERK

Naar voorbeeld van de klantreis vanuit de Programmaraad[3] wordt de ondersteuning van de weg van werk naar werk door de samenwerkingspartners nader ingevuld. Het startpunt is hierbij nadrukkelijk: het zicht op het einde van het huidige werk (en niet de aanvraag van een uitkering, want hier wordt de reguliere dienstverlening vanuit UWV en gemeenten op ingezet). Dit werk kan dus in een huidig dienstverband bij een werkgever zijn, maar ook in de vorm van zelfstandig ondernemerschap. Ongeacht de achtergrond of de soort doelgroep van een werkzoekende: de weg naar werk en de mogelijke stappen hierin zijn voor iedereen hetzelfde te bewandelen, maar niet iedere weg hoeft door iedereen bewandeld te worden. De specifieke invulling is juist **maatwerk** op wat nodig is. We maken hierin dus geen onderscheid in de werkzoekenden, maar we bieden hetgeen wat nodig is voor die persoon, vanuit de expertise van de samenwerkingspartner die hier het beste iets in kan betekenen: de vraag en wens vanuit de werkzoekende en de kansen bij andere werkgevers in de regio zijn dus leidend voor de inzet van de samenwerkingspartners. Dit krijgt inhoud door de vorming van een arrangement op de elementen die nodig zijn om de weg naar werk te realiseren, bestaande uit dienstverlening en/of scholingstrajecten (hoofdstuk 5.1).

In de onderstaande figuur is de weg naar werk vormgegeven:

[3] https://www.samenvoordeklant.nl/klantreizen

Op basis van deze klantreis kunnen de volgende negen stappen onderscheiden worden in de weg naar werk:

1	**Signalering einde werk (werkgevers en werknemers) en signalering kansrijk werk bij werkgevers in de regio (overschotten en tekorten met elkaar verbinden): Waar gaan we onze arrangementen op inrichten voor het plaatsen naar kansrijk werk?**
2	**Intake: Wat heeft iemand nodig voor de kortste weg naar kansrijk werk? Het samenstellen van het persoonlijk arrangement om de weg naar werk te realiseren (inzet van dienstverlening en aanbod op basis van wensen, kwaliteiten, kansen arbeidsmarkt en belemmeringen).**
3	**Maatschappelijk fit / Versterken arbeidsmarktpositie: ondersteuning in de randvoorwaarden om de weg naar werk vrij te maken, zoals schuldhulpverlening.**
4	**Oriëntatie op de arbeidsmarkt en loopbaanbegeleiding: Wat past bij iemand? Loopbaangesprekken en testen, meelopen bij beroepen in de praktijk, sollicitatievaardigheden**
5	**Werk fit: klaar voor werk houden (specifiek voor de doelgroep banenafspraak), op de huidige werkplek of via gemeenten/sociale werkvoorziening**
6	**Opleiden: kwalificeren voor kansrijk werk, omscholen, bijscholen, 21e eeuwse vaardigheden, praktijkleren, begeleiding bij scholing**
7	**Matching: werkzoekenden bemiddelen naar kansrijk werk bij werkgevers, solliciteren/CV**
8	**Plaatsing: succesvolle match tussen werkzoekende en werkgever**
9	**Nazorg: weten wat er speelt bij de werkgevers om eventuele uitval te voorkomen en indien mogelijk nieuwe plaatsingen te realiseren. Voorlichting aan werkgevers over landelijke subsidieregelingen voor bijvoorbeeld scholing en ontwikkeling.**

De **directe weg naar werk** dient in deze klantreis niet vergeten te worden. Het is niet altijd nodig om extra dienstverlening te bieden. In dit geval wordt de werkzoekende wel ondersteund in deze weg naar werk door de inzet van bemiddeling door de samenwerkingspartners of bijvoorbeeld een externe arbeidsbemiddelaar uit het netwerk. Het gaat in dit geval dus om een directe doorverwijzing naar netwerkpartners in de regio. Iedere werkgever en werkzoekende wordt op deze manier altijd op de juiste manier geholpen als ze aankloppen bij het ZMT.

4.3 FUNCTIONALITEITEN

De functionaliteiten van het Zeeuws Mobiliteitsteam voor werkgevers en werkzoekenden uit onze regio om de weg van werk naar werk te kunnen realiseren sluiten volledig aan op de negen mogelijke stappen naar werk, namelijk:

- ➔ Inzet dienstverlening van de samenwerkingspartners voor de specifieke doelgroep op het gebied van: intake, werkfit maken, oriëntatie, loopbaanbegeleiding en opleiden;
- ➔ Makelaarsfunctie voor werkgevers om vraag en aanbod met elkaar te verbinden (werkgevers met personeelsoverschot en personeelstekort). Hierin is een grote diversiteit aan partijen op actief. Het is belangrijk om vanuit het ZMT deze contacten doorlopend te onderhouden om input te geven aan de actuele kansen die er zijn voor kansrijke bemiddeling naar werk. De eigen verantwoordelijkheid van de werkgevers wordt hierin ook aangesproken en benut, niet alleen aan de voorkant en achterkant van het proces van werk naar werk maar ook in de signalering van concrete kansen en opleidingstrajecten;
- ➔ Bemiddeling en matching van de werkzoekenden onder de doelgroep;
- ➔ Vervullen van een schakelfunctie naar:

- Regionale/lokale partijen met dienstverlening, o.a. op het gebied van schulden, taal en zelfstandig ondernemerschap (maatschappelijk fit);
- Onderwijsinstellingen, zowel de reguliere onderwijsinstellingen als Scalda, Hoornbeeck, Hogeschool Zeeland, als aan de samenwerkingspartners verbonden opleiders, zoals Helix Learning (opleiden/kwalificeren);
- Sectoren en sectorale scholings/werk-arrangementen (opleiden/kwalificeren en signaleren aanvullende praktische opleidingstrajecten).

De volgende rollen zijn ook kenmerkend voor het Zeeuws Mobiliteitsteam om de doelstelling van het lerend vermogen binnen de samenwerking te realiseren:

➔ Leren en experimenteren
➔ Rapporteren en registreren

Binnen het mobiliteitsteam worden de functionaliteiten zo goed mogelijk op elkaar afgestemd vanuit de diverse samenwerkingspartners, zodat overlap in werkzaamheden wordt voorkomen. Het uitgangspunt hierbij is de klantreis van de begeleiding van een werkzoekende van werk naar werk, van degene die deze weg niet zelfstandig kan maken. De stappen in dit proces worden onderverdeeld in taken voor de samenwerkingspartners wie de beste dienstverlening kan leveren voor de werkzoekende. Bijvoorbeeld: de intake doen we zoveel mogelijk **integraal** maar hierbij sluiten we wel aan **op elkaars expertises** (dus UWV en gemeenten voor kandidaten die al een uitkering ontvangen en de vakbonden van werk naar werk in het geval van een sociaal plan). Vanuit dit klantproces wordt inzichtelijk wie welke rol het beste kan invullen, en ook welke partijen wellicht nog van toegevoegde waarde zijn om het beste resultaat voor de werkzoekende te behalen, namelijk werken in Zeeland!

De aanvraag van financiële ondersteuning, zoals TONK, BBZ, TOZO, WW of Bijstand, maakt nadrukkelijk geen onderdeel uit van de dienstverlening van het Zeeuws MobiliteitsTeam. Dit is en blijft een verantwoordelijkheid van de gemeenten of UWV. Financieel advies, schuldhulpverlening of het versterken van de huidige onderneming is bijvoorbeeld een onderdeel welke ook per gemeente geregeld is in de vorm van ondernemersloketten. Het regionale budget hiervoor is verdeeld per subregio. Er moet bij het ZMT wel bekend zijn bij wie ze de ondernemer precies kunnen doorverwijzen, want de ondernemers kunnen zich hiervoor wel centraal melden bij het ZMT. Het is bovendien wel zo dat de ondersteuning op de weg naar werk (in loondienst) voor deze werkzoekenden vervolgens vanuit het ZMT ingezet kan worden op basis van de bovengenoemde functionaliteiten.

De weg naar werk is voor alle doelgroepen hetzelfde (dus ook bijvoorbeeld jongeren en zelfstandigen) en kan door partijen uit het ZMT ondersteund worden. Het kan echter wel soms betekenen dat hiervoor **extra specialistische expertise** ingekocht of ingezet voor dient te worden. Het netwerk aan dienstverlening vanuit de regio ontsluiten is dus ook erg belangrijk en een kennis welke de adviseurs uit het ZMT moeten kunnen aanbieden.

4.4 FUNCTIES

Vanuit de klantreis en de functionaliteiten zijn de volgende functies te onderscheiden waarvoor dedicated personen vanuit de samenwerkingspartners voor aangesteld worden:

De volgende functies zijn benoemd om de weg naar werk te realiseren vanuit het ZMT in de 1e fase (1 juli 2021 tot 31 december 2021):

Functie	Taak
Operationeel coördinator	Onafhankelijk voorzitterschap en coördinatie. Bewaking en sturing op uitvoering, resultaten en budgetten. Rapportage en verantwoording binnen de regio (zoals richting de Zeeuwse Werkkamer, de coördinatoren WSP en de WAZ), en richting het Ministerie van SZW.
AVG-coördinator	Ontwikkeling en toezicht op gegevensbescherming, vast contactpunt voor betrokkenen voor de uitoefening van de rechten aangaande de gegevensbescherming.
Werkgeversadviseur	Ophalen en verbinden van de personeelsbehoefte vanuit de werkgevers.
Werknemers/loopbaancoach	Het begeleiden van werkzoekenden (sociaal plan en overige aanmeldingen via het ZMT) naar ander werk. Dit kunnen ook workshops omvatten vanuit FNV en CNV.
Werkadviseur	Bemiddelen en matchen tussen werkzoekenden en werkgevers, eventueel door de inzet of ontwikkeling van opleidingstrajecten. Ondersteunend voor de werkzoekenden. Binnen deze formatie zit ook een senior-adviseur voor de dagelijkse aansturing van het team.
Scholing/leerwerkadviseur	Onafhankelijk advies op de beste match op scholing voor werkgever en werkzoekende.

Daarnaast zijn er nog een aantal functies welke direct gelieerd zijn aan de uitvoerende functies van het ZMT:

Functie	Taak
Adviseur marketing en communicatie	Ontwikkelen en naar buiten brengen van communicatie uitingen.
Aanspreekpunt, coördinatie en monitoring vanuit WSP	Direct aanspreekpunt voor adviseurs ZMT, aandragen van kandidaten en (opleidings)trajecten, input leveren voor de inzet van de dienstverlening aan de kandidaten (WSP's Zeeuws-Vlaanderen, Walcheren en Oosterschelderegio).
Aanspreekpunt banenafspraak[4]	UWV wijst in overleg met de andere partijen in elke arbeidsmarktregio het aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafspraak aan voor personen vanuit de doelgroep banenafspraak. Dit aanspreekpunt is de verbindende schakel tussen gemeenten, UWV, werkgevers, het regionaal werkbedrijf en het regionaal mobiliteitsteam (UWV).

[4] Bekostiging vanuit UWV via de reguliere systematiek uitvoeringskosten, conform de Ministeriële regeling

Regiefunctie regio	Bewaken van regionale samenwerking (op bestuurlijk- en management-niveau) en afstemming met samenwerkingspartners en Ministerie (Centrumgemeente Goes / Arbeidsmarktregio Zeeland|*Aan de slag in Zeeland*).
Administratieve uitvoering regio	Indienen van declaraties van uitvoerende partijen richting de kassier en uitbetalen/verdelen van de budgetten aan de uitvoerende partijen op basis van de uitbetaling van de kassier en de ingediende declaratielijsten, op basis van de werkafspraken in de regio (Centrumgemeente Goes).
Werkgeversmakelaar	Signaleren van werkgeversvraagstukken, ontwikkeling van sectorale arrangementen met werkgevers en sectoren (VNO NCW Brabant Zeeland).

Het team bestaat uit medewerkers die vanuit meerdere organisaties worden ingezet. Ze werken functioneel en project-gestuurd samen. De vraag van werkzoekende of de werkgever staat centraal en het werk wordt daarom heen vormgegeven. We werken vanuit een Zeeuws aanspreekpunt, waarbij er wel bezetting op de diverse locaties van de WSP's binnen Zeeland zal zijn (minimaal 1 dag per week per WSP) om de werkzoekenden dichtbij huis te kunnen spreken en de noodzakelijke afstemming te realiseren met de collega's vanuit de reguliere dienstverlening.

De samenstelling van het Zeeuws Mobiliteitsteam wordt bepaald conform de begroting in hoofdstuk 8. **Tussentijdse toetreding** van partijen vanuit werkgevers- en werknemersverenigingen kan alleen plaatsvinden middels een positief besluit vanuit alle partijen uit de Zeeuwse Werkkamer.

5. ZEEUWSE MENUKAART

De inzet van dienstverlening en scholingsaanbod uit de Ministeriële regeling wordt benut als basis voor de indeling van de Zeeuwse menukaart met bijbehorende **inzet van dienstverlening en scholing**. Bovendien wordt de inhoud gevuld op basis van de kansrijke sectoren in Zeeland om de weg naar duurzaam werk op deze wijze te stimuleren, de verbreding van kennis en ervaring of de ontwikkeling van skills. Deze uitgangspunten zijn ook verwerkt in de klantreis (hoofdstuk 4.2), zodat de inzet van de dienstverlening een logische plaats krijgt in de aanpak vanuit het ZMT.

De elementen uit de Zeeuwse menukaart lopen in lijn met de **EVA-instrumentengids** die landelijk momenteel ontwikkeld wordt in een aantal pilotregio's. Er zal in het beginsel echter nog niet meteen ingezet worden op de toepassing van EVA, aangezien dit in de reguliere dienstverlening nu ook nog niet toegepast wordt.

Het doel van de inzet op Leven Lang Ontwikkelen is om de Zeeuwse werknemer wendbaarder en weerbaarder worden door de inzet van scholing. Het is niet zozeer dat de werknemers opgeleid dienen te zijn voor één specifieke sector, maar juist dat ze flexibel kunnen bewegen in de arbeidsmarkt, ook tijdens seizoens- en conjunctuurschommelingen. Hiermee wordt er voorkomen dat bepaalde sectoren structureel personeelstekort hebben of dat medewerkers juist niet kunnen wisselen in tijden dat dit noodzakelijk is om werk te behouden. Het kan dus ook zo zijn dat de aangeboden opleidingen uit de Zeeuwse menukaart meebewegen met de vragen vanuit de arbeidsmarkt.

Met de werkgevers uit de sectoren willen we komen tot **praktische (scholings)trajecten**, waarbij de werkgever ook al een rol speelt in de ontwikkeling van de trajecten en de werkzoekenden. De onderwijspartners zoals Scalda willen hier ook graag aan de voorkant mee betrokken raken, zodat ook zij vraaggericht kunnen gaan werk in het aanbod dat zij kunnen geven welke zowel afgestemd is op de werkgever als de werkzoekende.

De Zeeuwse menukaart is voor de inzet van scholing en dienstverlening breder dan alleen de toepassing voor het Zeeuwse MobiliteitsTeam. De basisvariant (1.0) is het aanbod welke door het ZMT ingezet kan worden voor het ontschot scholingsbudget in 2021 en 2022.

5.1 ONDERDELEN VOOR INZET ZEEUWS MOBILITEITSTEAM

De reguliere dienstverlening zal minimaal ingezet worden op het moment dat er sprake is van een sociaal plan (vakbonden), WW- of Ziektewet-uitkering (UWV), een bijstandsuitkering (gemeenten/WSP) of ondernemersregelingen (gemeenten). Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de inzet van schuldhulpverlening of andere hulpverlening. Het ZMT krijgt per organisatie vaste contactpersonen op deze gebieden per organisatie/gemeente inzichtelijk, zodat de doorverwijzing hiervan soepel kan verlopen.

De inzet van de extra budgetten gebeurt op basis van de Ministeriële regeling op 3 onderdelen, namelijk: aanvullende crisisdienstverlening, werkfitbehoud voor doelgroepen banenafspraak en praktijkleren in het MBO.

In de Ministeriële regeling worden de volgende onderdelen van **aanvullende crisisdienstverlening** onderscheiden:

1 Versterken arbeidsmarktpositie: belemmeringen richting werkhervatting wegnemen
2 Arbeidsmarkt oriëntatie en loopbaanbegeleiding: inzicht in kwaliteiten en vaardigheden en daarbij passende kansrijke beroepsrichting voor mogelijkheden werkhervatting
3 Sollicitatievaardigheden: effectief leren solliciteren
4 Scholing (excl. Praktijkleren): een door OCW of branche/sector erkend certificaat of diploma
5 Begeleiding bij scholing: met extra begeleiding de scholing succesvol afronden

6 Matching: werkzoekende in contact brengen met werkgevers/vacatures
7 Maatwerkbudget: dienstverlening gericht op werkhervatting (zoals tegemoetkoming reiskosten bij scholing)

De dienstverlening voor het **werkfit behoud** is primair voor de doelgroep **banenafspraak** en bevat de volgende onderdelen:

1 Dienstverlening werkfitbehoud: hierbij kan de inzet onder de aanvullende crisisdienstverlening gehanteerd worden
2 Jobcoaching: extra begeleiding van de persoon op de werkplek ter compensatie van de structureel functionele beperking
3 Werkfitplekken bij gemeenten/sociale ontwikkelbedrijf

Tenslotte richt de Ministeriële regeling zich op de inzet van **praktijkleren** in het MBO op de volgende onderdelen:

1 Praktijkverklaring: op basis van werkprocessen bij het leerbedrijf worden delen van een MBO-opleiding vermeld in een MBO-verklaring
2 Certificaat: onderdelen van een MBO-opleiding worden gecertificeerd door het uitvoeren van werkprocessen in het leerbedrijf, aangevuld met bijbehorende lessen en een examen
3 Diploma: MBO-opleiding die kan worden ingekort vanwege opgedane werkervaring en/of een eerder afgerond opleiding

Voor de werkzoekenden die vervolgens instromen in de WW, een andere UWV-uitkering of de Participatiewet geldt dat de reeds lopende aanvullende crisisdienstverlening gezien kan worden als invulling van de inspanningsverplichting vanuit de uitkering. De geboden aanvullende crisisdienstverlening reist dus met de persoon mee en deze trajecten mogen dus ook voortgezet worden als ze instromen in een uitkering. De inzet is vrijwillig, maar er geldt wel een inspanningsverplichting (ook al kunnen de gemaakte kosten niet verhaald worden).

5.2 HARMONISATIE DIENSTVERLENING GEMEENTEN EN UWV

In de aanpassing Wet Suwi is opgenomen dat gekomen moet worden tot een basispakket aan instrumenten die door de WSP's ingezet kunnen worden. De **instrumenten voor mogelijke harmonisering** op korte termijn zijn gezamenlijk bepaald. Deze zullen beoordeeld worden om toe te voegen aan de Zeeuwse menukaart in lijn met de 9 gestelde uitgangspunten uit de Ministeriële regeling.

5.3 AANBIEDERS EN INKOOP VAN SCHOLING

Scalda, Hoornbeeck College en de Hogeschool Zeeland zijn door het Ministerie van OC&W bekostigde instellingen van beroepsonderwijs. Vanuit deze organisaties is een initieel en postinitieel aanbod opgesteld welke ingebracht kan worden voor de Zeeuwse menukaart van scholing. Bovendien zijn er centrale contactpersonen benoemd per sector om eventuele aanvullende afspraken vanuit het ZMT mee te maken voor de ontwikkeling van opleidingstrajecten.

De Ministeriële regeling beschouwt echter ook reguliere scholen als '**marktpartijen**'. Om een gezonde marktwerking te bevorderen, worden de scholen dus niet betrokken bij de manier van inkopen. De regionale mobiliteitsteams worden geacht minimaal drie offertes te vragen bij de inkoop van scholing, omdat zo 'de beste prijs-kwaliteitverhouding kan worden bereikt'. Scholing kan worden ingekocht bij bekostigde (publieke) scholen, maar ook bij private scholen. De opleiding mag maximaal 40 weken duren. De regeling bevat ook richtbedragen voor de diverse typen scholingstrajecten.

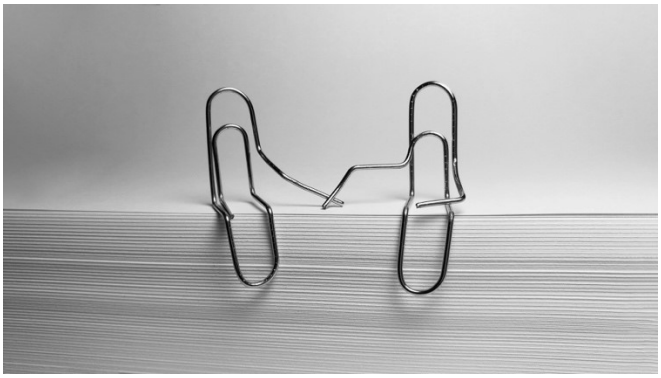
5.4 VULLEN ZEEUWSE MENUKAART 1.0

De Zeeuwse menukaart 1.0 zal gevuld worden met het aanbod vanuit publieke en private opleiders waarmee de inkopende partijen **bestaande raamcontracten** hebben of het aanbod welke men zelf vanuit de **eigen organisaties** kunnen aanbieden. Op basis van deze bestaande contracten kunnen trajecten ingezet worden voor de werkzoekenden die op basis van de checklist in aanmerking komen voor de inzet van de trajecten. De inkopende partijen zijn: werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en (centrum)gemeente. Als een instrument/arrangement op de menukaart staat, is daarmee akkoord van alle partijen dat dit ingezet kan worden als onderdeel van het persoonlijk arrangement van de werkzoekende.

Een tweede onderdeel voor het vullen van de Zeeuwse menukaart zijn de mogelijkheden voor het inzetten op **maatwerk**. Hierbij is het belangrijk dat de inkopende partij de 3 offertes opvraagt om tot de marktconforme inkoop te komen.

De inkopende partijen zijn zelf verantwoordelijk voor de rechtmatige inzet of inkoop van dienstverlening. Bijvoorbeeld: UWV stelt de diensten beschikbaar die via de aanbestedingsprocedure zijn gecontracteerd. Als partijen in het ZMT gebruik willen maken van dienstverlening die door UWV is ingekocht, dan zal de UWV-medewerker vanuit het ZMT deze inkoop verzorgen. Het inzicht in het kader van deze inkoop is weergegeven in het overzicht van de Zeeuwse menukaart. De bijbehorende inzet blijkt uit de declaratielijsten vanuit het ZMT (zie hoofdstuk 8.3.4).

De inventarisatie van alle trajecten voor het vullen van de Zeeuwse menukaart 1.0 is nu gaande. Bij de beoogde start van het mobiliteitsteam per 1 juli 2021 zal dit toepasbaar zijn voor de uitvoering.



6. SAMENWERKING BINNEN ZEEUWS MOBILITEITSTEAM

6.1 INZET BINNEN HET MOBILITEITSTEAM

Binnen het mobiliteitsteam worden de functionaliteiten zo goed mogelijk op elkaar afgestemd vanuit de diverse samenwerkingspartners, zodat overlap in werkzaamheden wordt voorkomen. Het uitgangspunt hierbij is de klantreis van de begeleiding van een werkzoekende van werk naar werk, die deze weg niet zelfstandig kan maken. De stappen in dit proces worden onderverdeeld in taken voor de samenwerkingspartners welke vanzelfsprekend in lijn lopen met de expertise vanuit de reguliere taken. Bijvoorbeeld: de intake doen we zoveel mogelijk integraal maar hierbij sluiten we wel aan op elkaars expertises: UWV en gemeenten voor kandidaten die al een uitkering ontvangen en de vakbonden van werk naar werk in het geval van een sociaal plan. Het proces van melding/intake en begeleiding/inzet is hiervoor nader uitgewerkt in de vorm van een **stroomschema**[5], zodat duidelijk is wie waarvoor aan de lat staat. Gedurende het proces blijft afstemming en samenwerking als een team rond de werkzoekende echter van belang.

Er wordt binnen het ZMT gewerkt vanuit een **netwerksamenwerking**. Een netwerksamenwerking betekent dat partijen op gelijkwaardige wijze samenwerken vanuit ieders eigen rol en positie, maar met oog op de gezamenlijke opgave om zoveel mogelijk mensen naar werk te begeleiden. Er is geen sprake van hiërarchische aansturing, organisatie of institutie.

De adviseurs in het ZMT zijn **ervaren** krachten met kennis van de wereld achter zich maar durven ook zeker over de eigen schaduw heen te kijken. Zij worden **dedicated** vrijgemaakt om de ontwikkeling van het ZMT te realiseren. Zij blijven wel in dienst van de moederorganisatie, maar worden tewerkgesteld en gefinancierd vanuit het ZMT. Bovendien kunnen zij ook zelf aan de slag met bijvoorbeeld de ontwikkeling van opleidingstrajecten, het inrichten van de werkprocessen, het vormen van een praktische samenwerking rondom een thema, de voorlichting aan werkgevers of het zelf geven van workshops aan werkzoekenden. Een senior-adviseur is bovendien actief in de rol van een meewerkend voorman/vrouw, die de dagelijkse sturing bewaakt en het aanspreekpunt voor de betrokken adviseurs is in dagelijkse processen.

Het ZMT heeft structureel **periodieke overleggen** met elkaar gedurende de week, onder leiding van de operationeel coördinator. Dit is in ieder geval een weekstart en een tussentijds overleg (digitaal en/of fysiek). De frequentie en inhoud van de werkoverleggen zal nader bepaald worden aan de hand van het aantal meldingen bij het ZMT. Bovendien zal het ook vooral belangrijk zijn om elkaar te leren vinden, kennen en begrijpen. Er is ruimte om de samenwerking te vormen, en van elkaar te leren en te experimenteren. Vooral in het begin zal er geïnvesteerd worden in wie ze zijn en waar ze van zijn, zowel onderling als naar buiten toe.

Daarnaast wordt er nog een vaste schil van samenwerking rondom het ZMT gebouwd, namelijk voor de **werkgeversbenadering** met VNO NCW Brabant Zeeland, sectoren, ondernemersloketten, vakbonden en uitzendbureaus. Maar ook voor de inzet en ontwikkeling van **praktische opleidingstrajecten en praktijkleren** met SBB, Leerwerkloket, Scalda en andere (private) opleiders. Tenslotte zullen er voor specifieke doelgroepen samenwerkingen ingericht worden, zoals met de RBL's voor jongeren en een vast aanspreekpunt voor de doelgroep banenafspraak. Hiervoor zullen diverse ontwikkelgroepen ingericht worden, welke onder leiding staan van één van de adviseurs uit het ZMT (zie ook hoofdstuk 2.5).

[5] Bijlage 3: Stroomschema melding, intake en dienstverlening

6.2 OPERATIONEEL COÖRDINATOR

Na de afronding van de opdracht van de kwartiermaker zal het onafhankelijk voorzitterschap en de coördinatie van het Zeeuws Mobiliteitsteam ingevuld worden door de operationeel coördinator (naar verwachting per 4 juni 2021). De invulling van deze functie wordt opengezet bij de betrokken samenwerkingspartners conform een opgesteld profiel[6]. Indien de interne werving geen kandidaten oplevert, zal de functie alsnog extern opengesteld worden.

De operationeel coördinator bewaakt de budgetten en rapporteert over de behaalde resultaten en de verwachtingen voor de komende periode. Deze rapportage en verantwoording wordt door de coördinator zowel intern gedaan binnen de regio (zoals richting de Zeeuwse Werkkamer, de coördinatoren WSP's en de WAZ), als richting het Ministerie.

6.3 AVG-COÖRDINATOR EN COÖRDINEREND FUNCTIONARIS GEGEVENSBESCHERMING

De samenwerkende partijen in het Zeeuws Mobiliteitsteam zijn ook gezamenlijk verantwoordelijk voor gegevensverwerking en –uitwisseling. De partijen werken ieder vanuit de eigen bronsystemen en daarom moet worden voorzien in een methode om onderling gegevens over te dragen met toestemming van de werkzoekende.

In 1e instantie zal de landelijke Handreiking gegevensuitwisseling gevolgd worden, namelijk een uitwisseling van de noodzakelijke gegevens tussen de partijen met behulp van een beveiligde pdf. Het pdf-bestand kan via een veilige mailserver (bijvoorbeeld Zivver, Zorgmail, etc.,) verstuurd worden.

Indien dienstverlening door een partij wordt ingekocht bij een derde (commerciële) partij, verstrekt de partij de gegevens op dezelfde wijze, aan deze derde, mits de betrokkene toestemming heeft gegeven voor het verstrekken van deze gegevens.

Voor de werkzoekenden wordt een contactpunt ingericht waar zij terecht kunnen met kwesties rondom hun rechten op grond van de AVG. Daarnaast wordt regionaal de rol van coördinerend functionaris gegevensbescherming (FG) opengesteld om te werven voor het ZMT. Dit kan een bestaande functionaris gegevensbescherming zijn van één van de deelnemende organisaties (in 1e instantie bij de 13 Zeeuwse gemeenten). Het verdient de voorkeur dat deze functionaris dezelfde persoon is als het contactpunt waar deelnemers terecht kunnen met vragen in relatie tot AVG en Privacy. De AVG-coördinator zal het werkproces verder inrichten voor de gegevensuitwisseling. De inzet zal naar verwachting vanaf 1 juli 2021 zijn voor gemiddeld 4 uur per week zijn (conform begroting hoofdstuk 8).

6.4 MONITORING EN VERANTWOORDING

De effectiviteit van het ZMT zal inzichtelijk gemaakt worden aan de hand van een monitor en een evaluatie welke landelijk gevolgd zal worden, waarbij de vorm nog bepaald dient te worden. De opzet van zowel de monitor als de evaluatie wordt op dit moment door SZW uitgewerkt. Het uitgangspunt vanuit de regionale samenwerking is dat er regionaal zoveel mogelijk aangesloten wordt bij wat er al is, zoals Perspectief op Werk en het Zeeuws team jobhunters en jobcoaches.

[6] Bijlage 4: Profiel operationeel coördinator

Via de monitor zullen gegevens over de instroom, dienstverlening en de uitstroom verzameld, verwerkt en periodiek gerapporteerd worden aan de landelijke stuurgroep mobiliteit en de individuele regionale mobiliteitsteams.

De evaluatie heeft als doel om de baten van de samenwerking in regionale mobiliteitsteams ten behoeve van aanvullende crisisdienstverlening, de impuls banenafspraak, en scholing via praktijkleren in het mbo inzichtelijk te maken. De uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt om te leren wat er goed gaat of wat er juist nog beter kan, en op welke manier dit zou kunnen. Voor de regio worden deze uitkomsten benut voor het onderzoeken van de mogelijkheden op de structurele inbedding van deze verdergaande samenwerking tussen de arbeidsmarktpartners in de bemiddeling van werk naar werk.

De operationeel coördinator rapporteert, aan de hand van de monitor, eenmaal per twee maanden over de uitvoering van de regeling aan de Minister. Dit betreft een inhoudelijke rapportage waar nadere afspraken over worden gemaakt. Partijen zijn daarnaast verantwoordelijk voor de rechtmatige besteding van de middelen en leggen daar binnen de bestaande verhoudingen verantwoording over af (zie hoofdstuk 5.4 en 8.3.4).

7. COMMUNICATIE EN MARKTBEWERKING

Zowel intern bij de collega's van alle samenwerkingspartners als extern bij de werkgevers en werkzoekenden dient de dienstverlening van het ZMT bekend gemaakt te worden. Alleen dan wordt het een succes. Hierin zijn vele communicatie-uitingen denkbaar. In dit plan zal een basis uiteengezet worden van de communicatieactiviteiten welke minimaal uitgewerkt zullen worden.

Intern: collega's van alle benoemde samenwerkingspartners en adviseurs van het ZMT:

- Kick-off bijeenkomst
- Pocketboekje met overzicht werkwijzen, zoals checklist inzet aanbod en doorverwijzingskaart
- Zeeuwse menukaart 1.0

Extern: werkgevers en werkzoekenden en netwerken (zoals HR Netwerk):

- Campagne
- Flyers
- Social media
- Bestaande website verder uitbouwen, zoals Aan de slag in Zeeland

In de begroting van dit plan van aanpak is er budget gereserveerd voor een adviseur op het gebied van marketing en communicatie en budget voor de materialen die benodigd zijn.

Daarnaast is er een positief draagvlak voor een te ontwikkelen digitaal platform voor werkgevers en werkzoekenden op het gebied van werk en scholing. Dit onderwerp zal ook verder besproken worden in de ontwikkelfase van het ZMT in 2021. Hiervoor dient er echter nog meer verkend en onderzocht te worden.

8. FINANCIERING

8.1 KASSIERSFUNCTIE

Er is een kassiersfunctie vanuit UWV die de beschikbare budgetten uit de Ministeriële regeling beheert. Op verzoek van SZW zal UWV deze kassiersfunctie uitvoeren op basis van de landelijke afspraken en kaders.[7]

De kassier is een onafhankelijke partij die de budgetten administreert, uitbetaalt en periodiek rapporteert. De kassier doet geen controle op de rechtmatigheid van de aanvraag. De gezamenlijke partijen binnen het ZMT (gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties) zijn gezamenlijk zelf verantwoordelijk voor controle op voldoende budget en de juiste registratie van de dienstverlening. De kassiertaak is om praktische redenen ondergebracht bij UWV en staat los van de rol van UWV in de regionale mobiliteitsteams. Er is voor de regio Zuid een vast kassiersteam als aanspreekpunt: adviseur bedrijfsbureau en business controller.

8.2 BESCHIKBARE BUDGETTEN

De bedragen voor Zeeland conform de Ministeriële regeling:

	Bedrag 2021	Financiering van:	Beschikbaar via:
1. Budget voor inzet UWV en gemeenten voor Tijdelijke regeling dienstverlening COVID-19	€ 405.212	Inzet formatie in ZMT: advisering en begeleiding van werkzoekenden, incl. bedrijfsvoering	UWV (kassier)
2. Organiserend vermogen en bemensing werknemers- en werkgeversorganisaties (FNV/CNV, VNO NCW Brabant Zeeland)	Landelijke beschikbaar totaalbudget € 9.200.000	Inzet formatie in samenwerking met ZMT: 1,5 FTE voor advisering en begeleiding van werkzoekenden, incl. bedrijfsvoering	Landelijk budget aan VNO NCW, FNV en CNV
3. Aanvullende crisisdienstverlening: inzet van aanbod onder de 7 onderdelen	€ 316.391	Aanbod vanuit de 7 onderdelen van de aanvullende dienstverlening uit de Zeeuwse menukaart (ontschot budget)	UWV (kassier)
4. Scholing via praktijkleren in het mbo	€ 305.975	Inkoop van MBO-onderdelen bij MBO-instellingen	UWV (kassier)
5. Dienstverlening werkfitbehoud (doelgroep banenafspraak)	€ 165.554	Inzet van dienstverlening voor doelgroep Banenafspraak uit de Zeeuwse menukaart	UWV (kassier)

[7] Bijlage 5: Regelingen rondom betaling budgetten

8.3 GEZAMENLIJKE BEGROTING

8.3.1 INZET UWV EN GEMEENTEN

Voor het budget van de inzet van het UWV en de gemeenten is conform de benodigde expertise de onderstaande begroting vastgesteld. Dit budget is bedoeld voor de personele bezetting en bedrijfsvoeringkosten vanuit de gemeenten en UWV.

De intentie is om dit volledige budget te benutten voor de opstart, ontwikkeling en uitvoering van het ZMT. De kanttekening wordt hierbij gemaakt dat er nog onzekerheden zijn rondom de gehele uitvoer, de instroom van kandidaten en de invulling van de formatie. De aangegeven bedragen in de begroting zijn dus de maximumbedragen waarvan uitgegaan kan worden. Bovendien behouden we het voorrecht om vanuit de bestuurlijk opdrachtgevers (ZWK) binnen posten te kunnen schuiven indien de actualiteit hier aanleiding voor geeft (zoals bijvoorbeeld externe inhuur in plaats van de interne uurtarieven vanuit gemeenten en UWV).

Voor de bekostiging van de benodigde expertise wordt de volgende begroting voorgesteld met de looptijd van 1 juli 2021 tot 31 december 2021:

BUDGET CONFORM MIN.REGELING art16, BIJLAGE 4	Budgetplafond **2021**
Zeeland	**€ 405.212**

Personeelskosten UWV en colleges van burgemeester en wethouders				Totaal **2021**	Kosten per maand	Vergoeding aan:
	Uurtarief	**FTE**	**Uren p/week**	**€**	**€**	
Operationeel coördinator	€ 84	0,2	8	€ 14.703	€ 2.451	UWV
AVG-coördinator	€ 77	0,2	8	€ 13.552	€ 2.259	Centrumgemeente Goes
Senior-adviseur /Werkadviseur	€ 84	1	36	€ 66.166	€ 11.028	UWV
Werkgeversadviseur	€ 70	1	36	€ 55.363	€ 9.227	Centrumgemeente Goes
Werkadviseur	€ 70	1	36	€ 55.363	€ 9.227	UWV
Werkadviseur	€ 70	1,5	54	€ 83.160	€ 13.860	Centrumgemeente Goes
Leerwerkadviseur	€ 70	0,55	20	€ 30.757	€ 5.126	Leerwerkloket, via UWV
Adviseur marketing en communicatie	€ 77	0,1	4	€ 6.776	€ 1.129	Externe partij, via centrumgemeente Goes
Regierol	€ 87	0,1	8	€ 15.312	€ 2.552	Centrumgemeente Goes
Administratieve verwerking	€ 64	0,2	8	€ 11.264	€ 1.877	Centrumgemeente Goes
				€ 352.417	€ 58.736	

- De uurtarieven zijn conform de overheidstarieven 2021 en UWV-functiegroepen. Dit zijn tarieven inclusief overhead (zoals huisvesting, automatisering en telefonie via de moederorganisaties) en exclusief BTW.
- Het aantal productieve weken voor 2021 is vastgesteld op 22 weken, waarmee de kosten voor 2021 berekend zijn. De verantwoording zal gebeuren door middel van het bijhouden van urenlijsten per medewerker binnen het ZMT. De exacte verantwoording richting het Ministerie is nog niet helemaal duidelijk, maar zal hier hoogstwaarschijnlijk op gebaseerd worden.

Bedrijfsvoering kosten UWV en colleges van burgemeester en wethouders			**2021**
	Prijs per maand	**Aantal maanden**	**Kosten**
Uitvoeringskosten (o.a. huisvesting op locatie, benodigde werkmaterialen voor adviseurs, bijeenkomsten werkgevers en werkzoekenden en adviseurs)	€ 5.800	6	€ 34.800
Communicatie/marketing (materiaal zoals flyers, campagne, brochures)	€ 3.000	6	€ 18.000
Kosten bedrijfsvoering colleges van burgemeester en wethouders			**€ 52.800**

Inkomsten 2021		**Uitgaven 2021**	
Budget Ministeriele regeling	**€ 405.212**	Personeelskosten UWV en gemeenten	€ 352.417
		Bedrijfsvoering kosten UWV en gemeenten	€ 52.800
			€ 405.217

Na de ontwikkelfase van 2021 kan er richting 2022 volledig gefocust worden op het doorplaatsen van werk naar werk en de bijbehorende scholingstrajecten. Dit kan ook een verschuiving/herverdeling van taken en functies met zich meebrengen. Dit zal tot uiting komen in de begroting voor 2022 welke uiterlijk 31 december 2021 weer aangeboden dient te worden aan het Ministerie. Het budget voor 2022 is echter nu nog niet bekend en hier kan vanuit het Ministerie nog geen verwachting over gedeeld worden. De budgetten voor 2022 zijn afhankelijk van de uitvoering in 2021 en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

8.3.2 INZET WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Voor het budget van de inzet van de werkgevers- en werknemersorganisaties (VNO NCW Brabant Zeeland, FNV en CNV) is vanuit een landelijk beschikbaar budget voor Zeeland de volgende inzet mogelijk:

- De Vakbeweging (FNV en CNV): 1,5 FTE voor werknemers/loopbaancoach (gezamenlijke formatie)
- VNO NCW Brabant Zeeland: nader te bepalen formatie voor de werkgeversmakelaar

8.3.3 INZET AANVULLENDE CRISISDIENSTVERLENING

De inzet van de budgetten gebeurt door de inkopende partijen binnen het ZMT (centrumgemeente, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties) die de mogelijke inzet bepaald hebben tijdens het intakegesprek met de werkzoekende (conform de klantreis in hoofdstuk 4.2). De inzet gebeurt op basis van een

maandelijks declaratieformulier (aangeleverd door de kassier), waarin staat dat er aan de voorwaarden vanuit de regeling is voldaan.

Door de operationeel coördinator wordt er per maand sturing gegeven aan hoeveel budget er aan nieuwe instroom (van werk naar werk) en huidige instroom (al ingestroomd in de uitkering) ingezet kan worden. Dit is afhankelijk van de ontwikkelingen op de markt (aantal nieuwe instroom). De prioriteit is en blijft dus de inzet van werk naar werk. Dit wordt echter periodiek goed geëvalueerd op wat er voor inzet mogelijk is binnen de huidige instroom vanaf maart 2020. Uiteraard geldt hierbij altijd de afweging of aanvullende dienstverlening nodig is op basis van een checklist. Het is de verantwoordelijkheid van de operationeel coördinator dat de beschikbare budgetten niet overschreden zullen worden.

8.3.4 WERKAFSPRAKEN INZET DIENSTVERLENING

Alleen de centrumgemeente en het UWV hebben formeel rechtstreeks toegang tot de budgetten van de declaraties voor de inzet van de dienstverlening. Gemeenten kunnen onderling wel afspraken maken over de declaraties via de centrumgemeente. Hierover dienen dus werkafspraken gemaakt te worden, welke sowieso een administratieve ondersteuning vraagt voor de centrumgemeente om de herverdeling van de budgetten in te regelen (dit is ook opgenomen in de begroting van de formatie in 8.3.1). Vanuit de WSP's vraagt dit om inzet van registratie om de financiering van trajecten van eigen en andere kandidaten te realiseren. Bovendien is het belangrijk om het aanspreekpunt per WSP te waarborgen voor de coördinatie op de trajecten voor de Zeeuwse menukaart en de kandidaten die al zijn ingestroomd (trajecten inzetten vanuit het ontschot budget). Hierover zijn de volgende werkafspraken gemaakt:

- De inzet van de budgetten gebeurt door de inkopende partijen binnen het ZMT (centrum)gemeente, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties) die de mogelijke inzet bepaald hebben tijdens het intakegesprek met de werkzoekende.
- De inzet gebeurt op basis van een maandelijks declaratieformulier (aangeleverd door de kassier), waarin staat dat er aan de voorwaarden vanuit de regeling is voldaan. De declaratie dient met een factuur onderbouwd te worden (er is dus sprake van een voorfinanciering vanuit de inkopende partij). Daarnaast dient er nog een prognose gegeven te worden over de te verwachten kosten voor de volgende maand. De operationeel coördinator bewaakt en accordeert de inzet van de budgetten in deze lijsten ten opzichte van de beschikbaarheid voor de regionale budgetten.
- De inkopende partij is zelf verantwoordelijk om conform rechtmatigheid en doelmatigheid de inzet vanuit de aanvullende crisisdienstverlening te doen (dit dient na 5 jaar nog opvraagbaar te zijn). De administratie en verantwoording vanuit de centrumgemeente wordt door gemandateerd aan de individuele gemeenten als inkopende partij.
- Voor de inzet van dienstverlening kan bij voorkeur gebruik gemaakt worden van lopende raamovereenkomsten vanuit de gemeenten, UWV, werkgevers- of werknemersorganisaties. Dit traject is opgenomen in de Zeeuwse menukaart 1.0 en voor iedere werkzoekende vanuit het ZMT inzetbaar indien dit als passend gezien wordt. De facturen zullen dus in 1e instantie binnenkomen bij de partij waar de raamovereenkomst ligt. Deze facturen worden opgenomen in de maandelijkse declaratielijst door het ZMT en de WSP's (via de betreffende contractpartner) en na controle op beschikbaarheid budget door de operationeel coördinator zullen deze lijsten 1-op-1 door de centrumgemeente ingediend worden bij de kassier.
- De declaratie wordt via de kassier richting de centrumgemeente gestort. Op basis van de declaratielijsten zal er een 1-op-1 verrekening plaatsvinden van de gemaakte kosten richting de partij die de facturen heeft betaald (namelijk de samenwerkingspartner met de raamovereenkomst met de leverancier). In het geval van een gemeente wordt dit via de centrumgemeente als centraal punt verder doorbetaald naar de betreffende gemeente/WSP. Het is dus belangrijk dat de declaratielijsten door het ZMT (bewaakt door de operationeel coördinator) goed geregistreerd worden.
- Andersoortige trajecten (buitenom de raamcontracten) kunnen op basis van maatwerk door een adviseur van het ZMT ingezet worden, indien dit past binnen de Ministeriële regeling. Echter dienen er dan 3 passende offertes opgevraagd te zijn en worden de inkoopregels van de inkopende partij (individuele gemeenten) gevolgd. De registratie en betaling van de bedragen gaat op dezelfde wijze, namelijk: facturen registreren in de declaratielijsten door ZMT, welke via de centrumgemeente ingediend worden bij de kassier.

9. BESTUURLIJKE SAMENWERKINGSAFSPRAKEN ZEEUWSE WERKKAMER

De samenwerkingspartners uit de arbeidsmarktregio Zeeland committeren zich om in 2021 en 2022 in gezamenlijkheid de doelstellingen en activiteiten te realiseren vanuit het plan van aanpak voor het Zeeuws Mobiliteitsteam d.d. mei 2021. Hiermee geven we extra ondersteuning aan werkzoekenden bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het samenbrengen van vraag en aanbod op de Zeeuwse arbeidsmarkt.

Wij geven hierbij invulling aan de Tijdelijke regeling Aanvullende crisisdienstverlening COVID-19, die is bedoeld om: *de samenwerking in regionaal mobiliteitsteams te faciliteren om aan personen die dreigen hun baan kwijt te raken of zijn kwijtgeraakt vanwege COVID-19 dienstverlening, werkfitbehoud, aanvullende crisisdienstverlening en scholing via praktijkleren in het mbo aan te kunnen bieden ten behoeve van het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het verkrijgen van arbeid.*

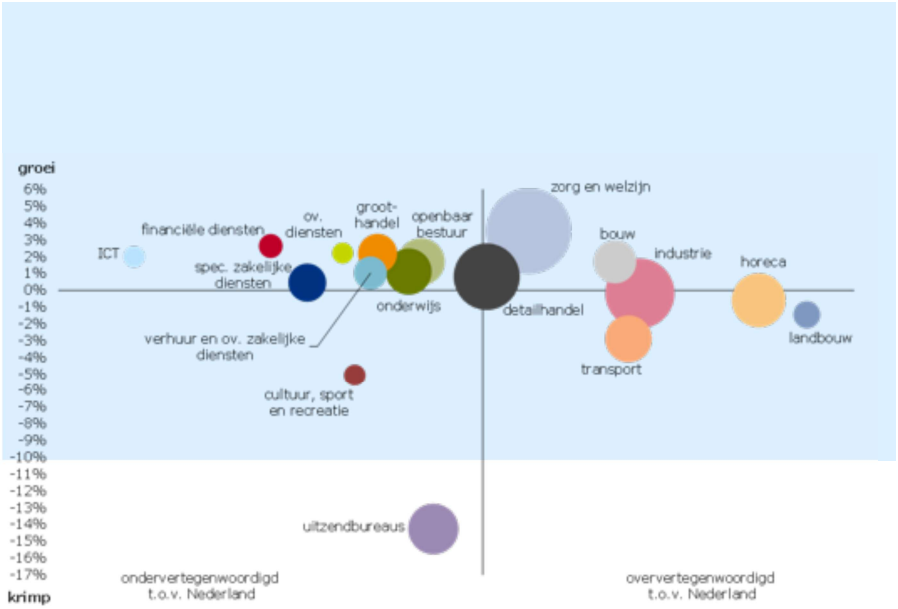
- ✓ Wij willen langdurige werkloosheid voorkomen door werkzoekenden in Zeeland proactief, snel, gericht en gezamenlijk te begeleiden naar kansrijk werk in de regio.
- ✓ Wij bevorderen Leven Lang Ontwikkelen voor de Zeeuwse werknemers en werkzoekenden door de inzet van praktische opleidingstrajecten of andersoortige trajecten uit de Zeeuwse menukaart.
- ✓ Wij werken aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid door een netwerkstructuur tussen vakbonden, werkgeversverenigingen, overheid en onderwijs. We benutten en verenigen de expertise van de samenwerkingspartners in de regio.
- ✓ Wij versterken en verbinden de bestaande structuur en initiatieven op het gebied van de regionale werkgeversdienstverlening. Hiervoor ondersteunen we werkgevers in de zoektocht naar nieuwe werknemers of het doorplaatsen van huidige werknemers. Tegelijkertijd vervullen werkgevers zelf ook een actieve rol vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de samenwerking.
- ✓ Wij onderzoeken vanuit de opgebouwde samenwerking de verdere mogelijkheden en resultaten voor een structurele inbedding van deze verdergaande samenwerking tussen de arbeidsmarktpartners in de bemiddeling, begeleiding en het opleiden van werk naar werk.

Zeeland, 03-06-2021, Vastgesteld tijdens het bestuurlijk overleg van de Zeeuwse Werkkamer door;

Wethouder Centrumgemeente Goes, mede namens de subregio Oosterschelderegio, dhr. André van der Reest
Wethouder gemeente Middelburg, mede namens de subregio Walcheren, dhr. Chris Simons
Wethouder gemeente Schouwen-Duiveland, mede namens de vertegenwoordiging van de Zeeuwse SW-bedrijven, mevr. Paula Schot
Wethouder gemeente Terneuzen, mede namens de subregio Zeeuws-Vlaanderen, dhr. Frank van Hulle
Rayonmanager UWV Arbeidsmarktregio's West-Brabant en Zeeland, mevr. Marina Siebkes
Bestuurder Scalda, namens onderwijs, dhr. Hendrik-Jan van Arenthals
Bestuurslid VNO NCW Brabant Zeeland, mevr. Minouche den Doelder
Bestuurslid CNV, mevr. Myriam Biekens
Bestuurslid FNV, dhr. Koos de Meij
SBB, mevr. Deborah van der Meere

Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Inwoners Zeeland, september 2020



Spanningsindicator per kwartaal per jaar

2020 Zeeland

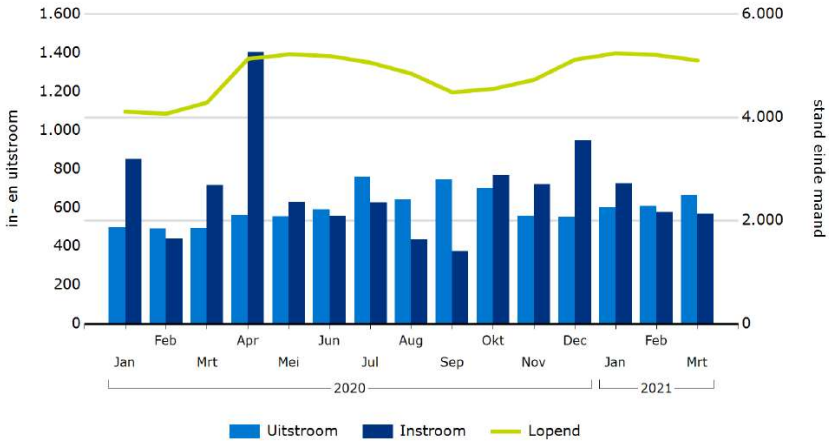
Spanningsindicator per kwartaal per sector

2020 Zeeland

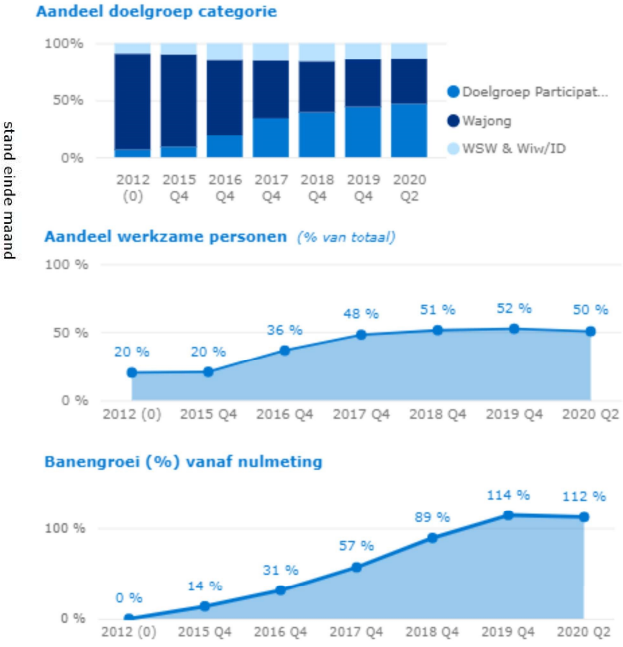
Sector	1e Kwartaal 2020	2e Kwartaal 2020	3e Kwartaal 2020	4e Kwartaal 2020
Agrarische beroepen	krap	zeer krap	zeer krap	krap
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	krap	gemiddeld	krap	krap
Commerciële beroepen	krap	gemiddeld	krap	gemiddeld
Creatieve en taalkundige beroepen	ruim	ruim	ruim	ruim
Dienstverlenende beroepen	krap	krap	zeer krap	gemiddeld
ICT beroepen	zeer krap	krap	krap	krap
Managers	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	krap	krap	krap	krap
Pedagogische beroepen	krap	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld
Technische beroepen	krap	krap	krap	krap
Transport en logistiek beroepen	krap	gemiddeld	krap	krap
Zorg en welzijn beroepen	krap	krap	krap	krap
Onbekend	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
indtotaal	**krap**	**krap**	**krap**	**krap**

Instroom, uitstroom en stand WW-uitkeringen

Zeeland, maandniveau



Banenafspraak per kwartaal Zeeland



BIJLAGE 2: EXPERTISE SAMENWERKINGSPARTNERS IN DE REGIO

Samenwerkingspartner	Expertise reguliere taken	Gewenste rol binnen ZMT
1 **Arbeidsmarktregio Aan de slag in Zeeland, namens centrumgemeente Goes**	Verbindende en onafhankelijke rol op het gebied van arbeidsmarkt: aanjagen, regisseren en coördineren.	Initieert en faciliteert vanuit haar regionale regiefunctie de inzet van het regionale mobiliteitsteam. Verbindende schakel met de bestaande overlegstructuur zoals de Zeeuwse Werkkamer.
2 **GR De Bevelanden en Tholen (gemeenten en WSP)**	Analyse mogelijkheden en werkfit maken van de mensen uit de Participatiewet door de inzet van externe trajecten en de bemiddeling naar werk.	Benutten van de reguliere dienstverlening van de bemiddeling naar werk vanuit het WSP.
3 **Schouwen-Duiveland (gemeente en Zuidhoek)**	Arbeidsontwikkeling van mensen op de basisvaardigheden (MBO-niveau 1/2/3 of praktijkleren = werkleertrajecten).	Beschikbaar stellen van de mogelijkheden die het leerwerkbedrijf kan bieden voor de hele regio en de bredere doelgroep.
4 **Walcheren (gemeenten en Orionis)**	Ondersteuning aan werkzoekenden met een gericht traject, zoals de eigen leerwerkomgeving op loopbaanoriëntatie, diagnose en trainingen (gericht op de basisvaardigheden, schuldhulpverlening en sollicitatievaardigheden). Werkfit maken.	Intake kandidaten met uitkering, inzet trajecten voor werkfit houden of maken, schuldhulpverlening, inzet van het werkleerbedrijf voor de brede doelgroep, participatielab, training, matching, plaatsing, nazorg (eigen jobcoaches).
5 **Zeeuws-Vlaanderen (gemeenten en WSP)**	Netwerk bij de werkgevers voor de bemiddeling van werkzoekenden naar werk. Analyse, re-integratie, matching en jobcoaching.	Benutten van de reguliere dienstverlening van de bemiddeling naar werk vanuit het WSP. Het inzetten van een ervaren kracht in het regionale team.
6 **Regionaal Bureau Leerlingzaken (Zeeuws-Vlaanden, Walcheren en Oosterschelderegio)**	Jongeren (tot 23 jaar, zonder startkwalificatie) op school houden en anders doorverwijzen naar de juiste plek voor hulpverlening en/of werk. Op een andere manier (outreachend) contact zoeken met de jongeren. Individuele trajectbegeleiding van jongeren.	Geven van een totaaloverzicht over wat er mogelijk is voor de begeleiding van jongeren richting scholing, hulpverlening en werk. Analyse op wat er het beste ingezet kan worden voor de jongere om de kansen te benutten die er wel zijn (Educatiemeter en vaardigheidstraining).
7 **UWV**	Dienstverlening voor werkgevers en werknemers (online en persoonlijk). Vraag ophalen en advies van de werkgevers. Trainingen, testen, webinars, workshops, bijeenkomsten en advies aan werknemers. EURES-dienstverlening voor ondersteuning van werkgevers en werknemers voor grensoverschrijdend werken in het buitenland. Werk- en onderwijsvoorzieningen voor mensen	Intake kandidaten met (uitzicht op) uitkering. Benutten van de reguliere dienstverlening aan werkgevers, werknemers en overig door de inzet van een ervaren kracht binnen het gezamenlijke team.

		met een structureel functionele beperking. Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (onderscheid tussen specialistische en ondersteunende taken binnen een organisatie). Arbeidsjuridische dienstverlening aan werkgevers voor ontslagvergunningen. Arbeidsmarktinformatie voor werkgevers en werknemers (kansberoepen en werkgevers). Jobhunters en zij-instroomtrajecten.	Vanuit landelijke afspraken de taken van de kassier van de regionale middelen voor het ZMT.
8	**Leerwerkloket Zeeland**	Overzicht van kansrijke beroepen, niveaus en opleiders. Netwerk en ervaring vanuit een onafhankelijke rol met opleiders in de regio. Kennisuitwisseling van landelijke ervaringen.	Geven van onafhankelijk en marktconform scholings- en loopbaanadvies en checklist/beoordelingsformulier voor inzet van ontschot scholingsbudget.
9	**Onderwijs (Scalda)**	Onderwijsontwikkeling vanuit een maatschappelijke rol en vanuit een bredere scope op praktijkgerichte trajecten die aansluiten op de behoefte van de markt/economie. Beroepsopleiding: regulier BBL/BOL, praktijkroutes, EVC, kortdurende cursussen, modules en certificaten (via Helix Learning). Digitaal en klassikaal onderwijs.	Wij als onderwijs bezitten de kunde om deelnemers te ondersteunen bij het samenstellen van hun leerroute. We hebben zicht op alle mogelijke varianten die van waarde kunnen zijn; zoals EVC verzilvering, certificaten, BOL/BBL etc. Daarnaast hebben we tevens zicht op alle vormen van deze varianten (weinig contacttijd/digitaal, bij werkgever/op school etc.). Wij als onderwijs zouden graag een rol van betekenis spelen bij deze vraagstukken voor deelnemers.
10	**Werkgevers (VNO NCW Brabant Zeeland)**	Vertegenwoordiging vanuit de (MKB)werkgevers en samenwerking met brancheorganisaties.	Informatie doorspelen aan de front-office van het team over wat er speelt bij de werkgevers (leden en niet-leden). Verbindende en informerende rol richting de werkgevers over de dienstverlening vanuit het ZMT (makelaarsfunctie).
11	**Sociale partners (De Vakbeweging = vakbonden CNV en FNV)**	Loopbaanbegeleiding, loopbaan oriëntatie en trajectbegeleiding van werknemers (leden FNV en CNV). Bereiken van werknemers en werkgevers en informatievoorziening door o.a. (digitale) bijeenkomsten.	Mensen die bedreigd worden door ontslag, loopbaanbegeleiding (leden en niet-leden). Inzet van 1,5 FTE op intake van de werknemer en inzet van aanbod zoals bijvoorbeeld workshops.
12	**SBB**	Kennis van de Zeeuwse arbeidsmarkt, zowel van het onderwijsveld als de individuele werkgevers. Kennispartner op het gebied van Praktijkleren voor de MBO-beroepen. Verantwoordelijk	Advies geven aan de front-office van het team op de volgende punten: 1. Inzicht in ontwikkelingen en behoeften op de arbeidsmarkt

	voor de kwaliteit van het MBO-onderwijs. Leerwerkbedrijven ondersteunen bij leerwerkbanen (15 adviseurs met kennis van de arbeidsmarkt). Toegang tot data (kansrijke beroepen en tekorten). Doorlopende leerlijnen.	2. Benoemen arbeidsmarktrelevante (verkorte) trajecten met als resultaat een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring met praktijkleren op maat 3. Werven/inzichtelijk maken van leerbedrijven met leerbanen en stages 4. Promoten bestaande mbo-certificaten + ontwikkeling nieuwe voor kansrijke sectoren 5. Ondersteunen scholen en leerbedrijven bij praktijkleren in mbo 6. Samenwerking en monitoring via Perspectief op Werk en aanpak crisisdienstverlening.

BIJLAGE 3: STROOMSCHEMA MELDING, INTAKE EN DIENSTVERLENING

Stroomschema melding, intake en dienstverlening Zeeuws Mobiliteitsteam (ZMT)

Klantreis -> Klantbehoefte vaststellen -> Dienstverlening vaststellen en afspraken maken -> Dienstverlening -> Uitstroom naar werk

Proces

- **Doorverwijzing bestaande klanten vanaf 12 maart 2020:**
  - **FNV/CNV (sociaal plan)**
  - **UWV (WW/WIA/Wajong/ banenafspraak)**
  - **Gemeenten / WSP's (Bijstand/banenafspraak/ TOZO)**
- **Werkgeversmakelaar VNO**
- **Werkgevers(netwerken) Sectoren**
- **Samenwerkingspartners: Onderwijs Gemeenten / RBL**
- **Werknemers (met werkloosheid bedreigd)**

→ **ZMT:**

Intake gesprek werknemerscoach / werkadviseur (integraal team): aanvullende dienstverlening ZMT of doorverwijzing?

***Bestaande klant: oppakken door vertegenwoordiging binnen ZMT vanuit eigen organisatie**

→ **Persoonlijk arrangement (maatwerk): samenstellen i.s.m. leerwerkadviseur en inkopende partijen (UWV, gemeenten en FNV/CNV)**

- **Crisis Dienstverlening aan de klant vanuit menukaart**
- **Werkfit behoud (doelgroep banenafspraak)**
- **Scholing via praktijkleren MBO**

→ **Matching en bemiddeling: werkadviseur**

→ **Plaatsing**

Nazorg / Job coaching: werkgeversadviseur

Uitkering: Overdracht uitkeringsinstantie, inspanningsverplichting inzet persoonlijk arrangement

Doorverwijzing samenwerkingspartners, zoals:
Uitzendbureau / Ondernemersloket / Hulpverlening en ondersteuning / WSP / UWV / RBL / SBB

Personele bezetting

Operationeel coördinator
AVG-coördinator / Coördinerend functionaris gegevensbescherming
Adviseurs ZMT: UWV, Gemeenten, Leerwerkloket, FNV, CNV (werkgeversadviseur, werknemerscoach, werkadviseur, leerwerkadviseur)
Werkgeversmakelaar: VNO NCW

Aanspreekpunt vanuit WSP's
Aanspreekpunt banenafspraak UWV
Regiefunctie regio
Administratieve uitvoering centrumgemeente
Adviseur marketing en communicatie

Systemen

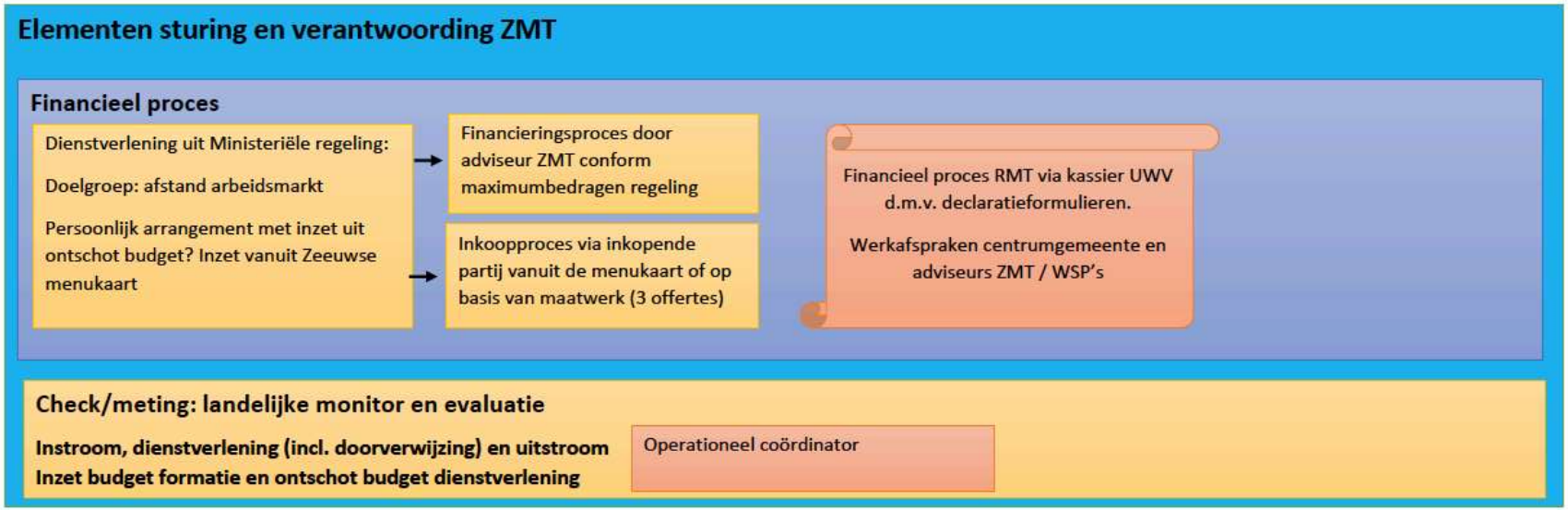
Intake: Checklist inzet aanvullende dienstverlening (afstand arbeidsmarkt)

Bronsysteem eigen partij (UWV/gemeenten/ vakbonden)

AVG-coördinator / Coördinerend functionaris gegevensbescherming

Zeeuwse menukaart: bestaande raamcontracten + harmonisatie instrumenten UWV/gemeenten + maatwerk op basis van 3 offertes

Volgsysteem voor alle werkzoekenden ZMT (intake+arrangement+resultaat): te ontwikkelen, in beginsel gezamenlijk Excel (bewerkbaar in beveiligde Teams-omgeving?)



Zeeuwse doelstellingen:

1. **Werkloosheid voorkomen door van werk naar kansrijk werk te begeleiden.**
2. **Praktische opleidingstrajecten of andersoortige dienstverlening inzetten vanuit een regionaal aanbod (Zeeuwse menukaart). Het beschikbare Ministeriebudget voor 2021 en 2022 wordt maximaal benut voor de Zeeuwse werkgevers en werkzoekenden.**
3. **Zeeuws aanspreekpunt voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden voor de beantwoording en/of doorverwijzing van alle vragen van werk naar werk.**

BIJLAGE 4: PROFIEL OPERATIONEEL COÖRDINATOR

Voor de onafhankelijke regie op het regionale mobiliteitsteam wordt een operationeel coördinator gezocht. De operationeel coördinator wordt aangesteld namens de betrokken partijen en vervult een objectieve rol.

NB: De sturing op verdere ontwikkeling van uitvoerende processen en de dagelijkse aansturing van de adviseurs zal binnen het mobiliteitsteam belegd worden door de inzet van een fulltime senior-adviseur.

De operationeel coördinator is aanspreekpunt voor het Zeeuws Mobiliteitsteam, fungeert als spin in het web en organiseert in nauwe samenwerking met de betrokken organisaties:

- Sturing op de voortgang, resultaten en doelen van het mobiliteitsteam, specifiek hierin de verantwoordelijkheid voor de bewaking en sturing op de financiële budgetten.
- Rapportage en verantwoording richting de regio (bestuurlijk en management), de kassier en het Ministerie van SZW.
- Leggen van verbindingen met initiatieven die een bijdrage leveren aan de doelstellingen van het mobiliteitsteam.
- Signaleren van knelpunten en bedenken van oplossingen voor risico's en problemen.

Profiel & competenties

- HBO werk- en denkniveau.
- Ervaring in het werken binnen een publiek-private omgeving en bij voorkeur in een netwerksamenwerking.
- Kennis van de initiatieven en partijen die zich richten op werkgelegenheid in de regio Zeeland.
- Aantoonbare ervaring als (project-)coördinator en het werken met een multidisciplinair team.
- Oog voor de problematiek van ondernemers, werknemers en werkzoekenden in relatie tot de crisis.
- Teamplayer, klantgericht, resultaatgericht, verbindend, ondernemend, creatief en besluitvaardig.
- Bestuurlijk sensitief en oog voor verhoudingen en gelijkwaardigheid van partijen.

Inzet

De coördinator zal voor de projectperiode van het Zeeuws Mobiliteitsteam aangesteld worden onder de financiering vanuit de formatie vanuit de centrumgemeente en UWV uit de Ministeriële regeling. De begroting is uitgegaan van een inzet van gemiddeld 8 uur per week in 2021 voor een uurtarief van € 84. Dit resulteert in een budget voor 2021 ter hoogte van € 14.809.

De beoogde startdatum is zo spoedig mogelijk, bij voorkeur vanaf vrijdag 4 juni in verband met het aflopen van de opdracht van de kwartiermaker.

Aanstelling

De aanstelling van de operationeel coördinator zal aan de ZWK voorgelegd worden als beslispunt.

BIJLAGE 5: REGELINGEN RONDOM BETALING BUDGETTEN

In deze bijlage volgt een opsomming van de belangrijkste bepalingen uit de Ministeriële regeling rondom de betalingen van de budgetten.

- Alle beschikbare budgetten worden maandelijks vanuit het Ministerie verstrekt aan de kassiersfunctie van het UWV. Het UWV administreert en beheert de budgetten, en zorgt voor de uitbetaling van de vergoedingen aan de partijen in de regio.

Inzet UWV en gemeenten:

- De uitbetaling van de formatiekosten zal na een formele opdrachtbrief vanuit SZW gebeuren aan de kassier. De kassier zorgt vervolgens voor uitbetaling aan het UWV en de centrumgemeente Goes.
- De definitieve toekenning van middelen is niet resultaatafhankelijk.
- De bedragen waar aanspraak op gedaan wordt zullen in de vorm van een voorschot van 80% maandelijks door de kassier (UWV) uitbetaald worden op de 10e werkdag van de maand aan de centrumgemeente Goes en het UWV. Maandelijks zal er door de centrumgemeente en UWV een monitoring plaatsvinden op de daadwerkelijke inzet van de budgetten op basis van een vastgesteld format. Alle adviseurs vanuit het ZMT zorgen zelf voor een zorgvuldige registratie van de daadwerkelijk gemaakte uren en een vergelijk met de begroting. De daadwerkelijke inzet wordt door de centrumgemeente doorbetaald aan de benoemde partners uit de begroting op basis van de daadwerkelijke inzet die opgegeven is.
- Uiterlijk op 31 januari 2022 brengt het UWV een gezamenlijke opgave van de gemaakte kosten over het kalenderjaar 2021. De samenwerkingspartners zullen zorgdragen voor de informatie over de gemaakte kosten conform een vastgesteld format. Indien deze opgave de beschikbare budgetten niet overschrijdt, zal het Ministerie overgaan tot vaststelling van de vergoeding van de kosten, overeenkomstig de gezamenlijke opgave.

Inzet aanvullende crisisdienstverlening, praktijkleren en werkfit:

- De regie en bewaking van de budgetten vallen onder de verantwoordelijkheid van de centrumgemeente Goes, onder uitvoering van de operationeel coördinator. Hiervoor wordt ondersteuning geleverd door het UWV als kassier.
- Eenmaal per maand wordt er voor de kassier door de diverse samenwerkingspartners binnen het ZMT een uitgavenoverzicht van de gemaakte kosten opgesteld met hierin aangegeven:
    - Crisisdienstverlening: het type dienstverlening (conform hoofdstuk 5.1) en de doelgroep werkzoekenden (conform hoofdstuk 2.3).
    - Praktijkleren: het type scholing (diploma, certificaat, instellingsverklaring), de vereisten voor de inzet en een verklaring dat de kosten overeenkomstig de regeling zijn besteed.
    - Werkfit: het type dienstverlening werkfitbehoud, de vereisten voor de inzet en een verklaring dat de kosten overeenkomstig de regeling zijn besteed.
- Daarnaast wordt er maandelijks aan de kassier een prognose afgegeven van de te verwachten kosten. Voor deze maandelijkse overzichten wordt het format gehanteerd welke door het Ministerie geleverd wordt. De coördinator bewaakt en accordeert de inzet van de budgetten ten opzichte van de beschikbaarheid voor de regionale inzet.
- Op basis van de ingediende overzichten zal het Ministerie maandelijks overgaan tot de vergoeding van de kosten van elke partij. De verantwoording richting het Ministerie geeft vooralsnog geen extra verantwoording, alleen conform de accountantscontrole welke standaard vanuit de eigen organisaties gebeurt.
- De inkopende partij is zelf verantwoordelijk om conform rechtmatigheid en doelmatigheid de inzet vanuit de aanvullende crisisdienstverlening te doen (dit dient na 5 jaar nog opvraagbaar te zijn). De administratie en verantwoording vanuit de centrumgemeente wordt door gemandateerd aan de individuele gemeenten als inkopende partij.