

marktbewerkingsplan 2015
deel C operationeel plan
werkgeversdienstverlening
arbeidsmarktregio haaglanden



Inhoud

1. Inleiding.....	1
2. Waar staan we voor?	3
3. Subdoelstellingen	7
4. Randvoorwaarden en structuur	11
Bijlage: Uitvoeringsafspraken (wordt nog geactualiseerd)	13

1. Inleiding

Gemeenten en UWV, hebben hun krachten gebundeld in de regionale werkgeversdienstverlening. MVO Westland, Werkgeversservicepunt Delft uit Delft, RWC uit Rijswijk, het Werkgeversservicepunt Den Haag en het UWV vormen samen het WerkgeversServicepunt (WSP) Haaglanden.

Met elkaar bereiken we meer!

Wij geloven er in dat samenwerking ons verder brengt in onze primaire opgave dan wanneer we deze allemaal alleen zouden oppakken. Want alleen met elkaar:

- 🌀 zijn we in staat om een regionale werkgeversbenadering te realiseren;
- 🌀 kunnen we ons focussen op sectoren;
- 🌀 voorkomen we dat een werkgever vanuit meerdere organisaties wordt benaderd;
- 🌀 zorgen we ervoor dat we elkaar versterken in plaats van concurreren;
- 🌀 hebben we voldoende kandidaten om ook grotere werkgelegenheidsprojecten te realiseren.

Hierdoor bieden we met elkaar meer kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dan dat we als afzonderlijke organisaties alléén zouden kunnen.

Wat hebben we al bereikt?

Sinds het begin van 2014 is de samenwerking tussen de verschillende WSP's geïntensiveerd. Als WSP's werken wij in onderling vertrouwen en met energie aan het boeken van regionale resultaten. Dit komt onder andere tot uiting in:

- 🌀 Gezamenlijk optrekken in sectorbenaderingen;
- 🌀 Eén contactpersoon voor werkgevers;
- 🌀 Sturing op regionale plaatsingsresultaten;
- 🌀 Vrijgeven en delen van elkaars vacatures en projecten;
- 🌀 Organisatie van gezamenlijke bijeenkomsten voor accountmanagers;
- 🌀 Eenduidig gebruik van registratiesysteem WBS;
- 🌀 Maandelijkse afstemming en coördinatie van WSP managers op gezamenlijke marktwerkings-activiteiten;
- 🌀 Gezamenlijk optrekken in implementatie van de regionale toolbox, afstemming in de communicatie en opleiding van medewerkers.

In dit plan schetsen wij onze hoofd- en subdoelen voor 2015. Dat betekent dat we concreet maken wat we regionaal willen bereiken qua plaatsingen en netwerkverbreding maar ook waarom we samen thema's als vakmanschap, toolbox, communicatie en ICT oppakken.

19 februari 2015	Gerard Mahieu	MVO Westland
	John van Reeuwijk	UWV
	Jörg Bauer	Werkse!
	Theo Maarhuis	Rijswijks Werk Centrum
	Thon Trugg	WSP Den Haag

2. Waar staan we voor?

Waarom zijn de WSP's er eigenlijk? Wat willen we bereiken en wat doen we om deze te realiseren? Dat is waar we in dit hoofdstuk op ingaan.

Aan de slag!

Wij zijn ervoor om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen bij werkgevers. Het gaat hier zowel om de doelgroepen van het UWV, de Wajongeren en WW'ers, als om die van gemeenten en SW bedrijven, de Wwb'ers en SW-ers.

Samenwerken aan een inclusieve arbeidsmarkt

Samen met werkgevers bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt dat is hoe wij het samenspel met werkgevers zien. Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid werken werkgevers en overheid aan het bieden van kansen op werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Netwerkverbreding

Het aan de slag krijgen van de doelgroep bereiken we door het verbreden en intensiveren van ons netwerk van werkgevers. Wij hebben immers een breed netwerk van werkgevers die bereid zijn om de doelgroep een kans te bieden nodig om te slagen in onze opgave. Daarom zetten we samen in op het bouwen en onderhouden van een zo groot mogelijk netwerk van werkgevers.

Uitgangspunten in de werkgeversbenadering.

Als gemeenten en UWV, ofwel als WSP's hanteren wij de volgende uitgangspunten in de werkgeversbenadering:

- 🌀 We spreken werkgevers aan op hun verantwoordelijkheid;
- 🌀 We denken breed mee met de werkgever;
- 🌀 De vraag van de werkgever is leidend;
- 🌀 We zoeken naar de beste match;
- 🌀 We maken het voor werkgevers zo eenvoudig mogelijk;
- 🌀 We geven maatschappelijk geld verantwoord uit.

Baanafspraken

Eind 2016 moeten er op basis van de baanafspraken in onze regio 1400 banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd. In deze periode betreft het vooral de prioritaire doelgroepen zijnde Wajongeren, mensen op de WSW wachtlijst, WIW'ers en de nieuwe instroom van arbeidsbeperkten bij gemeenten afkomstig van het PRO en VSO.

Voor één baan uit de baanafspraken wordt landelijk uitgegaan van een werkweek van 25,5 uur. In onze regio komen 710 banen voor rekening van commerciële werkgevers en 690 banen voor rekening van de overheid/openbaar bestuur. De WSP's in de regio spannen zich gezamenlijk in om werkgevers in deze opgave te faciliteren.

Hoewel de baanafspraken een doelstelling van werkgevers zijn laten we in de bedrijfsbezoeken geen kans onbenut om het met de werkgever over de baanafspraken te hebben en te kijken welke mogelijkheden er binnen het bedrijf zijn om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden. De baanafspraken zijn namelijk een motor om een kwetsbare groep mensen een kans op de arbeidsmarkt te bieden. We nemen de baanafspraken daarom mee in de sectorbenadering.

Focus op bestaande relaties

We plaatsen de meeste kandidaten bij werkgevers waar wij een bestaande en warme relatie mee hebben. Ook voor de plaatsing van arbeidsbeperkten en de realisatie van de baanafspraken leggen we daarom de focus op bestaande relaties. Gezamenlijk zetten we in op het bereiken van nieuwe (grote) werkgevers. Dit doen we aan de hand van de analyse over de dekkinggraad per sector. In de sectorbenadering nemen we per sector op wat de doelen en acties ten aanzien van bestaande en nieuwe relaties zijn.

Sectorbenadering

Om onze slagkracht als WSP's te vergroten hebben wij een gezamenlijke sectorbenadering waarbij de in totaal ongeveer 90 accountmanagers hun acties gecoördineerd in sectoren uitvoeren. We hebben een nieuwe sectorindeling gemaakt waarbij we per sector met elkaar bepalen of we de benadering in 2014 intensiveren of juist extensiveren en welke prioriteiten we toekennen aan de sectoren. De sectoren, zwaarte van de sector en de trekker van de sector zijn opgenomen in figuur 1.

Zwaarte	Sector	Trekker
Categorie 1 Grootste (meest kansrijke) sectoren, zwaarste inzet. Alle gemeenten en UWV participeren in het sectorteam.	Detailhandel	Den Haag
	Openbaar bestuur (overheid) en onderwijs	Den Haag + UWV
	Transport, logistiek, groothandel	Den Haag
	Zakelijke dienstverlening + Uitzendbureau's	UWV
Categorie 2 Belangrijke sectoren maar minder zware inzet. Een aantal gemeenten of het UWV participeren de rest is digitaal aangehaakt.	Bouw en techniek	UWV
	Horeca en leisure	Rijswijk
	Zorg, welzijn, schoonmaak	Delft
Categorie 3 Sector is doorgaans van belang voor één gemeente of het UWV. Eén organisatie trekt, de rest is digitaal aangehaakt	Beveiliging	Den Haag
	ICT	UWV
	Land- en tuinbouw	Westland

Figuur 1: Sectorindeling Haaglanden

Regionale plaatsingsambitie

In totaal streven we er in onze regio naar om in 2015 bijna 5000 plaatsingen te realiseren. Onder plaatsing verstaan wij de vervulling van een vacature met een kandidaat uit onze gemeentelijke en UWV doelgroepen. Wij realiseren ons dat de

telling van de baanafspraken uitgaat van een andere definitie. Namelijk het aantal werkende personen uit de doelgroep op een gemeten tijdstip. Dat vraagt ook om aandacht voor de vervangingsvraag en duurzaam plaatsen. Daarom streven we als WSP's altijd naar de beste match.

Het aantal voor 2015 is een aanzienlijke stijging ten opzichte van de plaatsingsambitie van 3666 in 2014. De ambitie ligt hoger omdat;

- 🌀 we in 2014 meer hebben gerealiseerd dan de ambitie;
- 🌀 we zien dat de arbeidsmarkt weer gestaag aantrekt;
- 🌀 we geloven dat de baanafspraken voor een extra impuls zullen zorgen;
- 🌀 we door intensief samen te werken meer plaatsingen realiseren;
- 🌀 alle organisaties afzonderlijk verder professionaliseren;
- 🌀 we in toenemende mate 'warme' relaties met werkgevers opbouwen.

In figuur 2 is te zien hoe de totale regionale plaatsingsambitie is opgebouwd per sector en per gemeente.

Sectorindeling		Plaatsingsambitie				
Sectoren	Den Haag	Delft	Rijswijk	Westland	UWV	Totaal
Detailhandel	210	50	50	8	115	433
Openbaar bestuur (overheid) en onderwijs	30	20	5	15	40	110
Transport, logistiek, groothandel	208	50	50	29	318	655
Zakelijke dienstverlening + Uitzendbureau's	155	120	120	36	703	1134
Bouw en techniek	265	30	60	26	587	968
Horeca en leisure	245	30	50	10	146	481
Zorg, welzijn, schoonmaak	420	80	60	41	148	749
Beveiliging	180	10	35	0	10	235
ICT	0	0	15	0	90	105
Land- en tuinbouw	15	10	5	15	20	65
Totaal	1728	400	450	180	2177	4935

Figuur 2: Regionale plaatsingsambitie Haaglanden

Als WSP managers hebben we gezamenlijk de plaatsingsambitie voor de regionale sectorgroepen geformuleerd. Hierbij zijn we uitgegaan van de historische plaatsingen en de verwachte potentie aan baanafspraken in een sector. Daarnaast hebben we per sector het aantal bedrijven in onze regio met minimaal 10 werknemers in kaart gebracht. Door dit aantal te vergelijken met de bedrijven waar wij contact mee hebben ontstaat een inzicht in de 'dekkingsgraad' die we met elkaar per sector hebben. De trekkers van de sectorgroepen formuleren voor hun sector een ambitie in het verhogen van de dekkingsgraad. Deze onderdelen vormen de kern van de op te stellen sectorplannen. Naast deze onderdelen bevat elk sectorplan ook:

- 🌀 De trends en ontwikkelingen per sector in de regio Haaglanden;
- 🌀 De doelstellingen en inzet op bestaande werkgeversrelaties;
- 🌀 De grotere regionale samenwerkingsprojecten in 2015;

- De verbinding met werkgevers- en werknemersorganisaties, opleidingsinstu-
ten en eventuele landelijke sectorplannen.

Uitvoeringsafspraken blijven onverminderd van kracht

Om de samenwerking tussen de accountmanagers van de verschillende WSP's soe-
pel te laten verlopen zijn een aantal uitvoeringsafspraken opgesteld. Deze uitvoe-
ringsafspraken blijven ook in 2015 onverminderd van kracht. Deze afspraken gaan
over:

- het 'eigenaarschap' van een account
- goed accountbeheer en registratie van bedrijfsbezoeken
- de invoer van de werkgever in WBS
- de opname van vacatures in WBS
- de werkwijze van het matchen van werkzoekenden op vacatures
- de werkwijze bij het matchen op projecten met meer dan 10 vacatures
- het registreren van plaatsingen

De volledige set van uitvoeringsafspraken hebben we opgenomen in bijlage 1.

3. Subdoelstellingen

Om succesvol te zijn in het plaatsen van kandidaten en het vergroten van ons netwerk willen we ook op verschillende essentiële thema's de handen ineenslaan om de samenwerkingskracht te vergroten. We pakken deze thema's samen op omdat we geloven dat we met elkaar meer bereiken dan afzonderlijk. Voor al deze thema's claimen wij als WSP managers ook het eigenaarschap. Dit doen we omdat we geloven dat deze thema's ons helpen in onze primaire opgave en omdat we hierdoor met elkaar gedeelde belangen hebben.

Projectopdrachten

In dit plan schetsen we de thema's en geven we globaal aan wat we op deze thema's willen realiseren. Door middel van projectopdrachten zullen we voor 2015 ook het doel, resultaten, planning en middelen benoemen. Deze projectopdrachten zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de regionale uitvoeringsdirecteuren.

Projectstructuur

Over de verschillende thema's zijn we als regionaal WSP managers gezamenlijk verantwoordelijk. Per thema fungeert echter één van de managers als trekker of opdrachtgever. Per project wordt een (interne of externe) projectleider benoemd. De projectsecretaris coördineert en ondersteunt bij het realiseren van de projecten en het bewaken van de voortgang.

Beheer van de regionale toolbox

Om eenduidige dienstverlening aan werkgevers te kunnen bieden helpt het om dezelfde tools in handen te hebben. Op die manier houden we het voor werkgevers transparant en eenvoudig en voorkomen we onderlinge concurrentie in de regio. Daarom zijn in 2014 alle plaatsingsinstrumenten regionaal geharmoniseerd en ondergebracht in de regionale toolbox.

In 2015 brengen we de toolbox voor het eerst in praktijk. We gaan er dan achterkomen wat werkt en wat niet en welke aanpassingen nodig zijn. We moeten het beheer van de toolbox ook regionaal borgen om te voorkomen dat binnen een jaar elke gemeente zijn eigen variant heeft. Dat betekent dat we als regionale WSP managers de inzet monitoren en met ondersteuning van beleidsmedewerkers uit de regio wijzigingen initiëren. Wijzigingen in de toolbox worden daarom regionaal voorbereid met beleidsmedewerkers en worden in het WSP managers overleg vastgesteld.

Ontwikkeling en toepassing eenduidige werkgeverscommunicatie

De regio heeft tijdelijk een communicatieadviseur om de regionale werkgeverscommunicatie een impuls te geven. Dit om werkgevers goed te informeren over de dienstverlening van de WSP's, good practices uit te meten en het relatienetwerk te

verbreden en te verdiepen. Ook hebben we in 2014 ingezet op de ontwikkeling van één regionale boodschap en pay-off. Dit alles met als doel om bekendheid en eenduidigheid te vergroten en daarmee het netwerk uit te bouwen.

De ontwikkeling van de regionale boodschap heeft in 2014 plaatsgevonden onder sturing van het hoofdenoverleg. Dit was een intensief proces waarbij verantwoordelijkheden en eigenaarschap niet altijd even duidelijk waren. Voor 2015 pleiten wij ervoor om de sturing en verantwoordelijkheid voor een eenduidige werkgeverscommunicatie bij ons als WSP managers te beleggen. Hierdoor kunnen wij hier vanuit de gezamenlijke operatie richting aan geven op zo'n manier dat communicatie ondersteunend is aan onze primaire opgave.

Naast eenduidige werkgeverscommunicatie richten we ons ook op marketing en communicatie door gezamenlijke marktwerkingsactiviteiten, evenementen, de inzet van ambassadeurs en het Haaglanden-lokaal in het stadion van ADO Den Haag.

Vakmanschap

In 2014 hebben we voor het eerst op het thema opleiden en vakmanschap als regio de handen ineen geslagen. In een regionale werkgroep zijn met het oog op de veranderingen in de Participatiewet de opleidingsbehoeften van de verschillende gemeenten gezamenlijk verkend. Vervolgens hebben we samen opgetrokken in het ontwikkelen van het aanbod en in het scholen en trainen van verschillende professionals.

Voor 2015 en verder willen we onderzoeken of een gezamenlijk opleidingsprogramma voor accountmanagers regionaal toegevoegde waarde biedt. Dit vanuit de ambitie dat we willen dat zij zich ontwikkelen tot bedrijfs-brede adviseurs die aan kunnen sluiten bij de organisatiecontext en behoefte van een werkgever. Ook op houding en gedrag en de juiste mindset in samenwerking verkennen we de mogelijkheid voor het gezamenlijk ontwikkelen van accountmanagers.

Versterken regionale sturing

Om te kunnen sturen op het gezamenlijke regionale plaatsingsresultaat is regionale managementinformatie nodig. In 2015 zullen we deze voor het eerst periodiek centraal genereren en gebruiken om onze gezamenlijke acties te bepalen. We beginnen met een basis-set van gegevens die we al naar gelang behoefte en relevantie uitbreiden. De gegevens zijn:

- 🌀 Het overzicht van plaatsingen per sector, per doelgroep, per werkgever en gemeente/UWV in de regio (zoals in 2014);
- 🌀 Het aantal plaatsingen per regionaal afgesproken project;
- 🌀 Het aantal baanafspraken per sector en ondernemer en gemeente – UWV dat regionaal wordt vervuld;
- 🌀 Het aantal potentieel arbeidsbeperkten per gemeente-UWV.

Ontwikkeling tool om regionale doelgroep in kaart te brengen

Om baanopeningen die zich regionaal voordoen ook daadwerkelijke te kunnen verzilveren ontsluiten we regionaal de doelgroep. Door de regionale doelgroep in kaart te brengen zijn we beter in staat om aan een vraag van een werkgever te voldoen en daarmee vergroten we de kansen op succesvolle plaatsing. We werken daarom in 2015:

- ☉ Aan het (voor alle accountmanagers) zichtbaar maken van de regionale doelgroep;
- ☉ Waarbij we onderscheid maken naar arbeidsbeperkten en reguliere kandidaten;
- ☉ Waarbij we dit verbinden aan de pilot doelgroepregister.

Onderzoek en realisatie regionale backoffice werkgeversdienstverlening

In 2014 is de verkenning naar de mogelijkheid van een regionale backoffice werkgeversdienstverlening uitgevoerd. De conclusie van deze verkenning was dat een regionale backoffice per 1 januari 2015 niet haalbaar is. Hiervoor zat er teveel verschil in het organisatieniveau en de organisatiegraad van de verschillende lokale backoffices. Daarom is eind 2014 ingezet op het harmoniseren van de uitingsvormen van de verschillende lokale backoffices.

- ☉ Regionaal is de ambitie uitgesproken om per 1 januari 2016 wél één regionale backoffice te hebben staan;
- ☉ Hiervoor bepalen we met een regionaal te vormen werkgroep de stappen die nodig zijn om tot één regionale backoffice te komen en doen we een voorstel voor het vervolgproces.

4. Randvoorwaarden en structuur

Als operationeel managers WSP zijn wij opdrachtnemer de regionale plaatsings- en netwerkverbredingsdoelstellingen. Dat vraagt ook om een collectieve opdracht en dekking van de uitvoeringsdirecteuren. Om onze opdracht waar te kunnen maken hebben wij daarnaast het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid voor de thema's van de subdoelstellingen nodig.

Wij stellen daarom het volgende:

- 🌀 Wij zijn regionaal opdrachtnemers om de opgaven uit dit plan in 2015 te realiseren;
- 🌀 Hiervoor is ook regionaal opdrachtgeverschap nodig;
- 🌀 Met elkaar werken we dit jaar aan een passende vorm om opdrachtgever- en opdrachtnemerschap goed tot uitvoer te brengen;
- 🌀 Wij zijn eigenaar van en verantwoordelijk voor de subthema's;
- 🌀 Regionale ondersteuning op bijvoorbeeld communicatie en implementatie valt onder onze aansturing;
- 🌀 Onze focus ligt op de regio Haaglanden en onze primaire opgave;
- 🌀 Wij hebben allemaal tijd en ruimte om regionaal te werken;
- 🌀 Wij kunnen beschikken over menskracht uit de uitvoering en beleid.

Bijlage: Uitvoeringsafspraken

“UWV-vacatures en/of gemeente-vacatures bestaan niet ... er zijn alleen regionale vacatures”

Werkgevers

- ☉ Iedere werkgever heeft in WBS een “hoofd accounthouder”. Deze “hoofd accounthouder” is de medewerker van UWV / gemeente die contactpersoon is vanuit de regio voor het bedrijf. Ben je niet de “hoofd accounthouder” van de werkgever maar wil je toch iets met de werkgever doen? Neem contact op met de “hoofd accounthouder” en bespreek je idee, voorstel, plan en/of kandidaat. Na akkoord kan je contact opnemen met de werkgever en in WBS jezelf toevoegen als “accounthouder”.
- ☉ Indien er 12 maanden geen contact is geweest tussen de “hoofd accounthouder” en de werkgever dan mag het “eigenaarschap” zonder overleg worden overgezet op een andere “hoofd accounthouder”. Geen contact betekent: Geen gemelde vacatures en/of geen gevulde werkafspraken en/of geen informatie in de audit trail in de afgelopen 12 maanden.
- ☉ Onder goed accountbeheer wordt een intensieve relatie tussen accountmanager en werkgever verstaan. Dit uit zich door het zijn van een strategisch businesspartner op HRM gebied voor de werkgever. Niet het “zetten van streepjes” maar het intensiveren van de relatie is het doel van de diverse contactmomenten en bedrijfsbezoeken. Deze intensieve relatie is terug te lezen in de werkafspraken in WBS.
- ☉ Een werkgever wordt uitsluitend ingevoerd indien de werkgever een vacature heeft gemeld of een bedrijfsbezoek heeft plaats gevonden. Invoeren van een nieuwe werkgever in WBS is uitsluitend mogelijk indien de werkgever nog niet in WBS staat. Check hiervoor eerst op naam, daarna op postcode. Check ook goed op het aan elkaar of los schrijven van namen. Het invoeren van een werkgever om uitsluitend een plaatsing te kunnen afboeken is niet toegestaan.
- ☉ Van ieder bedrijfsbezoek wordt een verslag gemaakt en dit verslag wordt opgenomen in de werkafspraken van de werkgever. Hierin wordt vermeld wat de reden van het bezoek is geweest, wat de activiteiten van het bedrijf zijn en welke afspraken er met de werkgever gemaakt zijn.
- ☉ Werkgevers die stoppen met hun onderneming worden geregistreerd als “gestaakt”. Deze werkgevers worden periodiek uit WBS verwijderd (via UWV ICT)

Nieuwe vacature en vacature vervulling

- ④ Iedere nieuwe vacature, ook een banenafpraak vacature, dient binnen 24 uur na ontvangst te worden geregistreerd in WBS.
- ④ Nieuwe vacatures waarbij vastgesteld wordt dat vervulling met de eigen doelgroep niet mogelijk is worden direct overgedragen aan de ketenpartner. De betreffende ketenpartner kan zichzelf toevoegen als “accounthouder” naast de “hoofd accounthouder” en de vacature in behandeling nemen. In overleg wordt bepaald of het eigenaarschap van de werkgever ook wordt overgedragen of dat het alleen bij de vacature blijft.
- ④ Voor vacatures die specifiek gekenmerkt zijn voor doelgroepen zoals in WBS aangegeven (bijv: “banenafpraak”, “wajong” of “WWB/subsidie”) moet het betreffende vinkje, behorend bij de doelgroep, worden aangevinkt in WBS.
- ④ Uitsluitend bij doelgroep-vacatures (bijv: “jongeren”, “50+”) mag er worden afgeweken van de geldende antidiscriminatie regels. In alle andere gevallen is discriminatie op basis van leeftijd, sekse en/of afkomst niet toegestaan.
- ④ Vacatures met de status “open” of “anoniem” zijn zichtbaar op werk.nl en dus voor iedere bezoeker van werk.nl te zien. Let op: Bij de status “open” zijn de contactgegevens van de werkgever zichtbaar op werk.nl en zullen alle sollicitaties rechtstreeks bij de werkgever binnen komen. Bij de status “anoniem” zijn de contactgegevens van de “vacature eigenaar” zichtbaar op werk.nl.
- ④ Vacatures met de status “geen” zijn alleen zichtbaar voor de medewerkers van UWV en gemeente die WBS gebruiken.
- ④ Vacatures met de status “geblokkeerd” zijn niet meer beschikbaar om kandidaten op te verwijzen. In de toelichting is te lezen waarom deze vacature op geblokkeerd staat.
- ④ Iedere medewerker van UWV en gemeente mag op iedere vacature matchen mits de betreffende werkzoekende voldoet aan de gestelde eisen in de vacature. Echter, het voorstellen van werkzoekenden aan de werkgever wordt door de “vacature eigenaar” gedaan.
- ④ Het belang van werkgever en werkzoekende staat altijd voorop. Iedere werkzoekende die wordt aangeboden ter bemiddeling (en qua eisen past) wordt voorgesteld op de vacature, ook als deze werkzoekende niet uit caseload van de eigen organisatie komt. Er worden geen werkzoekenden uitgesloten omwille van persoonlijke, team- of organisatietaakstellingen.

- ☉ Iedere vacature met 10 of meer arbeidsplaatsen wordt in coproductie (UWV en gemeenten) in de regio opgepakt. De “eigenaar” van de vacature maakt samen met zijn/haar ketenpartners een plan van aanpak voor werving en organiseert een speedmeet, banenmarkt o.i.d. Aangeleverde kandidaten, zowel van UWV als gemeenten, worden te allen tijde meegenomen in de werving en voorgesteld bij de werkgever, mits zij voldoen aan de gestelde eisen in de vacature.
- ☉ Bij een coproductie (> 10 arbeidsplaatsen) wordt door iedere deelnemende partij (bijv: Den Haag, Delft en UWV) een vacature aangemaakt onder dezelfde werkgever (dus niet opnieuw de werkgever invoeren). Zo kan iedere partner zelf de eigen doelgroep verwijzen en afboeken in WBS. Op deze wijze verzilveren zowel UWV als gemeentes hun inspanningen en wordt deze inspanning meetbaar. Let op: Voer nooit meer dan 1 arbeidsplaats op. Bij iedere afgeboekte plaatsing kan het aantal arbeidsplaatsen met 1 worden opgehoogd. Dit om onjuiste arbeidsmarkt cijfers te voorkomen, WBS is immers leidend in de arbeidsmarkt cijfers richting het ministerie.
- ☉ Iedere werkzoekende die voorgesteld wordt op een vacature wordt op datzelfde moment opgenomen in de verwijzadministratie van de vacature. Hiermee is inzichtelijk welke kandidaten zijn voorgesteld op de vacature. Let op: de optie “PAWA” in de verwijzadministratie is alleen voor UWV-medewerkers bedoeld.
- ☉ Een vacature mag alleen worden afgeboekt met de optie “plaatsing” indien er sprake is van “wederkerigheid”. Deze wederkerigheid bestaat uit een verzoek / opdracht tot werving van de werkgever en de hierop volgende inspanning van de medewerker van UWV of gemeente die de vacature in behandeling heeft genomen. Het uitsluitend invoeren van een vacature om een plaatsing te kunnen afboeken is niet toegestaan.
- ☉ UWV medewerkers registreren plaatsingen van ww-werkzoekenden, gemeente medewerkers registreren plaatsingen van wwb-werkzoekenden. Indien een of meerdere werkzoekende(n) van een ketenpartner zijn verwezen en aangenomen geldt de volgende werkwijze:
 - *Vacature met 1 arbeidsplaats:* Het “eigenaarschap” van de vacature wordt overgenomen door de ketenpartner en hij/zij boekt de plaatsing af.
 - *Vacature met 2 t/m 9 arbeidsplaatsen:* De “vacature eigenaar” boekt eerst de werkzoekenden van de eigen organisatie af, hierna sluit hij/zij de vacature af. Vervolgens dupliceren de ketenpartners (waarvan ook werkzoekenden zijn aangenomen) de vacature, verwijzen nogmaals hun werkzoekenden en boeken dan de plaatsing af.

- Op deze wijze verzilveren zowel UWV als gemeentes hun inspanningen en wordt deze inspanning meetbaar. Let op: Voer nooit meer dan 1 arbeidsplaats op, verhogen van het aantal arbeidsplaatsen kan altijd mits de vacature nog open staat. Is de vacature al vervallen en wil je ophogen, kies dan voor heractiveren. Dit om onjuiste arbeidsmarkt cijfers te voorkomen, WBS is immers leidend in de arbeidsmarkt cijfers.