



Regionale Werkgeversdienstverlening Fryslân

Samenwerking tussen Friese gemeenten
en het
UWV WERKbedrijf



Contactgegevens:

Renate Westdijk

Coördinator

06 21 55 80 55

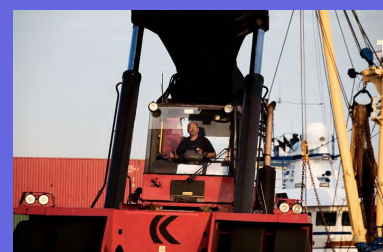
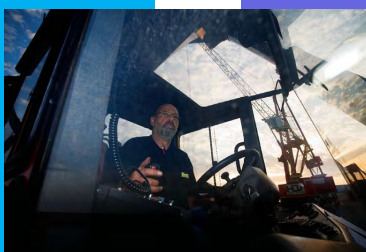
info@westdijhr.nl

Selma Altena

Coördinator

06 43 36 55 50

saltena@leeuwarden.nl



Inleiding

Gemeenten willen met de Wet Werken naar Vermogen (Wwnv) mensen duurzaam op de regionale arbeidsmarkt aan de slag helpen. Dat lukt alleen wanneer werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsorganisaties samenwerken. Zowel landelijk, regionaal als lokaal spelen er veel zaken aangaande de arbeidsmarkt:

- Invoering van de Wwnv: verplichte vorming van arbeidsmarktregio's, Friesland is één regio
- Teruglopende budgetten. Gemeenten zullen nog meer moeten inspelen op de vraag van werkgevers naar personeel. De oplossing moet primair gezocht worden in het aangaan van arrangementen met werkgevers die voor gemeenten en werkgevers een win-win situatie opleveren.
- Partnership met werkgever
- Terugtrekkende rol van het UWV: van 6 naar 1 werkplein, met als centrumgemeente Leeuwarden
- Groeiende doelgroepen: toename van Wajongeren, 45+-ers en jongeren zonder startkwalificatie
- Groeiende vervangingsvraag en afname van het arbeidsmarktpotentieel (vergrijzing en ontgroening)
- Aanpassing Wet SUWI
- Discrepantie tussen vraag en aanbod (wat wil de werkgever en wat kan de werkzoekende).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de centrumgemeenten de opdracht gegeven om werkgeversdienstverlening op arbeidsmarktregio niveau in te richten. In een eerder stadium heeft de centrumgemeente Leeuwarden het initiatief genomen om samen met de andere gemeenten in Friesland tot een goede invulling van de regionale arbeidsmarkt te komen. Door de VFG is het groene licht gegeven om gezamenlijk een structuur uit te werken voor de Friese gemeentelijke werkgeversdienstverlening.

Uitgangspunten voor deze regionale samenwerking zijn:

- Eén werkgeversbenadering op lokaal en regionaal niveau; de werkgever centraal stellen in plaats van de werkzoekende met daarbij zo mogelijk één aanspreekpunt richting werkgevers
- Daarop aansluitend de interne aansluiting tussen economie en arbeidsmarkt die in veel gemeenten gemaakt wordt
- Aanhaken op successen Actieplan Jeugdwerkloosheid; gemeenten werken samen over de grenzen heen om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen.



1.1 Wat maakt het verschil

In het verleden zijn er al diverse samenwerkingsverbanden gestart. De ene succesvoller dan de ander. Waarom gaat dit initiatief het verschil maken?

Doordat de verschillende werkgeversteams van de gemeenten in Friesland en het UWV Werkbedrijf ervaringen uitwisselen, wordt het 'bekende wiel' niet overal opnieuw uitgevonden. Door het 'copy / paste' principe wordt tijdswinst geboekt en deze tijd wordt geïnvesteerd in het contact met werkgevers. Door de komende bezuinigingen wordt de dienstverlening aan werkgevers niet aangetast;

Door samenwerking is het niet meer nodig om 'nee' te verkopen aan een werkgever. Alle vacatures kunnen worden ingevuld. In hoofdstuk 4.1 is deze aanpak verder uitgewerkt;

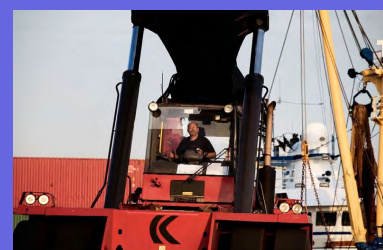
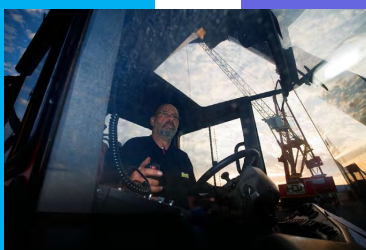
Doordat we geen 'nee' verkopen is er minder ruimte voor andere Europese medewerkers om hier te werken en het verdiende geld elders te besteden. Wat er wordt verdiend in de provincie wordt hier ook uitgegeven.

1.2 Totstandkoming plan

In het laatste kwartaal 2011 is de ambtelijke werkgroep gestart met de uitwerking van de Friese gemeentelijke werkgeversdienstverlening. De ambtelijke werkgroep bestaat uit een brede vertegenwoordiging van alle Friese gemeenten en het UWV. De afstemming tussen gemeenten vindt op bestuurlijk niveau plaats, binnen de VFG Commissie Werk & Inkomen.

1.3 Samenwerkingspartners

In de arbeidsmarktregio zijn vele publieke en private partijen bezig met arbeidsmarkt-vraagstukken of beïnvloeden deze vraagstukken. Deze partijen betrekken wij graag bij de uitvoering van onze lokale en regionale vraagstukken.



Een greep uit de partijen:

- Onderwijs (alle niveau's)
- Kenniscentra
- Werkzoekenden (individueel, cliëntenraden & bonden)
- Werkgevers (individueel, ondernemersverenigingen, brancheverenigingen en koepels)
- De overige divisies van UWV (arbeidsmarktanalyses, SMZ)
- SW bedrijven
- Arbeidsmarktintermediairs
- Provincie
- EZ van de gemeenten
- Re-integratie bedrijven
- Verzekeraars
- GGZ
- PING
- De wijken
- Ondernemersplein Fan Fryslân
(Economische zones Westergo en A7, Syntens, NOM, Kamer van Koophandel)

1.4 Aansluiting projecten arbeidsmarktregio: bestuurlijk en in uitvoering

In de arbeidsmarktregio Fryslân worden diverse projecten uitgevoerd op het terrein van de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan:

- Kennis Ontwikkeling Fryslân (KOF)
- O3 (operationeel; regio NO, regio NW in oprichting; regio SW en regio Heerenveen) een platform met onderwijs, overheden en ondernemers (KvK jaagt dit aan)
- Actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid Fryslân (loopt tot september 2012).

Er is door bestuurders van zowel onderwijs, werkgevers, werknemers en overheden aangegeven dat dit het moment is om zoveel mogelijk synergie te creëren tussen de verschillende initiatieven. Dat betekent één centraal bestuurlijk platform oprichten waar al deze initiatieven samenkomen. Om dit te organiseren vindt er overleg plaats tussen de Provincie Fryslân en de centrumgemeente Leeuwarden.



2. Visie en uitgangspunten

Uitgangspunten

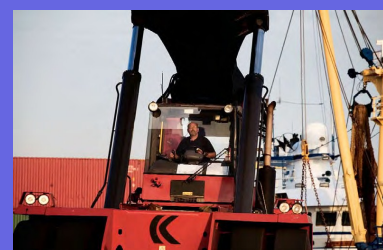
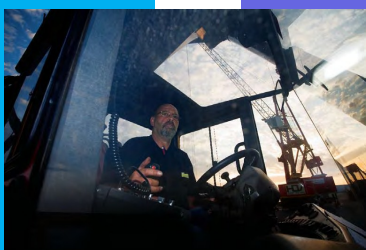
Wij geloven in Fryslân dat werkgevers werkgelegenheid creëren. Dit betekent dat de vraag van de werkgever(s) centraal staat. De kracht van de medewerkers van gemeenten en het Werkgeversservicepunt is het ombuigen van deze vraag van werkgevers naar de mogelijkheden van de mensen in de bestanden met werkzoekenden. De gemeenten en het Werkgeversservicepunt blijven binnen het werkgebied zelf kleur geven aan de invulling van de werkgeversdienstverlening. De ideeën en ervaringen worden gedeeld. De basisafspraken worden nageleefd.

De dienstverlening

De invulling van de lokale dienstverlening aan de werkgevers bepaalt iedere gemeente voor zich. Het coördinatiepunt adviseert in de te ondernemen acties wat gemeenten kunnen doen. Het coördinatiepunt organiseert binnen de provincie ook een aantal activiteiten. Het Werkgeversservicepunt van het UWV stelt de e-dienstverlening voor werkgevers beschikbaar aan de gemeenten.

Houding & Gedrag

Door de beperkte middelen die we tot onze beschikking hebben moeten medewerkers creatief en anders meedenken met de vraagstukken van de werkgever. Het resultaat (intern) is duurzame arbeidsmarkt toeleiding van de doelgroepen. Wij moeten ons verplaatsen in de problematiek van de werkgever. Wij gaan de werkgever helpen met zijn vraagstuk. De werkgever helpt ons niet met ons probleem (de overvolle bestanden). We werken aan de relatie met de werkgever om gegund te krijgen dat wij kandidaten mogen leveren.



De dienstverlening is onder te verdelen in de volgende deelgebieden:

1. Instroom: De werkgever heeft een vacature(s) ontstaan door vervanging of groei.
2. Instroom Social Return: bij de aanbestedingen door overheden worden uitkeringsgerechtigden uitgeplaatst.
3. Uitstroom: De werkgever reorganiseert en moet afscheid nemen van een x-aantal medewerkers.
4. Landelijke convenanten: dit zijn afspraken die landelijk gemaakt zijn en worden uitgerold in de regio. CAO's vallen hier ook onder.
5. Projecten ter verbetering van HRM in Fryslân en Netwerk: Deze projecten dragen bij aan het verbeteren van HRM. Netwerkbijeenkomsten die (mede) georganiseerd worden door gemeenten/Werkgeversservicepunt vallen hieronder.

Het Werkgeversservicepunt heeft een brochure ontwikkeld met de dienstverlening aan werkgevers.



3. Ambitie en doelstellingen 2012

3.1 Ambitie

Omdat we met veel partijen samen werken is een gemeenschappelijk doel van groot belang. Iedere gemeente en het Werkgeversservicepunt heeft zijn eigen interne doelstellingen ten aanzien van het aantal te realiseren plaatsingen. Deze interne doelstellingen dragen bij aan het hogere Friese doel.

Dit doen we door samen te werken, te verbinden, te delen, elkaar te respecteren en te leren van elkaar.

We hebben de volgende ambities met elkaar uitgesproken:

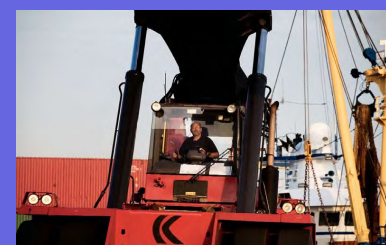
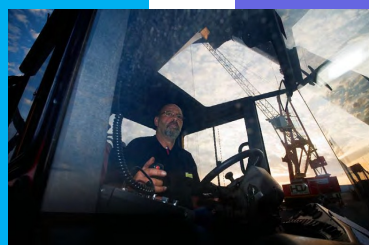
1. Het scheppen van een klimaat waar de economie bloeit en groeit.
2. Het behouden van werkgelegenheid of zelfs het groeien van de werkgelegenheid.
3. Het ontwikkelen van de beroepsbevolking door kennis en kunde (startkwalificatie).
4. Het realiseren van een bredere participatie bij burgers met een achterstand op de arbeidsmarkt.

3.2 Doelstellingen

De regionale werkgeversdienstverlening is een succes als de werkgevers in Fryslân geholpen zijn met hun vraagstukken. Wij leveren kwaliteit. De ervaring van de werkgevers gaat de verwachting overtreffen.

Doelstelling 1: Vacatures en voorzieningspercentage

Het resultaat van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening zal zijn dat we meer vacatures bij werkgevers ophalen. Daarnaast zijn we dankzij de gemeentelijke en publiek – private samenwerking beter in staat om de vacatures in te vullen. De vacatures die worden gemeld, worden ingevuld. De vacatures worden zo omgebogen, dat de werkgever tevreden is en dat er een kandidaat geplaatst kan worden. De werkgever krijgt steeds meer kennis van de mogelijkheden van de diverse doelgroepen en ondersteunende en faciliterende aspecten als loondispensatie, detachering en begeleid werken.



Doelstelling 2: Arrangementen / sectorconvenanten

Landelijk worden verschillende arrangementen en sectorconvenanten gesloten door het UWV en LOCUS. Deze worden via de regionale samenwerkingsstructuren snel, efficiënt en effectief uitgerold in Fryslân.

Doelstelling 3: Reactie- / voorzieningssnelheid

Binnen de regionale werkgeversdienstverlening worden afspraken gemaakt over de reactie- en voorzieningssnelheid naar werkgevers. Werkgevers worden binnen de afgesproken termijnen geïnformeerd en 90% van de aanvragen worden ingevuld.

Doelstelling 4: Tevredenheid werkgevers

Eind 2012 wordt er een werkgeverstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Doelstelling 5: Social Return

Social Return staat hoog op de agenda van de regionale aanpak. Werkgevers worden, los van de verplichtingen die uit aanbestedingen ontstaan, gestimuleerd om onder hun ambities van MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven tot duurzame arbeid en/of opleiding. In Fryslân hebben we de ambitie om zeven werkgevers tot actie te brengen.

Overheden stimuleren om in hun aanbestedingen Social Return een plek te geven op een dusdanige manier, dat het voor de werkgever (degene die de opdracht gegund krijgt) uit te voeren is.



4. Onze aanpak

Om de doelstellingen te realiseren ontwikkelen we gezamenlijk acties.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- De vraag van de werkgever staat centraal;
- Verbinden is het uitgangspunt;
- Duurzame samenwerking in de regio is de basis;
- Gezamenlijk sociaal – economische vraagstukken oplossen;
- Resultaat en effectiviteit staan voorop;

Goed lopende lokale initiatieven uitrollen over de hele regio.

Werkgeversdienstverlening



Beslisboom

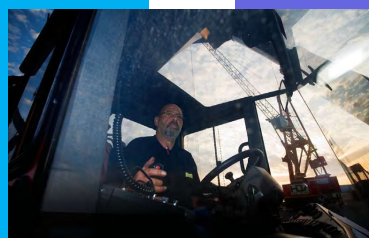
Om de werkgeversdienstverlening in goede banen te leiden werken wij in de arbeidsmarktregio Fryslân met een beslisboom. Op basis van deze beslisboom besluit de medewerker van gemeente of Werkgeversservicepunt of een project lokaal of regionaal wordt opgepakt.

Uitgangspunt:

Nee is geen antwoord, anders mag. De werkgever wordt geholpen met zijn vraagstuk. Of het vraagstuk wordt dusdanig omgebogen dat een bevredigend antwoord voor alle partijen het resultaat is.

De gemeenten en Werkgeversservicepunt gaan voor alle doelgroepen de marktwerking aan. De vraag van de werkgever is leidend.

Indien de dienstverlening van de werkgeversteams het vraagstuk niet kunnen oplossen wordt de werkgever geholpen met een doorverwijzing naar een partij (intern/extern) die dergelijke vraagstukken wel kan beantwoorden.



Stap 1:

Werkgever(s) geven een signaal/vraagstuk af over menselijk kapitaal. Dit signaal kan op verschillende manieren tot de medewerker komen:

1. Werkgeverscontacten (actief bezoeken)
2. Netwerkbijeenkomsten (bv van commerciële clubs, ondernemersverenigingen)
3. Partners uit het veld (onderwijs, private partijen etc)
4. Lopende projecten
5. Social Media
6. Media (krant, advertenties)
7. Ondernemersplein Fan Fryslân
8. Etc. (Denk aan ontmoetingen op schoolplein, verjaardagen, praatje in de rij bij de kassa)

Wij moeten actief de signalen opzoeken en de signalen creëren. Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van

- de problematiek die op hen afkomt als het gaat om ontgroening/vergrijzing
- mogelijkheden / projecten (financieel en kennis)
- kandidaten met een bijzondere aanleg

Stap 2:

Vraag 1

Bij een actieve marktbenadering voor alle doelgroepen of het ontvangen van signalen is de cruciale vraag:

Wat is de postcode van de werkgever?

Regel

De gemeente waarbinnen dit postcodegebied valt, is verantwoordelijk voor de actieve benadering van werkgevers en is in eerste instantie eigenaar van het vraagstuk.

Eigenaar zijn betekent dat je afsprekt welk resultaat er moeten worden geleverd. Contact onderhoudt met de betrokken partijen gedurende het traject/project, de weg tot en met het resultaat op de voet volgt/uitvoert en dat je checkt bij de werkgever of het geleverde resultaat aan de verwachting voldoet. De eigenaar hoeft niet alle activiteiten zelf uit te voeren



Wij gaan niet in elkaars gebied de werkgever benaderen. In overleg met betrokken gemeente zijn er uitzonderingen op basis van goede relaties. Informeren is van groot belang.

De werkgever moet niet de kans krijgen om gemeenten tegen elkaar uit te spelen over de eventuele financiële mogelijkheden.

Binnen het Werkgeversservicepunt zijn de bedrijfsadviseurs gekoppeld aan geografische gebieden. Daarnaast zijn er branche-deskundigen voor heel Fryslân.

Vraag 2

*Wat voor een vraagstuk betreft het?
Betreft het instroom of uitstroom?*

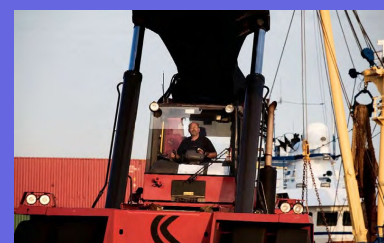
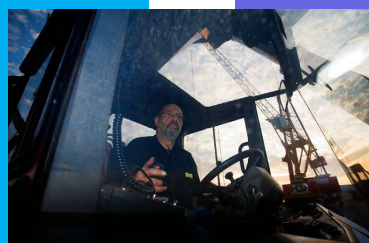
Uitstroom

De werkgever moet afscheid nemen van een aantal medewerkers. Indien de vraag voor begeleiding bij uitstroom niet direct bij het Werkgeversservicepunt terecht komt. De vraag direct doorspelen aan het Werkgeversservicepunt. De medewerker van de gemeente blijft betrokken, maar is geen eigenaar meer van het signaal. De medewerker kan een verbindende rol spelen met Economische Zaken bij de gemeente.

Indien de vraag voor begeleiding bij uitstroom direct bij het Werkgeversservicepunt terecht komt, neemt de medewerker van dit punt contact op met de medewerker van de betrokken gemeente om aan te geven wat er speelt. De medewerker kan een verbindende rol spelen met Economische Zaken bij de gemeente.

Samenvattend:

Werkgeversservicepunt is eigenaar van de vraagstukken omtrent uitstroom



Instroom

A. De werkgever heeft één vacature op één locatie

1. De medewerker geeft binnen 24 uur uitsluitsel over de te nemen acties aan werkgever
2. De medewerker krijgt drie werkdagen om de vacature in te vullen vanuit het eigen bestand.
3. Indien de vacature niet binnen drie werkdagen kan worden ingevuld, dan wordt de vacature doorgespeeld aan de coördinator. Deze zet de vacature uit naar de omliggende gemeenten en Werkgeversservicepunt. De reactietermijn is 2 werkdagen.
4. De eigenaar van dit vraagstuk is de medewerker van de gemeente waarin de werkgever is gevestigd.

B. De werkgever heeft meerdere vacatures op één locatie

1. De medewerker geeft binnen 24 uur uitsluitsel over de te nemen acties aan werkgever
2. Als de medewerker zeker weet dat hij het aantal (met de gevraagde kwaliteit) zelf kan leveren / maken dan geldt hetzelfde stappenplan als bij één vacature.
3. Als de medewerker op voorhand weet niet het aantal te kunnen leveren, wordt de vraag direct doorgespeeld aan de coördinator. Deze zet de vacature uit naar de overige gemeenten/ Werkgeversservicepunt. De reactietijd is 4 dagen.
4. De eigenaar van dit vraagstuk is de gemeente waarin de werkgever is gevestigd.



C. De werkgever heeft meerdere vacatures op meerdere locaties

1. De medewerker geeft de vraag binnen 24 uur door aan de coördinator.
2. De coördinator neemt contact op met de werkgever en bepaalt samen met de werkgever het 'aanvalsplan' inclusief afspraken over tijd, geld, kwaliteit, informatie & organisatie
3. De coördinator zet de vraag uit bij de betrokken gemeenten/Werkgeversservicepunt en betreft eventuele partners bij het vraagstuk.
4. De eigenaar van dit vraagstuk is de coördinator

Regionale projecten komen tot stand door;

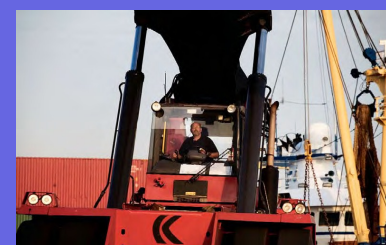
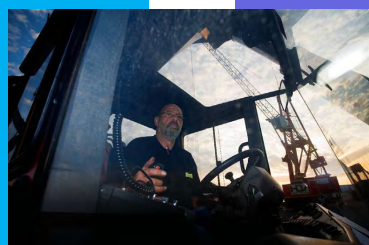
- Het bundelen van lokale signalen met hetzelfde vraagstuk
- De landelijke convenanten die worden afgesloten door UWVWerkbedrijf en Locus
- De CAO afspraken m.b.t. de doelgroepen
- Arbeidsmarktinformatie/onderzoek per branche voor de regio Fryslân

De eigenaar van deze projecten is de coördinator. De coördinator stelt de projectgroep samen, of neemt deel (geen regie rol) aan het project.

De keuze voor medewerkers in een projectgroep maakt de coördinator op basis van kennis van branches, ervaring en contacten bij betrokken werkgevers. De keuze voor projectpartners¹ is op basis van de wensen van de opdrachtgever en de kennis en kunde van de potentiële projectpartner.

De kracht van de samenwerking tussen de gemeenten en Werkgeversservicepunt zit in kennisdeling. Lokale projecten worden gedeeld met de deelnemende gemeenten/Werkgeversservicepunt. Door de ervaringen te delen, kopiëren de ideeën zich in de regio. De 'copy-paste' gedachte leidt tot efficiency. Het wiel wordt niet telkens opnieuw uitgevonden.

¹ Onderwijs, arbeidsmarktintermediairs, reïntegratiebedrijven etc



4.2 Branches / sectoren

De werkgever staat dus centraal in onze aanpak. Uitgangspunt in onze benadering is de vraag wat werkgevers nodig hebben om zich binnen onze regio, de provincie Friesland, verder te ontwikkelen en wat dat aan kansen biedt om mensen binnen hun bedrijf aan de slag te helpen.

Onze activiteiten richten zich op de volgende sectoren:

- Maak industrie (Techniek, Metaal en Procesindustrie)
- Energie / Bouw
- Toerisme, horeca en detailhandel
- Food, Agri Nutri, Healty aging, Groene life sciences
- Zorg
- Zakelijke dienstverlening (m.n. de call center branche).

4.3 Social return

Social return bij inkoop van diensten, werken en leveringen is het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken voor doelgroepen. Doelgroepen zijn bijvoorbeeld jongeren met een beperking of langdurig werklozen, maar ook stagiairs van beroepsopleidingen. Soms wordt social return vrijer ingevuld, zoals afspraken maken over het leveren van een bijdrage aan bepaalde maatschappelijke doelen. Social return wordt toegepast bij inkoop onder én boven de Europese aanbestedingsdrempel. Als het Europese aanbestedingen betreft, zijn er veel extra wettelijke regels waaraan de social-returnbepalingen moeten voldoen. Social return wordt soms ook toegepast bij subsidieverlening. Het karakter van de afspraken met opdrachtnemers loopt uiteen van eis (voorwaarde voor selectie van een offerte) tot convenant en vrijwillige afspraken.

Social return in opkomst

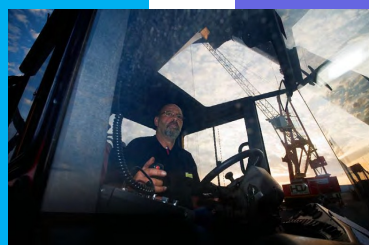
In 2009 hanteerde 62% van de gemeenten bij Europese aanbestedingen criteria met betrekking tot het realiseren van arbeids- en stageplaatsen. In 2006 was dat nog maar 20% (FNV, 2009). Social return is dus sterk in opkomst. Toch passen de meeste gemeenten social return nog lang niet toe bij alle inkooptrajecten die zich ervoor lenen. Bij inkoop onder de Europese aanbestedingsdrempel wordt het bijvoorbeeld nog weinig gebruikt.



De 5%-regeling wordt het meeste toegepast, terwijl er ook andere en meer creatieve mogelijkheden zijn om social return in te vullen. Verder staat het midden- en kleinbedrijf (MKB) nog vaak buiten spel en zijn de uitvoering van social return en monitoring voor verbetering vatbaar. Kortom, gemeenten kunnen veel meer resultaat halen uit de toepassing van social return dan tot nu toe gebeurt.

In Friesland hanteren we ook de slogan

Be social, act local



4.4 Onze acties

Om onze doelstellingen in 2012 te kunnen realiseren worden in Fryslân de volgende acties ondernomen:

- In het eerste kwartaal van 2012 wordt er een werkconferentie georganiseerd in samenwerking met onder andere het MKB en onderwijs. Mogelijk dat in het 4^e kwartaal 2012 nog een werkconferentie wordt georganiseerd.
- In het eerste kwartaal 2012 wordt een interne aftrap georganiseerd. Doel hiervan alle neuzen dezelfde kant uit, zowel van het MT als uitvoering.
- In het eerste kwartaal 2012 wordt er een blauwdruk voor lokale marktwerkingsplannen ontwikkeld en beschikbaar gesteld aan alle gemeenten.
- Opstellen en verspreiden nieuwsbrief (5 keer per jaar).
- Vanuit de arbeidsmarktinformatie worden in 2012 vier branchegerichte projecten gestart.
- Het volgen en aansluiten bij gerelateerde projecten als KOF 3, O3, Werkschool etc.
- Bijwonen netwerksessie regionaal.
- Een netwerkstructuur bouwen wat antwoord kan geven op de vragen van je klant. De klant is de werkgever.

Omdat wij gekozen hebben om de couleur locale te bewaren vult iedere gemeente zijn eigen acties in. Hierbij een aantal suggesties:

- ⇒ Actieve benadering werkgevers in de gemeenten (kwalitatief en kwantitatief in lokaal te vullen)
- ⇒ Bijwonen netwerksessies lokaal.
- ⇒ Het lokale accountplan / marktwerkingsplan geeft sturing aan de activiteiten op lokaal niveau. Denk hierbij aan de branchegerichte aanpak van het UWV.



Projectorganisatie

De gemeente Leeuwarden is als centrumgemeente coördinator. Hiermee is Leeuwarden verantwoordelijk voor de voortgang van het project, bewaakt dat de doelstellingen worden gehaald en verzorgt de rapportages.

Bestuurlijk

Terugkoppeling omtrent de voortgang van de regionale werkgeversdienstverlening vindt plaats binnen de Commissie Werk en Inkomen van de Vereniging Friese Gemeenten (VFG).

Coördinatie

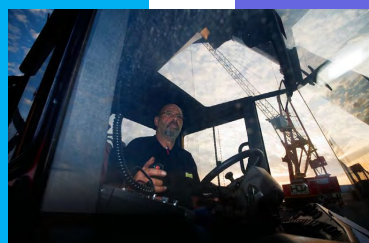
Vanuit de gemeente Leeuwarden is de Coördinator Regionale Werkgeversbenadering Fryslân geleverd. Deze coördinator bindt en verbindt de regionale initiatieven op het terrein van werk en scholing van publieke en private partijen (branches/sectoren, leerwerk loketten, netwerken van werkgevers, etc.) en organiseert, ontwikkelt en geeft succesvol uitvoering aan mobiliteitsprojecten (in- en uitstroom, doorstroom, verbetering HRM en landelijke convenanten & CAO's).

Taken:

- Sturing geven /aanjagen (zowel intern en extern)
- Opstellen en bewaken van jaarplan
- Informeren en stimuleren van de betrokken medewerkers/contactpersonen bij gemeenten en UWV
- Een netwerk opbouwen met alle stakeholders (zowel bestaand als nog te ontwikkelen) om de vragen die voorkomen bij werkgevers te kunnen beantwoorden (publiek en privaat) op het gebied van menselijk kapitaal
- Anticiperen op de ontgroening & vergrijzing, duurzaam ondernemen en veranderende arbeidsproductiviteit
- Het in de markt zetten van werkgeversdienstverlening op het gebied van in-, door- en uitstroom vanuit 27 Friese gemeenten en Werkgeversservicepunt UWV
- Verzorgen van kwalitatieve en kwantitatieve managementrapportage aan het bestuur (nog samen te stellen) en uitvoering
- Verzorgen van publiciteit

Uitvoering

Binnen elke gemeente / samenwerkende gemeenten worden contactpersonen in de uitvoering aangewezen. Op dit moment wordt nog gewerkt aan een competentieprofiel voor deze uitvoerende medewerkers.



6. Monitoring

De coördinator is verantwoordelijk voor het opstellen van rapportages. Eén keer per kwartaal wordt er gerapporteerd. De rapportages worden gemaakt voor het ministerie van SZW, bestuurlijk orgaan arbeidsmarktregio, VFG en de deelnemende partijen.

Afhankelijk van de eisen van het ministerie, rapporteert de coördinator over de doelstellingen en de projecten. In de rapportages zit een terug- en een vooruitblik.

In afwachting van en afhankelijk van de keuze van ICT systemen, is een Excel sheet de basis om informatie te delen tussen de gemeenten/Werkgeversservicepunt.

7. Communicatie

Om de regionale samenwerking succesvol te laten zijn, is communicatie essentieel. Samen met de afdeling Communicatie van de centrumgemeente Leeuwarden wordt hiervoor materiaal (logo, nieuwsbrief etc.) ontwikkeld. Een kleine delegatie uit de ambtelijke werkgroep is verantwoordelijk voor communicatie en ontwikkelt een communicatiematrix (intern en extern).

Om ervoor te zorgen dat de verschillende interne en externe partners op de hoogte zijn van de voortgang en inhoud van de verschillende initiatieven en de voortgang, verschijnt er 5 tot 6 keer per jaar een nieuwsbrief.

Overlegstructuur

(zie pagina 18)



Bestuurlijk platform (in oprichting)

- Doel:** Het activeren en motiveren van projecten op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs en economie. Het wegnemen van hindernissen en zorg te dragen voor een goed samenwerkend apparaat met concrete doelstellingen (voorstel).
- Deelnemers:** Bestuurders van alle partijen die met arbeidsmarkt te maken hebben
- Vergaderfrequentie:** 2x per jaar

VFG Wethouders Werk & Inkomen

- Doel:** Voor wat betreft het thema regionale werkgeversbenadering. Bestuurlijk draagvlak krijgen en behouden voor de aanpak. Het afstemmen van informatie en activiteiten
- Deelnemers:** Wethouders Werk & Inkomen
- Vergaderfrequentie:** 4x per jaar

Ambtelijke werkgroep

- Doel:** De ambtelijke werkgroep heeft aan de vooravond gestaan van de regionale samenwerking. De ambtelijke werkgroep heeft het jaarplan 2012 opgeleverd. De ambtelijke werkgroep is nu opgesplitst in een aantal werkgroepen. Deze gelegenheidsgroep levert per thema het afgesproken resultaat op.
- Deelnemers:** Vertegenwoordigers uit alle gemeenten en UWV Werkbedrijf (WGSP). De gemeente heeft zelf de keuze gemaakt om uitvoerders of beleidsmakers
- Vergaderfrequentie:** Op afroep

Werkgroepen

- Doel:** De werkgroepen richten zich op 3 thema's
1. Kwaliteit van de medewerkers, interne communicatie, bedrijfsvoering .
 2. Organisatie van 'Roadshow' voor werkgevers
 3. Blauwdruk lokaal marktbelevingsplan, externe communicatie
- Werkgroep 1 + 3 werken op het gebied van communicatie nauw samen.
- Deelnemers:** Vertegenwoordigers uit een aantal gemeenten en UWV Werkbedrijf.
- Vergaderfrequentie:** Op afroep.



Kerngroep

- Doel:** De kerngroep heeft aan de basis gestaan van de regionale samenwerking..
- Deelnemers:** De bestuursadviseur wethouder centrumgemeente, coördinator regionale werkgeversbenadering, vertegenwoordiging uit het veld
- Vergaderfrequentie:** Op afroep

Ketenoverleg nieuwe stijl

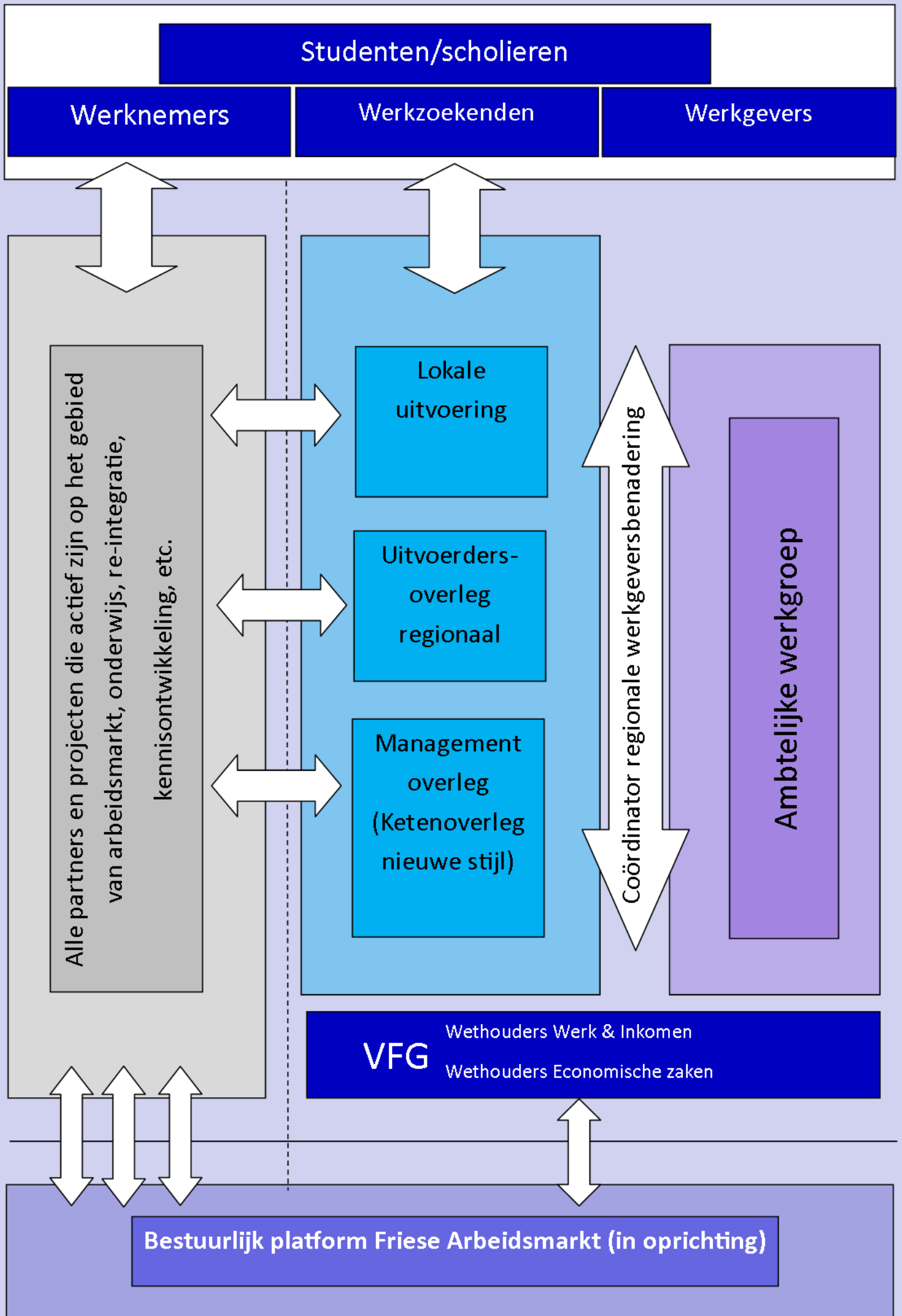
- Doel:** Uitwisselen van ervaringen. Regionale beslissingen worden voorgelegd. De deelnemers in het ketenoverleg zijn in staat de uitvoerders te faciliteren om de regio aanpak tot een succes te maken.
- Deelnemers:** Management (beslissers) en/of beleidmakers (beïnvloeders). Het is aan de deelnemende partij te bepalen wie deelneemt aan het ketenoverleg nieuwe stijl.
- Vergaderfrequentie:** 1x per 8 weken

Regionale uitvoerders

- Doel:** Het uitwisselen van ervaringen om te leren van elkaar.
- Deelnemers:** Er zijn uitvoerders naar voren geschoven door de ambtelijke werkgroep. Het zijn mensen die als ambassadeurs voor de regio aanpak communiceren met lokaal/bovenlokaal en daadwerkelijk werkgeverscontacten hebben
- Vergaderfrequentie:** 1x per 4 weken

Communicatiestructuren lokaal en bovenlokaal

Lokaal en bovenlokaal bepaalt men zelf de communicatiestructuur





8. Middelen, Financial Engineering

Een belangrijke taak van de coördinatie is het verkrijgen van financiële middelen om projecten te financieren. De gemeenten hebben beperkte financiële mogelijkheden om werkzoekenden naar de markt te begeleiden en te scholen. De mogelijkheden van ESF financiering worden verder onderzocht. Per project worden co-financiers gezocht. Hierin spelen werkgevers, brancheverenigingen, opleidingsfondsen en kenniscentra een belangrijke rol. Alle spelers op veld!

werkgever

- Werkgever heeft een vraag t.a.v. menselijk kapitaal
- Signaal komt via verschillende kanalen binnen op

postcode werkgever is leidend

instroom

één vacature / één locatie

eigenaar =
vestigingsgemeente/WGSP

Medewerker reageert naar
werkgever
Reactietermijn 24 uur

invulling uit eigen bestand
Reactietermijn: 2 werkdagen

Na 3 dagen vacature naar
omliggende gemeenten en
werkgeversservicepunt (in cc naar
coördinator)

Reactietermijn 2 werkdagen

Meerdere vacatures / één locatie

eigenaar = vestigingsgemeente

Medewerker reageert naar
werkgever
Reactietermijn 24 uur

Invulling
uit eigen bestand

Geen eigen bestand:
Vacatures naar omliggende
gemeenten en werkgeversservice-
punt (in cc naar coördinator)

Reactietermijn 4 werkdagen

Meerdere vacatures / meerdere locaties

eigenaar = coördinator

Medewerker van de vestigingsgemeente
geeft vraag door aan
coördinator

Coördinator bepaalt samen met de mede-
werker van de vestigingsgemeente en de
werkgever aanvalsplan & afspraken

Vacatures naar omliggende gemeenten
en werkgeversservicepunt en eventuele
andere partners

uitstroom

eigenaar = werkgeversservicepunt

Contact op met de medewerker van de
vestigingsgemeente.

Medewerker = verbindende rol met
Economische Zaken van de vestigingsge-
meente