



Beleidsnotitie en marktwerkingplan

Werkgeversdienstverlening

Ooststellingwerf en Weststellingwerf

2015-2018

Inhoudsopgave	pagina
1. Inleiding	3
2. Visie en uitgangspunten regionale – en lokale werkgeversdienstverlening	4
3. Landelijke, regionale en gemeentelijke (OWO) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	6
4. Speersectoren en –bedrijven in Ooststellingwerf en Weststellingwerf	9
5. Samenhang economische zaken, recreatie en toerisme en werk en inkomen	12
6. Preventie en vroegsignalering, publiek-private samenwerking en social return on investment	14
7. Uitvoeringsplan 2015/2018	16

1. Inleiding

1.1. Participatiewet

Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen, waaronder ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeenten worden verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt.

Door de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 verandert veel:

- De Wsw wordt per 1 januari a.s. afgesloten voor nieuwe werknemers.
- De Wet werk en bijstand (WWB) wordt meer activerend en gaat op in de Participatiewet.
- De Wajong krijgt onder andere te maken met herkeuring en wordt meer activerend door afspraken uit het Sociaal Akkoord van april 2013 over garantiebanen.

Onze gemeenten staan voor de uitdaging deze mensen zo veel mogelijk aan de slag helpen bij reguliere werkgevers. Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met uitdagingen als:

- Het (nog) niet dalen van de werkloosheid terwijl gemeenten verantwoordelijk worden voor nieuwe doelgroepen.
- Groeiende vervangingsvraag en afname van arbeidsmarktpotentieel door vergrijzing en ontgroening.
- Discrepancie tussen wat de werkgever wil en wat de werkzoekende kan.
- Teruglopende budgetten voor re-integratie en inkomensondersteuning.

Zoveel mogelijk mensen aan de slag helpen lukt alleen wanneer werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsorganisaties samenwerken. In de Arbeidsmarktregio Fryslân zijn hierin al belangrijke stappen gezet, en ook lokaal ondernemen we al veel activiteiten. Werkgeversdienstverlening is daarmee een essentieel onderdeel van het gemeentelijk beleid. De invoering van de Participatiewet maakt dat wij in deze beleidsnotitie onze werkgeversdienstverlening beschrijven en hieraan een marktwerkingsplan voor de duur van de huidige collegeperiode koppelen.

1.2. Re-integratiebeleid

Zoals gezegd gaan we in deze beleidsnotitie in op de werkgeversdienstverlening. Er is natuurlijk een directe samenhang met het re-integratiebeleid van de OWO gemeenten. Dit wordt in een aparte notitie beschreven. Hier zal worden ingegaan op begeleiding richting werk, beschut werk, tegenprestatie, instrumenten als loonkostensubsidie enz.

1.3. Totstandkoming notitie

Deze notitie is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland. Daar waar mogelijk en wenselijk werken wij samen in de uitvoering.

1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 leest u onze visie, missie en uitgangspunten op werkgeversdienstverlening. In hoofdstuk 3 schetsen wij een beeld van de arbeidsmarkt in onze regio. In hoofdstuk 4 benoemen wij onze speersectoren. Hoofdstuk 5 gaat over de samenwerking met Economische Zaken. In hoofdstuk 6 gaan wij in op vroegsignalering, publiek-private samenwerking en Social Return on Investment. In hoofdstuk 7 is het marktwerkingsplan opgenomen met de gemeentelijke actiepunten en de planning daarvan.

2. Visie en uitgangspunten regionale – en lokale werkgeversdienstverlening

2.1. Regionale Arbeidsmarktregio Fryslân

Een afspraak uit het Sociaal Akkoord van april 2013 is dat binnen alle 35 Arbeidsmarktregio's in Nederland een Werkbedrijf wordt gevormd. Het Werkbedrijf is bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of via beschermt werk. Het Werkbedrijf wordt een netwerkstructuur. Hierbinnen worden afspraken gemaakt over een eenduidige inzet van instrumenten, zoals de loonkostensubsidie en de invulling van de banen voor mensen met een beperking. De uitwerking van het Werkbedrijf in de Arbeidsmarktregio Fryslân vindt in de tweede helft van 2014 plaats.

2.2. Regionaal marktwerkingsplan

Aanvullend hierop heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet Suwi) de gemeente Leeuwarden de opdracht gegeven om regionaal arbeidsmarktbeleid tot stand te brengen in de Arbeidsmarktregio Fryslân. Gemeente Leeuwarden heeft daarom enkele jaren geleden het initiatief genomen om samen met de andere gemeenten in Fryslân tot een goede invulling van de regionale arbeidsmarkt te komen. De meest recente ambities in de Arbeidsmarktregio Fryslân¹ zijn als volgt geformuleerd:

- meer economische ontwikkeling en groei van werkgelegenheid in de regio
- het (blijven) ontwikkelen van de beroepsbevolking
- zo breed mogelijke participatie van haar burgers
- het voorzien van zoveel mogelijk vacatures

Daarbij zijn de volgende uitgangspunten leidend:

1. Werkgevers vraaggericht bedienen met een gezamenlijk dienstpakket.
2. Herkenbaar en gecoördineerd met één gezicht optreden, met herkenbare branding; één ambitie, doelstelling, product en loke .
3. Eén regionaal marktwerkingsplan.
4. Eén werkgeversdienstverlening op regionaal niveau; de werkgever centraal stellen in plaats van de werkzoekende met daarbij zo mogelijk één aanspreekpunt richting werkgevers.

2.3. Lokale werkgeversdienstverlening en marktwerkingsplan

De Friese gemeenten hebben het Regionaal arbeidsmarktbeleid vertaald naar hun eigen gemeenten. In Ooststellingwerf en Weststellingwerf geldt dat wij aansluiten bij de werkwijze van de regionale werkgeversdienstverlening en de basisafspraken naleven. Binnen onze eigen gemeenten maken we gebruik van de couleur locale. Zo hebben beide gemeenten een accountmanager werk/jobhunter die zich veelal richten op de doelgroepen doorstromers met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt.

2.3.1. Visie en missie

Onzer missie op de werkgeversdienstverlening luidt als volgt:

Meedoen aan de samenleving is voor iedereen van grote waarde. Het draagt bij aan sociale integratie. Het creëert een dagritme en zorgt er voor dat mensen zelfstandig en waar mogelijk financieel onafhankelijk zijn. Iedereen telt mee. Werken heeft een individueel en collectief belang. Wel of geen arbeidsbeperking, wel of geen afstand tot de arbeidsmarkt: Iedereen heeft iets te geven. Dat betekent dat iedereen zoveel mogelijk naar eigen vermogen gaat bijdragen aan de (reguliere) arbeidsmarkt. Inwoners voor wie werken (nog) een stap te ver is, doen een zinvolle besteding gericht op activering en maatschappelijke participatie.

Onze missie is “**Samenwerken aan werk**”. Samenwerken in een publiek-private setting van de vijf O's (onze burgers, organisaties, overheid, ondernemers en onderwijs) en werk in de vorm van betaald of onbetaald werk zoals vrijwilligerswerk of een tegenprestatie.

2.3.2. Doel en aanpak

Ons doel is het realiseren van een efficiënte, kwalitatief goede werkgeversdienstverlening. Daarbij zien en benutten we de kansen en mogelijkheden om onze doelgroep te laten uitstromen bij reguliere werkgevers.

¹ Marktwerkingsplan Arbeidsmarktregio Fryslân mei 2014

Dit doen we gezamenlijk met de andere Friese gemeenten, maar ook met een actiegerichte lokale aanpak. Wij proberen mensen in reguliere banen te laten werken. Dit doen wij door bruggen te slaan naar werkgevers, door proactief te handelen en kansen te zien. We kennen onze werkgevers en kennen hun kracht en betrokkenheid bij de samenleving. Waar nodig pakken wij onze rol van faciliteren, informeren, intermediairen en ondersteunen.

2.3.3. Uitgangspunten

We hanteren bij de lokale werkgeversdienstverlening de volgende uitgangspunten:

1	De vraag van de werkgever staat centraal.
2	De werkgever heeft een vast contactpersoon binnen onze gemeenten en weet waar hij moet zijn. De contactpersoon reageert snel en spreekt de taal van de werkgevers.
3	We leveren maatwerk. In het gesprek met de werkgever zien wij meer dan alleen 'de vraag' en denken we in kansen en mogelijkheden.
4	Werkgevers worden gericht benaderd. We zoeken de samenwerking met de in de regio aanwezige branches. Daarbij ligt de focus in eerste instantie op de meest kansrijke bedrijven.
5	Wij zijn een professionele deskundige partner voor de werkgevers. We investeren in een duurzame persoonlijke relatie.
6	We zijn in staat werkgevers goed te informeren en zoveel mogelijk te ontzorgen wanneer het om onze doelgroepen gaat. We matchen de juiste kandidaten met werkgevers.
7	We handelen proactief. Structuur en overleg is belangrijk, handelen en doen is belangrijker. Het is de persoonlijke benadering van onze mensen die het doet.
8	We sluiten zoveel mogelijk aan bij succesvolle (regionale) projecten als het Actieplan Jeugdwerkloosheid en de nieuwe ESF projecten.
9	Naast werkgevers werken we samen met andere partijen die een rol spelen in het versterken van de kansen op werk, zoals onderwijs en uitzendbureaus.

3. Landelijke, provinciale, regionale en gemeentelijke (OWO) ontwikkeling van de arbeidsmarkt

3.1. Landelijke arbeidsmarktprognoses 2014 UWV

Onderzoek van het UWV² wijst uit dat er steeds meer en sterkere tekenen van economisch herstel zijn. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) geeft in haar conjunctuurbericht aan dat de fase waarin de economie zich bevindt, is verschoven van laagconjunctuur naar de herstelfase. Tegelijkertijd noteerde het CBS over het eerste kwartaal van 2014 een economische krimp van 1,4% ten opzichte van het kwartaal ervoor. Vergeleken met het eerste kwartaal van 2013 was sprake van een krimp met 0,5%. De krimp is volgens de toelichting van het Centraal Bureau voor de Statistiek vooral te wijten aan eenmalige factoren, zoals een zachte winter. Onderliggende factoren wijzen op voortgaand economisch herstel. Dit zijn het toenemen van de omvang van investeringen door het bedrijfsleven.

Ook het toenemende consumentenvertrouwen wijst op herstel. Het consumentenvertrouwen is sinds de zomer van 2013 vrijwel onafgebroken toegenomen. Ook de koopbereidheid is toegenomen.

Op de arbeidsmarkt zijn kleine verbeteringen zichtbaar: sinds november 2013 groeit het aantal uitzenduren weer en in het eerste kwartaal van 2014 is het aantal vacatures gestegen. Er zijn minder verleende ontslagvergunningen. De groei van de werkloze beroepsbevolking vlakkt af. Voor dit jaar wordt nog een beperkte economische groei verwacht, voor 2015 wordt een verdere groei verwacht. Voor 2015 wordt ook een daling van de werkloosheid verwacht.

Trends in sectoren

Door herstel in conjunctuur zien we in 2014 werkgelegenheidsherstel bij het uitzendwezen. De horeca, detailhandel, groothandel, vervoer en opslagsector profiteren van de stijgende koopkracht, maar laten nog geen groei in werkgelegenheid zien. De bouw laat voorzichtige stappen van herstel zien, maar de werkgelegenheid krimpt nog. Deze krimp geldt ook voor de industriële sector, vanwege verbeterde arbeidsproductiviteit en technische vooruitgang. In de financiële dienstverleningssector en de collectieve sector blijft de werkgelegenheid fors krimpen. Bij de sector zorg en welzijn is dit nu extra voelbaar. Vooral in de ouderenzorg, thuiszorg en kinderopvang krimpt de werkgelegenheid vanwege te verwachten overheidsmaatregelen.

Trends in doelgroepen

- Mannen hebben meer last van de economische crisis
- Het aantal werkzoekende jongeren is conjunctuur gevoelig
- Er is sprake van een toename van werkzoekenden in alle opleidingscategorieën
- Het aantal kortdurend werkzoekenden loopt op.

Tendens is dat in 2014 meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Het aanbod van arbeid groeit met 21 duizend personen (0,25%). Deze toename van de arbeidsparticipatie is sterker dan het effect van een krimpende bevolking van 15-64 jaar.

3.2. Arbeidsmarkt Fryslân (cijfers 2013)

In 2013 telde Fryslân 283.000 banen, waarvan 223.000 fulltime (minimaal 15 uur per week) en 60.000 parttime (minder dan 15 uur per week). Ten opzichte van 2012 is dit een daling van 4.000 fulltime banen en 500 parttime banen.

Met 52.000 banen is de zorg en welzijnssector nog steeds de grootste werkgever, gevolgd door handel en reparatie (46.000), industrie (35.000) en zakelijke dienstverlening (33.000).

De werkgelegenheidsverwachting voor 2014³ voor bepaalde branches in de zakelijke dienstverlening, de export en de landbouw zijn gunstig. De verwachtingen voor de zorg & welzijn sector zijn juist naar beneden bijgesteld. Ronduit ongunstig zijn de vooruitzichten in de economisch-administratieve beroepen en de onderkant van de arbeidsmarkt. Het VNO NCW verwacht na 2015 toename van krapte op de arbeidsmarkt door onder andere de effecten van vergrijzing.

De verwachting is dat de arbeidsmarkt in Fryslân in 2014 te maken heeft met circa 32.000 mensen die niet aan het reguliere arbeidsproces deelnemen (gemeenten + UWV + SW bedrijven). Daarnaast is 2014 een uitdagend jaar omdat het dunne economische herstel nog niet de banenmotor in gang zet.

² Duiding arbeidsmarktontwikkelingen 2014 II, mei 2014, uitgave van het UWV

³ Regionaal Marktbewerkingsplan Fryslân 2014

3.3. Regio Zuid-Oost Friesland

In de ons omliggende gemeenten zijn meer arbeidsplaatsen. Bijvoorbeeld in Heerenveen vinden momenteel grote ontwikkelingen plaats op het gebied van voedingsmiddelen(technologie) wat veel extra arbeidsplaatsen oplevert. De gemeente Smallingerland kent een werkgelegenheid van 22.000 fulltime banen, Heerenveen van 20.000 fulltime banen.

3.4. Omliggende provincies

De ligging van Ooststellingwerf en Weststellingwerf maakt dat de focus op werk zich niet beperkt tot de arbeidsmarktregio Fryslân. Verschillende gemeenten in de provincies Flevoland, Groningen, Drenthe en Overijssel zijn qua werkgelegenheid interessant en goed bereikbaar per auto of openbaar vervoer. Voorbeelden hiervan zijn Noordoostpolder, Groningen, Assen, Steenwijkerland, Meppel en Zwolle.

3.5. Ooststellingwerf en Weststellingwerf

Ooststellingwerf

In Ooststellingwerf is de voedingsmiddelenindustrie sterk vertegenwoordigd. Daarnaast zijn er relatief veel bouwbedrijven en daar aan gerelateerde bedrijven. Ook in de zorgsector zijn in de gemeente relatief veel banen. In de dienstverleningssector zijn relatief weinig banen. Een aantal grotere bedrijven heeft de afgelopen jaren fors geïnvesteerd en bij die bedrijven is de werkgelegenheid gestabiliseerd dan wel gegroeid. Dit geeft vertrouwen voor de toekomst. Het zijn ook juist deze bedrijven die plannen hebben of voorbereiden voor nieuwe (grote) investeringen.

Er is de afgelopen jaren hard gewerkt aan het verbeteren van de relaties met ondernemers. Op dit moment kan worden gesproken van een goede relatie tussen gemeente en ondernemers. Mede gelet daar op valt het niet te verwachten dat bedrijven hun onderneming naar elders zullen verplaatsen. De werkgelegenheid bij bouwbedrijven en daaraan gerelateerde bedrijven staat nog wel onder druk.

In Ooststellingwerf bedroeg in 2013 het aantal fulltime banen 6.588 en er waren 1.956 parttime banen.

Weststellingwerf

In de gemeente Weststellingwerf zijn circa 1.500 economisch actieve bedrijven. Deze bedrijven zijn het sterkst vertegenwoordigd in de sectoren handel en reparatie, gezondheids- en welzijnszorg, en de industrie/delfstoffenwinning. Andere belangrijke sectoren qua werkgelegenheid zijn de zakelijke dienstverlening en landbouw/visserij. Hiertoe behoort ook de bouwsector, waar de werkgelegenheid nog wel onder druk staat. Het aantal parttime banen is het grootst in de gezondheids- en welzijnszorg en handel en reparatie.

In Weststellingwerf was in 2013 het aantal banen (fulltimers, parttimers en uitzendkrachten) 8.540. In Weststellingwerf zijn er 6.600 fulltime banen en 2.000 parttime banen.

Vanuit het team werk en inkomen onderhoudt de accountmanager werk/jobhunter contacten met lokale werkgevers.

De algehele tendens is dat de totale werkgelegenheid in onze gemeenten is afgenomen, in lijn met Friese cijfers.

Zowel Ooststellingwerf als Weststellingwerf onderhoudt vanuit de beide teams werk en inkomen de accountmanager werk/jobhunter contacten met lokale werkgevers. Het belang hiervan is om de relatie met werkgevers in de gemeente Weststellingwerf te intensiveren door meer dan voorheen vraaggericht focus op de werkgever) te gaan werken. De beide medewerkers zijn onder meer belast met het opbouwen en onderhouden van contacten met bedrijven in de gemeenten. De bedoeling hiervan is om werkervaringsplekken en vacatures binnen te halen en hierop mensen met een uitkering te matchen. Zij werken actief samen met accountmanager(s) van Baanbrekend Fryslân en de consultants werk om een optimale match tussen vacatures/leerwerkplekken en klanten te bereiken en kennis en ervaring delen over de arbeidsmarkt. Met deze service gerichte benadering willen wij tot een goede match komen tussen werkgever en werknemer.

3.6. Ontwikkeling in klantenbestand

Aantal werkzoekenden (peildatum april 2014, bron: UWV)

leeftijd	Ooststellingwerf	Weststellingwerf
<27	123	155
27-50	630	675
>50	543	541
Totaal	1.296	1.372

Ter vergelijking met een jaar eerder (februari 2013) is in Ooststellingwerf het aantal werklozen met een WWB uitkering gestegen met 11%. In Weststellingwerf is dit slechts 1%.

Aantal uitkeringsgerechtigden WWB

WWB	Ooststellingwerf	Weststellingwerf
1 ^e kwartaal 2013	461	462
2014 april	520	467
Stijging	12%	1%

Vanaf 1 januari 2015 krijgt de gemeente de verantwoordelijkheid van de nieuwe doelgroepen. De exacte cijfers zijn nog niet bekend

Met de komst van de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet per 1 januari 2015 wordt in beide gemeenten een instroom verwacht⁴ van circa 7 Wajongers en 7 Wsw'ers, per jaar bovenop het huidige WWB bestand.

⁴ Presentatie door Frans Kuipers van Stimulansz op 20 mei 2014

4. Speersectoren en -bedrijven

We kiezen er voor ons primair te richten op het *behouden* en waar mogelijk uitbreiden van de bestaande werkgelegenheid. Kansen bij nieuwe werkgevers die zich in onze gemeenten willen vestigen pakken we voortvarend op.

4.1. Speersectoren in Ooststellingwerf en Weststellingwerf

Aan de hand van de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt (hoofdstuk 3) zien wij in onze en de buurgemeenten met name kansen in de volgende sectoren:

- Techniek (gezondheid, installatie, elektro, metaal, procestechniek)
- Groothandel
- Voedingsmiddelen(technologie)
- Zakelijke en facilitaire dienstverlening
- Groen
- Horeca en recreatie
- Detailhandel

4.2. Speerbedrijven in Ooststellingwerf en Weststellingwerf

We richten ons in principe op werkgevers binnen de speersectoren van onze gemeente. In onze contacten met werkgevers brengen wij nadrukkelijk de mensen met een arbeidsbeperking onder de aandacht. We informeren de werkgever over de mogelijkheden en instrumenten die de gemeente heeft, zoals loonkostensubsidie. De beschikbare instrumenten vergemakkelijken het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep van de Participatiewet. Deze instrumenten worden nader uitgewerkt in de beleidsnotitie en uitvoeringsplan re-integratie. Wanneer noodzakelijk prioriteren we onze werkgeversdienstverlening als volgt:

1. Bekende werkgevers in ons netwerk
2. (Nieuwe) werkgevers in kansrijke branches
3. Overige werkgevers

Ad 1.

De focus ligt op het behouden en uitbreiden van de bestaande werkgelegenheid. We richten onze werkgeversdienstverlening daarom hoofdzakelijk op werkgevers waar wij al contacten mee hebben. Aan de hand van criteria als contacten, vacatures, branches, vervangingsvraag, maatschappelijk verantwoord ondernemen en kansen voor mensen met een arbeidsbeperking onderscheiden wij de werkgevers waar kansen liggen. In de contacten met deze werkgevers is het belangrijk om:

- vraag en aanbod zo goed mogelijk bij elkaar te brengen
- slagvaardig en resultaatgericht de werkgevers te benaderen
- goed bereikbaar te zijn als contactpersoon
- samen te werken met EZ, Recreatie en Toerisme
- brede kennis van de diensten van de gemeente te hebben
- adequate kennis van de marktontwikkelingen te hebben

Ad 2.

We richten ons daarnaast actief op (nieuwe) werkgevers die nog niet in ons netwerk zitten en waar kansen liggen voor onze (nieuwe) doelgroepen.

Wij zoeken nadrukkelijk de aansluiting met Economische Zaken en Toerisme binnen onze gemeenten.(zie ook hoofdstuk 5) Zo spelen wij bij de vestiging van nieuwe bedrijven adequaat in op een eventuele vraag naar werknemers.

Bij de nieuwe kansrijke bedrijven maken wij door een persoonlijk relatiebeheer met de werkgevers afspraken over het invullen van vacatures. Daarbij gaat het ook om kansen en mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een beperking. We willen deze bedrijven in kaart brengen en volgens een lokale structuur benaderen. Belangrijk daarbij zijn onze persoonlijke contacten, netwerken, informatiebijeenkomsten, successen delen en andere vormen van communicatie.

Ad 3.

Deze werkgevers zitten niet in ons netwerk en zijn in andere branches actief dan op dit moment door ons aangemerkt als speersector. Wanneer deze werkgevers zelf het initiatief nemen, reageren wij adequaat op de mogelijkheden en kansen.

4.3. Speersectoren in de arbeidsmarktregio Fryslân

In de Arbeidsmarktregio Fryslân zijn eveneens kansrijke branches benoemd, waar provinciale projecten voor worden opgestart. Deze projecten zijn aanvullend op lokale initiatieven. Daar waar wij mogelijkheden zien voor onze doelgroepen, doen we mee. Het gaat om de volgende speersectoren:

- **Techniek**
Met de provincie Fryslân wordt samengewerkt om gericht zoveel mogelijk vacatures te matchen op het aanbod.
- **Dairy Chain/Campus Agri Food**
Dit gaat om arrangementen met bedrijven in de voedingsmiddelentechnologie voor vacatures en scholing. Door de nieuwbouw van een aantal zuivelfabrieken stijgt het aantal banen, een effect wat versterkt wordt door uitstroom door vergrijzing. Er worden minimaal 1.000 banen verwacht op alle niveaus. De vraag naar procesoperators zal verder stijgen.
- **Zorg en welzijn**
Ondanks de huidige krimp wordt vanaf 2016 een toename in de vraag verwacht vanwege vergrijzing. Centrale vraag is hoe een omvangrijk overschot op korte termijn op te vangen en arbeids- en markt fit te houden voor de aanstaande aantrekkende vraag. Provincie breed komt hiervoor een plan van aanpak.
- **Horeca / schoonmaak / facilitair**
In 2014 wordt voor deze branches een gezamenlijke aanpak uitgewerkt.
- **Zakelijke dienstverlening**
De focus ligt op het sluiten van arrangementen met werkgevers in kansrijke sectoren.
- **Defensie**
Vanuit het actieplan jeugdwerkloosheid heeft de gemeente Leeuwarden een convenant ondertekend met het UWV en het ministerie van Defensie. De afspraken met Defensie gaan onder andere over reguliere vacatures.

4.4. Uitzendbureaus

Het uitzendbureau is de manier waarop de meeste werkgevers hun vacatures vervullen, gevolgd door het informele netwerk. Deze twee zoekkanalen leveren samen 60% van de kandidaten van werkgevers die laaggeschoold werk aanbieden.

Werkzoekenden maken relatief weinig gebruik van deze kanalen. In de uitvoering gaan we werkzoekenden hier gericht in ondersteunen. We leren de werkzoekenden hoe kansrijk contact met uitzendbureaus te leggen.

Wij zien de uitzendbureaus als belangrijke samenwerkingspartners in het zorgen voor uitstroom van onze doelgroepen. Uitzendbureaus hebben een groot netwerk binnen en buiten onze provincie. Wij willen daar intensiever gebruik van maken. Daarmee ontstaan meer mogelijkheden voor het matchen van mensen uit onze klantenbestanden naar betaald werk. Onze accountmanagers werk/jobhunters kunnen uit dit netwerk voordelen behalen.

4.5. Verbinding met projecten in de Arbeidsmarktregio Fryslân

In de Arbeidsmarktregio Fryslân worden diverse projecten uitgevoerd op het terrein van de arbeidsmarkt. Deze zijn regio overschrijdend. Wij haken hier zoveel mogelijk bij aan. Concreet gaat het om de volgende projecten:

- *ESF 2014-2020*
Voor de re-integratie van werkzoekenden met een arbeidsbelemmering en werkzoekenden van 55 jaar en ouder is Europees geld beschikbaar (I) en straks voor de re-integratie van werkzoekenden die 6+ maanden in de WWB zitten en jongeren van het (V)SO- en Praktijkonderwijs (II).
- *Project ontsluiting werkzoekendenbestand*
Het doel van dit project is de ontsluiting van kandidaten naar de werkgever te optimaliseren, door goede CVs van werkzoekenden op Werk.nl te plaatsen en het matchen van deze kandidaten.
- *Actieplan Jeugdwerkloosheid*
Het Rijk heeft geld beschikbaar gesteld voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Hieruit worden projecten opgestart. Projectpartners zijn gemeenten, UWV, Regionale opleidingen centra (ROC's), Regionale meld-en coördinatiepunten (RMC's) en de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven).

4.6. Verbinding met projecten buiten de Arbeidsmarktregio Fryslân

Een enkele keer komen er projecten op ons pad uit ons omliggende provincies. Dit kunnen initiatieven zijn van uitzendbureaus of bedrijfsopleidingen. Waar kansen en mogelijkheden liggen voor onze doelgroep maken wij hier gebruik van.

5. Samenhang Economische Zaken, Recreatie en Toerisme met Werk en Inkomen

5.1. Prominente rol voor wethouders

In het VFG-Portefeuillehouderoverleg Werk en Inkomen van 26 maart 2014 is de Contouren notitie doorontwikkeling van de Arbeidsmarktregio Fryslân besproken. In deze notitie is opgenomen dat de bestuurders in 2014 een prominente rol krijgen wat de werkgeversdienstverlening betreft. Dit is als volgt verwoord:

“Wethouders sturen werkgeversdienstverlening door een verbinding te maken en te zijn tussen Sociale Zaken en Economische zaken: zowel op beleid, maar vooral op uitvoering (intern). Daarnaast zijn zij een verbindende schakel naar werkgevers: vanwege hun rol en netwerk en vanwege het bijzondere aanbod van de Arbeidsmarktregio. Dit vergt aanwezigheid in de arbeidsmarkt en bij werkgevers. Zij zijn vaak een aanspreekpunt op het hoogste niveau bij werkgevers. Daarnaast is het aan hen om lokale en landelijke politiek te vertalen naar lokale besluitvorming en uitvoering (zoals de ‘Werkkamer’) en andersom. Lokale best practices verdienen regionaal en landelijk aandacht.

*Daarnaast hebben wethouders een verbindende rol richting onderwijs versus arbeidsmarkt. Deze rol leidt tot een praktische vertaalslag op basis van zo nauwkeurig mogelijk analyses van de arbeidsmarkt. Dit zorgt voor een proactieve benadering richting werkgevers, onderwijs en de eigen interne organisatie en het UWV en de SW bedrijven. De overheid staat dicht bij haar burgers en stimuleert gezamenlijke verantwoordelijkheid: het beste uit jezelf halen is niet een proces van strikte regie maar een beweging van co-creatie, wederzijds respect en aanspreken op”.*⁵

De werkgeversdienstverlening is niet alleen een belangrijke taak van de Arbeidsmarktregio Fryslân. Ook voor de gemeenten is het van belang om goede contacten te onderhouden met de lokale ondernemers, de economische ontwikkelingen binnen de gemeente te volgen en waar mogelijk te beïnvloeden. De werkgeversdienstverlening op regionaal niveau is steeds vaker een samenspel tussen verschillende afdelingen en partners. Lokaal vinden wij dit ook belangrijk.

Een sterke verbinding tussen het domein Sociale Zaken en Economische Zaken heeft een absolute meerwaarde voor de lokale werkgeversdienstverlening. Gezien de kansen op het gebied van toerisme in onze gemeenten ligt het voor de hand ook daarmee de verbinding te maken. Feitelijk hebben de betrokken afdelingen een zelfde doel: (potentiële) werkgevers verleiden gebruik te maken van de diensten van de gemeenten. Enerzijds door zich er te vestigen en anderzijds door personeel aan te nemen.

Beide domeinen streven het stimuleren van de lokale en regionale werkgelegenheid na. In onze gemeenten zijn in deze samenwerking al belangrijke slagen gemaakt. De komende periode willen we hierop blijven investeren.

Wij vinden het belangrijk als college om bedrijfsbezoeken af te leggen. Op die wijze kunnen wij met de werkgevers in gesprek gaan over onze opdracht om mensen die onder de Participatiewet vallen naar een reguliere baan te begeleiden. Deze opdracht beschouwen we als een verantwoordelijkheid van het voltallige college en niet alleen van de portefeuillehouders werk en inkomen, economische zaken, recreatie en toerisme.

5.2. Ambtelijk

Op ambtelijk niveau is het eveneens noodzakelijk de verbinding tussen Werk en Inkomen en Economische Zaken en Toerisme te versterken. Daarbij is het belangrijk gebruik te maken van elkaars netwerk.

Enerzijds kent Economische Zaken de juiste personen op de juiste plekken bij bedrijven en doen ze veel contacten op bij netwerkbijeenkomsten en platforms die de ondernemers bezoeken. Anderzijds heeft Werk en Inkomen het inzicht in het voor werk geschikt (te maken) kandidaten. Zij kunnen snel schakelen wanneer een werkgever een vraag heeft naar medewerkers.

Belangrijk daarbij is de onderlinge samenwerking met de accountmanagers werk/jobhunters, die hier een centrale rol in spelen. Zij hebben zowel contacten met ondernemers als inzicht in de gemeentelijke klantenbestanden. De netwerken van de accountmanagers werk /jobhunters en Economische Zaken en Recreatie en Toerisme kunnen elkaar versterken.

Dit doen we door ook gezamenlijk bedrijven te bezoeken om zo kennis te maken met het (nieuwe) bedrijf en de ondernemers achter het bedrijf. Het doel van deze bijeenkomsten is meer te weten te komen over het

⁵ Contourennotitie van de doorontwikkeling van de Arbeidsmarktregio Fryslân

bedrijfsleven in onze gemeenten, ontwikkelingen te bespreken, te achterhalen hoe ondernemers denken over kwaliteit, beleid en service van de gemeenten, wensen en problemen te signaleren. Personeel en arbeid is daarbij een belangrijk thema.

Daarnaast vindt er periodiek intern overleg plaats over nieuwe ontwikkelingen in de markt.

6. Preventie en vroegsignalering, publiek–private samenwerking (PPS) en Social Return on Investment (SROI)

6.1. Preventie en vroegsignalering

Het belang van preventie en vroegsignalering is om instroom in de uitkering te voorkomen. Wij willen dit bereiken door:

1. Het actief onderhouden van contacten met de werkgevers met als doel bedrijfsproblemen vroegtijdig te signaleren

Met de komst van de Participatiewet ligt de focus op het laten meedoen van iedereen naar vermogen. Dat geldt voor mensen met en zonder een arbeidsbeperking. Om dit te realiseren hebben we de hulp nodig van de werkgevers. De andere kant van de medaille is dat werkgevers onze hulp nodig kunnen hebben als zij in de problemen komen met hun bedrijf. Als gemeente kunnen we daarin een adviserende en faciliterende rol spelen. Een en ander komt er op neer dat de gemeenten moeten investeren in een wederkerige relatie met de werkgevers, zowel ambtelijk als bestuurlijk. In het vorige hoofdstuk zijn we hier nader op in gegaan.

2. Het ondersteunen van het proces van werk naar werk (bij andere werkgever).

Van werk naar werk betekent dat werknemers na ontslag niet in de WW terechtkomen. Dat is zowel intern als extern goed voor de reputatie van de werkgever. Het wordt gezien als ‘goed werkgeverschap’. Het resulteert in een goedblijvende relatie met overblijvende werknemers en extern betrokkenen. De gedachte hierachter is dat de motivatie hoog blijft en werknemers loyaal blijven. Uit kosten oogpunt kan de begeleiding naar een nieuwe baan aantrekkelijk zijn voor een reorganiserende werkgever. Als een nieuwe baan wordt gevonden voor een werknemer hoeft de werkgever in sommige sociaal plannen geen ontslagvergoeding mee te geven. Meestal is het begeleiden van werk naar werk goedkoper dan het betalen van een ontslagvergoeding. De werkgever is dan goedkoper uit.

Als gemeente kunnen wij, waar mogelijk in samenwerking met het UWV, dit proces ondersteunen met behulp van ons netwerk en de inzet van onze accountmanagers werk/ jobhunters.

In 2015 willen we analyseren of er oplossingen zijn om het aantal (preventieve) meldingen voor ondersteuning van werkgevers te verhogen en passende instrumenten daarop in te (laten) zetten.

6.2 .Publiek private samenwerking (PPS)

Wij verwachten dat door de taakuitbreiding van gemeenten een samenwerking met andere partijen en organisaties meer dan ooit nodig is om klanten te scholen en te bemiddelen naar werk.

Een belangrijke samenwerkingsvorm bij de arbeidsbemiddeling is de *publiek-private samenwerking* (PPS). Dit is een samenwerking tussen enerzijds de gemeenten en UWV (publiek) en anderzijds één of meerdere private partijen. Het gezamenlijke doel is werkzoekenden aan het werk te helpen. De samenwerking wordt formeel vastgelegd bijvoorbeeld in een convenant of overeenkomst. Private partijen zijn bijvoorbeeld uitzendbureaus, Regionale Opleidingscentra's (ROC's) en werkgevers.

De samenwerking kan gaan over één of meer fasen van arbeidsbemiddeling zoals:

- het analyseren van bestanden werkzoekenden;
- het arbeidsfit maken en toerusten (b.v. training) voor de arbeidsmarkt van werkzoekenden;
- het verbeteren van het dagritme en laten opdoen van werkervaring van werkzoekenden bij werkgevers (leerwerk- en stageplekken);
- het plaatsen van werkzoekenden bij een werkgever.
-

6.2.1 Uitzendbureaus

In samenwerking met uitzendbureaus kunnen wij de kansen op uitstroom naar werk vergroten. Daarbij hanteren wij de volgende uitgangspunten en doelstellingen.

- Het gezamenlijke doel is werkzoekenden aan het werk helpen.
- Wij zetten in op de goed bemiddelbare/kansrijke en doorstroom doelgroepen.
- De samenwerking richt zich vooral op het matchen en plaatsen van werkzoekenden bij werkgevers.
- Wij kennen onze doelgroep.

- Zoveel mogelijk gericht op duurzame uitstroom. Ook tijdelijk en parttime werk is werk en vergroot de kans op duurzame uitstroom.
- Het verminderen van de uitkeringslasten.
- Het vergroten van kennis en netwerk door toegang te krijgen tot de kennis netwerken van andere partijen.
- De samenwerking ligt formeel vast in een overeenkomst.

Een voorbeeld van de samenwerking met uitzendbureaus is Baanbrekend. Dit is een publiek-private samenwerking tussen de gemeente Leeuwarden en Randstad uitzendbureau die enkele jaren geleden gestart is, met als doel kansrijke uitkeringsgerechtigden te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt.

Ook Oost- en Weststellingwerf maken gebruik van Baanbrekend. Klantmanagers van gemeenten en specialisten van Randstad werken integraal samen om uitkeringsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zo snel mogelijk naar regulier werk te bemiddelen. Daarbij maken zij gebruik van elkaars netwerk en expertise. Het doel is de netwerken aan elkaar te verknopen en het netwerk uit te breiden. Een groter netwerk (voor onze gemeenten ook buiten de eigen Arbeidsmarktregio Fryslân) biedt meer mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden aan een baan te helpen. Werkzoekenden krijgen toegang tot meer vacatures. Ook krijgen ze toegang tot werk dat alleen via uitzendbureaus wordt aangeboden.

In de loop van 2014 evalueren wij de samenwerking met Baanbrekend Fryslân. Vervolgens onderzoeken we gezamenlijk hoe de publiekprivate samenwerking met uitzendbureaus vanaf 2015 vorm krijgt.

6.2.3. MBO-instellingen

In de provincie Fryslân zijn drie Regionale Opleidingen centra, namelijk het Nordwin College, ROC Friese Poort en ROC Friesland College. De drie MBO-instellingen verzorgen opleidingen variërend van de nieuwe entreeopleiding vanaf 1 augustus 2014 tot en met niveau 4 en van BBL tot en met BOL. Binnen de arbeidsmarktregio Fryslân krijgt de samenwerking tussen de drie MBO-instellingen, gemeenten en UWV steeds beter vorm. Voorbeelden hiervan zijn diverse scholingstrajecten in het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid. De drie onderwijsinstellingen bieden hiervoor vanaf september 2014 drie BOL-opleidingstrajecten niveau 2 aan. Dit zijn de opleidingen medewerker groene leefomgeving, medewerker facilitair dienstverlening en medewerker techniek.

De uitgangspunten zijn:

- Het beter toerusten van uitkeringsgerechtigden voor de arbeidsmarkt
- Het opleiden voor een erkende beroepsopleiding
- Leer- en stageplekken creëren
- Verkennen mogelijkheden regionale opleidingstrajecten.
- Verbetering arbeidsvaardigheid en meer kansen op arbeidsmarkt.
- Aansluiten bij regionale projecten (aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, projecten evenwicht vraag en aanbod, werkgelegenheidsprojecten leren en werken)

6.2.4 Werkgevers

Zowel op bestuurlijk als op ambtelijk niveau wordt contact onderhouden met werkgevers. In 2015 willen wij deze contacten intensiveren.

6.3. Inkoop- en aanbestedingsbeleid

Om de samenwerking met werkgevers meer te formaliseren is in maart 2014 het nieuwe inkoop-en aanbestedingsbeleid van de OWO-gemeenten door de gemeenteraden vastgesteld.

In dit OWO-inkoop- en aanbestedingsbeleid is aangegeven dat de gemeente als doel heeft om de lokale en regionale economie zoveel mogelijk te bevorderen. De gemeente zal indien mogelijk in gevallen waar een enkelvoudig onderhandse aanbesteding is toegestaan een lokale, of bij het ontbreken daarvan, een regionale ondernemer uitnodigen. Wanneer een meervoudig onderhandse aanbesteding is toegestaan zal de gemeente tenminste twee lokale, en bij het ontbreken daarvan, twee regionale, ondernemers uitnodigen. Hierbij geldt de definitie dat een lokale ondernemer gevestigd is binnen de gemeentegrenzen van de individuele gemeente.

Wanneer de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland een gezamenlijke aanbesteding uitvoeren, wordt onder lokaal verstaan een ondernemer die gevestigd is binnen de grenzen van de drie gemeenten. Dit om de uitvoerbaarheid te borgen. Onder regionaal wordt verstaan de OWO gemeenten en de daaraan grenzende gemeenten.

6.4. Social return on investment

De gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland sluiten voor de toepassing van Social Return on Investment (SROI) zoveel mogelijk aan op het beleid dat regionaal, vanuit de Arbeidsmarktregio Fryslân, wordt ontwikkeld en uitgevoerd. Dit om bekendheid en acceptatie van het fenomeen SROI te bevorderen, de toepassing te vergemakkelijken en het effect te vergroten. De voorwaarde voor toepassing van SROI is dat dit niet zal leiden tot arbeidsverdringing. De gemeente stelt bij aanbestedingen de aanvullende voorwaarde dat de opdrachtnemer een bepaald percentage van de aanneemsom of van de loonkosten opneemt ten behoeve van de uitvoering van SROI.

In het algemene kader van de Arbeidsmarktregio Fryslân staat dat een opdrachtnemer/leverancier boven een bepaald drempelbedrag een bepaald percentage van dat bedrag moet inzetten om extra werk(ervarings)plekken te creëren of een maatschappelijke activiteit te organiseren. Indicatief bedraagt dit percentage 5%, maar dit is sterk afhankelijk van specifieke marktomstandigheden.

Uitgangspunt, op dit moment, is dat SROI geldt bij diensten en leveringen met een contractwaarde van > € 100.000,= en voor werken vanaf € 250.000,= (wordt met ingang van 1 januari 2015 waarschijnlijk eveneens € 100.000). Voor diensten, leveringen en werken van een kleinere omvang is SROI vrijwillig in te vullen. Wij volgen de regionale uitgangspunten. Er wordt momenteel gewerkt aan een aanvullende notitie over SROI in de Arbeidsmarktregio Fryslân. Deze wordt in het najaar 2014 verwacht.

7. Marktbewerkingsplan 2015-2018

Om tot concrete invulling van onze lokale werkgeversdienstverlening te komen wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de uitvoering. We geven aan waar we de komende twee jaar op willen inzetten.

7.1. Werkgeversdienstverlening

Bedrijfsbezoeken

Onze werkgevers hebben te maken met lokale uitvoerders en bestuurders. In de Arbeidsmarktregio Fryslân krijgen bestuurders vanaf 2014 een prominente rol in de werkgeversdienstverlening (zie hoofdstuk 5).

Ook ambtelijk zijn bedrijfsbezoeken belangrijk. Daarbij zijn vaak meerdere bezoeken nodig om een relatie met de werkgever op te bouwen. De afdeling samenleving en de afdeling ruimte werken hierbij samen. We investeren in een duurzame relatie met werkgevers.

Gemeentelijke organisatie

Binnen de gemeentelijke organisaties zijn de afdelingen ruimte (bedrijvencontactfunctionaris) en de uitvoeringsteams werk en inkomen, met de accountmanagers werk/jobhunter en de consultants werk nadrukkelijk betrokken bij werkgeversdienstverlening.

De bedrijvencontactfunctionaris is de *linking pin* tussen de gemeente en ondernemers, op zowel bestuurlijk als ambtelijk niveau. Zij vangen signalen op van ondernemers via het bijwonen van netwerkbijeenkomsten en bedrijfsbezoeken. Zij verzorgen ook de informatievoorziening vanuit de gemeente naar de ondernemers.

De accountmanager werk/jobhunter begeleidt kansrijke werkzoekenden richting arbeid. Uitgangspunt daarbij is een goede matching tussen werkzoekende en werkgever; de juiste persoon op de juiste plaats. Bedrijfsbezoeken en netwerken met werkgevers is een belangrijk onderdeel van het takenpakket. De accountmanager werk/jobhunter werkt nauw samen met de bedrijvencontactfunctionaris en de consultants werk.

Het uitvoeringsteam werk en inkomen heeft de beschikking over verschillende instrumenten om inwoners met een uitkering naar een betaalde baan te begeleiden. Daarbij wordt maatwerk geleverd. Zodoende kan het best bij de ondernemer en potentiële werknemer passend instrument worden ingezet. De te gebruiken instrumenten zijn onder andere loonkosten subsidies, stages, werkervaringsplaatsen en het vergoeden van de opleidingskosten.

Binnen de gemeentelijke organisatie gaan we onderzoeken hoe wij onze voorbeeldfunctie als werkgever kunnen invullen. Te denken valt aan leer- werkplekken voor de doelgroepen in de Participatiewet.

Ondernemersavonden, informatieavonden KvK, netwerkbijeenkomsten, nieuwsbrieven EZ

Leden van het college bezoeken waar gewenst netwerkbijeenkomsten die door de verschillende ondernemersverenigingen worden georganiseerd. De portefeuillehouder Economische zaken voert periodiek overleg met de diverse ondernemersverenigingen.

We organiseren ook informatieavonden voor (startende) ondernemers die plannen hebben een bedrijf op te richten of dit kortgeleden hebben gedaan. Alle aspecten van het ondernemerschap komen tijdens deze bijeenkomsten aan de orde. Daarnaast organiseren de gemeenten per jaar twee bijeenkomsten voor ondernemers over een actueel thema.

We brengen nieuwsbrieven uit met actueel nieuws voor ondernemers in de gemeente. We willen deze nieuwsbrief ook gebruiken om onze gemeentelijke instrumenten als de jongerenvouchers onder de aandacht te brengen.

7.2. Instrumenten vanuit de arbeidsmarktregio Fryslân en de gemeenten

Jongerenvoucher en scholingsvoucher

Sinds 1 november 2013 kunnen werkgevers aanspraak maken op een premie wanneer zij een werkzoekende jongere in Fryslân tenminste een half jaar in dienst nemen.

Het doel van deze Jongerenvoucher is om werkzoekende jongeren tussen de 17 en 28 jaar, woonachtig in Fryslân en ingeschreven als werkzoekende, voor minimaal zes maanden werkervaring op te laten doen. De werkgever ontvangt hiervoor een tegemoetkoming in de salariskosten van € 2.500,-. Het maakt voor een werkgever niet

meer uit of hij een jongere met een WW- of een WWB-uitkering aanneemt of in welke gemeente de jongere woont. De regeling geldt voor alle werkzoekende jongeren in Fryslân.

Soms heeft een werkzoekende jongere wel de potentie, maar nog niet de juiste opleidingsachtergrond om werkgevers te bewegen hen aan te nemen. Daarom is de Scholingsvoucher ingevoerd. Werkgevers die een werkzoekende jongere uit Friesland een baan, (leer)werkplek, stage overeenkomst of proefplaatsing bieden, kunnen een Scholingsvoucher van maximaal € 750,- ontvangen voor een branchegerichte opleiding voor deze jongere.

Wij promoten de inzet van deze vouchers actief. Onze jobhunters brengen ze in hun bedrijfsbezoeken steeds onder de aandacht. We geven aandacht aan een goede informatievoorziening over de vouchers via onze website en nieuwsbrieven voor ondernemers.

Baanbrekend

Tot 2015 maken we gebruik van Baanbrekend om meer uitstroom richting werk te realiseren.

Stageplekken en leerwerk(bedrijven)

We willen het aantal stageplekken en leerwerkbedrijven uitbreiden. Daartoe willen we actief bedrijven uit onze speersectoren benaderen in samenwerking met de ondernemersverenigingen.

Sollicitatietrainingen en speeddates

We willen klanten stimuleren zich zowel schriftelijk als mondeling te presenteren bij werkgevers. Dit gebeurt via trainingen die worden gegeven door de consultants werk. Deze sollicitatietrainingen koppelen we aan *speeddates*, waar werkzoekenden en werkgevers uit onze gemeenten voor worden uitgenodigd.

De werkzoekenden krijgen de gelegenheid om zich in korte gesprekken te presenteren bij deze werkgevers. In de praktijk blijkt dat de combinatie van een CV met een persoonlijke presentatie en motivatie een succesvolle formule tot uitstroom is. Werkgevers kunnen ook uitzendorganisaties zijn. Ook willen we elk jaar meedoen aan de Werkvloer in Drachten en bereiden de klanten die daarvoor worden uitgenodigd goed voor.

Opleidingstrajecten

Regionaal zijn trajecten opgezet waarbij scholing en werk gecombineerd worden, toegespitst op bepaalde kansrijke sectoren. Vanuit ESF gelden is ruimte hierbij aan te haken. Hierbij denken wij aan samenwerking met de MBO opleidingsinstituten (Nordwin College, Friesland College, Friese Poort) als opleider of opleidingen vanuit de sectoren zelf.

Zij bieden trajecten aan als voortraject naar school of werk (3 voor werk, Back 2 school) en MBO-opleidingen aan op niveau 2 om als breed inzetbare medewerker in te kunnen worden gezet in groen, facilitair of techniek.

Ondernemerscoach

In Opsterland zijn drie ondernemerscoaches beschikbaar voor ondernemers. Dit zijn lokale ondernemers met kennis van zaken.

Ondernemers kunnen bij hen terecht voor een gedegen advies en waar nodig een doorverwijzing naar officiële instanties zoals een accountant, fiscalist, jurist, Kamer van Koophandel of bijvoorbeeld de NOM. Een analyse van de problematiek is het onderwerp van gesprek. In Weststellingwerf en Ooststellingwerf kan eveneens bekeken worden of dit instrument een waardevolle aanvulling kan bieden op de huidige werkwijze.

7.3. Kennis van klantenbestand

7.3.1. Goede indeling op de Participatieladder

Het kennen van het bestand werkzoekenden is essentieel voor het matchen van kandidaten op aanvragen uit de markt. Daarom brengen onze consultants werk alle klanten goed in beeld en delen hen in op een van de zes niveaus van de Participatieladder. Deze niveaus zijn:



Met behulp van de Participatieladder hebben we een beter zicht op de samenstelling van ons klantenbestand en kunnen we de tussenstappen richting werk meten.

7.3.2. Registratiesystemen en E.portfolio

Het kennen van de klant gaat verder dan een digitaal CV. Veel werkgevers zijn naast harde criteria (bijvoorbeeld opleiding en werkervaring) op zoek naar specifieke gedrags –en karaktercompetenties. Het kennen van de vraag en de kandidaat is een voorwaarde om de uiteindelijke match te beïnvloeden. ICT is een belangrijk middel om dit doel te bereiken.

We volgen hierbij de afspraken die in regionaal verband worden gemaakt over het gebruik van registratiesystemen. Voor mensen met een WWB uitkering ontwikkelen we de methode E-portfolio door. We beginnen met jongeren. Jongeren kunnen, in samenwerking met de klantmanagers, een digitaal dossier van zichzelf bijhouden door deze te vullen met competenties, kwaliteiten en werkervaring. Doordat ook MBO-opleidingsinstituten hieraan deelnemen ontstaat er een doorgaande lijn met betrekking tot dit dossier.

7.3.3. Vakmanschap en deskundigheidsbevordering

In de komende jaren verandert de rol van consultants werk. Zij zullen deelnemen aan de gebiedsteams. Dit betekent dat zij meer integraal en buiten het gemeentehuis gaan opereren. Het is noodzakelijk dat consultants zich van uitvoerders van regels ontwikkelen tot coaches.

Coaches die klanten op maat begeleiden naar de arbeidsmarkt en daarbij uitgaan van zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid van de klant. Ondersteunen waar nodig, niet teveel en niet te weinig. Een goede coach is zich bewust van zijn of haar eigen gedrag en het effect daarvan op anderen.

7.4. Inkoop en aanbestedingsbeleid

We passen het inkoop en aanbestedingsbeleid toe wat in maart 2014 door de OWO-gemeenteraden is vastgesteld. Hieronder valt het uitnodigen van lokale en regionale werkgevers bij inschrijving en aanbesteding van diensten, leveringen en werken vanaf € 100.000,-. Ook het toepassen van het Social Return on Investment maakt onderdeel uit van dit beleid.

7.5 Publiek Private Samenwerking (PPS)

We onderzoeken samen met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen welke mogelijkheden er zijn om uitkeringsgerechtigden te scholen met een baangarantie in kansrijke sectoren, zoals de voedingsmiddelenindustrie. In september 2014 evalueren we de samenwerking met Baanbrekend Fryslân. Vervolgens bepalen hoe we gezamenlijk de publiek-private samenwerking met uitzendbureaus vanaf 2015 vorm kunnen geven.

7.6. Communicatie

We willen onze communicatie richting werkgevers optimaliseren. Onderdelen van deze communicatie kunnen zijn een goede informatieve website, een periodieke nieuwsbrief en een instrumentenkaart. Op deze instrumentenkaart brengen we helder in beeld welke mogelijkheden er zijn iemand uit onze klantenbestanden in dienst te nemen. Dit gaat om instrumenten als leerwerkplekken, sollicitatietrainingen, jongeren vouchers, scholings-vouchers, enz.

7.7. Actiepunten in schema

Onderwerp	Activiteit	Door wie	Wanneer
Werkgevers- dienstverlening	Bedrijfsbezoeken aan werkgevers (1 bedrijf per maand per bestuurder)	College	Iedere maand
	Bezoeken aan werkgevers (80 per jaar)	Accountmanagers werk/ jobhunters, bedrijvencontactfunctionarissen	Doorlopend
	Afstemming tussen bedrijvencontactfunctionaris en accountmanager werk/jobhunter (1 keer per maand)		Doorlopend
	Onderzoek voorbeeldfunctie gemeente als werkgever voor nieuwe doelgroepen	Teamleiders, P&O, accountmanagers werk/jobhunters	1 ^e kwartaal 2015
	Onderzoek naar klantvolgsysteem werkgevers	Beleidsmedewerkers, bedrijvencontactfunctionarissen	1 ^e kwartaal 2015
	Informatieavonden voor starters (1 – 2 per jaar)	Bedrijvencontactfunctionarissen	Voor- en najaar
	Informatieavond voor ondernemers over actueel thema (2 keer per jaar)	Bedrijvencontactfunctionarissen	Voor- en najaar
	In kaart brengen kansrijke bedrijven	Accountmanagers werk/ jobhunters samen met bedrijvencontactfunctionarissen	Eerste kwartaal 2015
	Bezoeken netwerkbijeenkomsten van commerciële clubs en ondernemersverenigingen	College, accountmanagers werk/jobhunters en bedrijvencontactfunctionarissen	Volgens vaste planning
	Nieuwsbrieven (minimaal 1 per kwartaal)	Bedrijvencontactfunctionarissen en accountmanager	Doorlopend

Inzet instrumenten	Jongerenvoucher en scholingsvoucher (10 per jaar)	Accountmanagers werk/jobhunters	Doorlopend
	Baanbrekend	Consulenten werk	Tot 2015
	Stage en leerwerkplekken uitbreiden (50 per jaar)	Accountmanagers werk/jobhunters en bedrijvencontactfunctionarissen, i.s.m. consulenten en ondernemersverenigingen en commerciële clubs	Doorlopend
	Sollicitatietrainingen gekoppeld aan speeddates (minstens 4 per jaar)	Accountmanagers werk/jobhunters, consulenten	Ieder kwartaal
	Speeddates met lokale werkgevers en met uitzendbureaus gekoppeld aan sollicitatietrainingen (minstens 4 per jaar)	Accountmanagers werk/jobhunters met consulenten/casemanagers	Ieder kwartaal
	Scholingsinstrumenten zoals de ROC opleidingstrajecten (10-15 jongeren)	Consulenten werk	Doorlopend
	Onderzoek preventieve instrumenten bijv. ondernemerscoach	Beleidsmedewerkers, bedrijvencontactfunctionarissen en accountmanagers werk/jobhunters	1 ^e en 2 ^e kwartaal 2015
Kennis klantenbestand	Alle klanten indelen op participatieladder	Consulenten werk	4 ^e kwartaal 2014
	Gebruik registratiesystemen aansluiten op regionale afspraken	Beleidsmedewerkers en teamleiders	Planning Arbeidsmarktregio
	E-portfolio	Consulenten werk	Doorlopend 2014 en 2015
	Deskundigheidsbevordering, training integrale wijze van werken, onderzoeken lidmaatschap Beroepsvereniging voor Klantmanagers (BVK)	Beleidsmedewerkers, teamleiders.	2 ^e helft 2014
Inkoop- en aanbestedingsbeleid	Uitnodigen van lokale en regionale werkgevers bij inschrijving en aanbesteding (vanaf < € 100.000)	Inkopers, projectmanagers en –leiders bij aanbestedingen diensten, leveringen en werken	Doorlopend
	Toepassen social return on investment	Accountmanagers werk/jobhunters i.s.m. projectmanagers en –leiders en teamleiders.	Doorlopend
Publiek private samenwerking	Onderzoek naar scholingsprojecten met werkgevers en onderwijsorganisaties	Beleidsmedewerkers, consulenten	Doorlopend
	Inzet uitzendbureaus bij bemiddeling kansrijke uitkeringsgerechtigden evalueren en nieuwe samenwerking onderzoeken	Beleidsmedewerkers	4 ^e kwartaal 2014
Communicatie	Website met relevante informatie werkgevers	Beleidsmedewerkers, communicatie, accountmanagers werk/jobhunters en consulenten	Eerste helft 2015
	Instrumentenkaart voor werkgevers met informatie over bijvoorbeeld loonkostensubsidie	Beleidsmedewerkers, communicatie, accountmanagers werk/jobhunters en consulenten	Eerste kwartaal 2015