

‘Samen werken aan Samenwerken’

Waarom moeilijk doen
als het samen kan

Loesje

Inhoud

Introductie bij plan van aanpak inrichting werkgeversservicepunt.....	3
Een gezamenlijke opdracht UWV en gemeenten.....	5
Uitgangspunten.....	7
Voorwaarden ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	8
Uitgangspunten regionale werkgeversdienstverlening.....	9
De werkgever	10
Wat betekent regionale werkgeversdienstverlening in de praktijk	11
Netwerkorganisatie.....	14
Communicatie van de netwerkorganisatie	15
Interne Communicatie	16
Inzet instrumenten	17
Financiële paragraaf	18

Introductie bij plan van aanpak inrichting werkgeversservicepunt

Voor u ligt het plan van aanpak voor de inrichting van een WerkgeversServicePunt voor de arbeidsmarkt regio Drenthe. Dit plan is opgesteld door een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers uit de zes deelnemende gemeenten en het UWV. Het geeft een goed beeld van hoe zo'n werkgeversservicepunt binnen een netwerkorganisatie moet functioneren en is een goed basisdocument voor de vervolgstappen: voorbereiding en implementatie. Deze introductie beoogt een voorstel hoe deze vervolgstappen te ondernemen. Derhalve is het een integraal onderdeel van het plan van aanpak.

Voorbereiding

Zoals ook in het plan van aanpak is verwoord is communicatie en marktbewerking (lees introductie bij werkgevers) van essentieel belang voor het uiteindelijk succes. Wat kan een werkgever verwachten bij het WerkgeversServicePunt en hoe is deze te bereiken? Hiervoor is externe expertise nodig. Het voorstel is om Bureau Niquell in te huren om de marketing boodschap en het communicatie- en marktbewerkingplan op te stellen. Hierbij is de input van het gehele team accountmanagers van belang. Hierover verderop meer. Dit plan moet voor 1 januari 2015 klaar zijn en gefiatteerd door management en bestuurders. Intern dient het plan gepresenteerd te worden aan en uitgewerkt te worden door het volledige team van accountmanagers van de deelnemende gemeenten en het UWV. Dit kan in één of twee dagdelen waarin het plan wordt gepresenteerd en waar accountmanagers in kleinere deelprojecten een specifiek onderdeel van het plan uitwerken. Voor het creëren van draagvlak is dit een traject waar veel tijd en aandacht voor nodig is. Het voorstel is om tevens intern management aan de groep toe te voegen in de persoon van de manager werkgeversdienstverlening van het UWV. Dit om ook intern gewicht en draagvlak toe te voegen aan het project. Ook kan gedurende deze dagdelen Bureau Niquell aanschuiven om de marketing boodschap en het marktbewerkingplan bij de accountmanagers te toetsen en af te stemmen. Ook hier weer met als doelstelling het creëren van draagvlak bij het gehele team.

Implementatie

Pas als het voorbereidingstraject succesvol is afgerond en de organisatie alle detailvoorstellen heeft uitgewerkt en de betrokken medewerkers volledig "aan boord zijn", is het tijd om over te gaan naar de fase van introductie en uitrol. Als eerste is het voorstel om de marketing boodschap en de introductie van het WerkgeversServicePunt te toetsen bij een bredere selectie van werkgevers uit de verschillende gemeentes, maar ook uit verschillende sectoren binnen het bedrijfsleven. Dit kan door het organiseren, binnen twee of drie gemeenten, van bijeenkomsten waar werkgevers worden uitgenodigd hun feedback te geven op de plannen. Afhankelijk van deze feedback kunnen de plannen dienovereenkomstig worden gewijzigd of bijgesteld. Als deze fase is afgerond en alle voorbereidingen klaar zijn, is het moment aangebroken om over te gaan tot implementatie.

Belangrijk is om ons te realiseren dat een dergelijk traject in één keer goed moet landen.

Niks is frustrerender dan dat de boodschap die wordt gebracht niet of slechts gedeeltelijk kan worden waargemaakt. Het streven is dan ook dat rond 1 maart 2015 de implementatie moet hebben plaatsgevonden.

Vervolg

Na implementatie zal er een fase moeten volgen waarin ervaringen worden gedeeld, plannen en afspraken worden "gefinetuned" en de resultaten worden gevolgd. Dit kan door het trio van Bureau Niquell, manager werkgeversdienstverlening UWV en projectcoördinator regelmatig met de teams van accountmanagers (in steeds wisselende samenstellingen) het project te evalueren en terug te laten rapporteren aan management en bestuurders. Hierbij zou eind 2015 een evaluatie moeten plaatsvinden van de tot dan toe gerealiseerde resultaten.

Tenslotte

Als afsluiting van deze introductie wil ik graag mijn waardering uitspreken voor de deelnemers aan de projectgroep die deze, niet altijd even gemakkelijke opdracht, professioneel en kordaat hebben opgepakt en, naar mijn mening, een goede en degelijke stap hebben gezet op weg naar de inrichting van het WerkgeversServicePunt Drenthe.

Hoogeveen, 21 oktober 2014

Max Jacobsen, projectcoördinator.

Een gezamenlijke opdracht UWV en gemeenten

Gemeenten en UWV hebben één gezamenlijke opdracht: met één gezicht naar werkgevers optreden. UWV en gemeenten moeten ervoor zorgen dat er in de arbeidsmarktregio één aanspreekpunt/ (digitaal) loket (lees; werkgeversservicepunt) is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise. Daarbij werken UWV en gemeenten samen aan het verrichten van taken voor de regionale arbeidsmarkt.

Missie

Wij zijn er voor grote en kleine oplossingen, voor kleine en grote bedrijven, lokaal, regionaal en landelijk voor arbeidsgerelateerde vraagstukken.

Het WerkgeversServicePunt vindt de best passende medewerker in het grootste bestand werkzoekenden. Wij wijzen u de weg in de wereld van regelingen en subsidies.

Het WerkgeversServicepunt werkt op een sociaal verantwoorde manier. Zo helpen wij gezamenlijk mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. Samen laten we Nederland werken!

Inleiding

De titel “Samen werken aan Samenwerken” staat voor het feit dat alle partners binnen arbeidsmarktregio Drenthe maximaal willen gaan samenwerken in het kader van de “Werkgeversdienstverlening”. De regio kiest voor een netwerkvorm van samenwerken.

Het door partijen afgesloten sociaal akkoord, waarin 125.000 banen worden gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is mede een belangrijke stimulans om te komen tot een samenwerkingsverband.

Deze ambitie vergt een ontwikkelingstraject waarbij in de gezamenlijkheid gewerkt wordt aan samenwerken. De ontwikkeling vindt plaats tegen de achtergrond van de drie decentralisaties. We zijn ons bewust van de samenhang tussen deze werkelden waarbinnen we gericht zijn op maximale participatie van werkzoekenden en het stimuleren van het economisch klimaat. Het uiteindelijke doel is om de werkgeversdienstverlening in arbeidsmarktregio Drenthe herkenbaar voor de werkgevers te positioneren door gezamenlijk naar buiten te treden met een herkenbare dienstverlening. Daarnaast moet de interne doelstelling zijn zoveel mogelijk uitplaatsen van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij een werkgeversdienstverlening gaat het om **Relatie, Reputatie, Ruilhandel en Resultaat!**

De werkgever moet het gunnen dat het werkgeversteam Drenthe haar dienstverlening kan inzetten, hij hoeft hen niet in te schakelen, er zijn andere kanalen. Om tot een goed resultaat te komen, moet je een goede relatie opbouwen met de werkgever en aansluiting bij de werkgever zoeken, nieuwsgierig naar de werkgever en zijn bedrijf zijn. De werkgever zal bereid zijn na te denken over ruilen (vacature aanbieden tegenover een kandidaat uit de caseload aannemen) als je een goede reputatie hebt opgebouwd, een betrouwbare partner bent waarover de werkgever tevreden is. Met als resultaat dat de vacature vanuit de caseload is vervuld.

Uiteraard worden er nu ook vacatures vervuld door de dienstverlening van professionals van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Drenthe, het UWV en andere ketenpartners binnen het publieke domein. Arbeidsmarktregio Drenthe stelt echter duidelijk het doel de separate aanpak te willen bundelen en deze te professionaliseren tot één werkgeversbenadering. Zij gelooft in de meerwaarde van synergie. De uitgangspunten voor deze regionale werkgeversdienstverlening zijn gebaseerd op een vraaggerichte benadering, eenheid in ambitie, product, doelstelling, loket en contactpersoon. Ambitie, resultaatgerichtheid en kwaliteitsverbetering zijn pijlers van dit fundament.

Binnen de opdracht voor de kwartiermaker moet er een plan van aanpak worden opgeleverd en een uitwerking van de aanpak in een plan van aanpak waarbinnen partijen accentverschillen mogen aanbrengen. Voor u ligt het plan van aanpak. In het eerste gedeelte worden de (wettelijke) uitgangspunten van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio Drenthe weergegeven. Vervolgens de visie op de werkgever als partner. Meerdere gesprekken met werkgevers vanuit de regio gaven hiervoor de input. De meer praktische zaken die de werkgeversdienstverlening inhoud geven, zijn in het daarop volgende gedeelte verwoord.

Interviews met wethouders, directieleden en andere functionarissen van de verschillende partijen binnen de arbeidsmarktregio hebben als input gediend. Uiteindelijk zal het gaan om het DOEN! De vaststelling van het plan van aanpak en het uitvoeringsdocument zijn beslissende en kaderstellende documenten. De werkelijke werkgeversdienstverlening zal echter vorm krijgen in gedrag dat het management en zijn medewerkers binnen dit brede domein laten zien. Een domein met vele belangen en verschillende uitgangspunten.

Uitgangspunten

Nederland is sterk in ontwikkeling. We zien dat er aanpassingen in de economie en de sociale zekerheid nodig zijn om de welvaart op peil te houden. Arbeidsparticipatie en arbeidstoeleiding zijn meer dan ooit een zaak van de burger en de werkgever geworden. Wie het zelf kan, wordt aangesproken op zijn eigen verantwoordelijkheid. Bestaande reguliere kanalen in de markt moeten worden benut en daar waar noodzakelijk kan de overheid gericht ondersteuning bieden. Alleen voor hen die het echt nodig hebben, zet de overheid middelen voor ontwikkeling en bemiddeling in. Deze inzet van middelen en de keuze daaromtrent vallen nauw samen met bezuinigingen en de ontwikkeling ten aanzien van de drie decentralisaties, Jeugdzorg, AWBZ en de Participatiewet.

Er moet meer gedaan worden met minder geld. Op 11 april 2013 hebben sociale partners en het kabinet een sociaal akkoord gesloten. Men is het eens geworden over een mix van maatregelen om economisch herstel op korte termijn te stimuleren en de arbeidsmarkt aan te passen aan de eisen van de 21^e eeuw. In de komende maanden zal duidelijk worden welke praktische keuzes gemaakt zijn om vorm te geven aan de dienstverlening en inrichting van de sociale zekerheid in Nederland. Deze beslissingen zullen zeker meegenomen worden in de nadere uitwerking van de werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio Drenthe. Bovenal zijn samenwerking, ontschotting en gezamenlijke afstemming het motto.

De komende jaren wordt er landelijk sterk ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie, (streefcijfer 80%² in 2020). Het behouden en bevorderen van werkgelegenheid is in algemene zin van groot belang. Daar waar de ondernemer ondersteund kan worden deze te behouden en of uit te breiden zal de overheid de grenzen en creativiteit in haar dienstverlening moeten opzoeken. Dit kan bijvoorbeeld door doordacht om te gaan met inkoop en aanbestedingen. Social return on investment kan binnen het inkoopbeleid een prominente plek krijgen wat zowel de overheid alsmede de werkgever mogelijkheden biedt. Werk, daar waar mogelijk gunnen aan plaatselijke en regionale werkgevers behoudt werkgelegenheid en biedt werkzoekenden en leerlingen kansen zich te ontwikkelen.

Maar ook in het domein van vraag en aanbod is nog veel winst te behalen. Gemeenten en het UWV hebben in dat kader een gezamenlijke opdracht: met één gezicht naar werkgevers optreden, één aanspreekpunt/loket bieden waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specifieke expertise en een systeem hanteren waar vraag, (vacatures) en aanbod (werkzoekenden) geregistreerd worden.

² De bruto-participatie geeft het direct inzetbare arbeidsaanbod van werknemers en werkzoekenden in de leeftijd 20-65 jaar aan. Werknemers werken min. 12 uur p/week en niet werkenden die actief op zoek zijn naar werk en ook inzetbaar zijn voor werk. (commissie Bakker 2007)

Voorwaarden ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Wettelijke taak

Wetsvoorstel SUWI art 10a: samenwerking voor werkgeversdienstverlening: “UWV en gemeenten werken samen in de regio’s bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt”. Gemeenten en UWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor registratie van werkzoekenden en vacatures (transparantie arbeidsmarkt).

SUWI³:

1. De 35 regio’s zoals die nu zijn vastgesteld in het kader van het regionaal arbeidsmarktbeleid zijn het vertrekpunt.
2. UWV en gemeenten zorgen ervoor dat in iedere arbeidsmarktregio een aanspreekpunt/(digitaal) loket is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en advies.
3. Gemeenten en UWV betrekken actief de sociale partners en zorgen voor uitvoering van sectorale arbeidsafspraken van Sociale partners.
4. Op arbeidsmarktregioniveau is het van belang te komen tot een overlegstructuur, waarin alle relevante publieke en private partijen afspraken maken over arbeidsmarktbeleid en de opzet, inrichting en uitvoering van gecoördineerde dienstverlening. De voortrekkersrol ligt bij de (centrum) gemeenten. Zij organiseren het overleg met de verschillende partijen binnen de regio. Partijen treden als een entiteit naar buiten.
5. Op regionaal niveau wordt een arbeidsmarktanalyse en marktbelevingsplan opgesteld. Dit is de verantwoordelijkheid van partijen in de regio (gemeenten en UWV).
6. De betreffende regio levert de arbeidsmarktinformatie voor deze analyse en het UWV levert maandelijks een basisset regionale arbeidsmarktinformatie.

³ De eerste kamer heeft op 8 mei 2012 ingestemd met de aanpassingen binnen de wet SUWI, art. 10a

Uitgangspunten regionale werkgeversdienstverlening

Werkgevers vraaggericht bedienen met een gezamenlijk dienstpakket. Herkenbaar en gecoördineerd met één gezicht optreden, met herkenbare branding; één ambitie, doelstelling, product en loket.

Een regionaal marktbe werkingsplan.

Samenwerking met Onderwijsinstellingen en (preferente) werkgevers verder verstevigen.

Partijen kunnen binnen de eigen bestuurlijke en regionale context accentverschillen aanbrengen.

Een resultaatgerichte, pragmatische en creatieve aanpak en oplossing (buiten de gebaande paden).

Waarom gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening?

- Naast wettelijke verplichting versterkt samenwerking de concurrentie- en marktpositie, waardoor het uitvoeren van de uiteindelijke opdracht gemakkelijker en herkenbaarder wordt in ondernemersland

Wat wil gemeente en UWV?

- Uitstroom naar werk, met name voor degenen in de maatschappij die in meer of mindere mate een beperking ondervinden bij het vinden van werk
- Schadelastbeperking, het omlaagbrengen van de kosten die hiervoor voor de gemeenschap meegemoeid zijn
- Zonder baan bij een werkgever; geen werk voor onze klanten, het vergroten van draagvlak bij ondernemers voor het plaatsen van onze klanten vergroot onze kansen op succes
- Werk is goed voor onze klanten
- Transparantie arbeidsmarkt, een verregaande vorm van samenwerking en uitwisseling van gegevens zal onze kennis omtrent de arbeidsmarkt vergroten

Wat wil de werkgever?

- Beste klant voor de vacature
- Goed en gedegen advies
- Gemotiveerd personeel en nazorg
- Winst maken
- Snel, goedkoop, kwaliteit
- Uniforme regelingen en zo weinig mogelijk rompslomp
- Eén Contactpersoon

De werkgever

Werkgevers zijn de motor achter de (regionale) economie. Het behouden en stimuleren van een goed economisch klimaat biedt werkgelegenheid en kansen voor arbeidsparticipatie. Doelstellingen van de gemeenten en het UWV kunnen niet zonder werkgevers gerealiseerd worden. Een uniforme werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio Drenthe vraagt dat de werkgevers in de markt gekend zijn. Weten wat de vraag van de werkgever is, is allesbepalend. De vraag van de werkgever staat centraal en is leidend voor het handelen met behoud van de eigen professie. De eigen professie vraagt tevens om vanuit dit uitgangspunt de werkgevers inzicht te bieden in de mogelijkheden die de specifieke doelgroepen met zich meebrengen. Onconventionele oplossingen bedenken en deze creëren, door bijvoorbeeld verbindingen te leggen tussen verschillende domeinen van de overheid, biedt mogelijkheden voor hen die ondersteuning nodig hebben. De ontwikkeling van de drie decentralisaties bieden hierin tal van mogelijkheden. Maar ook het continueren en versterken van de bestaande samenwerking tussen de afdeling Economische zaken en Sociale zaken biedt de werkgever een betere dienstverlening. Werkgevers omarmen de één- loketgedachte.

Het beantwoorden van de werkgeversvraag is slechts mogelijk als er een relatie met die werkgever is. Dit veronderstelt dat er een actief werkgeversnetwerk bestaat. Allereerst dient dus het bestaande netwerk in kaart gebracht te worden en te bezien of de contacten actief zijn. Stap twee is het aanvullen van het bestand en het opvullen van de leemtes. Daarmee is het mogelijk een gedetailleerde en gefundeerde analyse te maken van de vraag in de (werkgevers)markt.

Bemiddelen naar arbeid en arbeidsparticipatie vraagt daarnaast om een gedegen kennis van de klant. Het kennen van de klant zijn mogelijkheden en een verbinding maken met de vraag van de markt vergroot de kans op succes aanzienlijk. Het bewaken en onderhouden van de relatie met de werkgever heeft als doel een duurzaam en vruchtbaar contact. Een absolute voorwaarde is daarbij betrouwbaarheid in de samenwerking. Het nakomen van afspraken en het (preventief) communiceren omtrent ontwikkelingen in de markt, veranderingen in regelgeving of opstelling van klanten geven het beste uitzicht op een win-win situatie. Hoge kwaliteit bieden in de samenwerking, de werkgever en zijn bedrijf kennen, maken het netwerk sterk en succesvol.

Naar aanleiding van meerdere gesprekken met werkgevers is het beeld bevestigd dat deze bezig is met zijn eigen business. Werkgevers geven aan dat ze veelal voor de beste kandidaat gaan als het gaat om uitbreiding van het personeelsbestand. Logisch, want dat verstevigt de waarde en stabiliteit van de onderneming. Maar werkgevers bieden zeker ook mogelijkheden en ruimte voor werkzoekenden die niet 100% arbeidsproductief zijn. De ontwikkelingsmogelijkheden die de ondernemingen bieden staan het dichtst bij de arbeidsmarkt. Activiteiten en de cultuur binnen het bedrijfsleven lenen zich bij uitstek om werknemersvaardigheden te behouden en/of te ontwikkelen.

Werkgevers worden belast met tal van contacten en organisaties die niet direct, of niet op korte termijn, gerelateerd zijn aan hun business. De gezamenlijke werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarkt regio Drenthe organiseert haar dienstverlening zo dat er gewerkt wordt met één contactpersoon, één product-marktcombinatie, één website en één branding.

Hierdoor voldoet ze aan de wens van de ondernemer, ondersteunt zij het economisch klimaat en werkt in gezamenlijkheid om de doelstellingen te behalen.

Wat betekent regionale werkgeversdienstverlening in de praktijk

Eén werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarkt regio Drenthe betekent niet dat accountmanagers werk op subregionaal niveau hun werkgebied verlaten om vanuit een gezamenlijk team te gaan opereren vanuit de centrumgemeente. Er ligt juist een aantoonbare marktwaaarde in de lokale contacten met werkgevers. Contacten zijn soms gebaseerd op jarenlange samenwerking. Men kent elkaar en er is een duidelijke gunfactor op basis van wederzijds vertrouwen opgebouwd tussen beide partijen. Deze marktwaaarde kan versterkt worden door op regionaal niveau bestaande ervaringen en methoden te bundelen en samen te voegen tot één benadering. Elkaars kwaliteiten en faciliteiten samenvoegen zal leiden tot een betere herkenbaarheid in de markt. Taken en verantwoordelijkheden worden gedeeld waardoor één professionele standaard kan ontstaan. De onderdelen en uitgangspunten die op regionaal niveau georganiseerd worden zijn:

1. Arbeidsmarktagenda

We werken met één platform/overleg dat regionaal beleid opstelt. In dit platform zijn alle relevante organisaties vertegenwoordigd. Het platform stelt jaarlijks één arbeidsmarktagenda op. De arbeidsmarktagenda vormt de basis voor één gezamenlijk marktbewerkingsplan. Verder zal er in het onderliggende marktbewerkingsplan aandacht besteed worden aan welke zaken regionaal en welke subregionaal opgepakt worden. Schaalgrootte en efficiëncy zijn hierin maatgevend.

2. Marktbewerkingsplan

Het regionale marktbewerkingsplan wordt opgesteld door alle relevante publieke partijen in de regio, (gemeenten en UWV). Per jaar wordt er één marktbewerkingsplan opgesteld, die eventueel tijdens het jaar bijgesteld kan worden.

We spreken af dat alle partijen zich houden aan de afspraken die gemeenschappelijk opgesteld zijn.

Onderwerpen die in het marktbewerkingsplan worden weergegeven zijn onder meer:

- Arbeidsmarktinformatie op regionaal, subregionaal en sectoraal niveau
- Aantallen inzichtelijk per subregio en onderverdeeld naar uitkering en organisatie
- Doelen, doelstellingen en uitgangspunten
- Prestatie-indicatoren en succesfactoren
- Vastgestelde concrete projecten en acties
- Communicatie
- Evaluatie en monitoring

3. Werkgeversbenadering

Er is een gezamenlijke werkgeversbenadering in de arbeidsmarktregio Drenthe. De werkgever weet het werkgeversteam te vinden en kent haar dienstenportfolio.

De subregionale herkenbaarheid wordt praktisch vormgegeven en uitgevoerd op subregionaal niveau onder één franchise gedachte. De plaatselijke accountmanager is de verbinder naar de plaatselijke werkgever.

4. Gezamenlijk product- en dienstenpakket

Het werkgeversteam werkt met een gezamenlijk product- en dienstenpakket. In dit pakket zijn o.a. de diensten en producten van het UWV alsmede de diensten en producten van de gemeenten opgenomen. Per doelgroep kan het product-dienstenpakket verschillen, maar is afgestemd en gelijk in de gehele regio. Voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening kunnen o.a. de volgende diensten worden aangeboden:

o Matchen vraag en aanbod

Het contact met de werkgever is gebaseerd op een vraaggerichte benadering. De dienstverlening richting de werkgever kan echter per doelgroep verschillen. We kijken in eerste instantie niet naar een doelgroep, maar naar dat wat er op de werkvloer nodig is. Als bij werving en selectie blijkt dat specifieke doelgroepen de werkzaamheden op de werkvloer kunnen uitvoeren, is dat een mooi neveneffect.

o Afstemming zoeken

Stimuleren van een economisch klimaat bevordert economische groei wat mogelijkheden schept voor werkzoekenden. Binnen de arbeidsmarktregio Drenthe wordt dit gezien als ondernemersdienstverlening. In de werkgeversdienstverlening, waarbij het met name gaat om de ondernemer als werkgever, biedt de accountmanager een verbinding naar onder meer verschillende gemeentelijke disciplines, zoals Economische zaken, afdeling Vergunningen, het UWV, R.O.C.'s en andere organisaties. De één-loketgedachte faciliteert de ondernemer en stroomlijnt ontwikkelprocessen die gunstig zijn voor de werkgelegenheid. Zo kan lokale ondernemersdienstverlening de regionale werkgeversdienstverlening ondersteunen en verbeteren.

o Loonkostensubsidies

Alle gemeentelijke (loonkosten-)subsidies zijn uniform gesteld binnen de regio. Op deze wijze kan de ondernemer de accountmanagers niet uitspelen en krijgt hij via één contactpersoon alle mogelijkheden aangereikt. Fiscale voordelen zijn per doelgroep, per situatie gelijkgesteld. Iedere accountmanager heeft de werkgever hetzelfde te bieden.

5. Branding

De werkgeversdienstverlening is in de regio herkenbaar en duurzaam gepositioneerd. Er wordt gebruik gemaakt van één logo, één visitekaartje, één website en één telefoonnummer en één emailadres.

Op deze manier wordt de werkgeversdienstverlening duidelijk en herkenbaar gepositioneerd. Bestaande netwerken weten de weg naar de gewenste dienstverlening te vinden. Nieuwe contacten en organisaties hoeven niet te zoeken en bereiken de contactpersonen snel en doelgericht. De backoffice en automatisering maken correct doorschakelen naar de juiste persoon mogelijk, zonder dat de werkgever er iets van merkt.

Ondersteunende middelen social media, mailing (door Bureau Niquell).
Nieuwsbrieven en periodieke werkgeversbijeenkomsten. Zie nadere uitwerking bij Communicatie.

6. Inzet personeel

Het werkgeversteam bestaat uit verschillende accountmanagers van zowel het UWV als ook van de gemeenten. Het team werkt met gezamenlijke targets en doelstellingen. Er wordt gewerkt met een verdeelsleutel die de inbreng van personeel en de gestelde targets en doelstellingen waarborgt. De accountmanagers werken fysiek niet vanuit één locatie, maar vanuit de eigen subregio.

7. Professionaliseren

De werkgeversdienstverlening kent één professionele standaard. Werkwijzen, standaarden en begrippen worden gelijkgesteld, waardoor éénduidigheid ontstaat. De regio werkt met één professionaliseringsprogramma, waarbij alle organisaties hun eigen opleidingsprogramma's inbrengen.

8. Deelnemende partijen committeren zich aan gezamenlijke ambitie en doelstellingen.

Alle gemeenten en het UWV werken met een gezamenlijke ambitie en doelstellingen. De prestatie-indicatoren van de deelnemende organisaties zijn afzonderlijk zichtbaar. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de ambitie en doelstellingen te realiseren. Iedere organisatie is verantwoordelijk voor het behalen van zijn eigen targets en doelstellingen.

9. Aansturing

Er worden op strategisch en tactisch niveau gezamenlijk doelstellingen en activiteiten geformuleerd. Deze doelstellingen en activiteiten worden geformuleerd naar aanleiding van arbeidsmarkt informatie, informatie en adviezen van werkgevers, branches en sectoren en de eigen beleidsdoelstellingen.

10. Eén systeem voor het vastleggen van vraag en aanbod

De arbeidsmarktregio Drenthe kiest er voor om met betrekking tot de werkgeversdienstverlening voorlopig te werken met de applicaties WBS en SONAR (Stekker 4). Deze tijdelijke keuze maakt het mogelijk om regionale, subregionale en zelfs individuele targets en resultaten inzichtelijk te maken. Applicaties die interfaces hebben met WBS en SONAR kunnen overstijgend en dus naast de applicaties WBS en SONAR gebruikt worden. In de werkgroep ICT wordt nader uitgewerkt hoe Stekker 4 op een light-basis gebruikt gaat worden naast de eigen gemeentelijke systemen

Netwerkorganisatie

De naam van de netwerkorganisatie per januari 2015 is WerkgeversgeversServicePunt Drenthe. De netwerkorganisatie bestaat uit zeven partijen: gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, Emmen, Midden-Drenthe, Hoogeveen, De Wolden en het UWV.

Het doel van de netwerkorganisatie is het ontzorgen van de werkgever met betrekking tot hun arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken.

We werken met één gezamenlijk systeem, dat is stekker 4 (WBS en SONAR). Daarnaast heeft iedereen de vrijheid om zijn eigen applicaties te blijven gebruiken.

Zaken die binnen de netwerkorganisatie onderwerp van gesprek zijn:

- Marktontwikkeling
- Participatiewet
- Wet en regelgeving
- Social Return on Investment (MVO)
- Project grensoverschrijdend
- Werkgeversbijeenkomsten
- Spiegelen met werkgevers (uitnodigen in ons overleg)

Belangrijk hierbij is het opzetten van een overlegstructuur die recht doet aan het behandelen van deze agendapunten en welke voorziet in een periodieke rapportage aan management en bestuurders.

Daarnaast zal er aandacht zijn voor professionalisering en hiervoor worden alle accountmanagers in de regio betrokken.

Communicatie van de netwerkorganisatie

Om dit te realiseren is het wenselijk in de communicatie naar werkgevers uit te gaan van:

- Eén telefoonnummer
- Eén (mail)adres
- Eén website
- Eén visitekaartje (dubbelzijdig, uniform en couleur locale)
- Eén huisstijl
- Gezamenlijk promotiemateriaal

Voor de website wordt voorgesteld samen te werken met Bureau Niquell.

Voorwaarde is dat er sprake is van uniformiteit tussen de gemeenten en dat door de juiste manier van communicatie het WerkgeversServicePunt regio Drenthe een duurzame relatie kan opbouwen en onderhouden met de werkgevers.

Het doel blijft één telefoonnummer, dit willen we per 1 januari 2015 realiseren.

Er moet voorkomen worden dat de ondernemer een callcenter aan de telefoon krijgt.

Ondernemers hebben namelijk vaak negatieve ervaringen met callcenters, waaronder het callcenter van het UWV en gemeenten.

Een optie kan zijn het invullen van een vast telefoonpunt bij het UWW in Emmen. In het vervolgtraject zal dit verder uitgewerkt moeten worden.

De medewerker die de vraag van de ondernemer aanneemt, dient er voor te zorgen, dat:

- Met spoed wordt doorverbonden
- Vacature aannemen en uitzetten
- Een terugbelverzoek aannemen en verwachting naar de beller uitspreken.

Persoonlijk contact en aandacht voor de ondernemers is belangrijk!

Interne Communicatie

Naast de communicatie richting werkgevers is het belangrijk om ook andere communicatie activiteiten uit te voeren om het regionale WerkgeversServicePunt in de omgeving goed neer te zetten. Strategische partners en betrokken stakeholders zullen voortdurend geïnformeerd moeten worden over de dienstverlening en ontwikkelingen van het WerkgeversServicePunt regio Drenthe. Ook is het van belang om goede contacten met bestuurders, management en medewerkers van de deelnemende partijen te onderhouden.

De interne communicatie mag niet vergeten worden!

Daarnaast hebben de deelnemende partijen een taak in het promoten van het WerkgeversServicePunt Drenthe en intern hun collegae op de hoogte houden van de ontwikkelingen van het WerkgeversServicePunt regio Drenthe, waardoor er ook verbindingen kunnen worden gelegd.

Er moet dus zowel op intern, lokaal, (sub)regionaal als op landelijk niveau PR-activiteiten uitgevoerd worden door bestuurders en medewerkers van de deelnemende partijen om het regionale WerkgeversServicePunt op de kaart te zetten.

Inzet instrumenten

Het streven moet zijn om zo snel mogelijk alle beschikbare instrumenten te stroomlijnen.

Dit moet fasegewijs gebeuren.

Een gestroomlijnd instrumentenaanbod biedt helderheid naar werkgevers, maar zal ook de onderlinge samenwerking vereenvoudigen

Binnen de netwerkorganisatie zullen er (kleine) verschillen zijn tussen de diverse instrumenten.

De medewerkers dienen elkaars producten te kennen.

Bij gemeentegrenzen overschrijdende projecten en arrangementen zal wel een duidelijk afspraak worden gemaakt over de inzet van instrumenten. Dit geeft duidelijkheid naar de ondernemer(s).

Hiervoor moet een maatwerkafpraak worden gemaakt.

Financiële paragraaf

Onderstaand zijn de verwachte kosten tot 1 januari 2015 van het project inrichting WerkgeversServicePunt.

Hierin is de reguliere inzet van de accountmanagers werkgeversdienstverlening , die bij project zijn betrokken, niet begrepen.

Projectcoördinator Werkgeversdienstverlening, kosten tot nu toe	€ 13.000,-
Verwachte kosten tot 1 januari 2015	€ 8.000,-
Kosten Marketing bureau Niquell (Offerte tot 1 januari 2015)	€ 5.000,-
Projectondersteuner, kosten tot nu toe	€ 2.550,-
Te verwachte kosten tot 1 januari 2015	€ 800,-
Te verwachten kosten externe locatie voor 3 halfdaagse sessies	€ 1.500,-
Totaal	€ 30.850,- (exclusief BTW)