

Stand van zaken  
**IMPLEMENTATIE REGIONALE  
WERKGEVERSDIENSTVERLENING**

in de  
arbeidsmarktregio  
**FoodValley**



*Het WSP is een samenwerking van:  
de gemeenten uit de arbeidsmarktregio FoodValley, UWV en de SW-bedrijven IW4 en Permar.  
Deelnemende gemeenten zijn: Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal  
en Wageningen. Vanaf 1 januari 2015 behoort ook Renkum tot de arbeidsmarktregio FoodValley*

November 2014

## **INHOUD**

- 1. Inleiding**
- 2. Aanwijzing als zelfstandige arbeidsmarktregio**
  - 2.1 Resultaat van succesvolle lobby**
  - 2.2 Keuze samenwerkingsmodel**
- 3. Uitwerking regionale werkgeversdienstverlening FoodValley**
  - 3.1. Doespoor: samenwerking in de praktijk**
  - 3.2. Denkspoor: beleidsafspraken**
- 4. Visie, missie en uitgangspunten**
  - 4.1. Algemeen**
  - 4.2. Visie en missie**
  - 4.3. Dienstverlening**
  - 4.4. Toegang**
  - 4.5. Werkproces**
  - 4.6. Organisatie**
- 5. Ontwikkelagenda 2015**

### **Bijlagen:**

- **Dienstverlening**
- **Programmaaraad: Samenwerkingsvariant II**

## 1. Inleiding

Regio FoodValley is een regio met ambities. Het beoogt hét agrofoodcentrum van Europa te zijn, een internationale top regio voor kennis en innovaties op het gebied van gezonde en duurzame voeding. Om die ambities waar te kunnen maken is een goed functionerende arbeidsmarkt nodig. Werkgevers hebben goed geschoold personeel nodig, de beste match. De regio ambieert ook een inclusieve arbeidsmarkt te zijn. Soms vraagt het creativiteit om dit te realiseren, maar iedereen doet mee en talenten worden benut.

In 2011 heeft de regio bij het ministerie van Sociale Zaken gelobbyd voor aanwijzing als zelfstandige arbeidsmarktregio. Motivatie daarbij was de overtuiging dat *“een gerichte, regionale aanpak noodzakelijk is om het hoofd te bieden aan de arbeidsmarktproblemen van de komende jaren. FoodValley is daarbij de passende en samenhangende schaal waarbinnen in een betere samenwerking met werkgevers, gewerkt kan worden aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen”*<sup>1</sup>.

Om tot een goede regionale samenwerking met werkgevers te komen is het noodzakelijk dat publieke partijen hun werkgeversdienstverlening afstemmen. Een vraaggerichte werkgeversdienstverlening vraagt om goede, vlotte en geïnspireerde regionale samenwerking van publieke partijen. De afgelopen maanden is, in navolging op de aanwijzing als zelfstandige arbeidsmarktregio, door betrokken partijen gewerkt aan de invulling van de werkgeversdienstverlening in de regio. Uitgangspunt daarbij was de bestuurlijke keuze om te werken vanuit ‘regionale samenwerking met ruimte voor colour locale’ (variant 2 van de programmaraad). Daarbinnen is stil gestaan bij vragen als: Hoe kan maximaal tegemoet gekomen worden aan de wensen van werkgevers, wat vraagt dit van publieke partijen en welke samenwerkingsvorm past daarbij in onze regio?

Voor u ligt het implementatieplan voor het werkgeversservicepunt FoodValley. In deze notitie worden de inrichtingsprincipes van de werkgeversdienstverlening en ontwikkelagenda voor 2015 op hoofdlijnen beschreven. De arbeidsmarktregio FoodValley is een jonge arbeidsmarktregio. Deze notitie is een van de stappen die wij zetten in het samen succesvol inrichten van de arbeidsmarktregio.

---

<sup>1</sup> Uit brief aan Staatssecretaris de Krom, januari 2011

## **2. Aanwijzing als zelfstandige arbeidsmarktregio**

### **2.1. Resultaat van succesvolle lobby**

In de regio FoodValley is in 2011 samen met de triple helix een strategische agenda opgesteld voor de regio<sup>2</sup>. Daarbij is uitgesproken dat een daadwerkelijke en goede samenwerking tussen ondernemers, onderwijsinstellingen en overheid nodig is voor de economische ontwikkeling én voor het oplossen van personeelsvraagstukken. Ook zijn hierbij speerpunten benoemd. Dit waren:

- Verbetering van de regio op arbeidsmarktvaartstukken, waarbij goede informatie over trends en ontwikkelingen essentieel is;
- Het realiseren van een zelfstandige arbeidsmarktregio voor de Regio FoodValley;
- Het stimuleren van de samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Eén van de actiepunten die hieruit volgde was de lobby bij het ministerie van Sociale Zaken voor aanwijzing van de regio FoodValley als zelfstandige arbeidsmarktregio (tot dan viel de valleiregio onder regio Gelderland Midden). Naar aanleiding van deze lobby is in juni 2012 FoodValley toegevoegd als één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland.

De arbeidsmarktregio's zijn een hulpmiddel voor regionale samenwerking en voor de afstemming van lokale, regionale en landelijke vraagstukken rond werk en werkgelegenheid. Aan de arbeidsmarktregio worden door de rijksoverheid taken toegekend (zoals uitvoering van de aanpak jeugdwerkloosheid) en het is een eenheid voor toekenning van financiële middelen (idem). Hierdoor is de zeggenschap en de slagkracht van de regio vergroot. Vanuit het ministerie wordt daarbij geschakeld op de centrumgemeente, voor FoodValley heeft gemeente Ede die taak.

De arbeidsmarktregio in de regio FoodValley is opgezet als een samenwerking tussen gemeenten Barneveld, Ede, Renswoude, Renkum<sup>3</sup>, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen, het UWV en de beide SW-organisaties, IW-4 en Permar.<sup>4</sup>

### **2.2. Keuze samenwerkingsmodel**

De aanwijzing als zelfstandige arbeidsmarktregio is niet vrijblijvend. Op basis van de wet SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk & inkomen) ligt er de verplichting om binnen de arbeidsmarktregio te zorgen voor;

- Bestuurlijk en ambtelijk overleg over arbeidsmarktbeleid
- Gezamenlijk arbeidsmarktbelevingsplan
- Eén regionaal aanspreekpunt voor werkgevers
- Transparantie van vraag & aanbod: alle werkzoekenden en vacatures zijn in beeld

Na de toekenning als zelfstandige arbeidsmarktregio is dan ook een plan van aanpak uitgewerkt om bovenstaande thema's regionaal op te pakken.<sup>5</sup> Het inrichten van een vraaggerichte werkgeversdienstverlening was hierin een van de prioritaire thema's. Door de landelijke programmaraad<sup>6</sup> zijn een drietal hoofdmodellen uitgewerkt voor samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. Bij de vaststelling van het plan van aanpak is een keuze gemaakt voor ontwikkelvariant II, met de ambitie om op termijn op de (maximale) samenwerkingsvariant I uit te komen.<sup>7</sup>

De gekozen ontwikkelvariant kenmerkt zich door

- Samenwerking op regionaal niveau, met uitvoerende lokale teams (of in sub regio's)
- Partijen vinden elkaar in een gezamenlijke arbeidsmarktagenda en in een gezamenlijk marktbelevingsplan, dat met elkaar wordt uitgevoerd.
- Tussen samenwerkende partners (gemeenten, UWV en SW-organisaties) vindt afstemming plaats om te bewerkstelligen dat voor werkgevers sprake is van één gezamenlijk aanspreekpunt op regionaal niveau.

---

<sup>2</sup> Strategische Nota Regio FoodValley

<sup>3</sup> Recent heeft gemeente Renkum een aanvraag ingediend om per 1 januari 2015 ingedeeld te worden bij de regio FoodValley. Tot dan vallen zij nog onder de regio Gelderland Midden.

<sup>4</sup> De Gemeente Nijkerk is geen onderdeel van arbeidsmarktmarktregio FoodValley maar van de arbeidsmarktregio Amersfoort.

<sup>5</sup> Plan van aanpak Arbeidsmarktregio FoodValley november 2011

<sup>6</sup> De programmaraad is een samenwerking van Divosa, VNG, UWV en Cedris en adviseert over de verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktregio's

<sup>7</sup> Voor de beschrijving van deze ontwikkelvarianten, zie: Publicatie Programmaraad 'Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV, ontwikkelvarianten en afwegingen, juni 2012 ([www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl))

### 3. Uitwerking regionale werkgeversdienstverlening FoodValley

De bestuurlijke opdracht om ambtelijk nader invulling te geven aan 'variant II' is opgepakt door te werken met zowel een 'denk'- als een 'doe'-spoor. Hiervoor is gekozen zodat beide invalshoeken (theorie en praktijk) elkaar maximaal kunnen beïnvloeden en om zo afspraken tot stand te brengen 'die verschil maken en er toe doen'. Daarbij is het uitgangspunt om voort te bouwen op bestaande successen en wat werkt in de regio.

#### 3.1 Doe-spoor: samenwerken in de praktijk

In juli 2013 is er vanuit de samenwerkende organisaties in FoodValley (gemeenten, SW-organisaties en UWV) een regionaal account team geformeerd. Het accountteam bestaat uit account-, en klantmanagers, die dagelijks contacten met werkgevers hebben. Er is gestart met een sessie over hoe de individuele organisaties, c.q. personen elkaar kunnen versterken in FoodValley. Opdracht aan het regionaal accountteam was: elkaar leren kennen, werkende weg inhoud geven aan een optimale samenwerking, werkafspraken maken voor het delen van vacatures, knelpunten op de arbeidsmarkt signaleren etc. Vanuit die praktische samenwerking input en wensen aangeven richting het 'denkspoor'.

Inmiddels is dus ruim een jaar ervaring opgedaan met regionale samenwerking op het gebied van de werkgeversdienstverlening. Deze samenwerking leidt tot:

- Meer transparantie op de arbeidsmarkt, door delen van vragen van werkgevers;
- Het gezamenlijk benutten van het totaal potentieel van werkzoekenden binnen FoodValley;
- Het delen van succesvolle werkwijze en methoden om aan de vraag van de werkgever te voldoen;
- Respect en vertrouwen voor elkaars expertise;
- Het benutten van elkaars expertise om tot optimale matches te komen;
- Opstart van gezamenlijke arrangementen zoals FoodValley-talent, Q-hotel, Nuon, jongeren vouchers etc.

#### *Pilot ondernemersloket Barneveld*

In Barneveld is (met medewerking van het POA<sup>8</sup>) een pilot uitgevoerd met lokale werkgeversdienstverlening vanuit een ondernemersloket: ondernemers worden uitgenodigd om al hun vragen, zowel ruimtelijk (b.v. vergunningen) als personele vraagstukken (b.v. vacatures, werk naar werk, scholing) via één gemeentelijk loket te stellen. De pilot is vanaf de start met partnerschap vanuit de 30's opgezet, zowel werkgevers als onderwijs zijn nauw betrokken geweest bij de inrichting en ontwikkeling van het loket. Resultaat is één lokale ingang met daarachter als brede backoffice een (regionaal) netwerk van partners. Voor de dienstverlening voor alle aangesloten organisaties geldt vervolgens het credo snel, goed en geen gedoe. Vanuit de pilot zijn aanbevelingen gedaan voor het regionaal opschalen van de werkwijze<sup>9</sup>. In afstemmingssessie met beleid en management is aangegeven graag voort te willen bouwen op de basisprincipes van de pilot:

- (ook) Lokale toegang voor ondernemers
- Samenwerking van economie en sociale zaken binnen de gemeente
- Regionaal samenwerkingsnetwerk voor snelle, goede werkgeversdienstverlening zonder gedoe.

#### 3.3 Denkspoor: beleidsafspraken

In het denkspoor zijn de visie, aanpak en de te maken afspraken verder uitgewerkt. In het 'Handelingskader Werkgeversdienstverlening'<sup>10</sup> is door betrokken partijen een eerste beschrijving gegeven van de uitgangspunten voor de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in FoodValley. De afstemmingssessies hebben zich vooral gericht op interne afstemming. De wensen van werkgevers zijn veelvuldig en voldoende helder in kaart gebracht in diverse landelijke en eigen onderzoeken. Ook is steeds afstemming gezocht met VNO/NCW.

In afstemmingssessies met beleidsadviseurs en management zijn missie/visie, uitgangspunten, dienstverlening, gezamenlijke doelstellingen nader uitgewerkt. Ook zijn afspraken gemaakt over organisatie en aansturing en het vormgeven van het werkproces. Hoofdstuk vier is hiervan het resultaat.

<sup>8</sup> Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt

<sup>9</sup> Evaluatie Pilot Barneveld, juni 2014

<sup>10</sup> Handelingskader Werkgeversdienstverlening arbeidsmarktregio FoodValley, april 2013

#### 4. Visie, missie en uitgangspunten

##### 4.1. Algemeen: het vertrekpunt

###### *Een sterke economische ontwikkeling...*

Een gezonde economische ontwikkeling van de regio FoodValley is van groot belang voor de werkgelegenheid en daarmee de welvaart en het welzijn van haar inwoners. Het beschikbaar zijn van goed geschoold personeel is één van de factoren die invloed hebben op een gunstig vestigingsklimaat. Een goed functionerende arbeidsmarkt is hiervoor een voorwaarde.

###### *...vraagt een goed functionerende arbeidsmarkt*

Een goed functionerende arbeidsmarkt kenmerkt zich door een evenwicht tussen vraag en aanbod. Hier dragen doorlopende leerlijnen in het onderwijs, effectieve en efficiënte vacaturevervulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen aan bij. Iedereen die wil en kan werken moet aan de slag kunnen, zodat een inclusieve arbeidsmarkt in Foodvalley gerealiseerd kan worden. Want werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan een sterke, regionale economie.

###### *...en samenwerking tussen ondernemers, overheid en onderwijs*

Een goed functionerende arbeidsmarkt is in het belang van zowel ondernemers, onderwijs en overheid. Door samenwerking tussen bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid kunnen gericht knelpunten in de regio FoodValley actief worden aangepakt. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het vraagt het samen kijken naar de totale arbeidsmarkt, breder dan ieders eigen gezichtspunt of de eigen organisatiedoelen afzonderlijk.

###### *...zodat gewerkt kan worden aan de gezamenlijke ambitie: een krachtige regio en inclusieve arbeidsmarkt*

De ambitie is om te komen tot een krachtige regio en inclusieve arbeidsmarkt waarin talenten worden benut en iedereen zo veel mogelijk duurzaam participeert. Uitgangspunt voor de werkgeversdienstverlening is daarbij de vraag van de werkgevers. Regionale samenwerking tussen de 3O's vergroot de mogelijkheid van synergie, en biedt zowel werkgevers als werkzoekenden een grotere kans op een succesvolle match.

#### SAMEN BOUWEN AAN EEN GEZONDE ARBEIDSMARKT

##### *Werkgevers:*

Werkgevers zorgen voor goed werkgeverschap en zijn bereid om in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), social return on investment (SROI) of afspraken in cao of Sociaal Akkoord werkzoekenden die minder zelfredzaam zijn werk te bieden. Het is hierbij belangrijk om goede werkgeversdienstverlening te leveren, werkgevers te ontzorgen en de risico's op uitval te beperken. Werkgevers vragen één loket dat hen adequaat ondersteunt bij personeelsvraagstukken. Er is behoefte aan:

- snelle en adequate matching of vacaturevervulling;
- flexibele invulling van vacatures;
- opvang van pieken, ondersteuning bij invulling SROI of MVO;
- advies bij plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking;
- ondersteuning bij werk naar werk-trajecten;
- inzet van scholing en trainingen en inzicht in arbeidsmarktontwikkelingen.

##### *Onderwijs:*

Het onderwijs heeft de taak om arbeidsmarktgericht op te leiden. Zij zijn immers de leveranciers van de nieuwe beroepsbevolking. In dit perspectief is het onderwijs een belangrijke schakel op de arbeidsmarkt voor zowel werkgevers als overheid. Daarnaast heeft het onderwijs in het kader van een leven lang leren een rol in bij- of omscholing van werknemers. Dit draagt tevens bij aan het bevorderen van de mobiliteit van werknemers, wat met de toenemende flexibilisering steeds meer aan belang wint.

##### *Overheid:*

Gemeenten en UWV hebben een rol in het helpen van burgers om werk te verkrijgen en te behouden. Het resultaat is zelfredzame inwoners die economisch en maatschappelijk participeren. Een lage werkloosheid dient ook maatschappelijke belangen. Het leidt bijvoorbeeld tot minder criminaliteit en een betere gezondheid. Goed opgeleid personeel draagt bij tot een prettige woon- en werkomgeving. Daarnaast speelt het een rol bij het vestigingsklimaat van bedrijven.

## 4.2. Visie en missie

In uitwisseling met alle betrokken actoren is de visie en missie voor de regionale werkgeversdienstverlening geformuleerd. De visie drukt uit waar de gemeenschappelijke 'stip op de horizon' wordt gezien en wat de kern van onze samenwerking is.

**VISIE:** *In FoodValley is een sterke en duurzame economische ontwikkeling in balans met een goede sociale ontwikkeling waar iedereen mee kan doen. Er wordt optimaal gebruik gemaakt van de aanwezige talenten en er is continue aandacht voor ontwikkeling. De leidende waarden hierbij zijn: innovatief, ondernemend en verbindend.*<sup>11</sup>

*We gaan met deze visie aan de slag door:*

- *De (personeels)behoeften van werkgevers voorop te stellen (werkgever op kop!);*
- *Een goede diagnose te maken van de kansen, talenten en eventuele beperkingen van de werkzoekenden gericht op de competenties die werkgevers vragen;*
- *Dit vast te leggen in een, onder voorwaarden voor strategische partners, toegankelijk regionaal systeem en dit systeem actueel te onderhouden;*
- *Waar nodig potentiële kandidaten te faciliteren in het ontwikkelen tot 'werkfit' zodat zij aansluiten bij de behoeften van werkgevers;*
- *Hierin actief samen te werken met opleidings- en kennisinstellingen.*

Het uitvoeren van de visie stelt voor de werkgeversdienstverlening in de kern de volgende opdracht:

**MISSIE:** *Samen werken aan partnerschap met werkgevers bij personeelsvraagstukken*

*We doen dit doen door:*

- *het faciliteren van matching van vraag en aanbod*
- *het zichtbaar en vindbaar maken van talenten en capaciteiten*
- *resultaatgericht denken, handelen en doen*

## 4.3. Dienstverlening

Per 1 januari 2015 wordt gestart met werkgeversdienstverlening vanuit regionaal afgesproken kaders. De opgedane ervaringen binnen het Regionaal Accountteam worden benut voor de formele start van het Werkgeversservicepunt FoodValley. Welke dienstverlening biedt het werkgeversservicepunt (WSP)?

Uitgangspunt is 'werkgevers op kop'. Dit betekent concreet:

- Partnerschap met ondernemers
- Van daaruit breed ophalen van de vraag m.b.t. werk, vacatures, ontslag, scholing, etc.
- Uniforme dienstverlening (geen ongewenste concurrentie tussen gemeenten of doelgroepen);
- Uniform financieel instrumentarium;
- Direct delen van alle vacatures (beste match);
- Snelle, goede dienstverlening (geen gedoe: werkgevers moeten geen last hebben van afstemming tussen organisaties in de backoffice);
- Verantwoordelijkheid delen met 3 O's op thema's zoals jeugdwerkloosheid, behoud vakmanschap, leven lang leren, garantiebanen, participatie bijzondere doelgroepen in de maatschappij.
- Knelpunten arbeidsmarkt inzichtelijk maken (vertalen van arbeidsmarktinformatie);
- Samen ontwikkelen en realiseren van regionale arrangementen om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen;
- Een contactpersoon per werkgever (vaststellen en afstemming preferente werkgevers en sectoren, afstemming werkgeverscontacten).

De basis diensten in de werkgeversdienstverlening bestaan uit:

<sup>11</sup> Deze waarden zijn ook leidend binnen de strategische agenda van FoodValley

- Informatie en advies;
- Werving & Selectie van potentiële kandidaten;
- Onderzoek en advies over ontwikkeling op de arbeidsmarkt;
- Inspelen op regionale vraagstukken d.m.v. arrangementen/convenanten.

Voor de ontwikkeling van de werkgeversdienstverlening is de afspraak gemaakt om als eerste de basis dienstverlening aan werkgevers goed in te richten. Daarbij wordt het financiële instrumentarium bij plaatsing van doelgroepen geharmoniseerd. Hierna wordt het dienstenpakket verder uitgebreid, op basis van de behoefte van werkgevers.

#### 4.4 Toegang

Vanuit de SUWI opgave ligt er de opdracht tot het inrichten van één regionaal aanspreekpunt in de arbeidsmarktregio FoodValley. De kracht van de regionale contacten met werkgevers ligt juist in de lokale netwerken en gemeenschappen binnen de regio. Wij hebben daarom gekozen voor een én-én oplossing. Er komt regionaal één aanspreekpunt door middel van een website met een link naar (lokale) contactpersonen. Uitgangspunt is de vraag van de werkgever: de werkgever heeft contact met afhankelijk van zijn vraag, één lokaal of regionaal accountmanager. Concreet betekent dit:

- Er is een lokale- én een regionale ingang;
- Lokale ingang: lokaal in te vullen met als uitgangspunt samenwerking tussen economie en sociale zaken.
- Regionaal: site voor personele vragen, waarbij goede afspraken zijn over de bereikbaarheid en afhandeling van vragen.

<b>Lokaal</b>	<b>Regionaal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacten en netwerk met werkgevers</li> <li>- Primaire ingang ondernemers</li> <li>- Brede vraag ophalen</li> <li>- Dienstverlening t.b.v. werkgevers</li> <li>- Relatiebeheer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ook regionale ingang</li> <li>- Beste match: transparantie aanbod van werkgelegenheid en gezamenlijke voordracht van regionaal beschikbare kandidaten</li> <li>- Afspraken dienstverlening</li> <li>- Oplossen knelpunten in de markt door b.v. plannen per sector en ontwikkelen arrangementen</li> </ul>

#### 4.5 Werkproces

Uitgangspunt is dat de werkgever de beste match krijgt en er zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo regulier mogelijk aan het werk komen. Daarvoor is het nodig om met elkaar het totale aanbod van vacatures/ werkgelegenheid te overzien. Vanuit de én-én oplossing leidt dit tot de volgende werkafspraken;

- Alle vacatures/ kansen voor werkgelegenheid worden direct regionaal gedeeld.
- De werkgever heeft één (lokale) contactpersoon (accountmanager), deze coördineert de afhandeling van de vraag;
- De accountmanager draagt kandidaten voor, de werkgever kiest De accountmanager werkt in een context van een gezamenlijke target ( 1 regionale doelstelling) voor het breed ophalen van vacatures en breed invullen vacatures;
- Afspraken met werkgevers worden vanuit regionale kaders gemaakt (zelfde instrumentarium);

#### 4.6 Organisatie

Het WSP FoodValley omvat alle accountmanagers/ relatiemanagers Werk vanuit de verschillende organisaties. Het is een samenwerking van gemeenten, UWV en de SW-bedrijven IW4 en Permar. Uitgaande van de vraag van werkgevers wordt door de accountmanagers, los van de organisatie waar zij toe behoren, doorgevraagd op de behoefte van de werkgever en zorg gedragen voor de best passende match. De verschillende organisaties brengen hun expertise en netwerk in de samenwerking in. De aansturing van de medewerker blijft bij het eigen management belegd. Wel wordt in elk geval in het eerste startjaar een aanjager aangesteld die de inrichting en doorontwikkeling van de dienstverlening faciliteert.



Er wordt gewerkt met een gezamenlijk regionaal target, waar elke organisatie haar taakstelling in inbrengt. Bijstelling vindt plaats naar aanleiding van opgedane inzichten en daadwerkelijke realisatie. De managers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het behalen van het gezamenlijk target en sturen waar nodig bij. Voorop staat werkgeverstevredenheid. Daarnaast is het uitgangspunt dat alle partijen tevreden moeten zijn over de resultaten van het WSP FoodValley.

Zoals gezegd is FoodValley een relatief jonge arbeidsmarktregio. Dit betekent dat een deel van de structuur nog verder ingericht moet worden. Zo is de afstemming met 3O over arbeidsmarktbeleid nog in ontwikkeling, wordt er op dit moment een Regionaal Werkbedrijf ingericht en wordt nu dus formeel gestart met het regionaal werkgeversservicepunt. In de regio worden lokale verschillen gezien als kracht en verrijking. De regionale kaders dienen de lokale kracht te versterken en andersom: afstemming over lokale successen zal de regionale dienstverlening bekrachtigen. Dit betekent ook dat er op dit punt van het werkgeversservicepunt (nog) geen blauwdruk is geschreven. Partijen kiezen er voor om vanuit de gezamenlijke missie en visie op weg te gaan, en gaandeweg verder te bouwen aan een succesvolle werkgeversdienstverlening binnen FoodValley. Uitgangspunten voor de regionale samenwerking zijn: eenvoud en vertrouwen. Voor een succesvolle dienstverlening is het cruciaal dat afspraken worden nagekomen i.v.m. de eigen missie en visie en het lokale draagvlak en geloofwaardigheid.

## 5. Ontwikkelagenda 2015

Vanaf 1 januari 2015 zal de werkgeversdienstverlening vanuit de in hoofdstuk vier beschreven uitgangspunten van start gaan. De eerste fase van de opdracht om invulling te geven aan het gekozen samenwerkingsmodel voor de regio (variant II) is daarmee afgerond. Voor 2015 ligt er een aantal urgente en belangrijke vervolgstappen.

### *Regionale arbeidsmarktagenda en marktbeperkingsplan*

Er is een arbeidsmarktanalyse voor de regio FoodValley opgesteld. De arbeidsmarktanalyse dient als basis voor een marktbeperkingsplan: waar liggen kansen of knelpunten? Wat zijn de specifieke kenmerken van onze regio?

Een eerste concept arbeidsmarktbeperkingsplan zal eind november gereed zijn. Samen met vertegenwoordigers van de 3 O's (POA) en de diverse sectoren wordt dit in sectortafels besproken om zo te komen tot een gezamenlijk regionaal plan per sector. Een gezamenlijke arbeidsmarktagenda door de drie O's versterkt het fundament onder de acties voor de werkgeversdienstverlening en zorgt voor het leggen van de juiste accenten in de dienstverlening. In de verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktregio zal worden aangesloten bij de al bestaande 'Branche Regio Combinaties' (BRC) en nadrukkelijk de samenwerking met onderwijs worden ingericht en versterkt.

### *Dienstverlening, branding en communicatie*

Op dit moment wordt hard gewerkt aan het afronden van de afspraken over harmonisatie van de dienstverlening richting werkgevers. Er is gekozen om regionaal te starten met de basisdienstverlening:

- Informatie en advies
- Werving en selectie van potentiële kandidaten, gericht op alle werkzoekenden
- Een duidelijk en regionaal afgestemd pakket aan faciliteiten; zowel voor de brede doelgroep van de Participatiewet en de doelgroep voor de baanafpraak uit het sociaal akkoord
- Onderzoek en advies arbeidsmarkt
- Inspelen op regionale vraagstukken middels arrangementen/convenanten.

De diensten worden beschreven in een leaflet ten behoeve van werkgevers.

De werkgeversdienstverlening FoodValley wordt als één gezicht naar buiten gepresenteerd. Werkgevers behouden de lokale ingang en eveneens komt een regionale (digitale-telefonische) ingang beschikbaar. Er wordt gewerkt met het landelijke logo WSP en zo veel mogelijk aangesloten op de communicatielijnen van de regio FoodValley.

E.e.a. dient uitgewerkt te worden in een communicatieplan (faciliteren van informatie, startbijeenkomst etc.).

### *Samenhang start Regionaal Werkbedrijf: aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking*

Voor het Regionaal Werkbedrijf FoodValley (RWB) is specifieke aandacht in de marktbeperking gewenst voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor in het Sociaal Akkoord de baanafpraak is gemaakt. De aanpak van het RWB past geheel binnen de ambitie en bredere aanpak van de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio, welke is gericht op het ontstaan van een volwaardig inclusieve arbeidsmarkt met inclusieve arbeidsorganisaties, waarin mensen met een arbeidsbeperking gelijkwaardig mee doen. Deze ambitie is gericht op het gezamenlijk resultaat op langere termijn.

De ontwikkeling van het RWB leidt ook tot prioriteiten/ opdrachten voor het WSP FoodValley. Het RWB heeft de rol van regie en coördinatie, het aanjagen en het bieden van ondersteuning voor het realiseren van de opgave. Door het RWB worden hierover gezamenlijk afspraken gemaakt, waaronder het ondersteunen bij het overleg met lokale werkgeversverenigingen en initiatieven om sectorgewijs de aanpak en ontwikkeling van uitvoeringsgerichte plannen verder te bespreken.

### *Werkzoekendendienstverlening*

De dienstverlening aan werkzoekenden is een lokale verantwoordelijkheid. Wel worden er afspraken gemaakt over een eenduidige presentatie van 'werkfit' kandidaten. Dit zal in eerste instantie een 'instapmodel' zijn dat op basis van ervaringen en samenwerking nader wordt uitgewerkt. Het instapmodel bevat de basiseisen voor presentatie van kandidaten.

### *Professionele standaard*

Vanaf 1 januari werken alle medewerkers binnen de werkgeversdienstverlening vanuit de regionaal afgesproken kaders. Iedere organisatie is zelf verantwoordelijk voor het opleiden en toerusten van het eigen personeel. Er dient geïnvesteerd te worden in de ontwikkeling van een professionele standaard. In januari wordt een startbijeenkomst georganiseerd. Door gezamenlijke deskundigheidsbevordering zal er een hechte samenwerking moeten worden ontwikkeld in de praktijk.

### *Lokale en regionale ingang*

Er wordt gewerkt met een regionale en lokale ingang voor ondernemers. Voor de lokale ingang voor ondernemers organiseren de gemeenten interne samenwerking tussen economie en sociale zaken. De opgedane ervaringen met het

ondernemersloket in Barneveld bieden handreikingen hiervoor. De verdere inrichting van een goed functionerende brede regionale backoffice is onderdeel van de ontwikkelagenda 2015. Hierbij is ook aandacht voor het verder ontwikkelen van de samenwerking met relevante marktpartijen, mede in aansluiting op de verbindingen die er lokaal al zijn.

#### *Aansturing en monitoring*

Voor 2015 wordt voorzien in een Aanjager die de doorontwikkeling van het WSP FoodValley in afstemming met het management kan faciliteren. Voor 1 januari worden nadere afspraken gemaakt over de concrete doelstelling voor 2015 en hoe deze gemonitord wordt. Onderwerp daarbij is het werken vanuit een gezamenlijk target en de gedeelde verantwoordelijk voor elkaars opdracht en taakstellingen.

#### *Informatievoorziening/systemen*

De ICT-systemen dienen faciliterend te zijn aan de gewenste dienstverlening en afgesproken werkproces. Vanuit Rijksweg is er de verplichting om te zorgen dat alle deelnemende partijen aangesloten zijn op de UWV-informatiesystemen (Sonar, Stekker4). Er dienen nog verdere afspraken gemaakt te worden over hoe de beschikbare systemen in onze regio gebruikt worden. Om dagelijkse werkzaamheden voor de werkgeversdienstverlening te kunnen uitvoeren is een matchingsysteem en een Customer Review System voorwaardelijk. Door het management worden afspraken gemaakt wat als tijdelijke voorziening en wat er voor de toekomst regionaal gebruikt gaat worden wat aansluit op de ICT-systemen van de diverse organisaties.

#### *Financiën*

De werkgeversdienstverlening is onderdeel van de reguliere taken van deelnemende organisaties. Het is het streven om zoveel mogelijk met gesloten beurzen vanuit bestaande middelen te financieren. Zodra de doelstellingen bepaald zijn, zal het onderdeel financiën verder uitgewerkt worden. Extra regionale kosten kunnen noodzakelijk zijn voor o.a. communicatie, relatiebeheer, teamtrainingen, opzetten regionale arrangementen/ projectleiding, etc. Uitgangspunt is dat deze kosten via een verdeelsleutel (bijvoorbeeld inwonersaantal of %target) door de betrokken organisaties worden gefinancierd. Voor 2015 kan in principe vanuit het beschikbaar regiobudget (regiocontract) de doorontwikkeling van het WSP FoodValley worden gefaciliteerd. Voor de taken voor het Regionaal werkbedrijf zal daarbij ook gebruik gemaakt worden van de landelijk beschikbaar gestelde financiële middelen, bedoeld ter ondersteuning van de uitvoering van de baanafpraak uit het sociaal akkoord.

## Bijlage 1

### Dienstverleningspakket Werkgeversservicepunt Food Valley per 1-1-2015

#### Informatie en advies

- Informatie over regelingen UWV, gemeenten en WSW-organisaties en andere subsidiestromen.
- Informatie over leren/werken en inzet ervaringscertificaten (EVC), integratie met leerwerkloket wat nog wordt ingericht binnen FoodValley.
- Informatie over toepassing nieuwe wet- en regelgeving, doorverwijzing naar andere (gemeentelijke) instanties o.a. schuldhulpverlening en zorg.
- Arbeids-juridisch advies bij het aanstellen en ontslaan van personeel.
- Arbeidsdeskundig advies (*aanname arbeidsgehandicapten/Wajongers, advies over voorzieningen*).
- Voorlichting en advies bij reorganisaties en faillissementen (*coördinatie van werk-naar-werk*).
- Loondispensatie in het kader van Participatiewet.
- Bedrijfsadvies (inclusieve organisatie): biedt een werkgever inzicht in de werkzaamheden in zijn bedrijf, die geschikt (te maken) zijn voor mensen met weinig opleiding en een arbeidsbeperking en de organisatorische voorwaarden.
- Informatie via werk.nl

#### Werving&Selectie potentiële kandidaten

- Leveren van kandidaten door een (voor)selectie van potentiële kandidaten uit bestanden van gemeenten, UWV en SW-bedrijven voor vacatures en baanopeningen bij werkgevers. Primair richten de gemeenten en UWV zich hierbij op het plaatsen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Vacatureservices via werk.nl: werkgevers kunnen hier zelf hun vacatures kosteloos plaatsen en op zoek gaan naar geschikte kandidaten passend bij de vraag.
- Platform waar vraag&aanbod inzichtelijk is.

#### Onderzoek en advies arbeidsmarkt

- Bieden van arbeidsmarktinformatie op regionaal, sectoraal/brancheniveau - algemeen (maandlijks) en werkgeversspecifiek.
- Vertalen van de aanwezige arbeidsmarktinformatie naar praktijk in FoodValley.
- Werkgevers ondersteunen bij het in kaart brengen van de toekomstige personeelsvraag.
- Economische speerpunten/regionale arbeidsmarktschets vertalen in baanopeningen (toekomstbanen).

#### Inspelen op regionale vraagstukken d.m.v. arrangementen/convenanten

- Afsluiten van arrangementen met werkgevers en sectoren/branches waar zich baanopeningen (ook leerwerktrajecten) voordoen voor klanten van UWV, gemeenten en sw-bedrijven, o.a. bij werkgevers/sectoren waar sprake is van groei/vervangingsvraag (toekomstbanen) en zorgen voor levering van potentiële kandidaten.
- Ondersteuning bij aanvraag/afhandeling van regelingen en voorzieningen.

Bijlage 2

Samenvatting variant II Programmaraad

Schema Ontwikkelingvariant II

