

Stand van zaken Werkplein Twente “De Gieterij” per december 2013

1. Wet Suwi

In de wet Suwi wordt aangegeven dat gemeenten en UWV samenwerken op twee gebieden:

- de (digitale) registratie van werkzoekenden en vacatures v.w.b. de WW, WWB en Wajong.
- de gezamenlijke werkgeversdienstverlening.

In de regio Twente is bestuurlijk geaccordeerd dat we dit via het Werkplein Twente vormgeven op drie locaties, waarvan één Werkplein Twente, locatie Gieterij te Hengelo. Op sub-regionaal niveau Midden Twente is overeengekomen dat op de locatie Gieterij drie soorten van werkzaamheden plaatsvinden:

- a. Gezamenlijke werkgeversbenadering
- b. Matching van arbeidsfitte werkzoekenden (trede 5, 6 van de participatieladder, gemeentelijke doelgroep, alsmede doelgroep SWB en wajongers UWV) op de binnengehaalde vacatures en projecten uit de werkgeversdienstverlening.
- c. Poortwachtersfunctie inclusief attenderen op werkmogelijkheden en aanbodversterking gemeentelijke doelgroep werkzoekenden.

2. Structuur

Beleidsmatige afstemming

Om deze werkzaamheden efficiënt en gezamenlijk aan te pakken (iedere vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid) werken we op het Werkplein De Gieterij samen als gemeente Hengelo, Borne en Hof van Twente met SWB, UWV Werkgeversservicepunt en ROZ Zelfstandigenloket alsmede het Leerwerkloket (ROC/UWV).

Om de werkzaamheden goed af te stemmen zijn er op drie niveaus afstemmingsoverleggen:

- Het bestuurlijk overleg plm. 3 keer per jaar.
- Het beleidsoverleg 1 keer per maand
- Het uitvoeringsoverleg (gesplitst de ene week “kern”overleg (vertegenwoordigers van de deelnemende partners) en groot overleg (zoveel mogelijk alle werknemers op het Werkplein ten behoeve van het uitwisselen van vacatures en kennis van bedrijven). Deze structuur staat en werkt.

Dagelijkse uitvoering

Voor de dagelijkse uitvoering is gekozen voor een netwerkorganisatie met één aanspreekpunt (primus inter pares – Herbert Katgert van de gemeente Borne). De lijn-aansturing van de deelnemende partners is belegd bij de aanleverende organisaties. Dit vergt nauwgezette afstemming en voortdurende alertheid.

Regionale afstemming.

Inmiddels is binnen de het PHO Sociaal van de Regio Twente en in overleg met Enschede als centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio afgesproken dat er een structureel overleg komt van de sectorhoofden van de drie gemeenten-met-Werkplein. Dit overleg is inmiddels opgestart. Voor de uitvoeringsaspecten op de Werkpleinen is een gemeentelijk werkgroepje gevormd (Albert Franssen, Otto Tip, Roel Prins en Joop Wikkerink). Dit groepje organiseert samen met de UWV Academie een “workshop-bijeenkomst” werkgeverbenadering voor alle medewerkers (van alle organisaties) die zich hier mee bezighouden op de Twentse werkpleinen. Een tweede taak is het op elkaar afstemmen – ook i.s.m. UWV Werkgeversservicepunt en Leerwerkloket van de werkgevers-instrumenten al of niet via het systeem “financial engineering”.

Er is afgesproken dat op het onderwerp Werkplein een vertegenwoordiger van de SW in Twente, i.c. Jeroen van der Geest aanschuift. Ook in het licht van toekomstige ontwikkelingen m.b.t. de participatiewet. Dit moet nog door de centrumgemeente geregeld worden. Verder vindt regionale uitwisseling plaats o.a. via ambtelijk overleg Sociale zaken, voorbereidingsoverleg POWI en/ of via de

regiegroep Jeugdwerkloosheid. Daar waar nodig geagendeerd op de bestuurlijke tafels van PHO Sociale Zaken en POWI.

3. Werkgeversbenadering

Er is een marktwerkingsplan opgesteld waarin aangesloten wordt bij de prioritaire branches in de regio Twente. In overleg met de afdeling EZ/bedrijfscontactfunctionarissen is een lijst met te benaderen bedrijven vastgesteld. Inclusief de reeds bekende contacten van de partners. Voor de afd. EZ en bedrijfscontactfunctionarissen is een wervingsfolder in concept gereed. Deze wordt nog aangepast op Werkplein Twente – niveau. Via de kanalen van de bedrijfscontactfunctionarissen en EZ wordt gewezen op mogelijkheden Werkplein (o.a. emailnieuwsbrief)

Inmiddels is de eerste batch van een mailing richting bedrijven verstuurd waarin het Werkplein Twente, locatie de Gieterij zich presenteert en haar dienstverlening onder de aandacht brengt. Tevens wordt aangekondigd dat er binnen 14 dagen na verzending van de brief telefonisch contact wordt opgenomen via een belscript. Met de eerste mailing zijn 29 bedrijven in Borne, 284 in Hengelo en 62 in Hof van Twente aangeschreven. Er is een format ontwikkeld voor vastlegging resultaten. Deze zullen in WBS vastgelegd worden. De planning is om dit jaar nog plm. 400 bedrijven aan te schrijven en telefonisch te benaderen.

Voor de medewerkers op het werkplein is een 'boodschappentas' samengesteld. Hieruit kunnen zij in hun contacten met werkgevers putten voor wat betreft in te zetten instrumenten. De afstemming van het instrumentarium zowel op sub-regionaal niveau als op regionaal niveau is ter hand genomen.

Resultaten werkgeverbenadering

Het marktwerkingsplan 2013 en opgestelde bedrijvenlijst vormen de basis voor de gezamenlijke werkgeversbenadering vanuit het Werkplein Twente, locatie de Gieterij. De samenwerkende partijen hebben tot 1 december jl. in totaal 720 vacatures weten te acquireren en van 1 sept-1 december 16 leerwerkplekken. Afsproken is dat we een cumulatieve taakstelling hanteren. Voor het aantal te werven vacatures is voor 2013 geen taakstelling opgesteld.

4. Matching

Gemeenten willen de mensen die arbeidsfit zijn (trede 5 en 6) matchen met de opgehaalde vacatures en projecten. Datzelfde geldt voor SWB en ROZ (zelfstandigen). De matching van UWV klanten (waaronder Wajong) gebeurt door de werkcoaches UWV op het Werkplein Twente (Enschede). De gemeentelijke WWB-klienten die geschikt voor de arbeidsmarkt (trede 5,6) zijn zoveel mogelijk in Sonar ingebracht zodat er in elk geval enige persoonlijke achtergronden bekend zijn.

In de afspraken voor 2013 zijn 571 plaatsingen opgenomen (alle doelgroepen). Er zijn in 2013 (tot 1 december) een kleine 400 plaatsingen gerealiseerd.

Het betreft hier de daadwerkelijke plaatsingen (definitie UWV). De getallen zijn gedeeltelijk exclusief de resultaten uit de prestatiecontracten die de gemeenten met haar interne en externe partners gesloten heeft. Ook voor deze prestaties zijn inspanningen geleverd op het Werkplein. Door de gebrekkige werking van WBS kan (nog) geen nadere verdeling gemaakt worden of gegevens geleverd worden over de aard, duur en ingezette instrumenten bij deze plaatsingen. Er wordt gewerkt aan een verbeterd managementinformatie-systeem. (toezegging UWV)

WBS – Vacature-bemiddelingsstelsel.

Voor de matching van vacatures op arbeidsfitte klienten is het vacatureregistratiesysteem WBS noodzakelijk. In dit stelsel kan elke vacature-eigenaar de gegevens van de vacature opnemen en deze kan worden ingezien door alle aangesloten werkcoaches. Vandaar dat het van belang is dat alle partners op het Werkplein toegang hebben tot WBS. Dit heeft veel voeten in de aarde gehad, maar is

op 1 november gerealiseerd. In de komende maanden moet het systeem volledig operationeel zijn (iedereen moet er mee werken).

5. Werkzoekenden –dienstverlening op het Werkplein

Voorlichting

a. Vanaf de start met locatie de Gieterij wordt maandelijks voor degenen die (binnenkort) over de maximale termijn een WW-uitkering ontvangen, een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd. In deze bijeenkomst wordt informatie verstrekt over wat bijstand inhoudt en wat de rechten en plichten zijn. Het laatste kwartier van de bijeenkomst wordt door een medewerker van het ROZ Twente voorlichting gegeven over de mogelijkheden om vanuit een uitkerings situatie met een eigen bedrijf te beginnen.

Gemiddeld bezoeken 10 personen per maand de voorlichtingsbijeenkomsten en dat is 1/3 van de personen die uitgenodigd worden. De redenen waarom personen die wel uitgenodigd zijn, maar niet verschijnen zijn: hebben inmiddels werk gevonden of maken zelf de inschatting geen recht te hebben op een WWB-uitkering.

Er wordt gewerkt aan een betere registratie om inzicht te geven in het aantal max-WW-ers dat ingestroomd is in de WWB.

b. Vanaf de start met locatie de Gieterij wordt wekelijks voor jongeren < 27 jr. die zich voor een WWB-uitkering hebben gemeld, een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd. In deze bijeenkomst wordt informatie verstrekt over de zoektijd van 4 weken (onderzoek naar scholingsmogelijkheden en sollicitatieactiviteiten) en wat bijstand inhoudt. In de voorlichtings-sheets wordt tevens aandacht besteed aan de scholingsplicht en de mogelijkheden om contact op te nemen met het leerwerkloket. Aan het eind van de bijeenkomst wordt actief doorverwezen naar o.m. leerwerkloket.

c. Sinds 22 juli 2013 wordt wekelijks voor alle personen > 27 jr. die een WWB-uitkering hebben aangevraagd een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd (noot: Hof van Twente neemt hieraan niet deel). In deze bijeenkomst ligt bij de informatieverstrekking de nadruk op: je hebt geen werk maar welke mogelijkheden zijn er om werk te vinden? Zo wordt gewezen op de diverse vacaturesites die er zijn en wordt verwezen naar de verschillende uitzendbureau 's in de regio.

De eerste ervaringen leren dat de bijeenkomst er ook toe bijdraagt dat een aantal deelnemers besluit om geen WWB-aanvraag in te dienen op grond van het huishoudinkomen dan wel het bezit van vermogen.

6. Huisvesting en bezetting

Voor wat betreft de werkgeversbenadering/dienstverlening zijn 3 bedrijfsadviseurs van SWB en 4 van UWV Werkgeversservicepunt beschikbaar op het Werkplein. Via de gemeente Hengelo 1 fte, verdeeld over 4 medewerkers. Voor wat betreft de matching en werkgeversbenadering zijn vanuit Borne en Hof van Twente 3 medewerkers beschikbaar en vanuit de gemeente Hengelo 1 fte verdeeld over vier medewerkers alsmede 0,7 fte over te nemen van SSB. De laatste genoemde 4 medewerkers van Hengelo verzorgen ook de voorlichtingsactiviteiten. Tevens wordt de communicatiemedewerker en voormalig jongerencoach ingezet voor de voorlichting aan max-ww-ers resp. jongeren. Daarnaast wordt het zelfstandigenloket bemenst door ROZ Twente (plm.0,5 fte, verdeeld over 2 medewerkers). Voor wat betreft de medewerkers van de gemeente Hengelo is bij de start aangegeven dat dit een pilot betreft van één jaar.

De werkruimte in de Gieterij is voorzien van nieuwe glaswanden. Vindbaarheid en aantrekkelijkheid verdienen nog nadere aandacht.

7. Projecten.

In toenemende mate wordt via het Werkplein ingestoken op projecten, georganiseerd door één van de partners dan wel de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio, dan wel via de regio Twente. Enkele voorbeelden:

-UWV organiseert een reeks werkgevers-lunches (4); hieraan nemen enkele werkgeversadviseurs deel teneinde de zichtbaarheid te vergroten en het netwerk uit te breiden.

-UWV organiseert ism de regio Twente de banenmarkten in oktober op de Werkpleinen (Almelo en Hengelo en voor jongeren bij Go Planet). De werkzoekenden worden via de werkcoaches of hun organisaties uitgenodigd om mee te doen.

-UWV organiseert voor de hele regio Twente zgn. Wajong-markten. Medewerkers van o.m. SWB doen hier vanuit Hengelo aan mee.

-Werkplein Twente is aanwezig op een stand bij de BMT in Go Planet te Enschede; tevens zijn hier de medewerkers van Werkplein Twente, locatie Gieterij ingeschakeld en hebben deze beurs bezocht en contacten gelegd.

-Via een landelijke regeling komt er een eenmalige actie om de werkzoekendenbestanden van de Werkpleinen en de vacaturebestanden van de uitzendbureaus voor elkaar te ontsluiten. Dit moet voor Twente 130 “voordrachten”-matches van werkzoekenden (WWB-ers) en vacatures van uitzendbureaus opleveren, maar ook en vooral op structureel niveau de samenwerking tussen UZB's en Werkpleinen versterken

-Via de Werkpleinen en ook in het kader van actieplan jeugdwerkloosheid worden activiteiten georganiseerd gericht op ontmoeting van werkgevers en werkzoekenden op het Twentekwartier (in de GrolschVeste tijdens en voor wedstrijden).

-Samen met de Werkpleinen in Almelo en Enschede is een succesvolle aanpak opgepakt voor de werving (onder WWB-ers) als zgn. flensmonteur.

Sectorale aanpakken.

Sommige sectoren stellen actieplannen werkgelegenheid op. Zo heeft de sector Infra een leerlingenspool die ingezet kan worden bij de invulling van de SROI-verplichting. Op Werkplein de Gieterij is voor vacatures in deze pool en de aanlevering van kandidaten daarop één contactpersoon aangewezen. Datzelfde geldt ook voor (kleinere) SROI-projecten.

Tijdens het bestuurlijk overleg van 30 september is afgesproken waar we aan het eind van het jaar 2013 zouden moeten staan.

8. Waar staan we op 31 december?

1. Er is in de Regio geen discussie meer over het feit dat er een Werkplein Twente is met drie locaties. *Er is op bestuurlijk niveau uitgesproken dat er één Werkplein Twente is met drie locaties.*

2. De regionale “opschaling” op bestuurlijk, management en operationeel niveau moet “staan”. *De afgesproken overleggen zijn ingesteld en bij elkaar geweest.*

3. De gekozen structuur van Werkplein Twente, locatie Gieterij wordt beoordeeld op effectiviteit en slagkracht; de administratieve ondersteuning is geregeld. Er is een (bij)scholingsplan voor de medewerkers.

Er is een inventarisatie gehouden onder de medewerkers over de werkzaamheden en werkwijze; verbetervoorstellen zijn opgenomen in het plan van aanpak 2014. De administratieve ondersteuning

is per 15 november (weer) geregeld; er zijn opleidingen geïnventariseerd en een offerte aangevraagd. In januari wordt een “workshop-bijeenkomst” georganiseerd voor medewerkers die zich bezighouden met de werkgeversbenadering.

4. Er is een werkend WBS/SONAR systeem en alle medewerkers maken daar gebruik van.
Alle medewerkers zijn aangesloten. Inbrengen van de noodzakelijke gegevens (klanten en vacatures) is op 31 december afgerond.

5. De doelgroep- werkgevers in het werkgebied zijn benaderd en er zijn conclusies getrokken over de manier van benadering. Dit heeft geleid tot een aangepast marktwerkingsplan. Tevens is de relevante informatie over werkgevers gedeeld met bijv. afd. EZ en bedrijfscontactfunctionarissen.
De conclusies worden getrokken na verzending van de tweede batch. De conclusie van de eerste batch is dat er veel persoonlijke contacten zijn gelegd, die ook tot vacatures hebben geleid. Moet nog gerapporteerd worden. Samenwerking met EZ wordt daarin meegenomen.

6. Er is een nieuwe taakstelling voor wat betreft het aantal op te halen projecten, vacatures en werkgeverscontacten voor 2014. Voor 2013 is een inhaalslag gemaakt.
Zie plan van aanpak 2014. Uiteraard wordt de taakstelling (negatief) beïnvloed door het gebrek aan vacatures vanwege de economische omstandigheden en de oplopende werkloosheid.

7. Er is een sub-regionaal afgestemd aanbod van instrumenten voor werkgevers/werkzoekenden, dat als basis dient voor de stroomlijning en afstemming met de overige subregio's. Er is een aanbod “aanbodversterking” voor werkzoekenden (bijv. sollicitatievaardigheden, c.v.-verbetering)
Het sub-regionaal aanbod van instrumenten is aanwezig en wordt gebruikt. Afstemming heeft prioriteit zowel op sub-regionaal als op regionaal niveau. Bekeken wordt hoe het aanbod van de verschillende partners (ROC, SWB bij bijv. sollicitatietrainingen) geïntegreerd kan worden.

8. Er is een aanzet tot een visie op de jaren na 2015 (participatiewet) en daarbij behorende “stip op de horizon”
Zie plan van aanpak 2014

9. Verantwoordelijkheid

De realisatie van de acties om te komen tot bovenstaande situatie per 1-1-2014 ligt in handen van de beleidsgroep. Deze belegt de verschillende acties bij de leidinggevenden in de aanleverende organisaties.

10. Financiën.

De kosten tot en met 15 november 2013 waren € 25.292,--. Ze worden onder de drie deelnemende gemeenten verdeeld naar rato van het aantal WWB-ers per 1-1-2013. Per 15 november is een administratieve kracht in dienst getreden. In deze kostenverdeling neemt ook SWB deel. De afspraak bij de start is dat UWV Werkgeversservicepunt om niet gebruik kan maken van de locatie.

11. Evaluatie medewerkers van het eerste jaar.

Uitkomst gesprekken over de ervaringen tot nu toe.

Werkgeversbenadering.

De overheersende opvatting onder de medewerkers is dat m.n. de werkgeversbenadering steeds beter begint te lopen. De opname van vacatures in WBS blijft aandacht vragen, maar de onderlinge uitwisseling van de vacatures werkt. Zeker na de brievenactie, merkt men dat een persoonlijke benadering contacten en soms vacatures oplevert. De onderlinge uitwisseling komt van de grond, zodat gemeenten/SWB soms vacatures invullen van UWV en andersom. Soms brengt men

gecombineerde bezoeken. De verbeteringen liggen in aanwezigheid/beschikbaarheid, interne coördinatie, administratieve ondersteuning, afspraken over “grote” klantenverdeling (accounthouders), eenduidige boodschap richting werkgevers, eigen communicatie en p.r.

Werkzoekendenmatching

De werkcoaches/klantmanagers krijgen meer vacatures. Daarover is men tevreden. Andersom willen de “vacature-eigenaars” een duidelijker verdeling tussen klantmanager, werkcoach en accountmanager werk. Plus een betere werving en selectie vanuit de werkcoaches/klantmanagers. Vacatures en c.v’s dienen helderder omschreven en op elkaar afgestemd te worden.

Poortwachterfunctie.

Er blijft de vraag of deze activiteit op het werkplein thuishoort. Organisatorisch is er veel verbeterd, maar gezien de grote toeloop kan het nog strakker. De aansluiting van voorlichting op het daadwerkelijke aanbod vacatures moet beter ontwikkeld worden.

Algemeen

Men ziet veel in het oppakken van gezamenlijke projecten (speeddates, beurzen, uitzendbureausprojecten), wil daarbij graag strakkere coördinatie. Aandachtspunten zijn beschikbaarheid en aanwezigheid, administratieve ondersteuning en beleggen van verantwoordelijkheden.

Vastgesteld in bestuurlijk overleg d.d. 18 december 2013

