

Ede: Werkgevers serviceloket

Korte beschrijving

Doel- en taakstelling van het project

De gezamenlijke werkgeversbenadering in de CWI-regio Ede (de gemeenten Ede en Wageningen) heeft als resultaat dat de klant werkgever beter wordt bediend in bemiddeling, vacaturevervulling en nazorg en biedt tevens verbreding van het dienstenpakket door scholing/opleiding en andere arbeidsmarktmaatregelen in te zetten om vraag en aanbod, nu en in de nabije toekomst, beter op elkaar te laten aansluiten. Daartoe werden de tot nu toe apart van elkaar functionerende benaderingen van de beide organisaties (gemeenten en CWI), in elkaar geschoven tot *werkgevers serviceloket*. Dit loket wordt bemenst door uitvoerders vanuit beide organisaties en UWV werkt hier sinds kort aan me door menskracht in te zetten vanuit de reïntegratiecoaches. Hierdoor ontstaat een groter team (12 FTE inclusief administratieve ondersteuning) dat meer werkgevers kan bedienen en meer faciliteiten ter beschikking heeft. De recentste ontwikkeling geeft aan dat ook vanuit RMC deelname aan de werkgeversbenadering mogelijk is; het leveren van leer/werkbanen voor jongeren wordt daarmee mogelijk gemaakt. Op termijn wordt het team mogelijk ook versterkt met ROC en Permar (Sociale werkvoorziening). De werkgeversbenadering wordt afgestemd met Economische Zaken (EZ) en het arbeidsmarktbeleid zoals dit door de gemeenten wordt vormgegeven. Hierbij is het verbeteren van de sociaal-economische structuur het einddoel. Ook de rol van de Colleges van Burgemeester en Wethouders, die regelmatig contacten onderhouden met ondernemers, past in dat kader. Men spreekt hierbij van een werkgevers serviceloket (uitvoering) en van een sociaal-economisch beleidskader.

Innovatie

De werkgeversbenadering heeft als uitkomst een integraal functionerend team dat aangestuurd wordt vanuit een gezamenlijke visie op de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt. De aansturing geschiedde voorheen door de leidinggevenden van de organisaties die personeel ter beschikking stellen (CWI, gemeenten Wageningen en Ede). Inmiddels is er een éénhoofdige leiding die in opdracht van de ketenpartners werkt. Men zet de middelen van de ketenpartners in voor het faciliteren van de plaatsing van personen met een WW of WAO uitkering.

Het bestaande EBO (Edes Bedrijven Overleg), een netwerk van personeelsfunctionarissen dat door de gemeente Ede is opgezet, wordt ingebracht in de samenwerking. Dit netwerk bestaat uit 17 (grotere) bedrijven die ondermeer personeel uitwisselen en via poolvorming ervoor zorg dragen dat geen ongewenste werkloosheid ontstaat (preventie). Men werkt samen op de terreinen van vacaturevervulling, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid. Vanuit de gemeente wordt het netwerk al enige jaren actief ondersteund. Door de gezamenlijke werkgeversbenadering ontstaan ook voor het EBO nieuwe kansen: aanvullende en nieuwe arbeidsmarktmaatregelen komen beschikbaar. Hierbij wordt gedacht aan leerbanen, stages, werken met behoud van uitkering, doorstroombanen (loonkostensubsidie) specifieke scholing gekoppeld aan een baan etc. Het EBO is geschikt voor het plaatsen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met behoud van uitkering of met gebruikmaking van loonkostensubsidie. Uiteraard komen ook andere bedrijven in aanmerking. Het EBO, waarmee een goede relatie is opgebouwd leent zich voor het toepassen van de nieuwe instrumenten. EBO versterkt op dit moment haar

samenwerking en het functioneren van de onderlinge uitwisseling door een mobiliteitscentrum in te richten (planning 1 september 2007). Hiervoor worden stagiairs Personeel en Arbeid ingezet. De ervaring leert dat personeelsfunctionarissen niet veel tijd nemen om zelf te zoeken naar kandidaten in de onderlinge uitwisseling. De verwachting is dat het EBO zich in de loop van de tijd verder zal professionaliseren.

Tenslotte gaan de gemeenten arbeidsmarktbeleid formuleren. Samen met de partners en andere toekomstige partijen, waaronder het SW bedrijf, wordt op korte en middenlange termijn een visie ontwikkeld die meer structuur biedt voor werkzoekenden en bedrijven in de regio. De beleidsmedewerkers die hieraan werken, doen dit in nauw contact en samenhang met het werkgever serviceloket.

Beoogde gevolgen voor de klant

De klant werkgever wordt vanuit de partners bediend op grond van zijn/haar vraag. Indien de vraag vanuit het bestand kan worden ingevuld wordt binnen een met de klant afgesproken termijn een selectie van geschikte kandidaten geleverd. Na plaatsing volgt een periode van nazorg waarbij het accent ligt op het bestendigen van het resultaat, een plaatsing. De teamleden zijn in staat passende maatregelen te verstrekken aan werkgever en werkzoekende zodat de plaatsing vergemakkelijkt wordt. Indien er geen kandidaten beschikbaar zijn, wordt de werkgever daarover geïnformeerd. Met hem/haar wordt gezocht naar alternatieven voor invulling van de vacature. Hierbij kunnen afspraken gemaakt worden over de inzet van reïntegratiemiddelen en kan een specifiek traject/project overeengekomen worden. Zaak is dat de werkgever steeds weet dat zijn/haar belangen in beeld zijn en gezocht wordt naar de best passende oplossingen.

De klant werkzoekende krijgt beter passende bemiddelingen aangeboden, plaatsingen gebeuren op grond van het matchen van competenties van de werkzoekende en het profiel van de vacature. Nazorg richt zich voornamelijk op het begeleiden van het inpassingproces; specifieke knelpunten zoals schulden, kinderopvang kunnen opgelost worden met behulp van faciliteiten die de ketenpartners ter beschikking staan. Door maatwerk te leveren worden de resultaten, duurzame plaatsing in de arbeidsmarkt, beter bereikbaar.

Opzet van de ketensamenwerking

De gezamenlijke werkgeversbenadering in de regio Ede bevindt zich in de realisatiefase. De beide partners CWI en gemeente Ede zijn gehuisvest in een pand waardoor men weliswaar onder één dak zit, maar men heeft twee verschillende ingangen. De gesprekken over een BVG te Ede worden al enkele jaren gevoerd. Een gezamenlijke huisvesting (BVG) wordt begin 2007 betrokken. Men is vooruitlopend hierop al begonnen belangrijke delen van de dienstverlening in samenwerking uit te voeren. De werkgeversbenadering is hiervan een voorbeeld.

Alhoewel de gezamenlijk huisvesting in een BVG nog geen feit is, werken de medewerkers van de organisaties in toenemende mate samen. Vanuit gezamenlijk vacature uitwisseling met gebruikmaking van de C.V.'s van werkzoekenden, stemt men de werkzaamheden op elkaar af. Deze samenwerking wordt steeds verder geïntensiveerd. Ieder van de teamleden heeft ervaring met de arbeidsmarkt en heeft acquisitie ervaringen. De ketensamenwerking wordt niet alleen op uitvoerend niveau vormgegeven, ook in het managen van het team wordt samengewerkt. In eerste instantie betekende dit een tweehoofdige leiding, maar dit is inmiddels verwisseld voor een eenhoofdige leiding. Uitgangspunt hierbij wordt gevormd door de competenties van de manager en niet het belang van de organisatie.

CWI brengt menskracht in en de bestaande instrumenten voor bemiddeling en plaatsing: Werk.nl; ABS, arbeidsmarktgegevens, model arbeidsmarktwerking, sollicitatieondersteuning en de contacten met werkgevers

De gemeenten stellen menskracht ter beschikking, het netwerk van werkgevers (EBO¹) en de arbeidsmarktkennis en -beleid. Daarnaast zijn reïntegratiemiddelen/ arbeidsmarktinstrumenten beschikbaar die zowel individueel als projectmatig kunnen worden ingezet. Hiertoe behoren ook de mogelijkheden van werken met behulp van uitkering en op termijn de scholings- en opleidingscapaciteiten van aan de gemeente gelieerde instituten en instellingen (ROC en andere onderwijsinstellingen). De gemeenten brengen hun contacten met Economische Zaken (EZ) in waardoor een vroegtijdige signalering mogelijk wordt van ondernemers die zich vestigen dan wel uitbreiding wensen in het werkgebied. Op dit moment worden ondernemers al samen met EZ benaderd. Hierbij is de vraag naar personeel op (korte en langere) termijn aan de orde. Zo mogelijk worden hierover afspraken gemaakt. Deze afspraken maken deel uit van het samenwerkingsgebied.

UWV brengt menskracht en middelen in die nu nog hun vertaling vinden in IRO en (aanbesteedde) re-integratiemiddelen.

Doelgroep

De werkgevers die vacatures hebben en/of afspraken maken over de vervulling van aanstaande vacatures in het werkgebied van de regio vormen de doelgroep van de gezamenlijke benadering. Deze doelgroep wordt sectoraal benaderd, rekening houdend met de gegevens van arbeidsmarktonderzoek en –analyse. De doelgroepbenadering kent twee kanten: enerzijds voorzien in plaatsing op vervulbare, beschikbare vacatures, anderzijds, opleiden en voorbereiden van potentieel geschikte personeelsleden voor vacatures in de (nabije) toekomst. Over deze laatst genoemde benadering worden afspraken gemaakt met werkgevers of met sectoren. Mede hierdoor kunnen ook sectormiddelen ter beschikking komen (O en O fondsen).

Deelnemers

Deelnemers aan het project zijn de gemeente, UWV en de CWI-regio Ede (op termijn ook ROC A! en SW bedrijf)

Middelen

Door de partners worden middelen ter beschikking gesteld. Naast de menskracht gaat het om: stages/werkervaringsplaatsen, poolvorming van personeel, werken met behoud van uitkering, proefplaatsingen, inzet van loonkostensubsidie, projectontwikkeling met branches zoals: beveiliging, regiovervoer en bouw.

Type(n) verandering(en) & toelichting

Voor de gemeente betekent de werkgeversbenadering een voortzetting van de vraaggerichte insteek die men sinds enkele jaren beoefent. Wel houdt de samenwerking in dat een bredere doelgroep van werkzoekenden beschikbaar komt voor de matching. Met de groep relatief gemakkelijk te plaatsen werkzoekenden is weinig ervaring, men heeft zich in het verleden toegelegd op langdurig werklozen en daarbij passende plaatsingstrajecten (WIW, Banenpool,

¹ EBO beschikt over website waarmee uitwisseling vacatures, personeel e.d. tot stand gebracht worden. De site is alleen toegankelijk voor EBO leden.

ID organisatie). Het CWI plaatst vooral personen die een korte afstand innemen tot de werkplek. Men is minder bekend met het plaatsen van langdurig werkzoekenden en heeft minder ervaring met het plaatsen van personen uit deze groep bij werkgevers. Ook is men niet ervaren in het voeren van gesprekken met werkgevers die mogelijkheden hebben voor personen die op termijn geschikt zijn vacatures te vervullen. Beide organisaties beschikken over inzetbare medewerkers voor acquisitie. Er is nog geen gezamenlijk beeld van de competenties van ieder van de medewerkers. Ook is er geen gezamenlijk profiel van het type medewerker dat deelneemt aan de werkgeversbenadering. Voor het UWV betekent deze benadering dat men vanuit de functie van reïntegratiecoaches ervaringen opdoet met de werkgever, met de vraagzijde van de markt. Tot nu toe werd deze in opdracht van UWV bediend door reïntegratiebedrijven.

Resultaten

Realisatie van beoogde veranderingen

Beoogd resultaat is dat iedere werkgever over 1 jaar het team kent en beschikt over het telefoonnummer van het serviceteam. Hij/zij denkt bij iedere vacature die ontstaat aan het inschakelen van het team. In een groeiend aantal gevallen zet hij/zij deze overweging om in een vraag om kandidaten. Men wil binnen het te betrekken BVG een werkgeversloket vormen van waaruit de dienstverlening geboden wordt. Werkervaringplekken, leerbanen e.d. behoren tot het werkgebied van het werkgeversloket (en van het werkgever serviceloket).

Effectiviteit

Effectiviteit in streefcijfers: 725 vervulde vacatures in 2006. Het verbreden en verdiepen van het netwerk met werkgevers is eveneens een prestatiefactor. Meting vindt plaats middels eigen (excel) systeem. Er is een stijging van 20% van vervulde vacatures per juli 2006 vastgesteld.

Efficiëntie & Klanttevredenheid

Geen resultaatbepaling

Randvoorwaarden

- Communicatie; Er wordt gewerkt aan een intern werkplan. Er is een folder opgesteld ter introductie van het werkgeversservicepunt (zie bijlage).
- Organisatie van het project; De projectleider heeft een inrichtingsplan dienstverleningsconcept samengesteld dat deel uitmaakt van de plannen om tot inrichting van het BVG te komen. In dit deelplan staat de werkwijze van het servicepunt uitgebreid beschreven.
- Personeel; Profiel, aantallen, werkwijze en kwaliteit maken deel uit van de beschrijving in het projectplan, onderdeel van het gehele inrichtingsplan BVG Ede/Wageningen.
- Administratieve organisatie; Met de accountmanagers is een arbeidsmarkt-bewerkingsplan opgesteld. Vervolgens wordt nagegaan welke aanpassingen gemaakt moeten worden in de werkprocessen. Hierbij worden de teamleden betrokken. Men werkt vanuit een analyse van de regionale arbeidsmarkt. De marktontwikkelingen worden in kaart gebracht via netwerkbijeenkomsten met deskundigen. In september 2007 wordt naar verwachting een eerste netwerkbijeenkomst georganiseerd.
- Financiën; De personeelskosten worden gedekt door de partners uit lopende begrotingen dan wel het zogenaamde werkdeel WWB.

- Informatie; Men gebruikt een excel-systeem voor het vastleggen van afspraken en ABS voor de matching
- Techniek; Sonar, ABS

Succes en faalfactoren

Succesfactoren

- De samenwerking met EZ van de gemeente Ede en Wageningen leidt tot een vroegtijdig inzicht in de behoefte van werkgevers aan personeel. Naast een oplossing van personeelsknelpunten kan dit een vestigingsfactor zijn voor bedrijven. EZ Ede beschikt over een acquisitieplan dat mede gebaseerd is op de aanwezige (werkloze) beroepsbevolking.
- Een team dat samengesteld is uit gemeentelijke en CWI en UWV functionarissen kan een groter marktaandeel nemen, er is potentieel sprake van efficiency. Door het toepassen van elkaars kennis en instrumenten ontstaat voor werkgever en werkzoekende een aantrekkelijker alternatief. Als randvoorwaarde wordt genoemd dat de chemie tussen medewerkers (en management) aanwezig moet zijn.
- Door het samenvoegen van uitvoeringscapaciteit ontstaat ook een meerwaarde ten aanzien van diensten aan de werkgever; men kan over en weer de producten inpassen in het maatwerk aan de werkgever. Wanneer andere partners meedoen (ROC en WSW) ontstaat instrumentarium dat meegaat met de groeiende behoefte aan inzet van alle mogelijkheden in de regio.
- Van belang wordt geacht dat de adviseurs die vanuit het werkgeversservicepunt werken in staat zijn als gelijkwaardige gesprekspartner te functioneren. Op deze wijze wordt een duurzaam partnerschap ontwikkeld waarbij over en weer winst behaald kan worden.

Faalfactoren

- De competenties van medewerkers liggen tot nu toe vooral op een of enkele van de taken die in het nieuwe teamverband integraal worden opgepakt. Het faciliteren van medewerkers om zich de nieuwe werkwijze toe te eigenen is van groot belang; indien er geen synergie ontstaat, is de efficiency niet aan de orde en vindt er geen verbreding van mogelijkheden plaats.
- (het al dan niet aanwezig zijn van) Ondersteuning in het opstellen van arbeidsmarktplan, arbeidsmarktanalyse en, uiteindelijk, naar personen toe te rekenen taken en prestaties en het coachen van medewerkers om deze resultaten te behalen.
- Het inschakelen en mede in werking stellen van aan de partner(s) gelieerde onderwijsinstellingen en instellingen (w.o. ROC) die een uitvoerende rol hebben ten aanzien van versterking van werkzoekenden op de arbeidsmarkt en die als zodanig deel uitmaken van het regionale arbeidsmarktbeleid.
- De druk om uitstroombesluit (uit de WWB) voorop te stellen boven een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid. Met name vanuit de gemeenten zal steeds ook aandacht zijn voor een aanbodgerichte benadering; de mate waarin druk ontstaat richting uitvoering is mede bepalend of men in het serviceloket de missie zuiver kan houden.
- De regionale arbeidsmarkt beslaat een gebied dat groter is dan Ede/Wageningen. Ook het gebied van het CWI Veenendaal behoort tot de "natuurlijke" arbeidsmarkt, zelfs gebieden buiten deze beide CWI regio's behoren tot de gebruikelijke arbeidsmarktgebieden voor inwoners in Ede en Wageningen. Samenwerking in deze regio is nog niet van de grond gekomen. Het RPA biedt daartoe venwel kansen.

Belangrijke informatieproducten

- Website van deelnemende bedrijven (EBO)
- Marktbewerkingplan 16 december 2005
- Folder werkgeversservicepunt (zie bijlage)

Bijlage



Geachte werkgever,

CWI Ede en de gemeente Ede hebben één gezamenlijke 'voor deur' voor u als werkgever: het werkgeversservicepunt. Hier kunt u terecht voor al uw vragen op het gebied van de arbeidsmarkt. Voor uw contacten heeft u te maken met welgeteld één contactpersoon. Dit is een medewerker van CWI Ede of de gemeente Ede. Hij of zij begeleidt u tijdens het hele proces van arbeidsbemiddeling. Heeft u een vacature? Dan kunnen wij u binnen 3 dagen een geschikte kandidaat presenteren.

Concreet betekent het werkgeversservicepunt voor u:

- direct toegang tot het grootste regionale bestand met de meest kansrijke werkzoekenden;
- één professional, die úw taal spreekt en waar u met al uw vragen en problemen terecht kunt, dus een korte en heldere communicatielijijn;
- een helder en eenduidig dienstverleningspakket;
- geen ingewikkelde regels en procedures;
- snelle vervulling van uw vacatures of een snel antwoord op uw vraag;
- duidelijke en heldere informatie over wat CWI Ede en de gemeente Ede u te bieden hebben: bemiddeling, loonkostensubsidie, informatie over andere gemeentelijke regelingen;
- de bron voor arbeidsmarkt informatie.

De gemeente Ede en CWI Ede bemiddelen voor reguliere arbeidsplaatsen én voor allerlei vormen van gesubsidieerde arbeid. Bent u bereid meer in een werknemer te 'investeren', dan is de vorm van gesubsidieerde arbeid wellicht iets voor u. Zo helpt u een langdurig werkloze, jongere of arbeidsgehandicapte aan een baan en krijgt daarvoor als tegenprestatie een aantrekkelijke subsidie op de loonkosten en werkgeverslasten.

In deze map vindt u achtergrondinformatie over de dienstverlening van CWI Ede en de gemeente Ede. Ook vindt u formulieren die u kunt gebruiken bij het melden van een vacature, een leer-werk traject, een stage of als u gebruik wilt maken van gesubsidieerde arbeid. Als u een vacature heeft of vragen over loonkostensubsidiëring dan kunt u terecht bij het werkgeversservicepunt, uw vaste contactpersoon van CWI Ede of uw contactpersoon van de gemeente Ede.

Het werkgeversservicepunt kunt u per e-mail bereiken via werkgeversloket.ede@cwinet.nl of via telefoonnummer CWI 0318-787280. Het visitekaartje van uw contactpersoon vindt u bij deze brief.