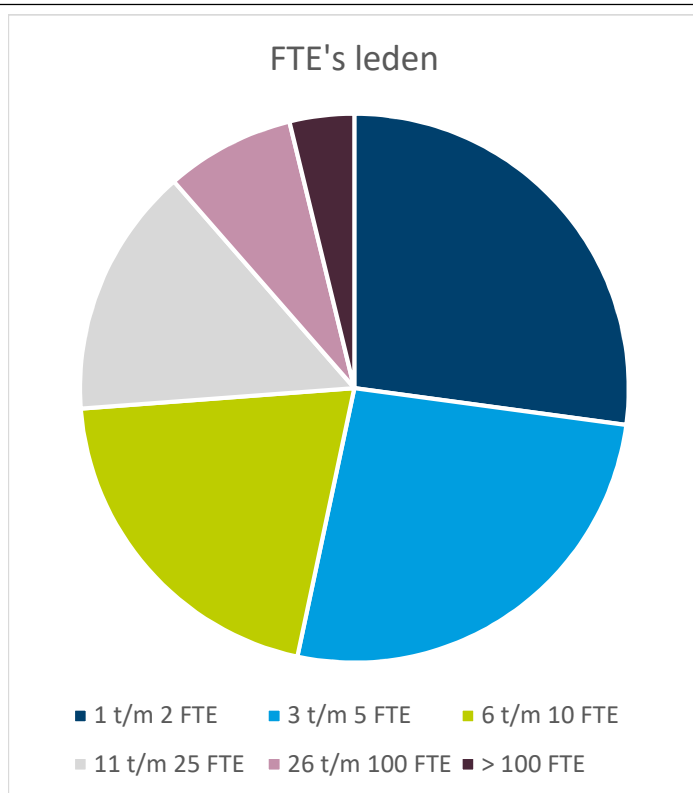
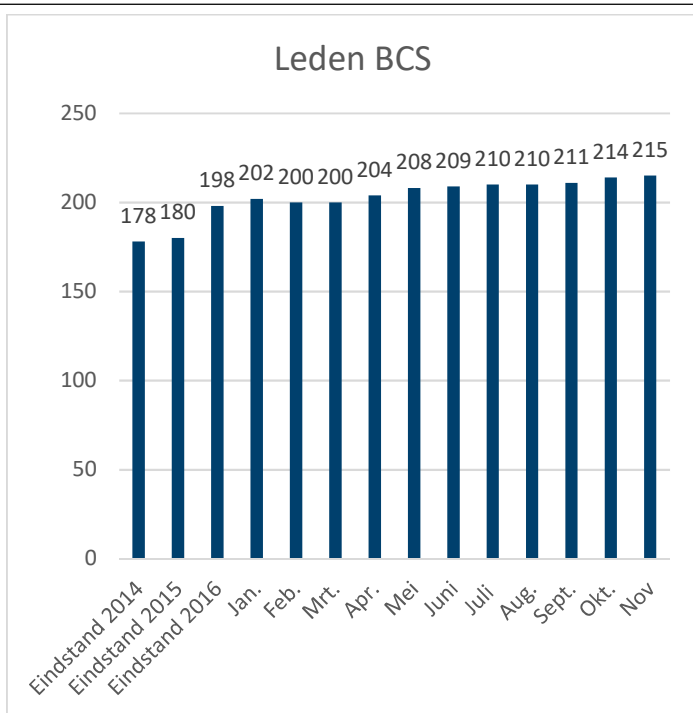


RAPPORTAGE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE STEENWIJKERLAND 2017

FACTS & FIGURES



ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

TERUGBLIK

Samenwerking

- NWG-IGSD, gemeente en BCS hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten.
- Vanuit de samenwerking wordt geprobeerd zo goed mogelijk te reageren en/of anticiperen op banenafpraak en participatiewet, teneinde zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen;
- Met de samenwerkingsovereenkomst is arbeidsmarktparticipatie als aandachtsgebied geborgd binnen parkmanagement 3.0;
- De begeleiding van kandidaten naar een plek op de arbeidsmarkt wordt door de IGSD gedaan.
- Margreet Mook is voor de werkervaringsplekken het eerste aanspreekpunt voor BCS en fungeert als een 'spin in het web' tussen ondernemers, BCS en IGSD.
- Het werkgeversservicepunt is het eerste aanspreekpunt voor BCS als het gaat om vacatures en werkzoekenden.

Informereren en enthousiasmeren

- BCS informeert en enthousiasmeert ondernemers op het gebied van arbeidsmarktparticipatie.
- BCS zet hiertoe haar bestaande communicatiemiddelen in. Zo wordt arbeidsmarktparticipatie in alle bedrijfsbezoeken van de BCS-accountmanagers aan de orde gesteld, komt het onderwerp op meerdere bijeenkomsten terug en is er een specifieke nieuwsbrief over arbeidsmarktparticipatie opgesteld.
- Ook is er 1x in de maand een 'kandidaten-overleg' op de donderdagochtend. In dit overleg denken de accountmanagers van gemeente en BCS mee met de IGSD. Samen wordt gekeken waar kandidaten die klaar zijn voor de arbeidsmarkt voorgesteld kunnen worden en wie de kandidaat het beste voor kan stellen.
- BCS informeert ondernemers over de cursus MKB Goed werknemerschap en stelt geslaagde kandidaten voor in haar netwerk.
- Daarnaast is BCS aanjager van verschillende projecten op het gebied van arbeidsmarktparticipatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de schatgraafbijeenkomst over het leerwerktraject bij Dyka.

COMMUNICATIE

In 2017 zijn de volgende 6 nieuwsbrieven verstuurd mbt arbeidsmarktparticipatie:

Datum	Titel
11-4-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?
18-7-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?
5-9-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?
11-10-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?
13-11-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?
19-12-2017	Arbeidsmarkt: brengt BCS-netwerk vraag en aanbod bij elkaar?

Daarnaast zijn er diverse items over dit onderwerp geplaatst op de website www.bcsteenwijkerland.nl. Ook op social media is er veel aandacht voor dit onderwerp.



Zowel vanuit de media als vanuit de politiek is er in 2017 veel aandacht geweest voor de unieke samenwerking in Steenwijkerland. Zo is de statenfractie EZ van de provincie op werkbezoek geweest in Steenwijkerland en heeft RTV Oost aandacht besteed aan 'methode Steenwijk'.



Project werkervaringsplekken

BCS heeft, na eerdere meer informele en spontane acties op het vlak van arbeidsmarktbeleid, een meer structurele samenwerkingsovereenkomst gesloten met de InterGemeentelijke Sociale Dienst (IGSD). Doel van deze overeenkomst is het verhogen van arbeidsparticipatie van werkzoekenden.



Drempels verlagen

Werkervaring vergroot de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Vaak ontbreekt het bij deze kandidaten aan (gerichte) werkervaring en daarnaast ervaren zij drempels om werkervaring op te doen. Door met deze kandidaten in gesprek te gaan en te zoeken naar een geschikte werkervaringsplek, willen wij dergelijke drempels wegnemen en zodoende de kansen van deze kandidaten op de arbeidsmarkt vergroten. BCS denkt daarbij in mogelijkheden. Hetgeen al tot mooie resultaten heeft geleid.

Ook de drempels voor ondernemers zijn laag. De meeste kandidaten kunnen kosteloos 3 maanden een WEP bij een

Een greep uit de successen

- Bij de Kringloopwinkel Steenwijk is dit jaar al twee keer een werkervaringsplek overgegaan in een baan. De Kringloopwinkel Steenwijk heeft een administratief medewerker (57 jaar) en een magazijnmeester (57 jaar) aangenomen.
- Bij de werkervaringsplek bij Blokker was vooraf geen zicht op een baan, maar toch mocht de kandidaat na afloop van haar werkervaringsplek blijven.
- Een nieuwkomer heeft bij Van Benthem Veevoeders in Vollenhove een werkervaringsplek gekregen om zijn taalvaardigheden te ontwikkelen. Deze werkervaringsplek heeft voor deze

Samenwerking



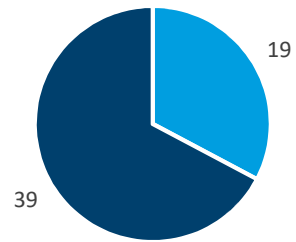
WEP

WEP VERVOLG

COMMUNICATIE

Intakes

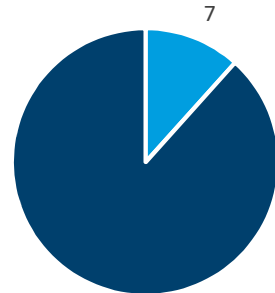
Resultaten 2016



■ Door IGSD teruggetrokken
■ Actief bemiddeld na intake

Intakes

Resultaten 2017

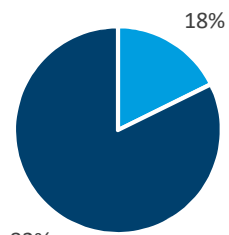


■ Door IGSD teruggetrokken ■ Actief bemiddeld na intake

Succesvollere intakes. Redenen: gericht WEP-profiel door gebruik standaard format, gerichte selectie, WEP overleg 1x per week, betere afstemming met team werk.

WEP plaatsingen

Resultaten 2017



■ WEP-voortijdig afgebroken
■ WEP succesvol afgerond

Toelichting: een succesvolle WEP-plaatsing kan om verschillende redenen voortijdig worden afgebroken. Bijvoorbeeld vanwege het vinden van een baan, gezondheidsredenen, niet voldoen, over naar UWV

1. Wat gaat goed?

- a. Grote hoeveelheid WEP's
- b. Goede aansluiting kandidaat - WEP - organisatie
- c. Veel uitstroom n.a.v. WEP
- d. Goede communicatie over de vorderingen
- e. Goede samenwerking
- f. Duidelijke afstemming
- g. Wekelijks WEP-overzicht/WEP-overleg
- h. Diversiteit in WEP's (soorten en niveaus).

2. Wat kan beter?

Terugkoppeling naar WGSP tegen het einde van een WEP (voor begeleiding naar betaalde baan). Dat gebeurt nu wel, maar mag duidelijker/vaker. Hier heeft de IGSD recent duidelijke afspraken voor gemaakt. Zijn kandidaten na een WEP nog niet toe aan een baan, dan hoeven ze ook niet voorgesteld te worden bij het WGSP.

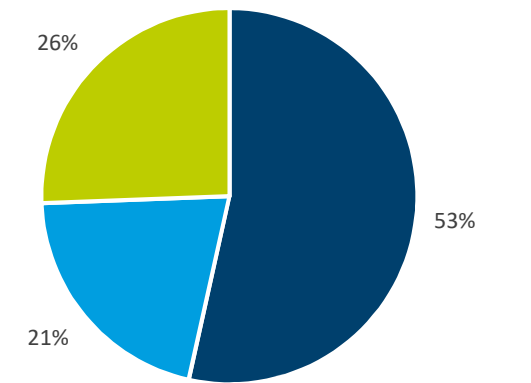
3. Wat zijn voordelen van een WEP?

- a. Statushouders: goed om werkervaring in NL op te doen (normen/waarden).
- b. Dit geldt overigens ook voor andere kandidaten: dus in het algemeen werknemersvaardigheden opdoen.
- c. Kandidaat voelt zich weer gewaardeerd.
- d. Heeft doel in zijn dagen.
- e. Hoort weer ergens bij.
- f. Geen werkdruk, want is geen 'echte' baan.
- g. Urenopbouw.
- h. Andere werkervaring opdoen dan wat je voorheen deed c.q. testen 'past het bij me?'
- i. Belastbaarheid (psychisch/lichamelijk)
- j. Tussenstap naar betaald werk: voorkomen terugval
- k. Ritme vasthouden
- l. Druk opvoeren in motivatie om aan de slag te gaan.

BCS en IGSD hebben 51 kandidaten via een nieuwsbrief bij ondernemers in Steenwijkerland geïntroduceerd. Het ging hierbij om goed bemiddelbare kandidaten. De meeste kandidaten hadden recent een MKB GW pas gehaald of een WEP afgerond. De combinatie van acties door WGSP en BCS heeft ervoor gezorgd dat de resultaten erg positief zijn. Veel mensen zijn geplaatst bij bedrijven in de regio. Het is moeilijk om te zeggen wie er is aangenomen vanwege een plaatsing in de nieuwsbrief. Het gaat vooral om een stapeling van positieve ervaringen (waaronder de nieuwsbrief, de netwerkbijeenkomsten, de bezoeken etc) , waardoor kandidaten uitstromen naar werk.

Kandidaten geïntroduceerd in nieuwsbrief

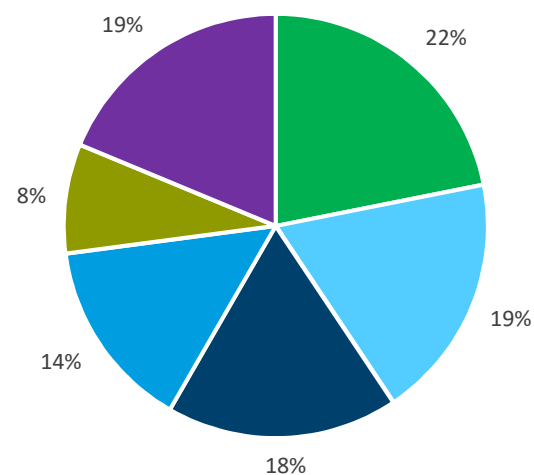
Resultaten 2016. De resultaten 2017 worden begin 2018 bekend. Verwachting vergelijkbaar met 2016.



■ Baan ■ WEP ■ Geen uitstroom naar baan of WEP

Directe uitstroom naar werk door WEP

Resultaten 2016 -2017



■ Baan bij WEP-werkgever
■ Baan bij andere werkgever
■ Voortijdig WEP beëindigd
■ Andere reden divers
■ Nog geen baan
■ WEP loopt nog

SPEERPUNTEN 2018

1. Ervoor zorgen dat bedrijven bij een vacature altijd contact opnemen met BCS om te vragen of er mogelijk een geschikte kandidaat bij de IGSD beschikbaar is.
2. Kandidaten die klaar zijn voor de arbeidsmarkt structureel inzichtelijk maken voor ondernemers in Steenwijkerland. Bijvoorbeeld door deze kandidaten (met CV) in de BCS-app toe te voegen.
3. Doorgaan op ingeslagen weg!