
OPSCHRIFT

Vergadering van 19 december 2017

Besluit nummer: 2017_BW_00798

Onderwerp
bestuursopdracht werkgeversdienstverlening - Besluitvorming College/ter kennisname Cie

Beknopte samenvatting

Ten behoeve van de doorontwikkeling van de subregionale werkgeversdienstverlening is een bestuursopdracht vastgesteld door de colleges van de gemeenten Meppel, Staphorst, Steenwijkerland en Westerveld. De doorontwikkeling is ingezet vanuit de constatering dat de gezamenlijke werkgeversdienstverlening goed loopt, maar er ook kansen voor verbetering zijn.

Op basis van uitwerking van de opdracht en bespreking van de resultaten in bestuurlijke overleggen is het voorstel om de huidige werkgeversdienstverlening (scenario drie) te optimaliseren en de eerste stappen te zetten naar scenario twee. Denk hierbij aan het opstellen van:

- 1. subregionale doelstellingen;
- 2. gezamenlijke monitoring;
- 3. versterking van de (sub)regionale uitvoering.

Het doel van dit voorstel is om – na vaststelling van de opdracht en bespreking van de resultaten in een bestuurlijk overleg – nu ook de resultaten in de colleges van B&W vast te stellen en daarmee opdracht te geven tot uitvoering van de voorstellen.

Bevoegd portefeuillehouder: Klaas Smidt

Betrokken portefeuillehouder: Erik van Schelven, Homme Geertsma, Rikus Jager

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS

AANHEF

Bijgevoegde bijlage(n):

- uitwerking bestuursopdracht werkgeversdienstverlening (informatief)

MOTIVERING

Aanleiding en context:

In juli 2013 hebben de vijf colleges van Steenwijkerland, Staphorst, Westerveld, Zwartewaterland en Meppel (SSZWM) besloten de werkgeversdienstverlening in deze subregio concreet vorm te geven. De opdracht was:

Stel één arbeidsmarktagenda op voor de subregio SSZWM en organiseer een gezamenlijke uitvoering hiervan (scenario 3). Onderdeel van de arbeidsmarktagenda is een gezamenlijke taakstelling. Organiseer de uitvoering op een praktisch werkbare wijze, waarbij de bedrijven elk te maken hebben met één contactpersoon en alle bedrijven benaderd worden met één geluid en één boodschap. In het najaar van 2014 wordt gewerkt volgens scenario 3 (Samenwerking in de subregio op basis van een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met in elke gemeente een eigen uitvoerend team).

Sinds 2014 staat de vraag van de werkgever centraal. Het uitgangspunt is enerzijds één contactpersoon voor de werkgever en anderzijds elkaars werkzoekenden bemiddelen op de vraag in de markt; de vacatures. Daarbij worden de werkzoekenden van alle deelnemende partijen bemiddeld, waardoor werkgevers beter bediend kunnen worden. Dat is ook de belangrijkste achtergrond van de werkgeversdienstverlening: bouwen aan een duurzame relatie met werkgevers, zodat we samen werken aan de maatschappelijke opgave van nu en de komende jaren.

In 2016 is een evaluatie gehouden waarover de portefeuillehouders op 23 januari 2017 met elkaar hebben gesproken. Uitkomst

van de evaluatie was dat de subregionale samenwerking duidelijk meerwaarde heeft en dat er mooie resultaten zijn geboekt. Tegelijkertijd blijken er echter ook verbetermogelijkheden en aanvullende kansen te zijn voor de werkgeversdienstverlening.

De bestuursopdracht is opgepakt onder leiding van de gemeente Steenwijkerland; er is gewerkt met een projectgroep waar de vier gemeenten en het UWV in vertegenwoordigd waren. Er is input verkregen van het gezamenlijke uitvoeringsteam (de accountmanagers), hun managers en de beleidsmedewerkers. Tussentijds zijn twee overleggen met de portefeuillehouders gevoerd (3 juli 2017 en 9 november 2017).

Op basis van de uitgewerkte opdracht (bijlage 1) en bespreking van de resultaten in de genoemde bestuurlijke overleggen is het voorstel om de huidige werkgeversdienstverlening (scenario drie) te optimaliseren en een eerste stap te zetten naar scenario twee. Een volledig overzicht van de voorstellen treft u aan op pagina 23 van bijlage 1. Uiteraard is er sprake van een gelijklopend voorstel aan de 4 betrokken colleges.

Beoogd resultaat:

Het bemiddelen van werkzoekenden vanuit het regionale perspectief/doelstellingen, waarbij de link wordt gelegd naar duurzame uitstroom. Anderzijds het bouwen van een duurzame relatie met werkgevers waarin wij hen bijstaan bij arbeidsmarktvraagstukken.

Argumentatie:

Bij het doen van voorstellen was de vraag wat nu het doel van de werkgeversdienstverlening is. Enerzijds is dit de duurzame plaatsing en uitstroom van inwoners. In 2014 is de werkgeversdienstverlening gedefinieerd als een effectieve ondersteuningsstructuur met als doel om samen meer mensen vanuit een uitkering aan een baan te helpen. Dit is nog steeds het uitgangspunt, waarbij we de nuancering maken dat niet alleen gaat om plaatsingen, maar om duurzame uitstroom. Anderzijds is het doel de bredere werkgeversdienstverlening, waarin we als strategisch partner van werkgevers willen optreden die werkgevers met raad en daad bijstaat bij arbeidsmarktvraagstukken. Belangrijk hierin is het begrijpen wat werkgevers bezighoudt en hen te ondersteunen met dienstverlening die passend is en aansluit op de behoefte in de arbeidsmarkt. Beide doelen liggen ten grondslag aan het voorstel.

Vanuit de antwoorden (voorstellen) op de zeven vragen (uit de opdracht) vallen drie belangrijke richtingen te halen:

1. Breed commitment op de subregionale samenwerking. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in het voorstel om doelstellingen van de werkgeversdienstverlening te koppelen aan de uitstroom en deze op subregionaal niveau te bepalen en te presenteren. Hiermee uiten we de kracht van samenwerking, beperken we administratieve lasten en is het beter mogelijk te sturen op de behoeften van werkgevers (in plaats van lokale doelstellingen). Een ander belangrijk voorstel is het toevoegen van een matchteam aan de uitvoering zodat vanuit de uitvoering vraag en aanbod besproken kan worden, maar hier ook naar gehandeld kan worden als er bijvoorbeeld een grote piek van vacatures is. Tot slot zien we dat vanwege huidige spanningen tussen lokale en regionale doelstellingen en een lage naamsbekendheid van de (sub)regionale werkgeversdienstverlening breed commitment nodig is voor de doorontwikkeling.

2. Link met de regio, het Regionaal Werkbedrijf (RWB). Hoewel wij als subregio vooroplopen in de regio liggen er ook nog duidelijke kansen in de samenwerking met de andere subregio's en het RWB. Een eerste voorstel is daarom om ter vergroting van de naamsbekendheid gebruik te maken van het RWB (website, communicatiemateriaal). Andere voorstellen waarmee we gebruik maken van de kracht van de regio is de aanpak van large accounts/topsectoren, gebruik maken van de methodieken van het UWV en RWB voor de monitoring en het opstellen van een marktbewerkingsplan.

3. Duidelijke structuur. Hoewel de structuur niet leidend is, bleek uit de evaluatie een duidelijke behoefte aan verbetering op dit punt. Belangrijk voorstel is dat voor een effectieve en efficiënte subregionale aanpak de coördinator van de uitvoering een stevig mandaat moet krijgen (hier is ook breed commitment op de regionale samenwerking voor nodig). Tevens wordt voorgesteld om de rol van het management van de uitvoering (het afstemmingsoverleg) te definiëren. Deze rol zit hem vooral in de afstemming tussen uitvoering en bestuur, en discussie en visie op de kansen die verdere samenwerking biedt, in plaats van operationele aansturing. Logisch gevolg hiervan is dat ook de coördinatie van de doorontwikkeling (uitvoering van de gedane voorstellen) belegd wordt bij het afstemmingsoverleg.

Onze subregio loopt voorop binnen het RWB. We zouden daarom kunnen wachten met het zetten van nieuwe stappen. Maar stilstaan ten behoeve van een gelijkmatige ontwikkeling binnen het RWB doet geen recht aan de kracht die onze regio kenmerkt en heeft ontwikkeld en ook niet aan de behoefte van de ondernemers. Bestuurlijk is ook uitgesproken dat die doorontwikkeling wordt gewenst. Door wel gebruik te maken van de regionale kansen en goed inhoudelijk aan te sluiten op de stappen en ontwikkelingen die daar plaatsvinden kunnen we als voorbeeld dienen voor de regio. Deelnemers in het afstemmingsoverleg zijn daarbij een belangrijke linking pin. Enkele voorstellen zijn ook eerder al opgedragen. Zij worden opnieuw genoemd om alsnog uitvoering aan te geven.

De verschillende scenario's zijn beschreven op pagina 20 van de uitgewerkte bestuursopdracht. Conform de eerdere bestuurlijke afspraken wordt er gewerkt binnen scenario 3. De vraag is in hoeverre de antwoorden op de gestelde vragen aanleiding zijn om de werkgeversdienstverlening door te ontwikkelen naar een ander scenario. De voorstellen die worden gedaan hebben deels betrekking op de uitvoering binnen scenario drie. Nog niet elk element wordt opgepakt zoals dit bedoeld is, bijvoorbeeld:

- De rol- en taakverdeling tussen bestuur, management en uitvoering moet duidelijker;
- Er is nog geen subregionaal marktbewerkingsplan en gezamenlijke agenda. Hierdoor worden er lokale activiteiten georganiseerd, waarvan de subregio niet op de hoogte is;

- De uitvoerenden spreken nog niet één taal (naamsbekendheid).

Er wordt ook een stap gezet richting scenario twee. Enerzijds het bemiddelen van werkzoekenden vanuit het regionale perspectief/doelstellingen, waarbij de link wordt gelegd naar duurzame uitstroom. Anderzijds het bouwen van een duurzame relatie met werkgevers waarin wij hen bijstaan bij arbeidsmarkt vraagstukken.

Los van het feit dat het goed is de uitvoering en het resultaat van de nu opgedragen voorstellen te volgen worden momenteel ook binnen het RWB aan (door)ontwikkeling van werkgeversdienstverlening gewerkt. Om twee redenen is het daarom goed eind 2018 de stand van zaken te peilen.

Kanttekening:

Voordat toegewerkt kan worden naar scenario twee moet eerst scenario drie goed doorgevoerd zijn. Hier dient het afstemmingsoverleg in de prioritering van de uitvoering rekening mee te houden.

Commitment op (sub)regionale samenwerking is meer dan het uitvoeren van een set van afspraken, het is een mindset waarin geaccepteerd wordt dat soms iets gegund moet worden aan een andere gemeente, dat we uiteindelijk allemaal gebaat zijn bij een sterke subregio en waarbij de gemeenten elkaar regelmatig opzoeken, ook op bestuurlijk niveau.

Op het gebied van werkgeversdienstverlening loopt onze subregio voorop. Het is mogelijk dat we op enig moment andere keuzes gaan maken dan de regio. De betrokken managers zitten in ons subregionale afstemmingsoverleg, maar ook in het MT-overleg van het RWB. Daar zal aandacht voor dit punt moeten zijn. Daarnaast geldt ook dat de wethouder van Meppel trekker is van de regionale doorontwikkeling van de werkgeversdienstverlening.

Aanpak / uitvoering:

Met het nemen van het voorgestelde besluit is de bestuursopdracht uitgevoerd en afgerond. De eerstvolgende stap in de uitvoering is weggelegd voor het afstemmingsoverleg (de betrokken managers). Zie daarvoor o.a. beslispunt 4.

Participatie niveau:

Intern_en_extern

Duiding participatie niveau:

Bestuursopdracht is uitgevoerd door de beleidsmedewerkers van de vier gemeenten en de coördinator werkgevers dienstverlening van het UWV.

Dit collegevoorstel is voorbereid door en afgestemd tussen de beleidsmedewerkers van de vier gemeenten in de subregio.

Beslist het volgende:

BESLISSING

Besluitpunt 1:

Instemmen met de verschillende voorstellen die gedaan zijn.

Besluitpunt 2:

Instemmen met de verschillende voorstellen die gedaan zijn.

Besluitpunt 3:

Daarmee te kiezen voor enerzijds een optimalisatie van scenario drie en anderzijds een eerste stap te zetten naar scenario twee.

Besluitpunt 4:

Om te bekijken welke stappen in de toekomst nog meer gezet moeten worden in de doorontwikkeling eind 2018 een nieuwe evaluatie houden.

Besluitpunt 5:

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de verschillende voorstellen beleggen bij het subregionale afstemmingsoverleg en hen verzoeken om een agenda op te stellen – die voor 1 februari 2018 opgeleverd wordt - waarin de gedane voorstellen een

plek (in de tijd) krijgen en daar belegd worden waar nodig/voorgesteld.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

Maatschappelijk Welzijn — Maatschappelijk Welzijn

Financiële consequenties:

Vooralsnog is er geen aanvullend budget nodig. Mocht op basis van de uitvoering van één of meer voorstellen blijken budget nodig te zijn dan wordt hier apart een voorstel voor ingediend.

BIJLAGE DIE INTEGRAAL DEEL UITMAAKT VAN HET BESLUIT

Goedgekeurd door het college van burgemeester en wethouders in vergadering van 19 december 2017
