

Nota van B&W

Portefeuille H. van der Molen
Auteur Mevr. A.M. Lans
Telefoon 511 4026
E-mail: llans@haarlem.nl
PD/SZW Reg.nr. 2007/188646
bijlage A en B
B & W-vergadering van 18 december 2007

Onderwerp

Bureau & Werk (matchingsunit gemeente/CWI)

Bestuurlijke context

In het Coalitieakkoord 2006-2010 is het sociale beleid één van de vier hoofdpunten; *”De uitstroom uit de bijstand wordt actief bevorderd met intelligente maatregelen om langdurig werklozen aan werk te helpen.”*. Een van die maatregelen is een betere verbinding van de mogelijkheden van werkzoekenden vanuit de WWB met de beschikbare vacatures op de arbeidsmarkt. Daartoe wordt, in samenwerking met het CWI, een matchingsunit opgezet. In het strategisch bedrijfsplan van de afdeling Sociale zaken en Werkgelegenheid is de matchingsunit opgenomen als een belangrijke voorwaarde om de missie van de afdeling (*Het bevorderen van zelfredzaamheid van de inwoners van Haarlem die dit nodig hebben op het gebied van werk, inkomen en schulden*) te kunnen realiseren. Ook draagt het opzetten van een matchingsunit bij aan het behalen van de doelstellingen uit de Kadernota Re-integratie *“Niemand aan de kant!”*.

Bijgaande nota (en onderliggende visie) is in samenwerking met het CWI tot stand gekomen. Doel is om per 1-1-2008 een gezamenlijke matchingsunit te starten. Naast de gewenste samenwerking tussen de gemeente Haarlem en het CWI Haarlem bieden ook de landelijke ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid (uitrol Toonkamerprincipes, samenvoeging CWI/UWV) en de ontwikkeling van regionale werkgeversservicepunten kansen voor samenwerkingsverbanden.

Commissieparagraaf: waarom wil het college dat de commissie kennisneemt van dit besluit.

Doel is de raad te informeren over de door gemeente Haarlem en CWI gezamenlijk te starten matchingsunit. De formele bevoegdheid het besluit te nemen ligt bij het college, maar de raadscommissie kan indien zij dit wenst haar zienswijze geven.

B&W-besluit:

1. Het college stemt in met bijgaande nota en geeft opdracht tot het verder uitwerken van de nota en vormgeving van het projectbureau & Werk. Bureau & Werk zal vanaf 1-1-2008 operationeel zijn.
2. De kosten van het besluit worden gefinancierd uit het Werkdeel. De kosten van het project bedragen jaarlijks € 350.000,- De duur van het project loopt van 2008 tot en met juli 2010.
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit
4. De commissie Samenleving ontvangt het besluit van het college ter informatie

B&W-Nota 2007/188646

1 Inleiding / aanleiding

In het Coalitieakkoord 2006-2010 is het sociale beleid één van de vier hoofdpunten; *"De uitstroom uit de bijstand wordt actief bevorderd met intelligente maatregelen om langdurig werklozen aan werk te helpen."*

Ook landelijk wordt de koppeling van het recht op uitkering nadrukkelijk gekoppeld aan re-integratie naar werk of sociale activering (wederkerigheid). Maatwerk en de persoonlijke mogelijkheden van mensen zijn daarbij leidend. Niemand staat en blijft aan de kant en iedereen heeft kwaliteiten.

Dit zijn ook de uitgangspunten van de Haarlemse Kadernota re-integratie 2006-2008 Niemand aan de kant! en het strategisch bedrijfsplan 2007-2010 van de afdeling Sozawe.

De visie van Sozawe is als volgt verwoord:

Het bevorderen van zelfredzaamheid van de inwoners van Haarlem die dit nodig hebben op het gebied van werk, inkomen en schulden.

2 Vraagstelling

Het blijkt dat de vraag vanuit de werkgevers niet vanzelf aansluit op het aanbod van klanten. Zelfs niet in de huidige hoogconjunctuur en zelfs niet bij die klanten die op de hoogste trede staan van de re-integratieladder. Om werkzoekenden aan betaald werk te helpen zal niet alleen gekeken worden naar de kennis en vaardigheden van de klant, maar ook naar de behoeftes op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Werkt de inhoud van de re-integratietrajecten van nu mee aan het krijgen van een reguliere baan in de (nabije) toekomst? Leiden we mensen op voor de gevraagde banen van de toekomst? Zijn de re-integratietrajecten flexibel genoeg om snel op kansen (vacatures) in te kunnen springen?

Om de vraag vanuit werkgevers nog beter te laten aansluiten op de mogelijkheden van de klant-werkzoekende wordt, in samenwerking met het CWI, een matchingsunit opgericht. De matchingsunit zal gaan opereren onder de naam Bureau **& Werk**.

De matchingsunit houdt zich bezig met werkgeversbenadering en levert diensten op het gebied van:

- Acquisitie van vacatures/leerwerkbanen en matching met kandidaten uit de WWB/WW/NUGgers/ANWers/IDers
- Personeel (door- en uitstroom/nazorg werkgevers, diversiteit, speciale doelgroepen, aanspreekpunt voor inkopers, EZ, interne aanbesteders voor kandidaten voor contract compliance- afspraken
- Subsidiemogelijkheden/Gereedschapskoffer (loonkosten, scholing, etc.)
- Strategische en praktische samenwerking met werkgevers(organisaties), kenniscentra en brancheverenigingen op het gebied van werkgelegenheidsprojecten
- Scholing (leerwerktrajecten, individuele programma's, stages, traineeships)
- Kenniscentrum over arbeidsmarktontwikkelingen (trends, gegevens)
- Actuele informatie over beschikbare vacatures en beschikbare werkzoekenden (geografisch en sectoraal)
- Verlenen van nazorg aan de werkgever en anticiperen op de toekomstige vraag vanuit het bedrijfsleven (relatiebeheer).

Activiteiten zijn o.a.:

- Opbouwen en verder uitbouwen van een netwerk van bedrijven en werkgevers die voor de vervulling van hun vacatures (mede) een beroep op de matchingsunit willen doen om vanuit het bestand werkzoekenden geschikte kandidaten te selecteren.
- Zonodig kandidaten op te leiden en wat betreft vaardigheden en competenties geschikt te maken voor de beschikbare functies. Daartoe worden (zo nodig) competenties (CTC) en EVC in kaart gebracht.
- Het verlenen van nazorg aan de werkgever (en op verzoek aan de klant) na plaatsing (aftersales en relatiebeheer)
- Inrichten en beheer van een relatiebeheersysteem en instrumenten om selectie en matching vanuit onze bestanden mogelijk te maken, zomogelijk met gebruikmaking van beschikbare (en geschikte) instrumenten bij de ketenpartners (bv Sonar en ABS).
- Inbrengen van kennis van de huidige en toekomstige vraag van werkgevers en kennis van de arbeidsmarkt bij het inkopen van scholingstrajecten (leer/werk) en het opzetten van re-integratietrajecten.

3 Landelijk / Haarlems beleidskader

Met het beter matchen van vraag en aanbod, en daarmee meer kans op succesvolle uitstroom van werkzoekenden naar duurzaam werk, wordt het landelijk en Haarlems beleid op het gebied van werk en participatie ondersteunt.

4 Wijze van aanpak

(samenvatting bijlage *Visie & Werk*)

Om een vraaggerichte re-integratie te laten slagen is samenwerking met werkgevers onontbeerlijk. Welke vraag hebben zij en wat kunnen wij ze bieden? De arbeidsmarkt verschuift van laag productiewerk en industrie naar diensten en zorg. MKB Haarlem verwacht groei in de arbeidsmarkt in de branches: financiële dienstverlening, transport en logistiek, metaal en bouw, zorg, onderwijs, horeca, detailhandel, toerisme en recreatie. Er wordt het meest gevraagd om werknemers op HBO-en MBO-niveau. Van de klanten in ons bestand heeft een groot deel alleen basisonderwijs en VMBO. Deze cijfers laten zien dat er geen sprake is van evenwicht op de arbeidsmarkt. De afstand tussen de competenties van de bijstandspopulatie en de vraag van de arbeidsmarkt wordt steeds groter. Wil die kloof minder groot worden dan zal moeten worden geïnvesteerd in de (voor de arbeidsmarkt geschikte) competenties van werkzoekenden, maar ook in de (soms te hoge) competentie- en vacature-eisen van de werkgevers. Aan beide kanten moet worden bewogen om uiteindelijk individuele matches mogelijk te maken.

Het Algemeen Keten Overleg (CWI, Divosa, UWV, VNG) heeft een gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgeversbenadering ontwikkeld.

Daarbij wordt de klantbehoefte (in dit geval de werkgever) voorop gezet. Naast het AKO heeft ook het BKWI (Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen) de do's en don'ts van werkgeversbenadering in kaart gebracht.

Werkgevers geven aan vooral behoefte te hebben aan:

- Eén aanspreekpunt/loket waar men voor vragen op diverse terreinen terecht kan. Hiermee wordt continuïteit en duurzaamheid in de relatie gewaarborgd.
- Een klantgerichte, vraaggerichte benadering. Dienstverlening op maat, die aansluit bij de specifieke wensen van de werkgever. Hierbij past een zakelijke, integere, en open wijze van functioneren en communiceren

- Een professionele, actieve en dienstverlenende inzet, met kennis van zaken over de arbeidsmarkt, specifieke bedrijvenkennis en het ketenbreed (snel) kunnen inzetten van arrangementen en/of kandidaten
- Dienstverlening die vertrouwenwekkend is, duidelijk is over (on)mogelijkheden, bereikbaar en aanspreekbaar, snel, betrokken en geïnteresseerd in de wensen van de werkgever en met zo min mogelijk administratieve drempels en bureaucratie
- Tijdige, snelle en adequate informatie via verschillende kanalen (telefoon, mens, internet, papier)
- Een (simpele) laagdrempelige organisatie waar ook subsidies etc. geregeld kunnen worden
- Een werkgever wil kandidaten die willen, kunnen en mogen werken en die daarnaast over werkritme en werknemersgedrag beschikken (en over de vakinhoudelijke kennis beschikken voor de functie)

Werkgevers vragen meestal niet om instrumenten of subsidies, maar om (integrale keten) dienstverlening. Voor kleinere en middelgrote bedrijven (MKB) kunnen bv. loonkostensubsidies, no-riskpolis overigens wel belangrijk zijn.

Werkgevers zijn er niet voor om onze (keten)problemen op te lossen, maar verlangen een competent aanbod om hun vacatures op te vullen en te zorgen voor winst en continuïteit in hun bedrijf. Als wij (als keten) die competenties kunnen vaststellen én die competenties kunnen verbeteren bij onze werkzoekenden, is een betere match van vraag en aanbod mogelijk.

Daarnaast speelt het bestaande beeld dat werkgevers hebben van bijstandsklanten een rol. Zij worden toch gezien als mensen “met een vlekje”, die voor de werkgever extra risico, aandacht of begeleiding met zich meebrengen. Succesvolle dienstverlening door goede plaatsing en/of nazorg kan eraan bijdragen dit beeld te veranderen, en uiteraard het vertellen van die succesverhalen aan een ieder.

Het blijkt vaak dat medewerkers die door een succesvolle plaatsing vanuit WW of WWB aan het werk zijn gegaan, tot de meest trouwe en loyale medewerkers behoren. De matchingsunit zal daarom worden opgezet als een samenwerkingsproject van gemeente en CWI. Het team werkgevers van het CWI zal volledig in het project meedraaien, de matchingsunit van de gemeente evenzo.

Andere ketenpartners die aan willen sluiten (UWV, andere gemeenten, werkgeversorganisaties etc.) of gebruik willen maken van de diensten van de matchingsunit wordt daartoe altijd de gelegenheid geboden.

Niet alleen werkgevers, ook werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden willen zo mogelijk bij één loket alles kunnen regelen. Samenwerking met de ketenpartners bij intake/diagnose en trajectplan (Persoonlijk Ontwikkelings Plan) is daarbij essentieel.

Een goede samenwerking in de SUWI-keten is van groot belang voor al onze klanten. De doelstellingen “werk boven uitkering” en “maatwerk voor de klant” kunnen dan beter worden gerealiseerd.

De kennis en ervaring van CWI en UWV delen én samenvoegen met de kennis van de gemeente levert (bij uitstroom) niet alleen financieel voordeel op, maar ook een integraal traject voor de klant. Naast de directe belangen van uitstroom, goede dienstverlening en opsporing is ketensamenwerking op zichzelf belangrijk.

Bestaande experimenten zoals de Toonkamers worden in de nabije toekomst landelijk uitgerold.

Ketenpartners vinden we niet alleen buiten onze eigen organisatie, maar ook daarbinnen: voor een goede en effectieve werkgeversbenadering zijn samenwerking met Economische Zaken, Inkoop, en bv. Ondernemend Werven van de gemeente Haarlem cruciaal. Dat maakt een korte- en lange termijn strategie op het gebied van re-integratie (ook voor klanten die nu niet direct bemiddelbaar zijn én het voorkomen van toekomstige klanten) mogelijk. Bureau **& Werk** levert diensten op het gebied van:

- Personeel (door- en uitstroom/nazorg, diversiteit, speciale doelgroepen, aanspreekpunt voor inkopers, EZ, interne aanbesteders voor kandidaten voor contract compliance- afspraken)
- Subsidiemogelijkheden/Gereedschapskoffer (loonkosten, scholing, etc.)
- Strategische en praktische samenwerking met werkgevers(organisaties) en brancheverenigingen op het gebied van werkgelegenheidsprojecten
- Scholing (leerwerktrajecten, individuele programma's, stages, traineeships)

Ingebrachte kennis vanuit het CWI:

- Kenniscentrum over arbeidsmarktontwikkelingen (trends, gegevens)
- Actuele informatie over beschikbare vacatures en beschikbare werkzoekenden (geografisch en sectoraal)
- Actief netwerk van bedrijven en werkgevers

Zowel werkgevers, (keten)organisaties als andere partners (gemeenten) kunnen van deze diensten gebruik maken. Door de één-loketfunctie ontstaat één gezicht naar buiten, zowel voor werkgevers als voor klanten. Uitgangspunt is in eerste instantie een samenwerkingsverband tussen gemeente (Sozawe) en CWI. Gezien de ontwikkelingen in de keten (zie eerder) is het wel van belang het bureau zo te organiseren dat ook andere partners kunnen aansluiten en meedoen.

Een succesvolle werkgeversdienstverlening kan pas dan tot stand komen, indien de ketenpartners, los van institutionele belangen, met elkaar een integraal plan maken, gericht op de behoeften van de werkgevers.

De sterke punten van elke organisatie worden daarbij ingebracht als onderdeel van het dienstverleningsconcept. Bureau **& Werk** kan worden gezien als een "intern" re-integratiebureau dat in de bemiddelingsfase naar werk in actie komt. Het bureau is een projectorganisatie, dat niet in de staande organisatie van één van de deelnemende partijen wordt opgenomen. Het projectbureau is in eerste instantie opgericht voor 3 jaar, in die tijd zal worden bekeken of en hoe het bureau zal worden gecontinueerd.

Het matchingsbureau in Haarlem zal moeten gaan fungeren als arbeidsmakelaar, vacatureacquisiteur, kenniscentrum voor werkgevers op het gebied van arbeid, HET loket voor vacatures in de regio en eventueel het ontwikkelen van vraaggerichte scholingsprojecten.

Door een samenwerking tussen CWI en gemeente kan een betere werkgeversbenadering (met als doel een betere matching van werkzoekenden op vacatures/leerwerkplekken) worden gerealiseerd. De samenwerking past ook in de ontwikkeling van regionale werkgeversdienstverlening (landelijke doelstelling). Daarnaast is de regionale dekking van zowel vacatures als werkgevers bij de samenwerking beter gewaarborgd. Dat is ook voor werkzoekenden een voordeel. Door het vormen van geïntegreerde werkgeversteams op de 2 bestaande lokaties (Jansweg/Zijlsingel) wordt ook de samenwerking op andere vlakken verbeterd. Inmiddels zijn ook gesprekken gestart om te komen tot afstemming/samenwerking voor wat betreft de werkgeversbenadering/matchingsactiviteiten met Paswerk en MKB.

5 Financiële gevolgen en risico's

De taken van de matchingsunit zijn gericht op de re-integratie van WWBers, WWers, NUGgers, ANW-ers en ID-ers. **Gemeentelijke** doelstelling is om minimaal 100 werkzoekenden (vanuit de WWB/ANW/ID) per jaar te plaatsen in een reguliere, duurzame baan bij regionale werkgevers. De volledige gemeentelijke kosten van de matchingsunit kunnen derhalve ten laste van het Werkdeel (re-integratie) worden gebracht. In het inrichtingsplan is de (project) formatie voor projectleider en 1 projectmedewerker reeds benoemd, 1,78 fte.

Voor het behalen van de gewenste resultaten worden de totale benodigde gemeentelijke personeelsformatie begroot op 5 fte. De berekening is gebaseerd op landelijke ervaringscijfers op het gebied van matching.

De kosten van het werkgeversteam (onderdeel van de matchingsunit) van het CWI blijven ten laste komen van het CWI (8fte).

De totale jaarlijkse gemeentelijke kosten worden geraamd op € 350.000,- bij bovenstaande doelstelling.

De kosten per plaatsing (uitgaande van 100 plaatsingen per jaar) komen daarmee op € 3500,-. Indien meer dan 100 personen geplaatst worden neemt de prijs per plaatsing evenredig af.

Formatie	Kosten jaarlijks
Projectleider 0,89 fte	€ 75.000,-
Acquisitie vacatures/leerwerkbanen/matching kandidaten/projectondersteuning 1fte	€ 61.000,-
Projectmedewerker 3,1 fte (acquisitie vacatures/leerwerkbanen/matching kandidaten)	€ 155.600
	€ 291.600,-
Raming materiele kosten/overhead	
Organisatiekosten (werkplekken/automatisering e.d.)	€ 30.000,-
Communicatie/diversen	€ 28.400,-
Totaal:	€ 350.000,-

6 Resultaten van overleg / inspraak

De bijgaande notitie **Visie & Werk** is tot stand gekomen in samenwerking met het CWI en de betrokken afdelingen binnen Sozawe en de gemeente Haarlem.

7 Communicatie

Deze nota is openbaar en zal ter informatie worden aangeboden aan de commissie Samenleving

8 Voorstel

1. Het college stemt in met deze nota en onderliggende visie en geeft opdracht tot het verder uitwerken en vormgeven van het projectbureau **& Werk**. Bureau **& Werk** zal vanaf 1-1-2008 operationeel zijn.
2. De kosten worden gefinancierd uit het Werkdeel. De kosten voor de duur van het project (2008-2010) bedragen jaarlijks € 350.000,-
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit
4. De commissie Samenleving ontvangt het besluit van het college ter informatie

Bijlage: Notitie Visie **& Werk**

Afkortingenlijst:

WWB: Wet Werk en Bijstand

WW: Werkloosheids Wet

NUGgers: Niet UitkeringsGerechtigden

ANW: Algemene Nabestaanden Wet

ID: In- en Doorstroombanen (Melkertbanen)

AKO: Algemeen Keten Overleg

EVC: Erkenning Verworven Competenties

CWI: Centrum voor Werk en Inkomen

Visie & Werk

1. Haarlem & Werk

In het Coalitieakkoord 2006-2010 is het sociale beleid één van de vier hoofdpunten; *“De uitstroom uit de bijstand wordt actief bevorderd met intelligente maatregelen om langdurig werklozen aan duurzaam werk te helpen.”*

Ook landelijk wordt de koppeling van het recht op uitkering nadrukkelijk gekoppeld aan re-integratie naar werk of sociale activering (wederkerigheid). Maatwerk en de persoonlijke mogelijkheden van mensen zijn daarbij leidend. Niemand staat en blijft aan de kant en iedereen heeft kwaliteiten.

Dit zijn ook de uitgangspunten van de Haarlemse Kadernota re-integratie 2006-2008 Niemand aan de kant! en het strategisch bedrijfsplan 2007-2010 van de afdeling Sozawe. De visie van Sozawe is als volgt verwoord:

Het bevorderen van zelfredzaamheid van de inwoners van Haarlem die dit nodig hebben op het gebied van werk, inkomen en schulden.

Deze missie is uitgewerkt in een visie die de onderliggende normen en waarden beschrijft van waaruit we alle vraagstukken op ons werkveld bezien. Deze visie bevat 3 onderdelen:

- Visie op de klant: De klant staat centraal
 - Alle klanten zijn op weg naar betaald werk
 - Alle klanten hebben kwaliteiten die in de maatschappij van pas komen
 - Onze dienstverlening voegt duurzaam iets toe aan het potentieel van de klant, gericht op op de arbeidsmarkt gewilde kwalificaties
 - Wij gaan uit van de goede trouw van onze klanten

- Visie op de organisatie: Wij zijn een organisatie van mensen voor mensen
 - De medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal
 - Alle medewerkers werken zelfstandig, verantwoordelijk, klantgericht en resultaatgericht
 - Dienstverlening is snel, duidelijk, zakelijk en klantgericht
 - Wij communiceren open, consistent en transparant

- Visie op de maatschappij en de omgeving: De arbeidsmarkt en partners en structuren in onze omgeving bepalen voor een belangrijk deel hoe we onze doelstellingen moeten realiseren. Een open houding naar de omgeving en bereidheid ons aan te passen en samen te werken zijn voorwaarden om succes voor onze klanten
 - Wij gaan uit van de vraag op de arbeidsmarkt (beschikbare vacatures in plaats van beschikbaar klantaanbod)
 - De arbeidsmarkt is beperkt beïnvloedbaar door de gemeente
 - Ketensamenwerking: wij zijn een sterke schakel in de keten

Uitwerking van deze visie in het inrichtingsplan van Sozawe binnen de nieuwe gemeentelijke organisatie heeft geleid tot 3 strategielijnen:

- De klant in beweging brengen
- Werk zoeken waar het zich bevindt
- Ruimte maken

In de tweede strategielijn past de inzet van instrumenten zoals contractafspraken bij bedrijfsvestigingen en aanbestedingen (contract compliance), de introductie van een no-riskpolis voor werkgevers en het instellen van een matchingsunit die actief werkgevers benadert en individuele klanten bemiddelt naar vacatures.

Over het instellen van de matchingsunit gaat deze notitie. Waar nodig zal ook in worden gegaan op andere onderdelen van de gekozen strategie.

De matchingsunit houdt zich bezig met werkgeversbenadering. In het inrichtingsplan van de afdeling SOZawe worden de taken rondom werkgeversbenadering als volgt beschreven:

- Acquisitie van vacatures en matching met kandidaten uit de bijstand
- Verlenen van nazorg en anticiperen op de toekomstige vraag vanuit het bedrijfsleven
- Gericht inzetten van scholingsinstrumenten (zonodig ook op langere termijn)

Als activiteiten worden beschreven:

- Opbouwen van een netwerk van bedrijven en werkgevers die voor de vervulling van hun vacatures (mede) een beroep op de gemeente willen doen om vanuit het bestand werkzoekenden met een bijstandsuitkering personen te selecteren, op te leiden en wat betreft vaardigheden en competenties geschikt te maken voor de functies. Daartoe worden competenties (CTC) en EVC in kaart gebracht.
- Hiertoe inrichten van een relatiebeheersysteem en instrumenten om selectie en matching vanuit onze bestanden mogelijk te maken, zomogelijk met gebruikmaking van beschikbare instrumenten bij de ketenpartners (bv Sonar en ABS)
- Inbrengen van huidige en toekomstige vraag van werkgevers bij het inkopen van scholingstrajecten en het opzetten van re-integratietrajecten.

Het blijkt dat de vraag vanuit de werkgevers niet vanzelf aansluit op het aanbod van klanten. Zelfs niet in de huidige hoogconjunctuur en zelfs niet bij die klanten die op de hoogste trede staan van de re-integratieladder. Om werkzoekenden aan betaald werk te helpen zal niet alleen gekeken worden naar de kennis en vaardigheden van de klant, maar ook naar de behoeftes op de (toekomstige) arbeidsmarkt. Werkt de inhoud van de re-integratietrajecten van nu mee aan het krijgen van een reguliere baan in de (nabije) toekomst? Leiden we mensen op voor de gevraagde banen van de toekomst? Zijn de re-integratietrajecten flexibel genoeg om snel op kansen (vacatures) in te kunnen springen?

2. Werkgevers & Werk

Om een vraaggerichte re-integratie te laten slagen is samenwerking met werkgevers onontbeerlijk. Welke vraag hebben zij en wat kunnen wij ze bieden? De arbeidsmarkt verschuift van landbouw, laag productie en industrie naar diensten en zorg. MKB Haarlem verwacht groei in de arbeidsmarkt in de branches: financiële dienstverlening, transport en

logistiek, metaal en bouw, zorg, onderwijs, horeca, detailhandel, toerisme en recreatie. Uitzendbureau Randstad verwacht in Haarlem schaarste in de doelgroepen secretariael/administratief, ICT, techniek, financieel en commercieel.

Er wordt het meest gevraagd om werknemers op HBO-en MBO-niveau. Van de klanten in ons bestand heeft een groot deel alleen basisonderwijs en VMBO. Deze cijfers laten zien dat er geen sprake is van evenwicht op de arbeidsmarkt. De afstand tussen de competenties van de bijstandspopulatie en de vraag van de arbeidsmarkt wordt steeds groter. Wil die kloof minder groot worden dan zal moeten worden geïnvesteerd in de (voor de arbeidsmarkt geschikte) competenties van werkzoekenden, maar ook in de (soms te hoge) competentie- en vacature-eisen van de werkgevers. Aan beide kanten moet worden bewogen om uiteindelijk individuele matches mogelijk te maken.

Door de re-integratie inzet van de afgelopen jaren en zeker gezien de huidige arbeidsmarkt zijn de werkzoekenden die direct of makkelijk bemiddelbaar zijn naar werk steeds moeilijker te vinden. In zijn algemeenheid is de ervaring dat op elk moment 10 % van het klantenbestand bemiddelbaar is (criteria: kunnen, willen en mogen werken). In Haarlem is dit nog niet goed inzichtelijk. De afdeling O&S is gevraagd om dit jaar een doelgroepen onderzoek te doen. Verwachting is wel dat door de complexiteit van het overblijvende bestand het (ervarings)cijfer van 10 % snel bemiddelbare werkzoekenden kan gaan dalen. Tegelijkertijd kunnen door nog meer inzet op re-integratie én te investeren in langduriger trajecten, een deel van de klanten uit het moeilijk bemiddelbare bestand toch (grote) stappen maken op re-integratiegebied.

De komende jaren zal het accent daarom steeds meer gaan liggen op langduriger trajecten van begeleiding naar werk. Niet direct een reguliere baan, meer (langduriger) stageplannen, opleidingen, maatwerkplannen en leerwerkplekken. Belangrijk aandachtspunt voor re-integratie is dus de combinatie van werken en leren. Werkgevers geven echter ook aan dat niet alleen vakopleiding/vaardigheden, maar ook (en soms vooral) de erkenning van eerder verworven competenties van belang is.

Kansen voor werkgelegenheid in geografische zin liggen, naast de Waarderpolder, met name in de gebieden rondom Haarlem; Noordzeekanaal (Corus), Schiphol, Aalsmeer, kustgebied, Amsterdam.

Ook de gemeenten rondom ons vissen daarbij echter in dezelfde vijver van vacatures. Naast ketensamenwerking is de samenwerking met bv. Amstelveen, Haarlemmermeer, Aalsmeer belangrijk om te starten. Op 27 juni is het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs Zuid-Kennemerland opgericht, waarin een groot aantal organisaties deelnemen. Een van de eerste acties van het PAO is het doen van een arbeidsmarktanalyse voor het MKB in onze regio. Naar verwachting zal ook het resultaat in het najaar beschikbaar zijn. Voor goede arbeidsmarktkennis voor Haarlem zelf is dat onderzoek van groot belang. Naar verwachting zullen veel van de kansen voor onze klant/werkzoekenden juist bij het MKB liggen. Van belang is te zoeken naar de niches in de arbeidsmarkt die voor onze klanten een succesvolle plaatsing kunnen opleveren. Voor informatie over de arbeidsmarkt zal ook gebruik worden gemaakt van het AKA (CWI).

Het PAO is ook van groot belang voor afstemming en ontwikkeling van projecten op het gebied van stages en leer/werkplekken. Ondersteuning door kennis en geld is daarvoor ook beschikbaar via de Projectdirectie Leren en Werken van het rijk voor bv. het opzetten van Leerwerk-balies.

Het Algemeen Keten Overleg (CWI, Divosa, UWV, VNG) heeft een gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgeversbenadering ontwikkeld. Daarbij wordt de klantbehoefte (in dit geval de werkgever) voorop gezet. Naast het AKO heeft ook het BKWI (Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen) de do's en don'ts van werkgeversbenadering in kaart gebracht.

Werkgevers geven aan vooral behoefte te hebben aan:

- Eén aanspreekpunt waar men voor vragen op diverse terreinen terecht kan. Hiermee wordt continuïteit en duurzaamheid in de relatie gewaarborgd.
- Een klantgerichte, vraaggerichte benadering. Dienstverlening op maat, die aansluit bij de specifieke wensen van de werkgever. Hierbij past een zakelijke, integere, en open wijze van functioneren en communiceren
- Een professionele, actieve en dienstverlenende inzet, met kennis van zaken over de arbeidsmarkt, specifieke bedrijvenkennis en het ketenbreed (snel) kunnen inzetten van arrangementen en/of kandidaten
- Dienstverlening die vertrouwenwekkend is, duidelijk is over (on)mogelijkheden, bereikbaar en aanspreekbaar, snel, betrokken en geïnteresseerd in de wensen van de werkgever en met zo min mogelijk administratieve drempels en bureaucratie
- Tijdige, snelle en adequate informatie via verschillende kanalen (telefoon, mens, internet, papier)
- Een (simpele) laagdrempelige organisatie waar ook subsidies etc. geregeld kunnen worden
- Een werkgever wil kandidaten die willen, kunnen en mogen werken en die daarnaast over werkritme en werknemersgedrag beschikken (en over de vakinhoudelijke kennis beschikken voor de functie)

Werkgevers vragen meestal niet om instrumenten of subsidies, maar om (integrale keten) dienstverlening. Voor kleinere en middelgrote bedrijven (MKB) kunnen bv. loonkostensubsidies, no-riskpolissen overigens wel belangrijk zijn.

Werkgevers zijn er niet voor om onze (keten)problemen op te lossen, maar verlangen een competent aanbod om hun vacatures op te vullen en te zorgen voor winst en continuïteit in hun bedrijf. Als wij (als ketenpartners) die competenties kunnen vaststellen én die competenties kunnen verbeteren bij onze werkzoekenden, is een betere match van vraag en aanbod mogelijk. Maar (vooral grote) werkgevers zijn uit welbegrepen eigenbelang ook bezig met maatschappelijk ondernemen. Zij worden aangesproken op hun rol in de maatschappij voor wat betreft duurzaamheid en hun bijdrage aan een leefbare samenleving.

Ook werkgevers zullen (en willen vaak ook) extra investeringen moeten leveren om de medewerkers te krijgen die ze zo hard nodig hebben.

Daarnaast speelt het bestaande beeld dat werkgevers hebben van bijstandsklanten een rol. Zij worden toch gezien als mensen “met een vlekje”, die voor de werkgever extra risico, aandacht of begeleiding met zich meebrengen. Succesvolle dienstverlening door goede plaatsing en/of nazorg kan eraan bijdragen dit beeld te veranderen, en uiteraard het vertellen van die succesverhalen aan eenieder.

Het blijkt vaak dat medewerkers die door een succesvolle plaatsing vanuit WW of WWB aan het werk zijn gegaan, tot de meest trouwe en loyale medewerkers behoren.

3. Sozawe & Werk

In het bestand van SoZaWe zitten rond de 2930 klanten (cijfers: september 2007).

Van de klanten in het WWB-bestand is 60% tussen de 20 en 50 jaar. Mensen in de kracht van hun leven, van wie de verwachting is dat zij aan het werk geholpen moeten kunnen worden. Daarbij zit 50% van de uitkeringsgerechtigden tot 3 jaar in de uitkering. De afstand tot de arbeidsmarkt is relatief nog niet groot. 25% daarentegen zit al 10 tot 30 jaar, soms nog langer in een uitkeringssituatie. Met deze mensen is soms jarenlang maar zeer sporadisch contact geweest. Wij willen deze klanten in beeld krijgen en waar mogelijk weer perspectief bieden. De verdeling naar geslacht is nagenoeg 50/50. Hierbij valt op dat er meer vrouwen in de categorie 50-65 jaar zitten. Ook een groep die meer aandacht vraagt om te laten re-integreren. Het opleidingsniveau is niet hoog: slechts 9% heeft een opleiding op HBO/WO-niveau, meer dan 50% van het klantenbestand heeft een VMBO-niveau of minder. Daarnaast kennen wij nog ruim 450 klanten met ernstige psychische dan wel verslavingsproblemen. Gezien de samenstelling van het totale WWB-klantenbestand, is er een groep klanten die met de juiste begeleiding en het juiste aanbod de weg terug naar werk moet kunnen vinden.

Gelet op de historie is het voor de hand liggend dat de aandacht van Sozawe de afgelopen jaren vooral lag op het verbeteren van de rechtmatigheid en het herinrichten van de werkprocessen en de organisatie. Met de afronding van het verbetertraject en het vervallen van het landelijk toezicht, wordt de aandacht verlegd en zal re-integratie en activering de kern van de activiteiten zijn. Maatwerk bij het begeleiden naar werk boven het algemeen administratieve van het verstrekken van uitkeringen. Die omslag van werken vergt een andere manier van werken van medewerkers en een ander gebruik van beschikbare (klantvolg)systemen en inzet van processen. Het is de kunst om niet van een uitkeringenfabriek een trajectenfabriek te worden, maar per individu maatwerk te (kunnen) leveren.

Klanten hebben daartoe een vaste klantmanager, die optreedt als regisseur. De klantmanager nieuwe stijl kent zijn klanten en treedt deze actief tegemoet. Het eindresultaat moet zijn een traject op maat voor elke uitkeringsgerechtigde, gericht op adequate ondersteuning en re-integratie. Ook de mogelijkheden van individuele inkoop van re-integratietrajecten geeft klantmanagers de mogelijkheid voor hun klanten een maatwerktraject te ontwikkelen. De trajectplannen worden daarmee meer Persoonlijke Ontwikkelings Plannen (POP's), die voor eenieder anders kunnen zijn.

Daarnaast moeten werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden zo mogelijk bij één loket alles kunnen regelen. Samenwerking met de ketenpartners bij intake/diagnose en trajectplan (POP) is daarbij essentieel. Experimenten zoals de Toonkamers worden in de nabije toekomst landelijk uitgerold.

Het in (de toekomst) onderbrengen in één gebouw van CWI, UWV en (delen van de) sociale dienst kan aan de samenwerking op kortere termijn een bijdrage leveren. Ook de ontwikkeling van het DKD (Digitaal Klant Dossier) geeft (in de toekomst) mogelijkheden voor snelle uitwisseling van gegevens en transparantie van gegevens van en voor de klant.

Bij de nieuwe aanbesteding van de re-integratiebedrijven is (behalve voor enkele specifieke doelgroepen) de uitstroom naar werk niet meer in het contract opgenomen. Het is de bedoeling juist voor dat deel van het re-integratietraject (bemiddelingsfase) de nieuwe matchingsunit in te zetten.

Op dit moment verricht Paswerk in opdracht van de gemeente Haarlem (en een aantal omliggende gemeenten) veel re-integratieactiviteiten, waaronder ook een nieuw op te richten matchingsunit en een sollicitatiecentrum. Afstemming tussen de matchingsunits van gemeente/CWI en Paswerk is nuttig en noodzakelijk en kan veel efficiency en effectiviteit opleveren. Inmiddels zijn hierover gesprekken gaande. In de uitwerking van deze notitie kan worden onderzocht of ook inhoudelijke/fysieke samenwerking (BVG) tot de wenselijkheden en mogelijkheden behoort.

4. O3 & Werk

Overheid, Ondernemers en Onderwijs slaan de handen ineen om naast de huidige behoefte aan personeel ook te investeren in beschikbaarheid van toekomstig personeel. Aanpak van schooluitval, werk/leerprojecten voor bv. de zorg, aansluiting van de diploma's van ROCopleidingen op de gevraagde competenties van de arbeidsmarkt (ervaring/stageplekken) zijn daar voorbeelden van. Het PAO Zuid-Kennemerland zal daarbij ook een trekkersrol vervullen. Voor het uitvoeren van die projecten is het van belang om de samenwerking met de matchingsunit te zoeken. Immers, stage en leerwerkplekken kunnen niet alleen voor scholieren en nieuwkomers op de arbeidsmarkt worden gebruikt, maar ook voor klant/werkzoekenden uit de zittende bestanden van CWI en gemeenten. Een combinatie van mentorschap (klant vanuit de WWB) en scholieren, de introductie van buddyprojecten (succesvolle ondernemers vanuit de BBZregeling), het inzetten van vakmensen die niet meer (fulltime) regulier aan het werk kunnen (straatmakers, hoveniers) in de "Gildeschool" (meester en gezelschap), het inzetten van scholieren bij ondersteuning van computerless (maatschappelijke stages), werkbedrijven, wijkwerk; de mogelijkheden voor gecombineerde projecten zijn volop aanwezig. Uitbouw van de matchingsunit met een scholingsdeel (aansluiten bij leerwerkbalies, *Leren & Werk*) kan bij de verdere uitwerking makkelijk worden ingepast.

5. Ketenpartners & Werk

Een goede samenwerking in de SUWI-keten is van groot belang voor al onze klanten. De doelstellingen "werk boven uitkering" en "maatwerk voor de klant" kunnen dan beter worden gerealiseerd.

De kennis en ervaring van CWI en UWV delen én samenvoegen met de kennis van de gemeente levert (bij uitstroom) niet alleen financieel voordeel op, maar ook een integraal traject voor de klant. Naast de directe belangen van uitstroom, goede dienstverlening en opsporing is ketensamenwerking op zichzelf belangrijk. De verwachting is dat in de toekomst UWV, gemeenten en CWI door verandering van organisatie, wet- en regelgeving steeds meer met elkaar te maken krijgen. Gezamenlijke projecten zijn daarom een goede manier om bekend te raken met elkaars werkwijze en organisatie.

Ook het delen van ervaringen op het gebied van re-integratietrajecten (en de samenhang daarin zoeken) levert zowel kwaliteitsverbetering voor de klant als efficiency voor de organisaties op. Ook al komt een werkzoekende pas na verloop van tijd "in de WWB", hoe langer het duurt voor een werkzoekende weer aan het werk is, hoe moeilijker het wordt.

De matchingsunit zal daarom worden opgezet als een samenwerkingsproject van gemeente en CWI. Het team werkgevers van het CWI zal volledig in het project meedraaien, de matchingsunit van de gemeente evenzo. In verband met de financieringssystematiek zullen de medewerkers van de matchingsunit wel herkenbaar zijn en blijven voor de "eigen" organisatie.

Andere ketenpartners die aan willen sluiten (UWV, andere gemeenten of bv. werkgeversorganisaties) of gebruik willen maken van de diensten van de matchingsunit wordt daartoe altijd de gelegenheid geboden.

Die opzet sluit ook aan bij de landelijke doelstelling om te komen tot regionale werkgeversdienstverlening.

De klant is het uitgangspunt van de dienstverlening en zal ook steeds het uitgangspunt bij samenwerking moeten zijn. Dat vereist een open blik en over-de-schutting-kijken (in plaats van -gooien) van alle ketenpartners. Uitgangspunten voor de samenwerking:

- De keten is zo sterk als de zwakste schakel
- Elke organisatie is verantwoordelijk voor zijn eigen sterkte
- Respect en vertrouwen in collega-organisaties
- Niet de organisatiebelangen, maar de klantbelangen staan centraal
- Het delen van kennis en informatie maakt machtig
- Het wiel draait al, je hoeft het niet uit te vinden maar je moet het wel richting geven

Naast de voor de hand liggende ketenpartners komen ook andere organisaties in beeld; werkgevers starten zelf re-integratietrajecten om aan personeel te komen, corporaties zoeken naar hun maatschappelijke rol, vanuit het onderwijs en politiek wordt geïnvesteerd in een vloeiende overgang van school (en voorkomen van schooluitval) naar werk. Voor jongeren is deze laatste doelstelling opgenomen in het al bestaande Jongerenloket (een samenwerkingsverband van gemeente, MKB, CWI, UWV).

Ook werkgeversorganisaties als KvK en MKB houden zich niet alleen bezig met directe belangenbehartiging van hun leden, maar denken over de regionale ontwikkeling van de economie, kansen en bedreigingen van de demografische ontwikkelingen, ontwikkelen samen met de gemeente een visie op werkgelegenheidsbeleid e.d. Uitzendbureaus ontwikkelen eigen netwerken voor speciale doelgroepen (bv. topsporters) en hebben veel expertise over het koppelen van vraag en aanbod.

Ketenpartners vinden we niet alleen buiten onze eigen organisatie, maar ook daarbinnen: voor een goede en effectieve werkgeversbenadering zijn samenwerking met Economische Zaken, Inkoop, en bv. Ondernemend Werven van de gemeente Haarlem cruciaal. Dat maakt een korte- en lange termijn strategie op het gebied van re-integratie (ook voor klanten die nu niet direct bemiddelbaar zijn én het voorkomen van toekomstige klanten) mogelijk.

6. Matching & Werk

Werkgevers schreeuwen om personeel én er is veel geld beschikbaar voor re-integratie. Deze twee zaken maken dat er op dit moment veel spelers op het speelveld mee (willen) doen. Kan een matchingsunit dan nog een meerwaarde leveren? Ja, juist als spelverdeler, supergeleider van informatie en coach kan zo'n bureau een goede functie hebben.

Ervaring in den lande leert dat voor een geslaagde werkgeversbenadering velerlei vormen mogelijk zijn, maar ze hebben allemaal het volgende gemeen:

- Er is een arbeidsmakelaar, vacatureacquisiteur o.i.d.
- Er is één loket voor werkgevers met vragen over arbeid
- Er is één vacatureservicepunt
- Er is een platform met ondernemers
- Er is overleg met brancheorganisaties

- Afdelingen als EZ en Werk en Inkomen werken samen
- Versterking van de ketensamenwerking door intensievere samenwerking en nieuwe afspraken
- Er zijn vraaggerichte scholingsprojecten
- Er wordt gewerkt met contractcompliance of een 5% regeling
- Gemeente biedt loonkostensubsidies en leerwerktrajecten
- Er zijn expertise en middelen beschikbaar om vraag en aanbod beter te laten matchen en/of competentiegericht te werven

Het matchingsbureau in Haarlem zal moeten gaan fungeren als arbeidsmakelaar, vacatureacquisiteur, kenniscentrum voor werkgevers op het gebied van arbeid, HET loket voor vacatures in de regio en eventueel het ontwikkelen van vraaggerichte scholingsprojecten.

De andere bovenstaande onderdelen van een geslaagde werkgeversbenadering zijn minstens zo belangrijk om succesvol te zijn in het plaatsen van werkzoekenden.

Investing daarin van de ketenpartners wordt daarom aanbevolen.

Op het gebied van ondernemersplatforms (PAO, Overleg HR-Waarderpolder, winkeliersverenigingen etc.) is al veel in gang gezet. Ook de samenwerking tussen de afdelingen EZ en Sozawe is goed van de grond gekomen. Voorbereidingen van beleid op het gebied van contract compliance zijn in volle gang evenals de ontwikkeling van instrumenten als loonkostensubsidies etc.

Wat kan Bureau **& Werk** als meerwaarde gaan bieden? Anders gezegd; wat is het product dat wordt aangeboden?

Product

Bureau **& Werk** levert diensten op het gebied van:

- Acquisitie van vacatures en matching met kandidaten uit de bijstand
- Verlenen van nazorg en anticiperen op de toekomstige vraag vanuit het bedrijfsleven (relatiebeheer)
- Personeel (door- en uitstroom/nazorg, diversiteit, speciale doelgroepen, aanspreekpunt voor inkopers, EZ, interne aanbesteders voor kandidaten voor contract compliance- afspraken
- Subsidiemogelijkheden/Gereedschapskoffer (loonkosten, scholing, etc.)
- Strategische en praktische samenwerking met werkgevers(organisaties), kenniscentra en brancheverenigingen op het gebied van werkgelegenheidsprojecten
- Scholing (leerwerktrajecten, individuele programma's, stages, traineeships)

Ingebrachte kennis vanuit het CWI:

- Kenniscentrum over arbeidsmarktontwikkelingen (trends, gegevens)
- Actuele informatie over beschikbare vacatures en beschikbare werkzoekenden (geografisch en sectoraal)
- Actief netwerk van bedrijven en werkgevers

Zowel werkgevers, (keten)organisaties als andere partners (gemeenten) kunnen van deze diensten gebruik maken. Door de een-loketfunctie ontstaat één gezicht naar buiten, zowel voor werkgevers als voor klanten. Uitgangspunt is in eerste instantie een samenwerkingsverband tussen gemeente (Sozawe) en CWI. Gezien de ontwikkelingen in de keten (zie eerder) is het wel van belang het bureau zo te organiseren dat ook andere partners kunnen aansluiten en meedoen.

Een succesvolle werkgeversdienstverlening kan pas dan tot stand komen, indien de ketenpartners, los van institutionele belangen, met elkaar een integraal plan maken, gericht op de behoeften van de werkgevers.

De sterke punten van elke organisatie worden daarbij ingebracht als onderdeel van het dienstverleningsconcept. Bureau **& Werk** kan worden gezien als een “intern” re-integratiebureau dat in de bemiddelingsfase naar werk in actie komt. Het bureau is een projectorganisatie, dat niet in de staande organisatie van één van de deelnemende partijen wordt opgenomen. Het projectbureau is in eerste instantie opgericht voor 3 jaar (juli 2007 tot juli 2010), in die tijd zal worden bekeken of en hoe het project zal worden gecontinueerd.

Een van de doelstellingen van de afdeling Sozawe (en van **& Werk**) is om 100 mensen per jaar (vanaf 2008) te plaatsen in een reguliere baan bij werkgevers in de regio of via leerwerk daar naar toe te begeleiden. De belangen van de 3 participanten in een re-integratietraject moeten daarbij parallel lopen;

- De werkgever heeft belang bij een economisch renderende werknemer
- De werknemer heeft belang bij zelfredzaamheid
- De gemeente/ketenpartner heeft belang bij kostenbeperking doordat het uitkeringsvolume afneemt (duurzame uitstroom)

Om die doelstelling te realiseren is het van belang om 3 subprocessen goed te organiseren:

- Slagvaardige en resultaatgerichte werkgeversbenadering
- Effectief en efficiënt matchingsproces om vraag en aanbod bij elkaar te brengen
- Aanleveren van voldoende geschikte werkzoekenden op de beschikbare vacatures

Daarbij is het noodzakelijk te kijken naar stappen die op de korte en die op lange termijn nodig zijn. Na vaststelling van deze visie zal een concreet plan van aanpak worden uitgewerkt en uitgevoerd.

Personeel

De mentaliteit en houding van de medewerkers van **& Werk** moet anders zijn dan de traditioneel ambtelijke. Deze houding kenmerkt zich vaak door reactiviteit en bureaucratie, terwijl werkgevers én klanten vragen om een proactieve houding. Essentieel is het opbouwen van een duurzame vertrouwensrelatie. Niet snel willen scoren, maar investeren in grondige kennis van het bedrijf, de specifieke vraagstukken en cultuur van het bedrijf of de branche en wensen en verwachtingen van de werkgever. De medewerker van **& Werk** moet zich kunnen neerzetten als volwaardige gesprekspartner met beslissingsbevoegdheid en korte lijnen in de back-office van de (verschillende) organisaties. Zaken moeten snel en goed gedaan kunnen worden.

Kerncompetenties zijn:

- Leervermogen
- Plannen en organiseren
- Zorgvuldigheid
- Samenwerken
- Aanpassingsvermogen/flexibiliteit
- Oplossingsgericht
- Creatief
- Netwerken
- Overtuigingskracht

Kerncompetenties Sozawe:

- o Zelfstandig
- o Verantwoordelijk
- o Klantgerichtheid
- o Resultaatgericht

Medewerkers van **& Werk** moeten de kennis en de competenties hebben om zich als volwaardig gesprekspartner van werkgevers en werkzoekenden op te stellen. Naast deze algemene kennis en vaardigheden voor iedereen is het verstandig ook persoonlijke expertise te ontwikkelen/organiseren bv. op het gebied van branchekennis, competentieontwikkeling bij klanten, arbeidsmarktkennis, lokale en landelijke politiek. CWI-medewerkers zijn op het gebied van arbeidsmarktkennis gecertificeerd.

Binnen de gemeente en het CWI zijn medewerkers beschikbaar die zich graag willen inzetten voor dit nieuwe bureau. Enthousiasme en betrokkenheid is een eerste vereiste! Geïnventariseerd zal worden welke kwaliteiten zij nu al kunnen inzetten en welke opleiding/coachingsbehoefte er nog is.

Bureau **& Werk** is geen lijnafdeling, maar een projectbureau. Toch is besloten dat het efficiënt en effectief is de projectleider (voor de duur van het project, 1 juli 2007- 1 juli 2010) een leidinggevende rol te geven voor de (gemeentelijke) projectmedewerkers van **& Werk**.

Het geeft eenheid van aansturing, kwaliteitszorg, mogelijkheid tot snel handelen voor wat betreft vervanging, opleiding, etc.

Het betekent dat de projectleider integraal verantwoordelijk is voor de productie en kwaliteit van het projectbureau, inclusief de verantwoordelijkheid voor personeel en financiën (projectbureau-budgetten) binnen de kaders van de gemeentelijke mandaatregeling.

Op dit moment is vanuit de gemeente en CWI de volgende formatie beschikbaar:

Projectleider: 32 uur

Projectmedewerkers:

1 x 8 uur

1 x 21 uur (nu ID)

1 x 18 uur(+ 2uur ATV, nu projectmedewerker/trajectmanager)

1 x 32 uur (registratie, administratie)

Het CWI neemt deel met de beschikbare formatie van het werkgeversteam (8 fte).

Uitwerking van taken, relatie projectmedewerkers, beleidsmedewerkers, klantmanagers en andere medewerkers van Sozawe/CWI, verantwoordelijkheden en faciliteiten van **& Werk** zal nog plaatsvinden.

Samen met de betrokken medewerkers van **& Werk** én de andere bureaus van Sozawe/CWI zal worden nagegaan wie wat wanneer en hoe gaat doen.

Eind dit jaar zullen aan de hand daarvan voor de gemeentelijke medewerkers persoonlijke jaarplannen worden gemaakt. De praktijk zal uitwijzen of andere/meer formatie nodig is voor het goed laten functioneren van **& Werk**.

Uiteraard werkt **& Werk** niet op een eiland. Het is een nieuw fenomeen binnen de gemeente Haarlem en het CWI, en alleen dat al betekent dat er in eerste instantie gezocht moet worden naar de precieze taken en afbakening van taken met anderen. Het kan zijn

dat de uitgangspunten en werkwijze van het bureau inspireren tot een andere manier van werken, of een verandering van de proces- en protocolinrichting van de ketenorganisaties. Tegelijkertijd hangt het succes van **& Werk** af van de inzet, betrokkenheid én werkwijze van de betrokken organisaties. Voor **& Werk** zal het werkproces worden beschreven, waarbij het belang van de klant/werkzoekende steeds centraal staat én aangegeven wordt wie, wat, wanneer nodig heeft en doet. Naast het werkproces voor **& Werk** kan dit uiteraard ook veranderingen/verbeteringen teweeg brengen in de werkprocessen van de beide staande organisaties.

Marketing

Marketing is niet alleen het op gloedvolle wijze verkopen van een product, het is een samenhangend geheel van productontwikkeling, doelgroepkennis én verkooptechniek. Promotie en presentatie van een product moet overeenkomen met de inhoud van een product, gericht op de gewenste doelgroep. The medium is the message.

Het bureau **& Werk** heeft naast inhoudelijke producten ook kernwaarden voor wat betreft de manier van werken:

- De klant is het uitgangspunt van al ons handelen (zowel de werkgever als de werkzoekende)
- De klant is zelfredzaam en aanspreekbaar
- Wij werken met simpele werkprocessen en zijn toegankelijk
- Wij nemen niets af, wij bieden iets aan
- Je bent de ambassadeur van je organisatie en je zelf
- Wij hebben vertrouwen in elkaar en elkaars kwaliteiten
- Wij werken vanuit zelfvertrouwen en zelfinzicht (en willen leren)
- Wij gebruiken elkaars kwaliteiten
- Wij zijn verantwoordelijk, niet alleen voor ons eigen werk, maar voor het werk van het hele bureau
- Wij benoemen problemen en bieden oplossingen aan
- Wij zijn duidelijk over wat we wel en niet kunnen bieden
- Wie één mens redt, redt de mensheid (elk succes is er één!)
- Wie wil, mag meedoen
- Wij gluren graag bij de burens

Als we de klant centraal stellen en er van uit gaan dat werkzoekenden aanspreekbaar en zelfredzaam zijn, zal dat ook uitgangspunt van al ons handelen moeten zijn. Uitstijgen boven het eigen organisatiebelang, het niet overnemen van verantwoordelijkheid van werkzoekenden én de betrokken organisaties, het proces inrichten volgens de logica van de klant zijn allemaal cruciale onderdelen van een succesvol matchingsbureau. Het matchingsbureau moet niet alleen (emotioneel) eigendom zijn van de gemeente en het CWI, maar ook van werkzoekenden, werkgevers, brancheorganisatie etc. Iedereen die *wil* meedoen, mag meedoen. Als het bijdragen aan een klantgerichte ontwikkeling van werkzoekenden naar werk én integrale dienstverlening aan werkgevers maar uitgangspunt is.

Daarom gaat de matchingsunit voortaan **& Werk** heten.

Het geeft de mogelijkheid om zowel onder 1 noemer als met individuele accenten (CWI **& Werk**, IKEA **& Werk**, KvK **& Werk**, MKB **& Werk**) te kunnen opereren.

Het communicatieconcept wordt na bestuurlijke besluitvorming verder uitgewerkt.

Prijs

De dienstverlening van de ketenpartners is kosteloos. Werkgevers betalen al voor ons via de belasting. Kosten voor de ketenpartners zijn de inzet van personeel, faciliteiten voor **& Werk**, communicatie. Alle werkzaamheden zijn gericht op concrete matching van kandidaten naar leerwerk/reguliere banen (re-integratie). De kosten en de medewerkers van **& Werk** vanuit de gemeente worden gefinancierd uit het Werkdeel voor de duur van het project (mei 2007 tot mei 2010). De deelname-kosten voor het CWI worden gefinancierd uit de huidige budgetten van het CWI.

Plaats

Naast een fysieke bereikbaarheid van **& Werk** is het van belang om ook via telefonie en internet toegang te bieden tot de dienstverlening van het bureau. Deze multichanneling wordt uitgewerkt in formatie, registratie/relatiebeheersysteem en het communicatieconcept.

7. Planning & Werk

Om te komen tot een goed werkend Bureau **& Werk** moet nog veel gebeuren. Uiteraard wordt er wel al hard gewerkt aan het opbouwen van een netwerk met werkgevers en klantmanagers en concrete plaatsingen van werkzoekenden uit de WWB.

Daarin zijn al de eerste resultaten geboekt. (1 klant vanuit WWB, 3 vanuit ID-regeling).

Najaar 2007:

- Uitwerken begroting , formatie, samenwerking en taken (in relatie tot taken klantmanagers, projectmedewerkers, beleid en bedrijfsvoering, CWI, UWV etc.), jaarplannen medewerkers
- Uitwerken projectopdrachten uit plan van aanpak
- Uitwerken logistiek (systemen, RBS etc.)
- Training medewerkers **& Werk**
- Uitwerken communicatiemiddelen
- Officiële start 1-1-2008

Inspiratie en informatie:

- Coalitieakkoord 2006-2010, gem. Haarlem
- Niemand aan de kant! Kadernota Re-integratie 2006-2008, gem. Haarlem
- Strategisch bedrijfsplan 2007-2010 Sozawe, gem. Haarlem
- Inrichtingsplan Hoofdafdeling Sozawe, 2007
- The Chain of Excellence (Gemeenschappelijk Dienstverleningsconcept Werkgeversbenadering) AKO 2007
- Stappenplan Samenwerking UWV & Sozawe, 2007
- Aanzet tot een gezamenlijke werkgeversbenadering, CWI Haarlem, 2007
- www.werkgeversbenadering.nl
- Argumentenkaart Werkgeversbenadering BKWI, 2007
- Volkskrant 5 juni 2007 (nog mijlenver verwijderd van werk)
- Ray Geerling
- Astrid Peereboom
- Hans Droppert (Divosa visitatiecommissie)
- Alle collega's van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gemeente Haarlem
- Directie en medewerkers CWI
- Medewerkers **& Werk**