



VNO-NCW	Beverwijk
AWVN	Bloemendaal
FNV	Haarlem
CNV	Haarlemmerliede
UWV	Heemskerk
	Heemstede
	Uitgeest
	Velsen
	Zandvoort

Datum: 28 november 2017

Betreft: Voortgang Regionaal Werkbedrijf (RWB)

Geachte leden van de gemeenteraad,

Het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond (verder: RWB) is sinds juni 2015 aan het werk. Op verzoek van de Werkkamer, waarin sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) samenwerken, heeft het RWB een 'zelfevaluatie' opgesteld van de afspraken en de uitvoering daarvan die tussen deelnemende partijen zijn gemaakt. In een brief van 1 juli 2017 vraagt de Werkkamer om inzage in deze evaluaties en stelt daarbij specifieke vragen. Bij deze brief vindt u de eerste 'zelfevaluatie', aangevuld met antwoorden op de specifieke vragen van de Werkkamer. Graag deel ik deze evaluatie met de gemeenteraden van de 8 deelnemende gemeenten in onze arbeidsmarktregio.

Korte conclusies uit de evaluatie.

Op grond van de landelijke Banenafpraak (125000 garantiebanen) is het streven voor de arbeidsmarktregio Zuid Kennemerland en IJmond, vastgesteld op 440 (januari 2017). Uit de door het UWV uitgevoerde kwartaalrapportage bleek dat op 1 januari 2017 onze regio een groei kende van 572 garantiebanen ten opzichte van de nulmeting. Opgemerkt moet worden dat dit slechts een moment opname is. De kwartaalrapportages van het UWV laten nog steeds een groei zien van het aantal garantiebanen. Deze groei is ook te danken aan de aantrekkende economie. Zolang 'inclusief werkgeverschap' nog niet vanzelfsprekend is, is het te vroeg om achterover te leunen.

Naast de jaarmeting publiceert het UWV ook kwartaalrapportages. Op grond van deze rapportages zien we ook in 2017 een lichte stijging van het aantal garantiebanen. Na een eerste daling in het eerste kwartaal, groeide het aantal garantiebanen per saldo met 11 in het tweede kwartaal. De 'teller' staat daarmee eind 2^e kwartaal 2017 op 1439 garantiebanen, hetgeen een groei van 583 ten opzichte van de 0-meting op 1 januari 2015 betekent. De indicatie van de Werkkamer voor deze regio is een groei van 702 banen ten opzichte van de 0-meting aan het eind van 2017.

Voortgang RWB.

Het RWB vindt haar basis in het Convenant Werkbedrijf juni 2015. Dit convenant heeft een looptijd van 4 jaar. Deelnemende partijen in het RWB hebben daarom afgesproken hun activiteiten onverminderd voort te zetten. Landelijk blijkt de publieke sector, met name zorg en onderwijs, achter te blijven in de banenafpraak. Het RWB heeft daarom het voornemen om via het netwerk 'de 99vanZuid-Kennemerland&IJmond' deze sectoren te ondersteunen in het nakomen van de Banenafpraak.

Het gaat goed met het werkgeversnetwerk '99vanZuid-Kennemerland&IJmond'. Tussen het gereedkomen van de evaluatie en het opstellen van deze brief, is het aantal deelnemende bedrijven in het netwerk gegroeid naar 73.

Publiek private detachering.

In mijn vorige brief van april dit jaar, heb ik u bericht over een werkgevers initiatief om tot een publiek private detacheringsfaciliteit te komen. Ik breng u nog even de doelstellingen in herinnering:

- ontzorgen van werkgevers bij het realiseren van garantiebannen
- bieden van toekomstperspectief en een duurzame arbeidsrelatie voor de doelgroep
- het delen van verantwoordelijkheid, kosten en werk.

Cedres, de brancheorganisatie van SW bedrijven, heeft dit initiatief omarmd. In de afgelopen maanden is het businessmodel uitgewerkt. Op dit ogenblik vinden gesprekken met diverse werkgevers plaats om deel te nemen in deze op te richten coöperatie. De SW bedrijven IJmond Werkt en Pasmatch zijn nadrukkelijk bij dit initiatief betrokken.

- Tot slot.

Wellicht heeft u vernomen van mijn aanstaande benoeming tot burgemeester van de gemeente Ouderkerk op 19 december dit jaar. Dat betekent ook een einde aan mijn voorzitterschap van het Regionaal Werkbedrijf. Mijn opvolger zal als wethouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid dit stokje vanaf januari 2018 overnemen.

Met vriendelijke groet,



Joyce Langenacker,

Voorzitter Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond



VNO-NCW	Beverwijk
AWVN	Bloemendaal
FNV	Haarlem
CNV	Haarlemmerliede
UWV	Heemskerk
	Heemstede
	Uitgeest
	Velsen
	Zandvoort

Evaluatie Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.

Het besluit SUWI geeft aan dat regionale Werkbedrijven iedere 2 jaar een 'zelfevaluatie' opstellen van de afspraken en de uitvoering daarvan die tussen deelnemende partijen zijn gemaakt. In een brief van 1 juli 2017 vraagt de Werkkamer om inzage in deze evaluaties en stelt daarbij specifieke vragen.

Het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond (verder: RWB) is pas sinds juni 2015 actief. Voor u ligt haar eerste 'zelfevaluatie', aangevuld met antwoorden op de specifieke vragen van de Werkkamer.

Marktbewerkingsplan.

In december 2015 heeft het RWB haar Marktbewerkingsplan vastgesteld. Streven was dit plan kort en bondig te houden, met daarin een ambitie ten aanzien van de te realiseren garantiebanen, die hoger ligt dan op basis van de Landelijke Banenafpraak van deze regio verwacht mag worden. Onderdeel van dit Marktbewerkingsplan was een SWOT analyse, welke als onderdeel van de toelichting aan het plan werd bijgevoegd.

Uit deze SWOT analyse is door partijen een activiteitenplan opgesteld. Dit plan was de leidraad voor het RWB bij zowel het opstellen van een begroting, als toetsingsinstrument voor besteding van de Rijksmiddelen als het stellen van prioriteiten in haar activiteiten. Het Marktbewerkingsplan en de geactualiseerde Activiteitenlijst (stand juli 2017) is bij deze evaluatie bijgevoegd.

Op grond van de landelijke Banenafpraak (125000 garantiebanen) is het streven voor de arbeidsmarktregio Zuid Kennemerland en IJmond, vastgesteld op 440 op moment van de tweemeting (januari 2017). Uit de door het UWV uitgevoerde kwartaalrapportage bleek dat op 1 januari 2017 onze regio een groei kende van 572 garantiebanen ten opzichte van de nulmeting.

99vanZuid-Kennemerland&IJmond.

Op verzoek van de werkgeversgeleding in het RWB, is na de vaststelling van het Marktbewerkingsplan gestart met het opzetten van een '99van...' netwerk door stichting De Normaalste Zaak. In haar eerste jaar is dit netwerk uitgegroeid tot 43 werkgevers. In januari 2017 heeft het RWB besloten dit netwerk met nog een jaar te willen ondersteunen. Daarbij is bewust gekozen voor het aanstellen van een projectleider met een breed regionaal netwerk. Die heeft als opdracht het netwerk verder uit te laten groeien en deelnemers te ondersteunen in hun ambassadeursrol. Middels presentatie tafels worden ervaringen in het inclusief ondernemen uitgewisseld. Samen met 'Onbeperkt aan de slag' worden er ontmoetingen met kandidaten uit de doelgroep georganiseerd. Daarbij maakt het WSP nadrukkelijk deel uit van het netwerk; uiteindelijk is het de wens van het RWB dat het netwerk door het WSP gedragen wordt. Inmiddels hebben 56 werkgevers uit de regio zich aangesloten.

Communicatie.

Vanaf de start heeft het RWB er voor gekozen actief de communicatie met diverse (doel)groepen te zoeken. Zo zijn er informatie of klankbord avonden georganiseerd voor gemeenteraadsleden, clienten- en participatieraden, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Alle leden van het RWB

waren op deze avonden aanwezig; zij presenteerden zich aan de deelnemers waarna zij zich in tafelgesprekken liet informeren door de vertegenwoordigers van de diverse groeperingen. Door zowel deelnemers als leden van het RWB als zeer nuttig ervaren. Ook besloot het RWB haar eigen maandelijks vergaderingen afwisselend te houden op een locatie in de regio. Daarbij werden uiteenlopende maatschappelijke initiatieven bezocht die een rol spelen in het arbeidsfit maken van de doelgroep garantiebanen.

Werkgeversservicepunt.

Het RWB hecht veel waarde aan een optimale serviceverlening aan werkgevers. Dit onderwerp is de rode draad in het Marktbewerkingsplan, vanuit de gedachte dat werkgevers banen creëren en gemeenten en UWV hen daar optimaal in moeten bedienen. Een werkgeversservicepunt voor de hele regio is daarbij essentieel. Bij de start in 2015 bestonden er 2 WSP's, een voor de subregio IJmond en een voor Zuid-Kennemerland. Met inzet van de Rijksmiddelen is het project 'eenduidige werkgeversdienstverlening' gestart. Uit 10 random geselecteerde ondernemers uit de hele regio is een adviesgroep gevormd. Op advies van deze groep is er een Werkgevers Service Team geselecteerd bestaande uit accountmanagers van de 3 uitvoeringsorganisaties in het WSP. Middels 1 website en 1 telefoonnummer is dit team nu herkenbaar 'in de markt' gezet. Met inzet van een uniform pakket aan instrumenten worden werkgevers uit de hele regio op dezelfde wijze bediend en vindt uitwisseling plaats van kandidaten uit de beide subregio's.

Besteding Rijksmiddelen.

Het RWB is zuinig geweest in de besteding van de Rijksmiddelen (#1.000.000,-). Partijen hielden elkaar onderling scherp op doelmatige en rechtmatige besteding. Voortschrijdend inzicht maakte dat de begroting maandelijks werd bijgesteld. Een aantal activiteiten werden door de uitvoerende organisaties (gemeente of UWV) zelf bekostigd. Er is ruimte gemaakt voor nieuwe initiatieven. In de loop van 2016 heeft het RWB ervoor gekozen om 'Toetsingscriteria' op te stellen, waaraan verzoeken tot besteding van de Rijksmiddelen aan worden getoetst. Hieronder volgt een overzicht van nieuwe initiatieven waar het RWB financiële ondersteuning heeft verleend.

99vanZuidKennemerland&IJmond	€ 290.000,-
Onbeperkt Aan De Slag	€ 37.500,-
Leerwerktraject voor VSO-PRO IJmond	€ 78.000,-
Jobcoach voor project Telstar in de wijk	€ 25.000,-
VBZ-KAM congres garantiebanen in de zorg	€ 13.000,-
JINC, bedrijfsbezoeken voor jongeren	€ 30.000,-
Project Harrie	€ 25.000,-
Stichting Lotuscollege	€ 20.000,-

Daarnaast zijn uit de Rijksmiddelen de volgende kosten betaald: projectleider en ondersteuning RWB, eenduidige werkgeversdienstverlening door het WSP (1 website, telefoonnummer, werkwijze), training WSP medewerkers, deelname in business netwerken, bevorderen regionale gemeentelijke samenwerking, informatie- en klankbordavonden en deskundigheidbevordering van RWB leden.

Nieuwe vorm van publiek private samenwerking: Career Creation.

Op initiatief van de werkgevers in het RWB-ZKIJ, is een onderzoek traject gestart naar een nieuwe vorm van publiek private samenwerking in detachering. Voorlopig heeft deze de werktitel Career Creation. Het doel is eenvoudig: bieden van een duurzame arbeidsrelatie voor kandidaten uit de doelgroep en het ontzorgen van werkgevers die inclusief willen ondernemen. Samen met branche organisatie Cedres en de lokale SW bedrijven, wordt nu gewerkt aan een business model. Hierbij wordt gedacht aan een coöperatie waarin deelnemende werkgevers verantwoordelijk zijn voor een nog nader te bepalen aantal kandidaten uit de doelgroep. Wij verwachten nog dit najaar een concreet business plan te kunnen voorleggen aan geïnteresseerde werkgevers. Het netwerk van 'de 99vanZKIJ' zal hiertoe ingezet worden.

Ervaringen.

Het RWB-ZKIJ is goed op weg. Er is vertrouwen tussen de deelnemende partijen en een grote drang naar samenwerking. In de zomer van 2017 zijn ook 2 bestuurders uit het VSO en PRO onderwijs toegevoegd aan het RWB-ZKIJ. Dit biedt nieuwe kansen en mogelijkheden. Het bestaan van een nieuw overlegplatform heeft ook geleid tot meer regionale samenwerking tussen gemeenten en tot nieuwe overlegstructuren met uitvoerende partijen. Korte lijnen tussen werkgevers, gemeenten en uitvoerende partijen leidt tot inzichten over en weer, zowel in elkaars mogelijkheden als elkaars beperkingen. Dat biedt mooie kansen voor de toekomst.

Op basis van de trendrapportages van het UWV mag je stellen dat de regio haar deel van de banenafpraak na komt. Het RWB realiseert zich dat dat niet alleen haar verdienste is als wel mede veroorzaakt is door de aantrekkende economie. Gelet op haar ambities in het Marktbewerkingsplan wil het RWB-ZKIJ dan ook nog niet achterover leunen. In een retraite in oktober zal zij zich buigen over haar rol in 2018 en verder.

Tot zover de ‘zelfevaluatie’ van het RWB. Hieronder wordt specifiek ingegaan op de vragen van de Werkkamer voor zover die hierboven nog niet aan de orde zijn geweest.

- De samenwerking tussen partijen in het regionale Werkbedrijf;

In 2015 sloten wethouders van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest, Velsen, Heemstede, Zandvoort, Bloemendaal, Haarlemmerliede-Spaarnwoude en Haarlem, en vertegenwoordigers van UWV, VNO-NCW, FNV en CNV, met elkaar het convenant Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond. In 2016 koos de gemeente Uitgeest voor samenwerking in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Sinds voorjaar 2017 nemen ook 2 bestuurders uit het VSO-PRO deel aan het Werkbedrijf.

De wethouder Werk van de centrumgemeente Haarlem vertegenwoordigt de colleges van Haarlem en Zandvoort; de wethouder Werk en Inkomen van de gemeente Heemstede vertegenwoordigt de colleges van Heemstede, Bloemendaal, Haarlemmerliede-Spaarnwoude. De colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen besloten zich jaarlijks te laten vertegenwoordigen door 1 van de portefeuillehouders uit deze 3 gemeenten.

De partijen werken met elkaar samen in een sfeer van vertrouwen, waarin ‘samenwerken en doen’ leidende motieven zijn. In plaats van aanvankelijk 4 keer per jaar, komt het Werkbedrijf nu maandelijks samen. Daarin wordt de voortgang bewaakt van een in het Marktbewerkingsplan afgesproken Activiteitenlijst, worden nieuwe initiatieven uit de regio onderzocht en knelpunten in lopende processen besproken.

Aanvankelijk leek er sprake te zijn van een scheiding in 2 subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond. Het bestaan van twee werkgeversservicepunten in deze subregio's leek dat gevoel te versterken. Inmiddels is er een uniform instrumentarium vastgesteld, en is er één Werkgeversservicepunt werkzaam op twee locaties. Er is een website en een telefoonnummer voor de hele regio.

- De wijze waarop betrokken colleges van B&W het voorzitterschap verzorgen;

In het convenant is afgesproken dat de centrumgemeente de voorzitter levert voor het Regionaal Werkbedrijf. Er is een ambtelijk vooroverleg (‘arbeidsmarktregionaal overleg’) waaraan behalve beleidsambtenaren van gemeenten, ook de uitvoerende partijen (UWV, SW en particulier re-integratiebedrijf) en de projectleider RWB deelnemen. Verder is er een Keten MT en is er een Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt tussen de 8 portefeuillehouders.

- De samenwerking met andere partijen en samenwerkingsverbanden in de regio;

Naar aanleiding van gehouden klankbordavonden is de onderwijssector deelnemer geworden in het RWB-ZKIJ. Het RWB ziet er op toe dat het netwerk ‘De 99 van Zuid-Kennemerland & IJmond’ integraal met het Werkgeversservicepunt samenwerkt en streeft ernaar dat op enig moment dit netwerk door het WSP ondersteund kan worden. Verder is een samenwerking aangegaan met de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen. In deze samenwerking wordt regionaal meegewerkt aan een langlopend onderzoek naar duurzaamheid van plaatsingen van de doelgroep.

- **Hoe wordt omgegaan met enerzijds de afzonderlijke, binnen gemeenten van toepassing zijnde verordeningen, anderzijds de wens om geharmoniseerd afspraken over een pakket aan voorzieningen en dienstverlening tot stand te brengen;**

Gemeenten uit de arbeidsmarktregio hebben het aanbod van instrumenten voor re-integratie regionaal geharmoniseerd. In verband met wijziging van regelgeving is dit een blijvend aandachtspunt en wordt dit regionaal opgepakt. In een regionale beleidswerkgroep wordt het een en ander uitgewerkt en zo zijn onlangs de re-integratieverordening en de beleidsregels jobcoaching tot stand gekomen. Verdere afstemming vindt plaats in de regionale overlegstructuur van Arbeidsmarktregionaal overleg, Keten MT en Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktregio. De vaststelling van verordeningen en beleidsregel is een raadsbevoegdheid dan wel collegebevoegdheid (bij iedere gemeente afzonderlijk).

- **De wijze waarop inzicht wordt geboden in de registratie van werkzoekenden met behulp van elektronische voorzieningen;**

De gemeenten van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland zijn gestart met het transparant maken van de doelgroep banenafspraken (kandidatenverkenner). (Anonieme) profielen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden opgenomen in de kandidatenverkenner. Op deze manier willen de gemeenten de doelgroep inzichtelijk en toegankelijk te maken voor werkgevers die vacatures hebben en mensen uit de doelgroep in dienst willen nemen.

- **De wijze waarop namens gemeenten taken worden uitgevoerd in het samenwerkingsverband en de verantwoording aan de verschillende gemeenteraden;**

De gemeenten uit de subregio IJmond (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) besteden hun arbeidsbemiddeling uit aan IJmond Werkt. De gemeenten Haarlem en Zandvoort doen dat voor 80% bij Pasmatch en 20% bij het commerciële bedrijf Agros. De gemeenten Bloemendaal, Heemstede en Haarlemmerliede & Spaarnwoude (samenwerkingsverband IASZ) werken samen met Pasmatch, Agros en gespecialiseerde re-integratiebureaus. De IASZ bemiddelt ook zelf. IJmond Werkt, Pasmatch en UWV werken met elkaar samen in 1 WerkgeverServicePunt. Het RWB-ZKIJ stelt twee keer per jaar een voortgangsbrief op, die door de colleges van de deelnemende gemeenten aan de gemeenteraden wordt aangeboden.

- **De wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht;**

Zie onder 'Werkgeversservicepunt' hierboven.

- **De wijze waarop de financiële betrokkenheid van werkgevers wordt geregeld;**

Hiertoe wordt gewerkt aan een nieuwe detacheringsvorm, zie daarover hierboven 'Career Creation'.

- **De eisen waaraan een methode ter vaststelling van de loonwaarde voldoet;**

Loonwaarde

In 2014 is regionaal afgesproken hiervoor de UWV methodiek te hanteren. De loonwaarde is veelal gerelateerd aan een proefplaatsing en kan plaatsvinden vanaf vier weken na start van de feitelijke werkzaamheden. Het UWV stelt op basis van een werkplekonderzoek de loonwaarde vast en dat onderzoek wordt uitgevoerd door gecertificeerde arbeidskundigen. Het UWV heeft acht weken voor het bepalen van de loonwaarde en geeft op basis daarvan een schriftelijk advies af aan de gemeente. De gemeente neemt over toepassing van loonkostensubsidie een besluit en geeft een beschikking af.

De loonwaarde is de evenredige prestatie van het takenpakket (%) vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (in euro's).

Het UWV geeft een advies af over de termijn voor een heronderzoek van de loonwaardemeting. De frequentie van de loonwaardemeting kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. De gemeente herbepaalt de loonwaarde dan niet jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk), maar kijkt naar de individuele situatie van de werknemer en de opvatting van degene die de loonwaarde vaststelt. Uitgangspunt is dat de frequentie van de loonwaardemeting daarop wordt afgestemd.

Gemeenten kunnen bepalen het eerste half jaar van een dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie toe te passen, die standaard op 50% is vastgesteld. Het advies voor de feitelijke loonwaardebepaling wordt dan aan het eind van dit half jaar door UWV op basis van een werkplekonderzoek vastgesteld.

- **Het marktwerkingsplan.**

Het RWB-ZKIJ is pas laat van start gegaan (najaar 2015). Daarom heeft zij ervoor gekozen eenmalig een Marktwerkingsplan op te stellen, waarin een SWOT analyse de input leverde voor een Activiteitenlijst. Deze Activiteitenlijst gaf richting en prioriteit aan het besteden van de Rijksmiddelen en de onderwerpen van de agenda. Op 12 juli 2017 heeft het RWB-ZKIJ de Activiteitenlijst geactualiseerd. Deze is als bijlage bij deze evaluatie bijgevoegd, evenals het oorspronkelijke Marktwerkingsplan.

Haarlem, 18 oktober 2017,

Joyce Langenacker,
Voorzitter Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.

-----0000-----

Activiteitenlijst Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.

	Knelpunt	Actie	Actie	Stand v zkn juni 2017
1.	Werkbedrijf is geen bestuurlijke entiteit. Afzonderlijke gemeente raden en UWV wel.	Is een gegeven, kunnen we ook inzetten in ons voordeel. Vraagt om goede afstemming onderling, durf en leiderschap. Enig instrument: motivatie en argumentatie. Elkaar voeden met goede praktijkvoorbeelden.	Allen	Vergaderen op locaties uit de praktijk; retraitre gehad; focusbijeenkomst gepland; hoe gaan we met elkaar om?
2.	Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten en hun verantwoordelijkheid	Gaat over onderling vertrouwen tussen uitvoerende partijen (gemeenten, SW bedrijven, UWV). Sfeer is middel om vertrouwen te wekken.	Allen	1 website en tel nr is eerste stap; nu komt het op organisatie achter de balie aan.
3.	Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten en hun verantwoordelijkheid	Werkbedrijf kan wethouders daar in steunen. Aanspreken op capaciteiten en pakken van de ruimte die door Rijk is bepaald.	Allen	Input geleverd aan 'stip op de horizon' van SZW: 1 target en 1 budget.
4.	Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten en hun verantwoordelijkheid	Klankbordgroep +SW-bedrijven hebben de taak knelpunten over te brengen.	Huber/Ruud	Uitvraag gedaan in klankbordavonden bij raden, instellingen en onderwijs.
5.	Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten en hun verantwoordelijkheid	Onbekend maakt onbemind: Vaker externen invliegen in beleidsoverleggen. Ernst uitnodigen als gast in BOA Nard Jansen (UWV) uitnodigen voor ambtelijk beleidsoverleg.	Huber/Ruud	Alleen Nard maakt onderdeel uit van ambtelijk overleg. Andere acties niet.
6.	Veranderende rol van SW bedrijven, gemeenten en hun verantwoordelijkheid	Andere middelen: Bezoek een ander bedrijf en vergader daar verder. Andere omgeving zet al een ander mindset (voorbeeld BOA vergadering bij Chinook).	Allen	Gebeurt: RWB vergadert op div locaties, BOA nog niet.
7.	Onvoldoende sturingsmiddelen voor MBP	-Nagaan het onderscheid in bedrijven waar de banen zijn geplaatst. -Analyse uitvoeren en uitzoeken bij welke bedrijven de banen zijn geplaatst. -Er komt een tussentijdse rapportage van het MBP om targets bij te stellen. Mogelijk worden nieuwe targets benoemd. -In december 2016 en wordt er een nieuw MBP 2 gemaakt. MBP is een levend document.	Ruud/Rob	Plaatsingen bij diverse bedrijven. Nog geen analyse uitgevoerd. We spraken af MBP 2 te maken na focusbijeenkomst in oktober.
8.	Onvoldoende inzicht in uitstroom	Definities formuleren en bespreken met gemeenten en UWV. Consensus krijgen hoe gaan we dit doen en wanneer zijn we klaar.	Ruud/Huber	Definities zijn helder gemaakt, inzicht in uitstroom levert UWV.
9.	9 gemeenten, UWV en 3 opdrachtnemers hebben te voldoen aan afzonderlijke targets	Op uitvoeringsniveau zijn de gemeenschappelijke targets bekend, maar moet nog bestuurlijk besproken worden. Rekening houden dat de gemeenteraden kritisch meekijken. De vraag is kunnen we tot een set van targets komen? Actie: streven naar eenduidige targets voor de hele regio. Daar zit winst in.	Huber/Ruud, KetentMT en BOA	Is nu op rijksniveau ingebracht via ProgrammaRaad, tot uitdrukking gebracht in Stip op de horizon/Match op Werk.
10.	Kwaliteit van de bestanden	Gemeenten moeten hun bestanden nalopen om te kijken of er nog mensen in voorkomen die gekeurd moeten worden voor het doelgroepenregister	Huber	Wordt in Haarlem uitgevoerd, hoe in andere gemeenten?

Activiteitenlijst Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.

11.	Kwaliteit van de bestanden	UWV lanceert in juni een transparantiesite met alle Wajong klanten, inclusief profielen, welke ook inzicht geeft aan de kwaliteiten van de klant. Aan gemeenten wordt gevraagd deze klantenprofielen op te nemen in hun systeem tbv de doelgroep. Dit vraagt om actie richting gemeentelijke opdrachtnemers (Pasmatch, IJmondWerkt, Argos)	Joyce, Haydr, Christa KetenMT BOA	Bloemendaal, Haarlemmerliede, Spaarnwoude en Heemstede heeft alle klanten in beeld. Haarlem loopt. Pasmatch gaat profielen invullen t.b.v. de transparantie. Pasmatch is met UWV in overleg over het gebruik van systemen. Situatie IJmond nog onbekend.
12.	Geen eenduidig regionaal basispakket	Wordt wel aan gewerkt. Voorstel in KetenMT. Druk van bestuurders nodig. Vraagt ook om vertrouwen in elkaar, 1 WSP.	Joyce, Christa Haydr, Huber	Is gerealiseerd en gecommuniceerd
13.	Kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers	Klankbordgroep beleggen rondom dit thema/ Startnotitie met wensen werkgevers	Ruud/Ernst	Gestart met eenduidige werkgeversdienstverlening/ WST.
14.	Kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers	Omslag in denken bij WSP: werkgever is klant, zoeker is kandidaat. Externe training inhuren.	Rob icm SW bedrijven	Budget gereserveerd uit te voeren nadat WST is gestart. Oktober?
15.	Kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers	Medewerkers WSP's aanhaken bij workshops '99 van'.	Rob	Loopt.
16.	Kwaliteit van dienstverlening aan werkgevers	Inrichten van auditorium op WSP voor presentatie van werkgever met meerdere vacatures tbv alle werkzoekenden	Rob	@Rob?
17.	Eenduidig, herkenbaar WSP	Bestuurlijke overeenstemming, overleg IJmond Haarlem gepland	Joyce/Ruud	Uitgevoerd.
18.	Eenduidig, herkenbaar WSP	Marketingcampagne van en door WSP, aanhaken bij Publiciteitscampagne	Rob, icm Marc en Cees	Lancering website WST
19.	Eenduidig, herkenbaar WSP	Signing, 1 website	Rob, icm Marc en Cees	Signing is nog verschillend, 1 website gelanceerd.
20.	Imago van gemeente en UWV doorgaans suf. Werkgevers kloppen liever	Onderzoeken hoe dit komt. Leren van "99vanZKIJ" en trainingen afwachten. Actie in 2017 > 2 ^e MBP	Ruud	Het WSP in onze regio kreeg de hoogste klantwaardering van NL. Zegt nog niets over

Activiteitenlijst Werkbedrijf Zuid-Kennemerland & IJmond.

	aan bij uitzendbureaus			imago. Knelpunt is een vooronderstelling.
21.	Imago van gemeente en UWV doorgaans suf. Werkgevers kloppen liever aan bij uitzendbureaus	Werkplein biedt ook ruimte aan Uitzendbureau's. Randstad, Olympia en 3 kleine uitzendbureau's meenemen in netwerk en klankbordgroepen.	Ruud/Rob	LUMA uitzendbureau is aangehaakt in WSP. Vooralsnog niet in 99vanZKIJ. Is dat wenselijk?
22.	Imago van doelgroep is doorgaans slecht. Onbekend maakt onbemind	Publiciteitscampagne, zie ook memo - Beeldvorming rondom de doelgroep objectiveren. - Werkgever aanspreken op verantwoordelijkheid - Doelgroep zelf activeren tot actie	Ruud	Nog niet uitgevoerd omdat doelgroep onvoldoende zichtbaar is in bestanden. Nu eerst focus op WST.
23.	Imago van doelgroep is doorgaans slecht. Onbekend maakt onbemind	Vanuit de GAK gelden is door Programmaraad een aanjager voor de participatiewet aangesteld. Wie is dat? Hoe kunnen we die aan laten haken bij onze activiteiten? Erik zoekt uit.	Erik zoekt uit	@Erik