

# M E M O

## Voortgang arbeidsmarktregio Fryslan

Aan : VFG Portefeuillehoudersoverleg werk & inkomen 18 mei 2017  
Van : Kim Reemer, regiocoördinator participatie Sociaal domein Fryslan  
Datum : 4 mei 2017

---

### Inleiding

Het doel van deze notitie is u als portefeuillehouder te informeren over de regionale samenwerking in het kader van de Participatiewet en het Sociaal Akkoord in de arbeidsmarktregio Fryslân.

Allereerst wordt ingegaan op de aanleiding van onze regionale samenwerking en de totstandkoming van dit document. Vervolgens wordt er een beeld geschetst van de wijze waarop de samenwerking is georganiseerd en welke successen er de afgelopen jaren zijn geboekt. Met het oog op de toekomstige samenwerking zijn het gezamenlijke doel, de uitgangspunten en speerpunten beschreven.

### Aanleiding

De Friese gemeenten werken al jarenlang samen op het terrein van werk en inkomen; met de nadruk op werk. Vanwege het Sociaal akkoord in 2013 en de invoering van de Participatiewet in 2015 kreeg onze samenwerking een impuls. Samenwerking en beleidsharmonisatie op regionale schaal werden belangrijker en met betrekking tot het regionaal werkbedrijf een verplichting. Deze ontwikkelingen vormden de aanleiding voor de Friese gemeenten om in november 2014 de 'Contourennotitie doorontwikkeling arbeidsmarktregio Fryslan' vast te stellen. Hierin werden afspraken gemaakt over het gezamenlijke doel en uitgangspunten, de te harmoniseren beleidsonderwerpen en de vormgeving van het regionaal werkbedrijf. Op 8 april 2015 is vervolgens door bestuurders van de Friese gemeenten, het UWV en sociale partners een samenwerkingsovereenkomst getekend, waarbij de oprichting van het Regionaal Werkbedrijf een feit werd. In 2016 werd de samenwerkingsovereenkomst in de vorm van het Convenant Werkbedrijf Fryslan Werkt! gecontinueerd.

Deze notitie komt op het moment dat het accent in het sociaal domein verschuift van de transitie naar de transformatie. Dit verandert niet onze koers, maar wel de inhoud van onze opdracht. De aandacht zal nu meer komen te liggen op de integraliteit. Ook bevinden we ons in een onzekere periode. De uitkomst van de komende kabinetsformatie heeft mogelijk verstrekende gevolgen voor mandaat en structuur van arbeidsmarktregio's in het algemeen, en die van centrumgemeente en bestuur Werkbedrijf in het bijzonder. Dit heeft te maken met bestuursvorm, reikwijdte en budget.

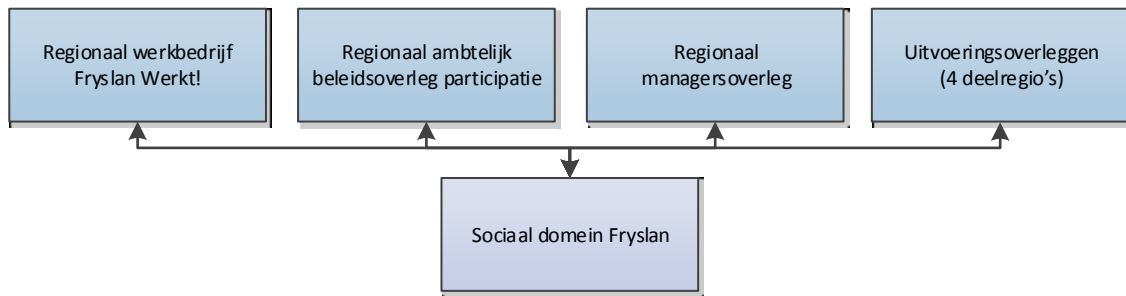
Sinds de vaststelling van de contourennotitie hebben we meerdere gestelde doelen bereikt en hebben we twee jaar aan ervaring opgedaan. Het is om deze redenen een goed moment om een pas op de plaats te maken en enerzijds te reflecteren op de samenwerking en behaalde resultaten, en anderzijds vooruit te kijken en nieuwe speerpunten voor de toekomst te stellen. Deze notitie is het vervolg op de contourennotitie. Ten opzichte van de contourennotitie is de ingeslagen koers ongewijzigd; er geen sprake van een wezenlijke wijziging van beleid.

### Totstandkoming notitie

De aanzet tot het opstellen van deze notitie is gegeven door Sociaal domein Fryslan. Deze notitie is mede tot stand gekomen door de inspanningen van het bestuur van het regionaal werkbedrijf en de beleidsmedewerkers van de Friese gemeenten en het UWV, die met elkaar verbonden zijn in het ambtelijk regionaal beleidsoverleg participatie. Beide gremia hebben in een eigen bijeenkomst de samenwerking tot op heden geëvalueerd en een zienswijze gegeven op hoe de toekomstige samenwerking dient te zijn. In oktober 2016 heeft de Programmaraad een evaluatie verzorgd voor het bestuur van het werkbedrijf. De belangrijkste uitkomsten van deze evaluatie zijn tevens integraal in dit document opgenomen.

### Organisatie

onderstaand organogram geeft de wijze weer waarop de huidige regionale samenwerking is georganiseerd. Er is geen sprake van een hiërarchische structuur. Het netwerk van gremia werken naast elkaar aan de regionale doelstellingen. SDF faciliteert de gremia en zorgt voor de algehele coördinatie. Dit organogram is geen besluitvormingsstructuur, daarom zijn het portefeuillehoudersoverleg Sociaal domein Fryslan, het VFG portefeuillehoudersoverleg werk en inkomen en de gemeentelijke colleges en raden niet opgenomen. SDF en het regionaal werkbedrijf brengen verslag uit aan deze gremia.



#### *Regionaal werkbedrijf Fryslan Werkt!*

Het bestuur wordt gevormd door de voorzitter van het portefeuillehouderoverleg Werk en Inkomen, portefeuillehouder uit de F4 gemeenten, een bestuurlijke afvaardiging vanuit de drie SW regio's, de sociale partners en het UWV. Daarnaast is een afgevaardigde van het onderwijs en de provincie als adviseur aan het bestuur toegevoegd. Het bestuur vergadert eens per zes weken.

Het regionaal werkbedrijf zelf is een netwerkorganisatie. De oprichting en opdracht van het regionale werkbedrijf zijn bepaald in de wet SUWI. Het bestuur heeft geen mandaat in de zin van de Algemene wet bestuursrecht; het nemen van besluiten en het vaststellen van beleid doen de colleges en raden. De wetgever wil met het regionaal werkbedrijf de relevante partijen in de arbeidsmarktregio met elkaar aan tafel brengen om op praktische en werkbare wijze, zonder onnodige bureaucratie invulling te geven aan een eenduidige regionale aanpak voor werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. Het Rijk heeft per arbeidsmarktregio incidenteel een miljoen euro ter beschikking gesteld ten behoeve van het regionaal werkbedrijf. Het merendeel hiervan is nog niet besteed en zal door het bestuur op projectmatige basis aangewend worden ter realisering van haar taken.

Het regionaal werkbedrijf heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken op en het monitoren van de voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken. Deze afspraken, alsmede een limitatieve takenlijst zijn omschreven in het convenant. De belangrijkste taken zijn:

1. realiseren van de landelijk gemaakte banenafspraken;
2. coördineren van een uniforme aanpak waarbij werkgevers centraal staan met één gezamenlijk aanspreekpunt en één gezamenlijke propositie;
3. stimuleren en initiëren van collegiale samenwerking;
4. het bevorderen van de ontwikkeling van een regionaal beleid met betrekking tot instrumenten zoals benoemd in de Participatiewet;
5. deskundigheidsbevordering door het organiseren van voorlichtingen, opleiding, cursussen;
6. het zorg dragen voor één regiobreed toegepast systeem van registratie van vacatures en (competenties van) werkzoekenden (WBS en Sonar);
7. het jaarlijks opstellen van een marktbeperkingsplan.

#### *Regionaal ambtelijk beleidsoverleg participatie*

De deelnemers van dit overleg zijn beleidsmedewerkers van de Friese gemeenten en het UWV. Het overleg vindt maandelijks plaats. SDF faciliteert en verzorgt het voorzitterschap. Het overleg is maandelijks.

Het overleg heeft twee belangrijke functies:

1. voorbereiden, monitoren en evalueren van regionaal geharmoniseerd beleid (hieronder vallen onder meer ESF en het aangaan van samenwerkingsprojecten en subsidieaanvragen);
2. delen van lokale en landelijke ontwikkelingen, goede voorbeelden en expertise.

In het beleidsoverleg wordt regionaal uniform beleid voorbereid ten behoeve van de colleges en raden van de Friese gemeenten. Het komt voor dat er beleid ontwikkeld wordt op voordracht of verzoek van het regionaal werkbedrijf omdat dit in lijn ligt met haar doelstelling. Echter geldt te allen tijde dat in het beleidsoverleg beleid wordt voorbereid dat ter vaststelling aan de individuele colleges en raden wordt voorgelegd.

#### *Regionaal managersoverleg*

Dit overleg wordt bijgewoond en in roulatie voorgezeten door de managers sociale zaken en beleidsafdelingen van de Friese gemeenten en uitvoeringsorganisaties, alsmede managers van het UWV en de sociale werkvoorzieningsorganisaties. SDF faciliteert. Het overleg is eens per kwartaal.

Het regionaal managersoverleg is momenteel samen met SDF bezig om haar rollen en taken te definiëren, deze zijn nu niet omschreven. Het overleg heeft de volgende functies:

1. bewaken voortgang en maken van samenwerkingsafspraken met betrekking tot het marktwerkingsplan;
2. bewaken voortgang en maken samenwerkingsafspraken met betrekking tot ESF;
3. inbreng leveren aan de beleidsvoorbereiding door het regionaal beleidsoverleg;
4. delen van lokale en landelijke ontwikkelingen, goede voorbeelden en expertise.

#### *Subregionale uitvoeringsoverleggen*

In vier deelregio's werken uitvoerend medewerkers van gemeenten, UWV en de sociale werkvoorzieningsorganisaties samen in het kader van de uniforme werkgeversbenadering. Elke deelregio vergadert minimaal eens in de zes weken.

De uitvoering vervult een essentiële rol bij het behalen van een van de belangrijkste taken van het regionaal werkbedrijf; het realiseren van de taakstelling banenafpraak. Aan het begin van ieder jaar stelt iedere deelregio zijn eigen marktwerkingsplan op. De vier plannen worden vervat in een regionaal marktwerkingsplan dat er instemming wordt voorgelegd aan de colleges en het regionaal werkbedrijf. In dit plan worden de te behalen doelen gesteld en samenwerkingsafspraken vastgelegd. Denk hierbij aan afspraken over wie welke branche of werkgever benaderd en het te vervullen aantallen vacatures. In het voortgangsoverleg wordt gestuurd op het uitvoeren van het marktwerkingsplan. Het overleg heeft daarnaast een belangrijke functie bij het delen van kennis, ervaringen en relevante ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt, economie en onderwijs.

#### *Sociaal domein Fryslân*

In dit team zijn een tweetal coördinatoren werkzaam op het onderdeel participatie. Tevens zijn er in 2016 en 2017 op projectmatige basis een tweetal externe adviseurs aangetrokken.

SDF is verricht de onderstaande taken en rollen van SDF. Deze zijn vastgelegd in de Centrumgemeenteregeling *Sociaal domein Fryslân 2018*. Daarnaast wordt binnen SDF - net als bij de Friese gemeenten - een verbinding gelegd met de domeinen jeugd en maatschappelijke ondersteuning.

1. het signaleren en analyseren van beleidsontwikkelingen en maatschappelijke tendensen;
2. het voorbereiden en opstellen van concept beleidsstukken, gelijklopend voor alle gemeenten;
3. de planning, agendavorming, inhoudelijke voorbereiding en verslaglegging van de ambtelijke werkgroepen, het regionaal werkbedrijf en het portefeuillehoudersoverleg Sociaal domein Fryslân;
4. de inhoudelijke coördinatie en afstemming tussen de ambtelijke werkgroepen, het regionaal werkbedrijf en het portefeuillehoudersoverleg Sociaal domein Fryslân.

### **Terugblik bestuur regionaal werkbedrijf**

Het bestuur van het regionaal werkbedrijf heeft de samenwerking recentelijk op een tweetal gelegenheden geëvalueerd. In oktober 2016 heeft de Programmaraad een evaluatie uitgevoerd, wat leidde tot een aanbevelingsrapport. Ook zijn zij samengekomen tijdens een apart belegde bijeenkomst in januari 2017.

Samenvattend concluderen alle bestuursleden trots te zijn op de rol van hun regionaal werkbedrijf. Zij hebben een platform gerealiseerd waarin de sociale partners, gemeenten en UWV met elkaar aan tafel zitten. Maar vooral: de werkgevers - de belangrijkste partner tegen de achtergrond van de Participatiewet - zijn ruim vertegenwoordigd. Het bestuur was tegelijkertijd kritisch. Men voelt zich nog onvoldoende in-control. Men geeft aan dat er een betere verbinding moet komen met de overige overleggen en dat er nog te weinig zicht is op de uitvoering. Het bestuur heeft tijdens de bijeenkomst beziggehouden met de vraag wat de reikwijdte van het werkbedrijf zou moeten zijn. Moet zij zich enkel richten op de doelgroep Banenafpraak of zou dit bestuur zich voor de bredere doelgroep moeten inzetten? Het is gelukt om over dit belangrijke punt overeenstemming te bereiken.

### **Wat werkt? Wat werkt niet?**

#### *Reikwijdte werkbedrijf*

Bij wet is bepaald dat het regionale werkbedrijf als taak heeft om te realiseren dat de doelgroep banenafpraak een plek op de arbeidsmarkt krijgt. Tegelijkertijd heeft dit bestuur de juiste partners aan tafel om voor de gehele doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt een vuist te maken. Met oog voor de belangen van zowel de werknemersorganisaties als die van de overheidsorganisaties is besloten dat het bestuur moet staan voor de doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio Fryslân en alle doelgroepen, waarbij de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de doelgroep banenafpraak.

### *Afstemming, planning en agenda*

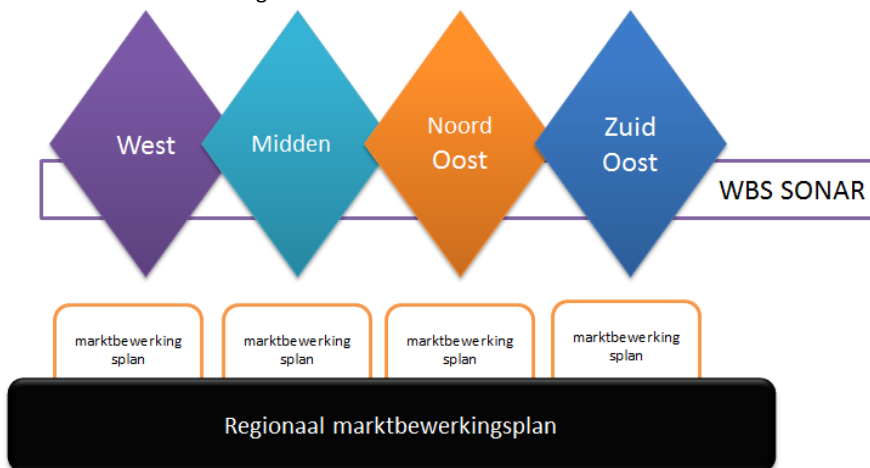
De aansluiting tussen de verschillende overleggen wordt nog als te beperkt ervaren. Er is behoefte aan betere samenhang en synergie tussen de overleggen. Relevante informatie moeten effectiever gedeeld worden. De bestuursleden voelen zich hierdoor niet in-control en urgentie is moeilijk te bepalen. Er is tevens behoefte aan een integrale agenda van de verschillende overleggen met onderwerpen en activiteiten uitgezet in een jaarplanning. Hiermee zouden de overleggen beter van elkaar weten wat speelt en wordt bevordert dat ieder overleg optimaal bij kan dragen aan de producten.

### *Indeling in subregio's*

In 2014 is ervoor gekozen om de uitvoering van de werkgeversbenadering in vier subregio's in te delen. Binnen de regio's werken de drie partners: gemeenten, UWV en SW intensief samen. De subregio's bieden de ideale schaalgrootte voor een effectieve verdeling van de markt en onderlinge afstemming. Ondertussen is het de normaalste zaak dat er in deelregio's samengewerkt wordt. De uitvoering kent elkaar en weet elkaar te vinden bij het creëren van de juiste oplossing voor de werkgevers. Een prachtig voorbeeld is de gevonden samenwerking in het project BAB –overheid.

### *Marktbewerkingsplan*

In 2015 kwam het eerste gezamenlijke marktbewerkingsplan tot stand. Jaarlijks stelt het regionaal werkbedrijf succesvol en in samenwerking met alle partijen een regionaal marktbewerkingsplan op. Dit plan is de optelsom van vier subregionale marktbewerkingsplannen die door de uitvoering worden opgesteld. In het marktbewerkingsplan staan de gezamenlijke doelstellingen beschreven, de wijze waarop deze worden gerealiseerd en welke instrumenten daarbij kunnen worden ingezet. In dit marktbewerkingsplan is ook een kwalitatieve en kwantitatieve beschrijving opgenomen van de personen die behoren tot de doelgroepen van UWV en gemeenten en is een analyse opgenomen van de arbeidsmarkt en de verwachte ontwikkelingen daarin. In het marktbewerkingsplan staan de kaders voor het werkbedrijf beschreven. Binnen deze kaders bevindt zich de beoordelingsruimte van het bestuur.



### *Transparantie: koppeling systemen Sonar & WBS*

Vanaf april 2016 is de afspraak dat alle vacatures in WBS geplaatst worden. Handmatig opschalen van vacatures is daarmee niet meer nodig, omdat de vacatures transparant zijn gemaakt via WBS. Voor alle partijen in de regio zijn de systemen technisch ontsloten. We zien dat het vullen en gebruikmaken van de systemen met vacatures (WBS) en kandidaatprofielen (Sonar) nog niet optimaal verloopt. Hierdoor kan er ook nog niet goed gebruik worden gemaakt van de matchingsfunctie en is adequate monitoring nog niet mogelijk. Veel matches worden nog niet geregistreerd door onze uitvoering.

### *Communicatie*

Communicatie richting de werkgever is een belangrijk punt van aandacht. Het Werkbedrijf moet een herkenbaar, sterk merk zijn. Werkgevers moeten weten wat ons aanbod is en ons gemakkelijk kunnen vinden. Er is reeds een eenduidige huisstijl, een website en flyer- en postermateriaal. Navraag bij de uitvoering heeft geleerd dat het Werkbedrijf en ons aanbod bij het gros van de werkgevers in Fryslân nog onbekend is. We zullen onze boodschap nog beter voor het voetlicht moet brengen. De communicatiemiddelen die er zijn, zowel intern als extern gericht moeten kwalitatief verbeterd worden. Kortom, communicatie heeft een impuls nodig.

## **Speerpunten 2017 en 2018**

### *Doelgroep banenafpraak*

Het Werkbedrijf zet zich in voor het realiseren van de taakstelling uit de banenafpraak. Concreet betekent dit we tot en met 2025 toewerken naar 4.295 extra structurele banen:

	2016	2017	2018	2019	2025
markt	450	740	998	1.288	3.220
overheid	280	430	538	645	1.075
<b>Totaal cumulatief</b>	<b>730</b>	<b>1.170</b>	<b>1.536</b>	<b>1.933</b>	<b>4.295</b>

#### *Transparantie*

In 2017 wordt volledig gebruik gemaakt van de systemen WBS/Sonar. Daarnaast zal de kandidaatverkenner gevuld worden met voldoende kandidaatprofielen. De kandidaatverkenner is een online inlogportaal op de website werk.nl. Werkgevers kunnen hier zelfstandig zoeken naar geschikte kandidaten voor hun vacatures.

#### *Verbinding economische zaken*

Voor het verder verstevigen van de arbeidsmarkt wordt de koppeling met economische zaken gemaakt. Het doel hiervan is meerledig:

1. optimaal en pro-actief kansen benutten die ontstaan vanuit EZ;
2. EZ's van alle gemeente zijn goed geïnformeerd over onze samenwerking;
3. EZ's weten waar ze vragen kunnen stellen over personele instroomvraag.

#### *Werkzoekendendienstverlening*

Om mensen te ondersteunen richting betaald werk zetten we in op het arbeidsfit maken en houden van werknemers. Net zo belangrijk is dat we streven naar zo duurzaam mogelijke plaatsingen. Een vast arbeidscontract behoort niet altijd tot de mogelijkheden, wel willen we inzetten op het bieden van een toekomstperspectief.

#### *Grote bedrijven / branche aanpak*

We willen optimaal gebruikmaken van de instroomcapaciteit van grote organisaties en kansrijke branches. Door afspraken op maat te maken (arrangementen) verwachten we meer kandidaten te plaatsen. We zullen analyseren bij welke organisaties en in welke branches de kansen liggen om deze vervolgens te benaderen met ons aanbod.

#### *Eén aanspreekpunt m.b.t. regionale arrangementen*

Bij het aangaan van regionale arrangementen werken wij al intensief samen. We ontwikkelen de huidige structuur door waarbij we bij het aangaan van nieuwe arrangementen altijd één aanspreekpunt behouden die expert is op thema, doelgroep of branche.

#### *Nadrukkelijke koppeling met de regionale beleidsagenda*

1. werkgeversdienstverlening komt nadrukkelijk op de beleidsagenda;
2. we maken gemeentelijke beleidsnotities over de samenwerking en uitvoering in Friesland Werkt! i.s.m. beleid;
3. bestuurders worden door beleid op de hoogte gehouden van ontwikkelingen en de gezamenlijke aanpak in Friesland.

#### *Deskundigheidsbevordering*

In het verleden zijn voor de uitvoering al meerdere thematische kennisbijeenkomsten voor de uitvoering georganiseerd. Op verzoek van de uitvoering krijgt dit een duurzaam karakter. Samen en voor hen zal twee á drie keer per jaar een kennisbijeenkomst georganiseerd waarbij deskundigheidsbevordering centraal staat. Het doel is om de expertise en vaardigheden te verbeteren en thematisch de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt, economie en onderwijs met elkaar te delen.

### **Terugblik regionaal ambtelijk beleidsoverleg**

In januari 2017 zijn de deelnemers van het regionaal ambtelijk beleidsoverleg samengekomen in een conferentie. Tijdens de bijeenkomst hebben we kritisch gekeken naar zowel het proces als de inhoud. De balans over de afgelopen twee jaren is opgemaakt en we hebben de blik naar voren gemaakt.

Concluderend stellen we vast dat de regionale samenwerking heeft geleid tot concrete resultaten waar we trots op zijn. We hebben de samenwerking als nuttig ervaren. Ook in de toekomst willen we de samenwerking graag voortzetten. Wel zijn er meerdere kritiekpunten boven tafel gekomen waarop we moeten ontwikkelen. Voor de toekomstige samenwerking blijft het behoud van het draagvlak van essentieel belang. Wat ons bij elkaar houdt is een samenwerking die gebaseerd is op gelijkwaardigheid met voldoende ruimte voor lokale beleidsvrijheid. De regionale doelstellingen moeten in lijn zijn met de belangen en doelstellingen van alle deelnemende organisaties. De belangrijkste ingrediënten hiervoor zijn dat we inhoudelijk bezig zijn met de juiste onderwerpen en tegelijkertijd met elkaar de communicatie open houden over de voortgang van de gezamenlijke koers.

Concreet willen we de samenwerking met het UWV benadrukken. In 2014 waren er zorgen over de centrale aansturing van het UWV die zou kunnen leiden tot problemen bij het realiseren van een arbeidsmarktregionale aanpak. Het UWV heeft zich een zeer flexibele en constructieve partner betoond, waarvan de deelnemers in de verschillende overleggen zich actief inzetten voor de arbeidsmarktregio. De overige partners hebben veel baat bij de kennis en kunde die zij inbrengen.

## Wat werkt? Wat werkt niet?

### *Samenwerking*

De concrete resultaten die we hebben behaald zijn het product van een staand en werkend netwerk. We weten elkaar te vinden op management-, beleids- en uitvoerend niveau te vinden. De samenwerking kan echter beter. Veel producten zijn tot stand gekomen in werkgroepverband waarin aan de hand van het onderwerp uitvoerend en beleidsmedewerkers bij elkaar worden gezet. Met name de wens om bij de vorming van beleid de uitvoering – vroegtijdiger – te betrekken is geuit. Samenwerken doen we ook met sociaal-maatschappelijke partners. Denk hierbij aan werkgevers, de Hogescholen, De Friesland zorgverzekeraar, GGZ en de Marwei. Dit doen we al, maar willen we verder uitbreiden.

### *Afstemming, planning en agenda*

Voor het beleidsoverleg gelden dezelfde kritiekpunten aangaande de onderlinge afstemming, planning en agendavoering die het bestuur regionaal werkbedrijf heeft geformuleerd.

Aanvullend constateren we dat de agenda van het beleidsoverleg weer relevanter en minder vol moet worden. Ten tijde van de transitie hadden wij voldoende concrete onderwerpen om onze tanden in te zetten. Nu de transitie is afgerond zijn we toe aan nieuwe doelen. Op de agenda moeten nieuwe speerpunten komen die als relevant worden ervaren voor alle deelnemers. Verder vinden we dat we teveel onderwerpen behandelen maar te weinig afronden. We willen teveel. Hierdoor is er te weinig tijd om de diepte in te gaan bij belangrijke onderwerpen. We moeten haalbare doelen stellen en focussen op wat belangrijk is.

### *Kennis- en expertisedeling*

Goede voorbeelden en beleidsadviezen binnen gemeenten worden gedeeld (bv kindpakket, tegenprestatie, basisinkomen, beschut werk). Anderen doen hier hun voordeel mee. Via de actieve betrokkenheid van de centrumgemeente in de Werkkamer en de G32 krijgt de regio vroegtijdig waardevolle voeding uit de landelijke netwerken. Bovendien kunnen we gezamenlijke standpunten innemen in de lobby richting het Rijk.

### *Ontschotting 3D's*

Het belang van ontschotting is en blijft onverminderd belangrijk. De transformatie gaat op dit gebied echter langzaam en heeft een impuls nodig. We constateren dat er nog te weinig concrete resultaten zijn behaald.

### *Beleidsharmonisatie*

Wat betreft de te harmoniseren beleidsonderwerpen hebben we concrete afspraken gemaakt in de contourennotitie. We harmoniseren alleen op de onderdelen waar het van meerwaarde is voor alle gemeenten. Door meerdere deelnemers is benadrukt dat we de lokale beleidsvrijheid moeten blijven respecteren. Naast de vorming van nieuw beleid moet de focus net zo goed liggen op het optimaliseren van staand beleid.

Het spanningsveld blijft voelbaar tussen regionale afspraken en lokale verantwoordelijkheid en keuzes. We constateren dat lokaal in sommige gevallen is afgeweken van de regionale afspraken. Zo hebben bepaalde gemeenten bijvoorbeeld wel of juist niet beleidsmatig instrumenten vastgesteld en aan werkgevers aangeboden, wat er toe heeft geleid dat we geen regionaal uniform aanbod hadden.

### *Beleidsimplementatie*

We zien dat geharmoniseerd beleid lokaal niet altijd goed wordt geborgd in de uitvoering. Dit veroorzaakt dat het beleid in de praktijk niet of afwijkend van de bedoeling wordt uitgevoerd. Een betere borging van het beleid is nodig.

### *Delen successen*

We delen nog te weinig onze behaalde successen. Deze moeten we vieren en kenbaar maken. Dit levert enthousiasme en energie op.

## Speerpunten 2017 en 2018

*Innovatie door samenwerkingsprojecten en onderzoek*

De transformatie vergt dat de systeemwereld zich aanpast aan de leefwereld. Om cliënten passend te ondersteunen en centraal te stellen is het nodig om maatwerk te kunnen bieden. Dit doen we door samenwerkingsprojecten met sociaal-maatschappelijke partners aan te gaan. Ook doen we onderzoek naar de effectiviteit van de toepassing van interventies in de uitvoering. Om dit te financieren maken we zoveel mogelijk gebruik van Europese en landelijke subsidies.

#### *transparantie van het UWV en gemeentebestand*

ten behoeve van de werkgeversdienstverlening is het van groot belang om de eigen doelgroepen in kaart te hebben zodat optimaal gematched kan worden. We hebben de koppeling WBS/Sonar maar ook de Kandidaatverkenner.

#### *Planning, agenda en afstemming*

Er komt per overleg een – dynamische - jaarplanning met acties en speerpunten. Daarnaast is er een integrale jaarplanning. Ook zullen de taken en rollen per overleg beschreven worden. Hierdoor weet men te allen tijde van elkaar wat er speelt.

#### *Beleidsvoorbereiding én implementatie*

Daar waar het meerwaarde heeft zullen we nieuw uniform beleid voorbereiden. De nadruk ligt echter op het verder optimaliseren van ons huidige beleid (bv. werkgeversinstrumenten, SROI). We blijven ambitieus, maar om slagvaardig te blijven en kwaliteit te kunnen bieden zullen we minder onderwerpen tegelijk oppakken; we gaan meer bereiken door minder te doen. We kiezen de belangrijkste onderwerpen en hechten die goed af.

Ook gaan we beleid zorgvuldiger borgen. We houden ons aan de regionale afspraken en wijken niet af geharmoniseerd beleid. We instrueren onze uitvoering helder, zodat beleid niet voor meerdere interpretaties vatbaar is. Desgewenst zullen we regionaal mensen aanwijzen om lokaal de borging te ondersteunen.

#### *Delen van successen*

We zijn het erover eens dat we gezamenlijk mooie resultaten hebben bereikt. We ervaren tegelijkertijd dat effectief en prettig samenwerken geen sinecure is. Om de positieve energie vast te houden en onze voortgang beter te communiceren, gaan we onze successen breder uitmeten. We delen onze mijlpalen en successen met elkaar en onze collega's en samenwerkingspartners.

#### *Sluitende aanpak VSO-PrO scholen*

De sluitende aanpak wordt verder verbeterd. Voor de warme overdracht van school naar de gemeente is het nodig dat de inhoud van de overdrachtsdocumentatie meer aansluiten op de informatie die gemeenten nodig hebben. Daarnaast dienen er aanvullende afspraken met de scholen gemaakt te worden over verantwoordelijkheden. Denk hierbij aan het gezamenlijk bepalen van het uitschrijfmoment zodat gemeenten tijdig de juiste acties uit kunnen zetten voor het vervolgtraject.

#### *Ontschotting 3D's*

Het ontwikkelen van integraal beleid is van onverminderd groot belang. We gaan daarom een impuls geven aan het verbeteren van de integraliteit tussen de domeinen jeugdzorg, maatschappelijke ontwikkeling en participatie. Integraliteit is echter een middel en geen doel. Hiermee bedoelen we dat we moeten aanhaken waar het haalbaar is en in lijn is met onze uitgangspunten. Daar waar we de verbindingen zien, gaan we aan de slag om concrete oplossingen te realiseren. Enkele voorbeelden:

1. beschut werk – (arbeidsmatige) dagbesteding;
2. overgang 18- 18+;
3. Social return on investment.

## **Belangrijkste successen**

De inspanningen van de regionale samenwerking hebben onder meer geleid tot de volgende successen.

#### *Doelstelling Banenafpraak*

De doelstelling van 730 baanafpraakbanen in 2015 en 2016 is ruim gehaald. Op 1 september 2016 stond de teller reeds op 812 banen. Hierbij merken we aan dat het aantal gerealiseerde banen in de overheidssector in Fryslân, alsmede in en de rest van het land nog achterloopt. UWV is landelijk verantwoordelijk voor de monitoring van de voortgang van de banenafpraak. In april 2017 publiceert het UWV de definitieve resultaten tot 1 januari 2017.

#### *Ruim 2300 reguliere plaatsingen*

Naast de doelgroep banenafpraak hebben de Friese gemeenten, het UWV en de sociale werkvoorzieningen in 2015 en 2016 ruim 2300 kandidaten op vacatures geplaatst.

#### *Lancering Kandidaatverkenner*

Werkgevers hebben aangegeven dat zij zelf willen kunnen zoeken naar geschikte werknemers uit de gemeentelijke en UWV bestanden. Om aan deze wens tegemoet te komen is de Kandidaatverkenner gelanceerd. Via de website werk.nl kunnen werkgevers nu (geanonimiseerd) kandidaten zoeken voor hun vacatures.

#### *Eén uniforme loonwaardebepalingsmethodiek*

De wetgever verplicht een regionaal uniforme methode om de loonwaarde van de doelgroep loonkostensubsidie en beschermt werk vast te stellen. In onze regio werken alle organisaties succesvol met Dariuz. Op dit moment evalueert Sociaal domein Fryslân de ervaringen van werkgevers, werknemers en onze medewerkers om vast te stellen hoe de inzet van dit instrument nog verder verbeterd kan worden.

#### *Beleidsharmonisatie werkgeversinstrumenten*

Om werkgevers te ontzorgen en drempels weg te nemen zijn er meerdere voorzieningen. Beleidsmatig hebben gemeenten en UWV een regionaal uniform pakket aan voorzieningen beschikbaar gesteld. Het gaat om begeleiding op de werkplek, proefplaatsing, werkplekvoorzieningen, no-riskpolis en loonkostensubsidie. Onlangs is hier de mogelijkheid van een forfaitaire loonkostensubsidie aan toegevoegd. Ook hebben wij – mede gefinancierd vanuit ESF – de werkvoucher geïntroduceerd. Gemeenten hebben er voor gekozen beschermt werk lokaal te organiseren.

#### *Eén Friese Social Return eis*

De toepassing van Social return on investment is al langer bekend van aanbestedingen in het fysieke domein (bouw, infra, facilitair). In 2015 hebben de Provincie en Friese gemeenten een uniform beleid vastgesteld aangaande Sroi. In 2016 is dit beleid aangepast en geldend gemaakt voor alle aanbestedingen. Sroi heeft tot doel onze doelgroepen bij aannemers werkervaring op te laten doen, te scholen en duurzaam te plaatsen. Personen geplaatst op kortere opdrachten stromen van het ene werk door naar het volgende werk.

In een eenduidig monitoringssysteem komt alle benodigde informatie samen. Alle betrokkenen, waaronder de aannemers worden gefaciliteerd bij hun werkzaamheden rondom Social Return. In 2015 en 2016 heeft dit beleid en de werkwijze geleid tot de volgende resultaten:

Arbeidscontracten	549
Contract met opleiding	63
Onderwijs	226
Aantal doorgestroomd (duurzaam ingezet)	38
<b>Totaal kandidaten</b>	<b>838</b>

Deze aantallen zijn niet volledig. Ten tijde van de implementatie van het monitoringssysteem waren er al aanbestedingen uitgezet die niet in dit overzicht zijn meegenomen.

#### *ESF Bestrijding jeugdwerkloosheid en Brug naar Werk I en II*

ESF is al jarenlang een effectief instrument om regionale projecten op te zetten. In het kader van ESF hebben we de afgelopen jaren ruim 3,4 miljoen euro aan subsidies aangetrokken. In 2015 en 2016 hebben we de volgende resultaten bereikt:

begeleid naar werk	1.286
begeleid naar gesubsidieerd werk	279
begeleid naar school/scholing	452
overige trajecten	3.816
<b>Totaal uitkeringsgerechtigden bediend (2.645 jongeren)</b>	<b>5.833</b>

#### *Samenwerkingsproject arbeidsparticipatie psychisch belemmerden*

Gemeenten, het UWV en GGZ werken in Friesland samen in een tweejarig onderzoeksproject in opdracht van het ministerie van SZW. Het doel van dit project is om mensen met psychische aandoeningen effectiever en duurzamer naar de arbeidsmarkt te leiden. Dit doen wij door onze samenwerking effectiever te organiseren en interventies te versterken. In september 2017 zullen de conclusies en aanbevelingen opgemaakt en gedeeld worden met de arbeidsmarktregio.

#### *Sluitende aanpak VSO-PrO scholen*

Schoolverlatende jongeren vanuit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs én het entree onderwijs zijn een extra kwetsbare doelgroep. Dit is mede vanwege het feit dat zij geen startkwalificatie hebben. De samenwerking tussen scholen, gemeenten en RMC's is daarom sterk ontwikkeld. Voordat een scholier van school gaat is ingeregeld dat de jongere een vervolg richting participatie, werk of school heeft. Dit noemen we de sluitende aanpak. Deze aanpak is al succesvol, maar verdient nog verbetering. De sluitende aanpak blijft daarom een speerpunt in 2017.



### *Arrangementen met werkgevers*

We realiseren maatwerkafspraken met (grotere) werkgevers om mensen direct of met opleiding naar de arbeidsmarkt te geleiden. Enkele voorbeelden:

1. Samenwerkingsconvenant met Albert Heijn: elk filiaal van AH stelt vacatures beschikbaar voor werknemers uit onze doelgroep;
2. Arrangement Stichting Marktmeesters: statushouders worden gekoppeld aan marktstalhouders die met pensioen gaan. De statushouder gaat in de leer bij de marktstalhouder en neemt na pensionering de marktstal over;
3. Arrangement AB Vakwerk: Met AB Vakwerk zijn afspraken gemaakt voor opleiding en begeleiding naar werk van statushouders woonachtig in Fryslân. De gemeente financiert de opleidingen en begeleiding van de statushouders en AB Vakwerk krijgt een plaatsingsfee voor elke statushouder die ze een arbeidscontract aanbiedt van minimaal een half jaar. Deze kosten worden mede gefinancierd met subsidie uit ESF.

## Doel

### *De inclusieve arbeidsmarkt*

Het doel van de regionale samenwerking is het creëren van een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder een beperking. Iedereen doet mee naar vermogen. Betaald werk is het optimale doel, participeren is de norm.

## Uitgangspunten

Bij het behalen van onze doelstellingen hanteren wij de volgende uitgangspunten:

### *1. De werkgever centraal;*

De werkgever moet optimaal bediend en ontzorgd worden. De werkgever is namelijk een essentiële partner bij het behalen van onze doelstellingen. Om aan de wensen van de werkgever tegemoet te komen moeten het aanbod en de dienstverlening zo eenvoudig en duidelijk mogelijk zijn. Dit betekent een eenduidige set aan instrumenten. Het merk Werkbedrijf Fryslân Werkt! is herkenbaar en goed vindbaar, dit vraagt eenduidigheid in de communicatie. Ook is de dienstverlening zo uniform mogelijk.

### *2. Ontschotting 3D's;*

Met de transformatie zetten we in op preventie, zelfredzaamheid, maatwerk en kostenbesparing. Om dit te realiseren is het nodig om beleid te ontwikkelen dat aansluit op jeugd en maatschappelijke ontwikkeling.

### *3. Efficiënt en kwalitatief;*

Om slagvaardig te blijven, pakken we minder tegelijk op. Wat we oppakken ronden we goed af. Dit impliceert dat wij niet meer alles doen en vergt dat wij onze opdrachten goed af zetten tegen de strategische doelstellingen. We houden uiteraard ruimte voor ad-hoc taken.

### *4. Kennis en kunde;*

We delen kennis en kunde proactief met elkaar. We maken gebruik van elkaars goede voorbeelden en expertise.

### *5. In samenwerking;*

Het is vanzelfsprekend dat we met elkaar samenwerken. Daarnaast betrekken we sociaal maatschappelijke partners en onze eigen uitvoering bij het ontwikkelen van beleid en in samenwerkingsprojecten van grote meerwaarde. We kunnen profiteren van hun kennis en kunde en komen tot andere, betere en goedkopere oplossingen.

### *6. Binnen budget blijven.*

De gedachte achter de decentralisaties is om meer met minder te kunnen doen door regionaal slimmer samen te werken en lokaal beter maatwerk te kunnen bieden. De budgetten zijn hierop toegesneden. De regionale samenwerking mag niet in de weg staan, of beter nog, draagt bij aan een vermindering van de druk op het budget.