

Samenwerkingsagenda 2021 - 2025

Werkgevers
Servicepunt  *Noord-Limburg*

Inhoud

1.	<i>Aanleiding en context</i>	3
1.1	Waarom een herijking van de samenwerking?	3
1.2	Maatschappelijke en economische context.....	3
1.3	Ontwikkelagenda.....	4
2.	<i>Missie en visie</i>	5
2.1	Missie: waar gaan we voor?.....	5
2.2	Visie: waar staan we voor binnen onze arbeidsmarktregio?.....	6
3.	<i>Verantwoordelijkheidsverdeling WSP en partners</i>	7
3.1	Gezamenlijke opdracht: kader operationele opdracht WSP	7
3.2	Opdracht afzonderlijke partners	7
3.3	Uitvoeringsplan	7
4.	<i>Governance en organisatie</i>	8
4.1	Bestuurlijke en operationele governance	8
4.2	Nadere duiding governance	9
5.	<i>Financiën</i>	10
	Bijlage 1 Schematische Weergave verantwoordelijkheidsverdeling	11
	Bijlage 2 Opbouw uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening	12
	Bijlage 3 Profiel Regionaal Coördinator WSP	13

1. Aanleiding en context

1.1 Waarom een herijking van de samenwerking?

“Door middel van een intensieve professionele samenwerking toewerken naar een duurzame, hoogwaardige, vraaggerichte samenwerkingsrelatie¹ met de werkgevers in de regio.”

Bovenstaande ambitie staat centraal in de samenwerking die de 7 Noord-Limburgse gemeenten, hun 3 SW-organisaties en het UWV met elkaar op 22 oktober 2015 overeenkwamen in het kader van het WerkgeversServicepunt (WSP) Noord-Limburg.

De afgelopen vijf jaar is hieraan voortvarend invulling gegeven door alle betrokken partijen. Dit heeft ertoe geleid dat werkgevers gemakkelijker en sneller oplossingen vinden voor hun personele vraagstukken. Met meer werkkansen voor werkzoekenden uit de eigen regio, met name voor mensen die doorgaans moeilijker werk kunnen vinden. Mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening komt stapsgewijs steeds beter van de grond met succesvolle projectmatige wervingsacties. Uit een evaluatie in 2018 blijkt dat werkgevers de dienstverlening van het WSP goed waarderen (tussen de 7,5 en 8,5). Ook draagt het WSP bij aan doelmatigheid voor de WSP-partners. Door de synergievoordelen die het samenwerkingsverband biedt en door de besparingen op de uitkeringslasten.

Maar de genoemde ambitie en geboekte resultaten zijn niet vanzelfsprekend. De arbeidsmarkt is volop in beweging. Door de veranderende vraag van werkgevers. Door de politiek-bestuurlijke ambitie van een inclusieve samenleving waarin mensen volwaardig kunnen participeren. En door de effecten van de coronacrisis die mogelijk nog lang naijlen. Zeker in sterk getroffen sectoren, zoals horeca, cultuur en toerisme.

Bovendien is vanaf 2021 de nieuwe regelgeving SUWI in werking getreden. De vereisten voor gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten zijn aangepast: in iedere arbeidsmarktregio komt één gezamenlijk publiek aanspreekpunt voor werkgevers, met hetzelfde basispakket aan dienstverlening. En de regierol van de centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio wordt explicieter. Het doel van de wijzigingen is om de samenwerking en de werkgeverdienstverlening in de arbeidsmarktregio's te versterken om zo meer mensen aan het werk te helpen en te houden.

Kortom, in het licht van deze ontwikkelingen blijft het stevige inspanningen van alle betrokkenen vergen. De 11 partners van de arbeidsmarktregio in Noord-Limburg hebben daarom ook in het voorjaar van 2020 gekozen voor een herijking van de inhoud (missie en visie) en governance en organisatie van de samenwerking. De voorliggende ontwikkelagenda is daarvan het resultaat.

1.2 Maatschappelijke en economische context

Regio Noord-Limburg wil de gezondste regio worden. De gezondste regio vereist een weerbare en wendbare arbeidsmarkt die een verdere transformatie naar een kennisintensieve, circulaire en innoverende economie mogelijk maakt. Er is een grijze druk en groene vlucht. De beroepsbevolking krimpt. De inactiviteit is wel lager dan vroeger, maar nog steeds aanzienlijk. Bedrijven doen een groot beroep op internationale werknemers (arbeidsmigratie), die ook weer leidt tot sociale problematiek. Het goed functioneren van de arbeidsmarkt – en dus ook het WSP – is een wezenlijke uitdaging.

Vraag en aanbod dienen gemakkelijk samen te komen wat een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt vraagt zodat ook mensen die tijdelijk zonder werk zitten weer snel kunnen meedoen. De regiovisie heeft het dan over de ambitie van een fitte beroepsbevolking. Hier is nog een weg te gaan. Hoewel de arbeidsparticipatie (in heel Nederland) hoog is, zien we toch een moeilijk bemiddelbare groep van werkzoekenden waarbij sociale activering al een opgave is. Er zitten dus ook grenzen aan de rol van het WSP bij het bemiddelen van werkzoekenden.

¹ Deze samenwerkingsrelatie gaat om arbeidsmarktzoekstukken: gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod maar ook op het bieden van toegevoegde waarde in de ondersteunende dienstverlening aan werkgevers.

De uitdaging dat het huidige arbeidspotentieel nog onvoldoende benut wordt vraagt om meer afstemming binnen de 3 O's (Overheid, Ondernemers en Onderwijs) en investeren in ontwikkeling (betere oriëntatie, scholing, praktijkleren), aandacht voor de randvoorwaarden voor duurzame arbeid. Kennis van Nederlandse taal (incl. cultuur en arbeidsstructuur), uitwisselbare competenties (multi inzetbaarheid) zodat bij afname in ene sector arbeidspotentieel gemakkelijker ingezet kan worden in andere sectoren. Uitwisseling van personeel bij lokale ondernemers. Netwerken tussen ondernemers en met name MKB worden gezien als kans om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te verhogen. Specifieke aandacht voor kwetsbare doelgroepen zou er ook moeten zijn in tijden van teruggang, zodat zij niet (blijvend) worden uitgestoten.

1.3 Ontwikkelagenda

Van belang is te onderkennen dat het WSP een nieuwe, volgende ontwikkelfase inslaat. De netwerksamenwerking heeft zich in de afgelopen jaren goed gezet en resultaten geboekt. Blijvende inzet en ontwikkeling is nodig om een duurzame relatie tussen de deelnemende partijen te bevorderen in het belang van de werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Noord-Limburg en in het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een adaptieve samenwerkingsagenda.

Op basis van de gehouden interviews en bestuurlijke bijeenkomsten (in de periode van mei t/m oktober 2020) over de herijking van de samenwerking komen de volgende ontwikkelpunten naar voren:

- Het tonen van meer bestuurlijk commitment en vertrouwen onder het mom van 'afpraak is afspraak' en 'zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'.
- Het explicieter invullen van het bestuurlijk opdrachtgeverschap zodat duidelijk is wat van het WSP als organisatie wordt verwacht, met heldere kaders stellen voor de uitvoering. Tevens hierbij de positie van het PHO Sociaal Domein (in verhouding tot Werkbedrijf) meenemen.
- Het WSP moet in de uitvoering flexibeler en adaptiever worden zodat sneller kan worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.
- Het explicieter met elkaar delen, onderkennen, accepteren en inzetten van de kennis en kunde van elke deelnemer zodat arbeidsmarktvaartstukken beter kunnen worden opgepakt.
- Het vaker bespreken van de arbeidsmarktvaartstukken op een strategischer niveau waarin gezamenlijk een duiding wordt gegeven van de impact van de ontwikkelingen en vervolgens daaraan richting geven. Tevens is de wens geuit dat het onderwerp *participatie* nadrukkelijker op de bestuurlijke agenda van het portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein komt te staan, waarbij duidelijk moet zijn wat de opdracht voor de netwerkorganisatie WSP is.
- De afstemming zoeken met de *Investeringsagenda Noord-Limburg. Samen werken in de gezondste regio* waarin voor het thema *Arbeidsmarkt van de Toekomst* 4 miljoen euro aan investeringen is opgenomen. In deze investeringsagenda wordt een hogere arbeidsparticipatie beoogd onder meer door de doorontwikkeling van de matchcapaciteit van het WSP door het verder professionaliseren van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.
- De rol van de werkgevers versterken binnen het WSP, bijvoorbeeld door meer werkgevers als klankbord te betrekken. En de rol van de SW-bedrijven binnen het WSP nader verduidelijken en potentiële concurrentie voorkomen omdat bij de SW-partners ook een succesvol gebleken werkzoekenden-benadering (aanbodgericht) wordt gehanteerd.

2. Missie en visie

2.1 Missie: waar gaan we voor?

Het WSP Noord-Limburg ondersteunt werkgevers bij het realiseren van de best passende inclusieve personeelsbezetting. Door haar activiteiten draagt het WSP bij aan de economische en sociale gezondheid van de regio en het bevorderen van de regionale arbeidsmobiliteit. De dienstverlening van het WSP bestaat uit informeren, adviseren, organiseren en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod vanuit de netwerkgedachte (geen eigenstandige recruitmentorganisatie).

De uitgangspunten voor het samenwerkingsfundament zijn:

- We willen opereren als een krachtige netwerkorganisatie waarbij de betrokken partners autonoom zijn en elkaars individuele opdrachten onderkennen. Tegelijkertijd dragen we bij aan het aanpakken van elkaars uitdagingen met het oog op een beter functionerende regionale arbeidsmarkt in Noord-Limburg. Door het gebruiken van de expertise van ketenpartners en het aanvullen van de dienstverlening van de afzonderlijke partners. De vigerende lokale en regionale beleidskaders zijn daarbij leidend; het WSP maakt zelf geen beleid. De netwerksamenwerking draagt meetbaar bij aan de doelen van de afzonderlijke organisaties.
- We streven naar ontschot werken waar het kan en waar het kansen biedt. De actuele en toekomstige vraag van de werkgever vormt daarbij het vertrekpunt in de samenwerking tussen de werkgevers en het WSP. Daarbij gaan we ervan uit dat ondernemers zich eigenstandig kunnen organiseren (met name MKB) en dat het WSP in faciliterende zin als netwerk hierin kan bijdragen.
- Het WSP is niet alleen gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod maar ook op het bieden van toegevoegde waarde in de ondersteunende dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Het WSP werkt daarbij als een netwerkorganisatie met het bundelen van de kennis, vaardigheden en ervaring van de professionals van de deelnemende organisaties.
- Het WSP is geen op zichzelf staand instituut of een fysiek loket. Het WSP is een van de netwerken die bijdraagt aan een goed functionerende regionale arbeidsmarkt (vraag en aanbod). Die arbeidsmarkt heeft niet alleen te maken met werkzoekenden en ondernemers als stakeholders maar ook met onderwijsinstellingen en andere partners;
- De effectieve samenwerking tussen de deelnemende partijen leidt ertoe dat de arbeidsmarkt voor alle betrokkenen transparant is. Elke vraag van de ondernemer dient transparant te zijn; dit kan gaan over meerdere arbeidsvraagstukken. Daarnaast is de dienstverlening doelmatig en efficiënt ingericht zodat de best mogelijke match tussen vraag en aanbod voortdurend gerealiseerd wordt;
- Duurzame afstemming en samenwerking tussen werkgevers- en werkzoekendedienstverlening is een succesvoorwaarde. Het is van belang op verschillende niveaus en vanuit verschillende rollen hierin te investeren (is niet alleen iets van de accountmanagers);
- In het proces staan – in plaats van de beperkingen – de competenties, talenten en de mogelijkheden van de werkzoekenden centraal. Extra aandacht in dit proces is nodig voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij zijn de belangrijkste taken van het WSP: relatiebeheer, advies en ondersteuning van werkgevers gericht op de arbeidsvraagstukken.
- Het samen met de werkgevers realiseren van ‘inclusieve arbeidsorganisaties’ vormt een belangrijke opdracht van het WSP. Op deze manier creëren we kansen voor mensen die moeite hebben om zelfstandig op de arbeidsmarkt te komen en te blijven.
- De WSP-accountmanagers zijn kundige en professionele dienstverleners die zich gedragen als eerstelijns dienstverleners: ze zetten hun interne en externe netwerk in om te adviseren over de arbeidsmarkt-vraagstukken van de werkgevers, binnen de mogelijkheden van een

accountmanager. Hier hoort o.a. bij dat zij daar waar nodig en mogelijk zij actief schakelen met de interne collega's uit het economisch domein om op die manier de dienstverlening richting de werkgevers op economisch en sociaal vlak dicht bij elkaar te houden.

2.2 Visie: waar staan we voor binnen onze arbeidsmarktregio?

De markt: Werkgevers willen voortdurend kunnen inspelen op de ontwikkelingen in de markten waarin zij actief zijn. Hiertoe willen ze altijd kunnen beschikken over een passende personeelsbezetting. Passend wil zeggen: competent, gemotiveerd, kosteneffectief en voortdurend in ontwikkeling. Echt succesvolle werkgevers streven ernaar dat hun personeelsbestand daarnaast een afspiegeling is van de maatschappij waarin ze opereren.

Aangezien markten zich steeds dynamischer ontwikkelen en het aanbod van arbeidscapaciteit door demografische factoren de komende jaren fluctueert, is het noodzakelijk dat iedereen die kan werken, daadwerkelijk mee gaat doen op de arbeidsmarkt.

WSP: De samenwerkende publieke arbeidsmarktorganisaties in Noord-Limburg hebben hun krachten gebundeld binnen het WSP met als doel er concreet aan bij te dragen dat werkgevers kunnen beschikken over de meest passende inclusieve personeelsbezetting. Hierbij wordt de vraag van de werkgevers als vertrekpunt van de dienstverlening beschouwd, met oog voor een optimale verbinding tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.

Op die manier werken we samen aan onze gezamenlijke regionale toekomstdroom waarin de arbeidsmarkt in de regio Noord-Limburg zo inclusief mogelijk is. Met het creëren van kansen op de arbeidsmarkt voor mensen die dat op eigen kracht niet of onvoldoende lukt zodat iedereen kan meedoen in de samenleving. We werken samen omdat het zowel noodzakelijk (o.a. wettelijke verplichting) als wenselijk is in het belang van een zo goed mogelijk functionerende regionale arbeidsmarkt, die kansen biedt voor werkgevers en werkzoekenden in onze regio. Juist door onze krachten te bundelen.

We doen dit door:

- De (personeels)vraag van de werkgever voorop te stellen en proactief op in te spelen;
- Vroegtijdig in gesprek te zijn met ondernemers voor het creëren van partnerschap ook als het niet meteen tot rendement (lees uitstroom) leidt;
- Werkgevers te ondersteunen om een inclusief bedrijf te hebben. Het gaat dan niet om het ophalen en invullen van vacatures, maar kijken wat de werkgever echt nodig heeft. Vanuit goed relatiebeheer, advies en ondersteuning;
- Partnerschap te creëren met ondernemers en te blijven investeren in dat partnerschap; Accountmanagers zijn in staat om met een werkgever over arbeidsmarkt vraagstukken te sparren, te herkennen wat een ondernemer bezighoudt en te snappen welke expertise van welke partij nodig is om aan de vraag van de ondernemer bij te dragen. Partnerschap is ook gericht op het creëren van ambassadeurs voor nieuwe relaties;
- Een goed beeld te schetsen van de kansen en mogelijkheden voor de werkzoekenden in onze regio, waarbij we focussen op de gevraagde competenties;
- Het WSP is namens de partijen het aanspreekpunt voor de werkgevers op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken in de regio Noord-Limburg en de partijen richten zich gezamenlijk op het professionaliseren van de werkgeversdienstverlening.

3. Verantwoordelijkheidsverdeling WSP en partners

Alle 11 deelnemende partners staan achter de netwerksamenwerking WSP en geloven in de meerwaarde hiervan (betere invulling van de vraag én een meer inclusieve arbeidsmarkt). Dit betekent dat accountmanagers allemaal vanuit een aantal gezamenlijke taken en verantwoordelijkheden handelen en hierop door hun eigen organisatie aangesproken en aangestuurd worden. We tonen met 11 partners eigenaarschap ten aanzien van het WSP netwerk. We gunnen elkaar de successen waarbij de invulling van de vraag van werkgevers voorop blijft staan.

3.1 Gezamenlijke opdracht: kader operationele opdracht WSP

We formuleren vanuit de visie en missie een kader voor de operationele opdracht aan het WSP. Het gaat hierbij om overkoepelende en randvoorwaardelijke speerpunten. Het kader operationele opdracht wordt herijkt via het PHO-SD – na advies van het Werkbedrijf – wanneer er nieuwe ontwikkelingen of inzichten zich voordoen. Verdere vertaling van dit kader wordt uitgewerkt in het jaarlijks uitvoeringsplan WSP.

Het kader operationele opdracht WSP is als volgt:

1. Gezamenlijk aanspreekpunt ondernemers met eenduidige uitstraling, branding en communicatie: 11 partners in 1 netwerk
2. Coördinatie van regionale projecten vanuit vraag werkgever, waarbij één van de partners wel het initiatief of de lead kan nemen
3. Kwaliteit van informatie en advies richting ondernemers waarborgen
4. Platform om elkaar te vinden (kennisuitwisseling en expertise) en elkaar te ondersteunen bij vraag ondernemers

Een randvoorwaarde voor een goede samenwerking is transparantie bieden in het vastleggen van activiteiten met werkgevers en resultaten door de partners van het WSP. Wat hiervoor nodig is en hoe we dit organiseren komt terug in het uitvoeringsplan.

3.2 Opdracht afzonderlijke partners

Er zijn 11 partners die ieder vanuit hun eigen opdracht en identiteit in het WSP-netwerk deelnemen. Accountmanagers van de 11 partners handelen vanuit hun eigen opdracht en aansturing vindt plaats door eigen organisatie. Op hoofdlijnen hebben we deze verantwoordelijkheden benoemd. Iedere partner:

1. Werkt vanuit gedachtegoed visie/missie WSP
2. Heeft eigen doelstellingen en targets
3. Organiseert aansturing vanuit eigen organisatie
4. Voert eigen proces van contact werkgever tot plaatsing/nazorg én:
5. Zoekt altijd andere partners op wanneer vraag werkgever dit noodzaakt

In bijlage 1 is het schematisch weergegeven.

3.3 Uitvoeringsplan

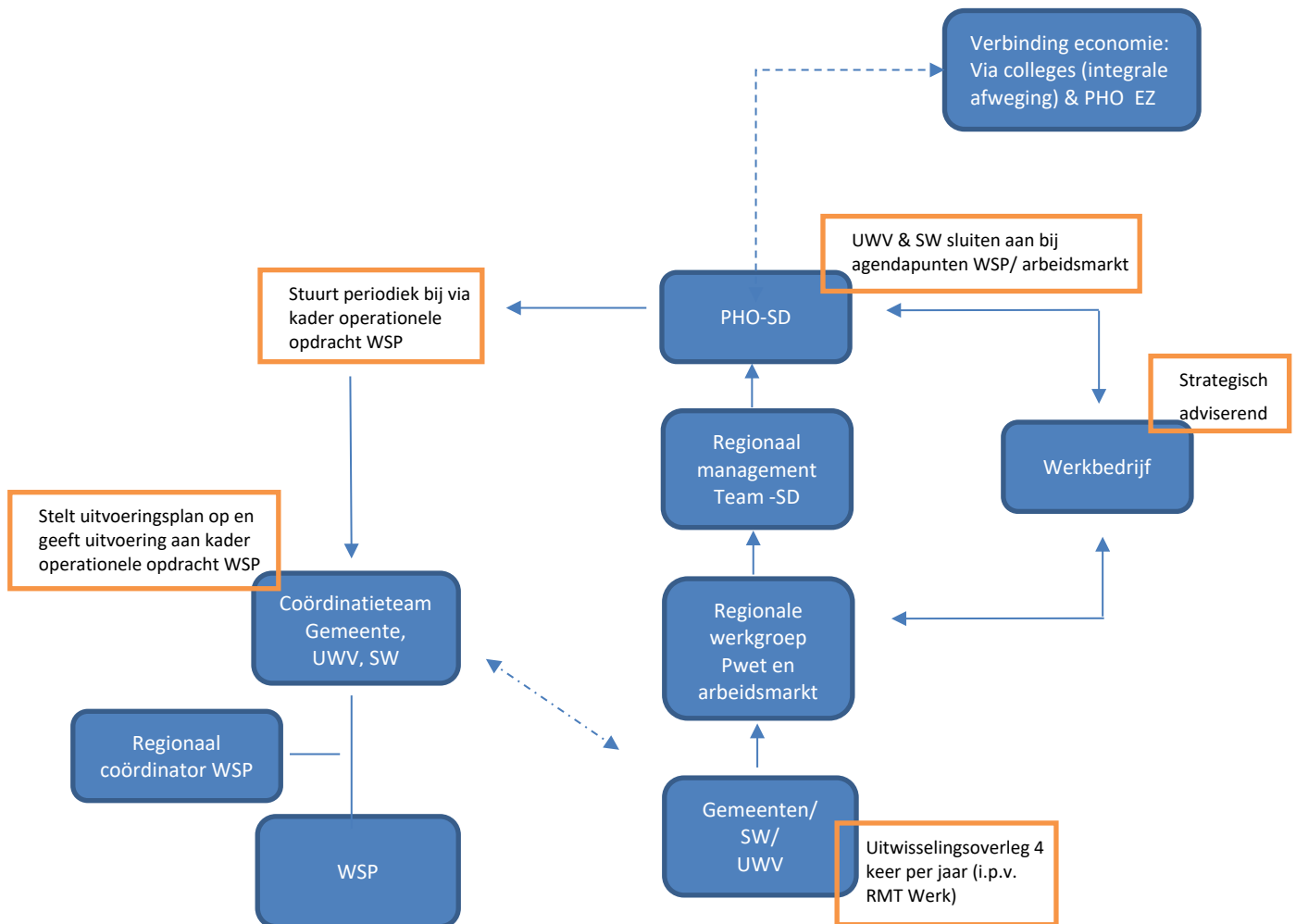
Op basis van de Wet SUWI is iedere arbeidsmarktregio verplicht om een uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening uit te werken. We zien het uitvoeringsplan ook als een goed instrument om het kader van de operationele opdracht WSP verder concreet in te vullen. Het coördinatieteam WSP zal samen met de coördinator WSP het uitvoeringsplan opstellen en hier uitvoering aan geven (zie voor nadere toelichting hoofdstuk 4). In bijlage 2 is het kader van het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening uitgewerkt.

4. Governance en organisatie

4.1 Bestuurlijke en operationele governance

In onderstaand visueel overzicht schetsen we de voorgestelde governance. We creëren hiermee een meer eenduidig en minder diffuus bestuurlijk opdrachtgeverschap en het operationeel opdrachtgeverschap wordt slagkrachtiger.

De governance (structuur) is echter een van de hulpmiddelen binnen onze samenwerking. De cultuur van samenwerken, en de cultuur die we willen nastreven, is van essentieel belang binnen de samenwerking. Los van de governance die we kiezen staat of valt het met het gedrag wat we laten zien binnen deze cultuur. Wat van essentieel belang is, is dat iedereen vanuit zijn eigen positie verantwoordelijkheid pakt en neemt binnen de samenwerking. Daarnaast wordt er gezorgd voor afstemming (tussen de partijen, maar ook intern tussen beleid, management en bestuur) en ook de afstemming met werkzoekendendienstverlening. Openheid en transparantie geven over de standpunten en elkaar hierin ook respecteren, maar ook elkaar aanspreken indien afspraken niet worden nagekomen.



* NB het schema geeft geen hiërarchische verhoudingen weer

4.2 Nadere duiding governance

In onderstaand schema wordt per gremium een toelichting gegeven op de samenstelling en rol.

Bestuurlijke / strategische lijn

Gremium	Samenstelling	Rol irt WSP
PHO S-D	Portefeuillehouders sociaal domein + bij agendering stukken WSP of andere arbeidsmarkt gerelateerde stukken sluiten UWV en SW bedrijf aan	- Sturende rol bij regionale vraagstukken Sociaal domein waaronder arbeidsmarkt - Sturende rol bij herijking Visie, missie, governance en financiën WSP (formele beslissingsbevoegdheid ligt bij afzonderlijke partners) - Sturende rol bij actualisatie kader operationele opdracht WSP aan het coördinatieteam WSP - SW en UWV hebben een gelijkwaardige inbreng bij bespreking onderwerpen m.b.t. WSP/arbeidsmarkt. - Er wordt een sterke verbinding gelegd met economie, via de colleges (integrale afstemming) en het PHO EZ wordt geïnformeerd over besluiten WSP.
Werkbedrijf	Portefeuillehouders Venlo en Peel en Maas, LWV, werkgevers, FNV, CNV, UWV (regionaal beleidsadviseur heeft secretarisrol)	- Strategisch adviespartner mbt brede vraagstukken arbeidsmarkt, waaronder WSP - Signaleert aandachtspunten met betrekking tot werkgeversdienstverlening, levert advies en geeft richting aan regionale werkgroep Pwet/arbeidsmarkt. - Regionaal beleidsadviseur arbeidsmarkt vervult hierin schakelfunctie
RMT-SD	Managers sociaal domein gemeenten + bij agendering stukken WSP schuiven manager UWV en 1 manager namens SW bedrijven	- Bewaakt integraal perspectief Sociaal domein - Besprekt stukken mbt arbeidsmarkt / WSP ter voorbereiding op PHO-SD
Regionale werkgroep P-wet/arbeidsmarkt	Beleidsmedewerkers gemeenten, regionaal beleidsadviseur en UWV	- Adviseert vanuit bredere ontwikkelingen arbeidsmarkt /participatiewet / leren en werken etc. - Adviesrol bij herijking samenwerking WSP en actualisatie kader operationele opdracht WSP - In voorbereiding op voorstellen wordt SW betrokken

Operationele lijn

Gremium	Samenstelling	Rol irt WSP
Coördinatieteam WSP	5 personen: Manager centrumgemeente, manager andere gemeente, manager UWV, manager SW bedrijf, regionaal beleidsadviseur	- Geeft uitvoering aan het kader operationele opdracht WSP samen met de regionaal coördinator - Stelt jaarlijks het uitvoeringsplan op, in afstemming met de andere partners - Voor verbindingen zit regionaal beleidsadviseur in dit coördinatieteam
Regionaal coördinator WSP*	Nvt	- Treft de voorbereidingen voor het opstellen van het uitvoeringsplan - Stemt intensief af met het coördinatieteam - Legt verbindingen binnen breder netwerk in de arbeidsmarkt (LWL, regionaal mobiliteitsteam)
Uitwisselings overleg teammanagers Werk	Teammanagers UWV, gemeenten, SW	- Wisselt aandachtspunten met elkaar uit vanuit uitvoering - Signaalfunctie knelpunten en kansen vanuit uitvoering richting coördinatieteam WSP

*In bijlage 3 is een functieprofiel van de regionaal coördinator WSP nader uitgewerkt.

Rol en positie centrumgemeente Venlo

Naast bovenstaande governancestructuur als geheel is het van belang om de rol en positie van centrumgemeente Venlo in relatie tot het WSP te benoemen. In artikel 2.6 van Besluit SUWI wordt expliciet gemaakt dat de centrumgemeente regievoerder is voor de samenwerking bij de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. De centrumgemeente speelt ook een stimulerende rol bij het aansluiten van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekenden dienstverlening en op scholing door partijen bij elkaar te brengen en samenwerking tot stand te brengen. De regievoerder neemt het voortouw bij de totstandkoming van één gezamenlijk uitvoeringsplan en de evaluatie daarvan, in samenwerking met de andere gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio. De regievoerder neemt het initiatief voor de organisatie van de inrichting van het werkgeversservicepunt, en faciliteert deze organisatie en inrichting.

De rol van centrumgemeente Venlo is vooral coördinerend (regisserend), verbindend en initiërend:

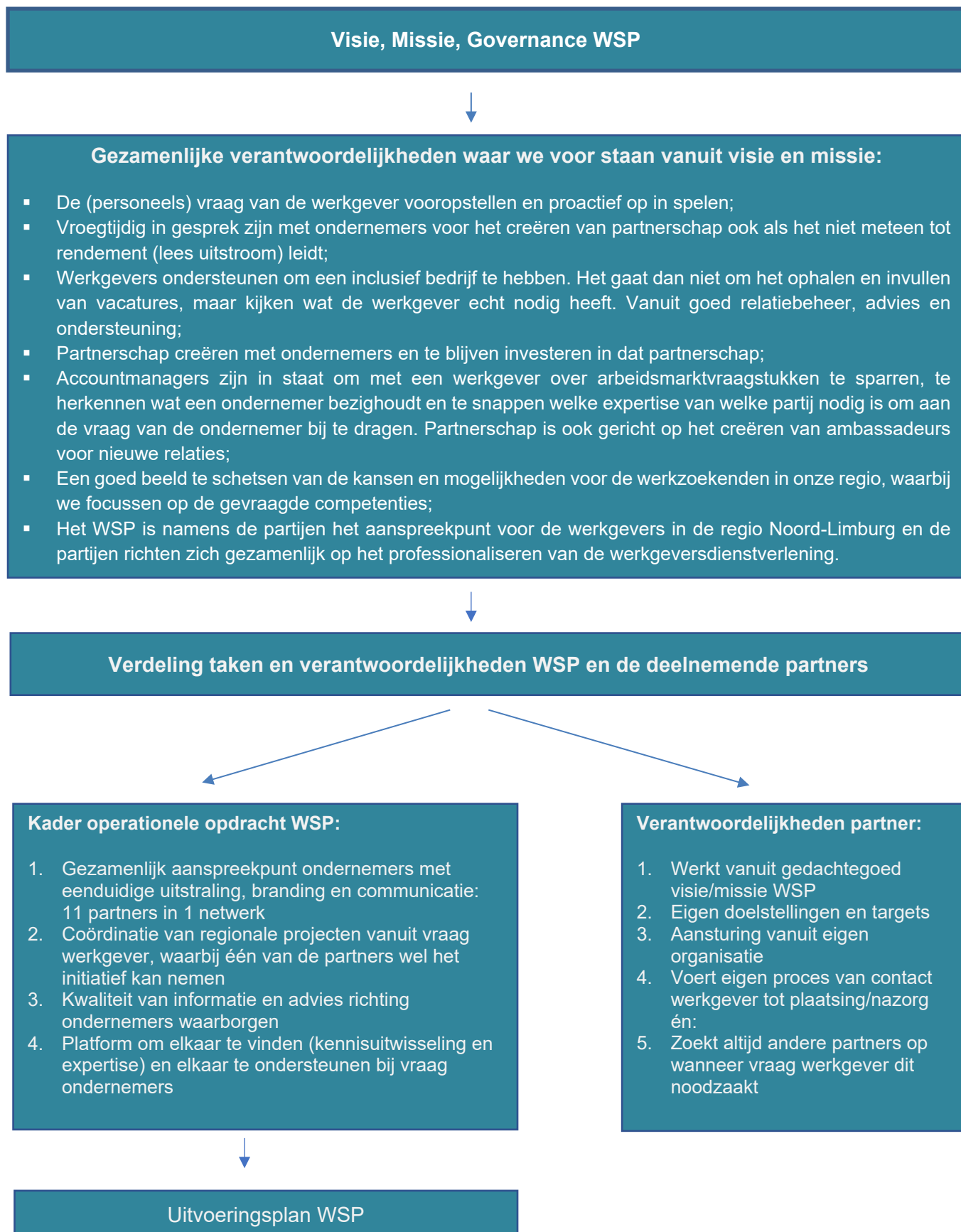
- Ervoor zorgen dat de partijen binnen de arbeidsmarktregio met elkaar in gesprek zijn. Venlo faciliteert dit samenwerkingsproces
- Daarnaast ligt er een opdracht om de strategische lijnen te bewaken en daar waar nodig te initiëren en te verbinden. Denk hierbij ook aan de verbinding tussen Werk en Inkomen, economische zaken en onderwijs.
- Venlo treedt op als penvoerder bij aan te vragen subsidiestromen en vervolgens de verantwoording.
- Coördinerende rol met betrekking tot taken die via het Rijk naar de arbeidsmarktregio worden toebedeeld (zoals Perspectief op Werk, wijziging besluit SUWI)
- Venlo is beheerder van diverse regionale middelen. Venlo besluit formeel hoe de middelen worden ingezet, echter na overleg met de relevante partners in de regio (waaronder UWV, gemeenten/SW bedrijven, werknemers- en werkgeversorganisaties). Op transparante wijze wordt verantwoording afgelegd van de ingezette middelen.
- Wanneer ervoor gekozen wordt om (tijdelijk) personeel toe te voegen aan het WSP, zal dit onder verantwoordelijkheid van de gemeente Venlo geregeld worden. De kosten hiervan (inclusief faciliteiten) worden betaald uit het budget van het WSP. Venlo zal de keuze maken of het via een inhuurconstructie of dienstverband geregeld gaat worden.

5. Financiën

Voor de periode 2021 t/m 2023 zijn regionale middelen toegekend (*decentralisatie uitkering versterken arbeidsmarktregio's*) aan de centrumgemeenten vanuit hun opdracht (SUWI wetgeving) om de samenwerking op gebied van werkgeversdienstverlening te faciliteren, te coördineren en de versterken. Het betreft in 2021: € 384.607, in 2022: € 398.593, en in 2023: € 398.593. Een totaalbedrag van € 1.181.793. Op basis van het kader operationele opdracht WSP wordt een maximumbudget per jaar vastgesteld per onderdeel voor de periode 2021 t/m 2025. Het betreft een bedrag van maximaal € 220.000 per jaar voor 5 jaar. Dit betekent een totaalbedrag van € 1.100.000. Het bedrag en de verdeling van 220.000 is gebaseerd op de uitgaven van de afgelopen jaren. In het uitvoeringsplan zal de begroting verder gespecificeerd worden. De uitgaven kunnen nooit meer worden dan 220.000 per jaar tenzij het opnieuw ter besluitvorming partners wordt voorgelegd. Met dit voorstel stappen we af van de verdeling van kosten over de 11 partners en de daarbij behorende verdeelsleutel. Hiermee laten we ook de gedachte los dat we er iets voor terug willen krijgen en kunnen we daadwerkelijk gaan voor een gezamenlijke inspanning en eigenaarschap omdat we geloven in de gedachte 1+1 = 3. Juist in het belang van de werkgevers en de werkenden en (kwetsbare) werkzoekenden.

Begroting WSP	2021	2022	2023	2024	2025
Branding, communicatie en marketing	€50.000	€50.000	€50.000	€50.000	€50.000
Expertiseontwikkeling en kennisuitwisseling accountmanagers	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Coördinatie WSP	€110.000	€110.000	€110.000	€110.000	€110.000
Inzet specifieke expertise	€40.000	€40.000	€40.000	€40.000	€40.000
Totale kosten	€220.000	€220.000	€220.000	€220.000	€220.000

Bijlage 1 Schematische Weergave verantwoordelijkheidsverdeling



Bijlage 2 Opbouw uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening

Opbouw uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening

1. Algemeen
2. Gezamenlijk aanspreekpunt werkgever
 - a. Dienstverlening
 - b. Eenduidige en herkenbare uitstraling
 - c. Onderzoek werkgeverstevredenheid
 - d. Marketing en communicatie
3. Informatie en advies
4. Instrumenten en voorzieningen
5. Werkprocessen (klantreis)
 - a. Voordragen van passende kandidaten
 - b. Nazorg
 - c. Transparantie
 - d. Proces van informatie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio
6. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing
 - a. De aansluiting van werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening
 - b. De aansluiting van de werkgeversdienstverlening op scholing
7. Resultaten dienstverlening
 - a. Een gezamenlijke kritieke prestatie-indicator (KPI)
 - b. De manier waarop het WSP bijdraagt aan verminderen van de uitkeringslast van de verschillende organisaties
 - c. De manier waarop het WSP bijdraagt aan verhoging van de participatiegraad van de werkzoekenden
 - d. De focus op branches
 - e. Doelen voor werkgeverstevredenheid
 - f. Duurzame plaatsingen
 - g. Planning uit te voeren acties
8. Activiteiten
9. Begroting
10. Monitoring en evaluatie

**NB In het uitvoeringsplan zal ook concreet worden gemaakt hoe we de versterking samenwerking EZ gaan vormgeven.*

Bijlage 3 Profiel Regionaal Coördinator WSP

Wat is het WSP

Het WSP is een netwerk organisatie van 11 partners (7 Noord-Limburgse gemeenten, het UWV en de 3 Sociale Werkvoorzieningsbedrijven).

Waar staan we voor

- De (personeels)vraag van de werkgever voorop stellen en proactief op inspelen.
- Vroegtijdig in gesprek zijn met ondernemers voor het creëren van partnerschap ook als het niet meteen tot rendement leidt.
- Werkgevers ondersteunen om een inclusief bedrijf te hebben. Het gaat dan niet alleen om het ophalen en invullen van vacatures, maar kijken wat de werkgever echt nodig heeft om een succesvolle organisatie te zijn. Vanuit goed relatiebeheer, advies en ondersteuning;
- Partnerschap creëren met ondernemers en te blijven investeren in dat partnerschap;
- Accountmanagers zijn in staat om met een werkgever over arbeidsmarkt vraagstukken te sparren, te herkennen wat een ondernemer bezighoudt en te snappen welke expertise van welke partij nodig is om aan de vraag van de ondernemer bij te dragen. Partnerschap is ook gericht op het creëren van ambassadeurs voor nieuwe relaties.
- Een goed beeld schetsen van de kansen en mogelijkheden voor de werkzoekenden in onze regio, waarbij we focussen op de gevraagde competenties.
- Het WSP is namens de partners het aanspreekpunt voor de werkgevers in de regio Noord-Limburg en de partners richten zich gezamenlijk op het professionaliseren van de werkgeversdienstverlening.

De opdracht van het WSP als netwerkorganisatie

1. Gezamenlijk aanspreekpunt ondernemers: eenduidige uitstraling, branding en communicatie: 11 partners in 1 netwerk
2. Coördinatie van regionale projecten vanuit vraag werkgever, waarbij één van de partners wel het initiatief kan nemen. De accountmanager (regievoerder) haalt allereerst de vraag op en gaat in het netwerk onderzoeken in hoeverre de diverse partners kunnen voldoen aan de vraag om vervolgens met de werkgever verdere afspraken te maken.
3. Kwaliteit van informatie en advies richting ondernemers waarborgen.
4. Platform om elkaar te vinden (kennisuitwisseling en expertise) en elkaar te ondersteunen bij vraag ondernemers.

De taken/opdracht van de regionaal coördinator bestaat concreet uit de volgende onderdelen:

Actieve netwerkrol binnen de arbeidsmarkt. Dit betekent dat hij/zij verantwoordelijk is voor:

- Het jaarlijks opstellen van een uitvoeringsplan. De regionaal coördinator haalt bij iedere partij de eigen doelstellingen op. Op basis daarvan gaat hij samen met het coördinatieteam kijken wat de grote gemene deler is en stelt op basis daarvan het gezamenlijke, regionale uitvoeringsplan op.
- Een actieve afstemming met het coördinatie team (o.a. over het opstellen en uitvoering geven aan het uitvoeringsplan)
- Het actueel houden van het uitvoeringsplan (in samenspraak met het coördinatieteam). Uitgangspunt is het uitvoeringsplan SUWI. Het onderhouden van contacten met afdelingen, projecten en organisaties die raken aan de dienstverlening
- Actief verbinden van partners bij het organiseren en faciliteren van werkgeversbijeenkomsten in afstemming met coördinatie team.

Branding en communicatie: de regionaal coördinator staat voor het 'label van het WSP'. Dit betekent dat hij/zij verantwoordelijk is voor:

- Het door ontwikkelen van de naamsbekendheid van het WSP en vooral de reputatie in de regio.
- Het door ontwikkelen van de branding strategie richting ondernemers.
- De communicatie van het WSP naar de buitenwereld (zorgt voor herkenbaarheid van de partners die onderdeel zijn van de netwerkstructuur).
- Collectieve communicatie (denk hierbij aan de Noest of campagnes via Social Media) gaat onder de vlag van het WSP (waarin de 11 partners herkenbaar zijn). Individuele communicatie (visitekaartjes) gaat onder de vlag van de individuele partij.
- Een regelmatige en goede afstemming met de communicatie adviseurs van de diverse partners van het WSP.

- Het stimuleren van de WSP partners dat ze in hun autonome communicatie op de arbeidsmarkt laten blijken dat ze de netwerkstructuur van het WSP actief uit dragen en promoten.

Coördinatie van regionale projecten waarbij een van de partners het initiatief kan nemen. Dit betekent dat hij/zij verantwoordelijk is voor:

- Het organiseren dat partners elkaar ondersteunen bij een (grote) vraag van ondernemers. Hierbij wordt altijd gekeken in hoeverre een van de 11 partners de lead neemt (afhankelijk van de vraag Werkgever) en welke rol de coördinator WSP hierin zal vervullen. Dit gebeurt in samenspraak met het coördinatieteam.

Kwaliteit van informatie en advies richting ondernemers waarborgen. Dit betekent dat hij/zij verantwoordelijk is voor:

- Het verzamelen, actueel houden en aanbieden van kennis en informatie aan de accountmanagers op gebied van:
 - Specifieke instrumenten en voorzieningen voor de werkgever en de werknemer bij een plaatsing en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving
 - Informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio
 - Inclusief ondernemen
 - Leerwerktrajecten en branche specifieke arrangementen in samenwerking met het Leerwerkloket Noord-Limburg.
 - Specifieke dienstverlening van UWV, gemeenten en SW bedrijven in de regio Noord-Limburg.
- De kennis en informatie centraal bundelen en toegankelijk maken voor alle accountmanagers of rechtstreeks ontsluiten voor ondernemers via diverse communicatiekanalen.

Platform om elkaar te vinden: de coördinator stimuleert kennis- en expertise uitwisseling. Dit betekent dat hij/zij verantwoordelijk is voor:

- Het organiseren van sessies waardoor accountmanagers van de diverse partners in staat worden gesteld om informatie, kennis en vaardigheden te ontwikkelen en met elkaar te delen.
- Organiseren van de juiste randvoorwaarden voor informatiedeling
- Goed onderhouden van contacten tussen accountmanagers WSP met de bedrijfscontactfunctionarissen (verbinding EZ)

COMPETENTIES

Belangen verbinden

De belangen van diverse stakeholders bij elkaar brengen met het oog op optimaal resultaat en gericht op verdieping van relaties.

Kwaliteitsgerichtheid

Hoge kwaliteitsnormen hanteren en streven naar voortdurende verbeteringen en borging van kwaliteit.

Netwerken

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

Omgevingsbewustzijn

Op de hoogte zijn van relevante maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke ontwikkelingen en trends en deze kennis benutten ten behoeve van de netwerkorganisatie.