

**PLAN VAN AANPAK**  
**INZET SECTORSERVICEPUNTEN**  
**ACCOUNTMANAGEMENT**  
**WERKPLEIN MIDDEN-LANGSTRAAT**

Dit plan beschrijft de aanpak voor de periode 2011 met als basis nadrukkelijk de inzet van sectorservicepunten (SSP).

De taakstelling voor het Werkplein 'uitstroom naar werk' vormt de kern van waaruit een vertaling naar concrete activiteiten voortvloeien die voor accountmanagement worden weggezet in meetbare taken en resultaten.

Verder vervullen de SSP-en hun rol als eerste aanspreekpunt voor werkgevers en werkzoekenden met vragen op het gebied van HRM, leren en werken, ARBO, uitstroom / ontslag en werving en selectie.

Per SSP (Zorg, Techniek/Industrie en Transport/Logistiek) is een korte planbeschrijving opgenomen inclusief de taakstelling voor 2011. Vervolgens is alles in een overzicht samengevoegd.

Om tot de beoogde resultaten te komen, zijn vijf aandachtsgebieden gekozen die ieder verder worden toegelicht.

#### Aandachtsgebieden

1. Wat is ervoor nodig om gestelde doelen te behalen:
  - 1.1 ambities
  - 1.2 middelen
  - 1.3 financiën
  - 1.4 beheerscriteria
  - 1.5 communicatie,
  - 1.6 accountmanagement gemeenten,
2. Samenwerking met de WML uitbreiden,
3. Samenwerking met het ROC uitbreiden,
4. Samenwerking met uitzendorganisaties uitbreiden,
5. Gerichte werkgeversbenadering alle branches.

# 1. Wat is ervoor nodig om gestelde doelen te behalen

## 1.1 Ambities

Het UWV Werkbedrijf Waalwijk heeft een taakstelling 'vervulde vacatures uit eigen caseload' van 295 WW klanten (waarvan langer dan 3 maanden met een uitkering). De ISD Midden-Langstraat moet 474 WWB klanten laten uitstromen naar werk waardoor de uitkering wordt beëindigd. Een stuk hoger dan in voorgaande jaren. Verder moet de instroom aan de poort maximaal worden beperkt. Jongeren en de doelgroep 45+ moeten extra aandacht krijgen i.v.m. de toenemende afstand tot de arbeidsmarkt. Inzet van leerwerk aanbod zal nodig zijn vanwege het vertrek van vakmensen door vergrijzing, terwijl de vraag naar vakmensen zal toenemen en daar nu al een tekort aan ontstaat. Extra focus op en uitbreiding van werkgeverscontacten zal bijdragen in uitstroom mogelijkheden. Daarom zal extra ambitieus ingezet worden op gerichte samenwerking met totaal 50 preferente bedrijven, waarvan zo mogelijk 10 grote spelers. Per kwartaal wordt dit geëvalueerd.

### Resumerend

- 295 WW vervulde vacatures eigen caseload
- 474 WWB uitstroom naar werk, beëindiging uitkering
- SSP werkgeverscontacten: 4 nieuwe bedrijven/mnd/SSP ( $48 \times 3 = 144$  / jr)
- 50 preferente bedrijven, waarvan 10 grote spelers
- ISD: verwachte instroom 2011 is 487, doelstelling is totaal 474 uitstroom naar werk, vertaald naar 1 uitstroom naar werk per fte per week.

## 1.2 Middelen

De inzet van SSP heeft voordelen t.o.v. de tot nu toe gebezigde aanpak. Het brengt meer focus op een branche en bundeling van kennis via aangesloten partners (ROC, WML, gemeenten, commerciële bedrijven). Daardoor zijn er meer mogelijkheden bereikbaar via een centraal aanspreekpunt. Een plan van aanpak op A4 formaat per SSP is in bijlage 1 toegevoegd. Voor een gezamenlijke taakstelling van alle SSP-en zie bijlage 2.

Inzet van matchers in elk SSP voorziet in een dienstverlening van werving en selectie op aangemelde en opgehaalde vacatures. Ieder SSP wordt gekoppeld aan deze vacatures voor zover ze daarin passen. Overige vacatures worden door het gehele Werkplein opgepakt via/door de werkcoaches. De werkcoaches zorgen ervoor dat werkzoekenden goed in beeld zijn qua aansluitmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Een nauwe samenwerking met matchers in het SSP zal maximale kansen creëren. Daarbij dienen praktische middelen/instrumenten zoals loonkostensubsidies, proefplaatsing, stage en scholing maximaal ingezet te worden om tot uitstroom te komen. Daartoe behoren ook de inzet en mogelijkheden van werkervaring plekken bij de WML voor het opdoen van arbeidsritme en vaardigheidstraining.

De inzet van RIB diensten van aangesloten partners en inzet van directe plaatsing bij uitzendbureaus behoren ook tot de middelen.

De markttafel blijft als communicatiemiddel een belangrijk instrument. Alle partijen moeten hier regelmatig hun input leveren. Accountmanagement voert hierin de regie en draagt zorg voor een gevarieerd aanbod, met betrokkenheid van alle aangesloten partners en marktpartijen. Tot slot kunnen toekomstige lijnen met de SSP-en in Waalwijk en de regionale mobiliteitscentra van het UWV meer mogelijkheden bieden aan werkgevers en werkzoekenden.

### Resumerend

- Inzet SSP, inclusief samenwerking met kenniscentra, ROC's, WML en commerciële marktpartijen,
- Matchers,
- Werkcoaches,
- Inkoop RIB diensten,
- Samenwerking uitzendbureaus,
- Markttafel.

### 1.3 Financiën

Inschatting van kosten:

- Inzet personeel is gebaseerd op 3 SSP-en: totaal 6 fte (2 fte per SSP)
- Projectleider: 0,4 fte
- Werkplekken: 3 computer systemen met UWV en ISD toegang
- Communicatie: website, kaartjes, flyers, nieuwsbrieven €4.500
- Thema avonden voor MKB, 4x per jaar a €1500 €6.000
- Training/ bijeenkomsten PSW: 6 x per jaar
- Stage bij collega gemeente: 1 x met AM team
- Inzet Academy UWV voor kennisverhoging Matchers

Samen met de directie dient hier verder input aan gegeven te worden. Dan gezamenlijk uitwerken (subsidieaanvraag via REKO daarin meenemen).

### 1.4 Beheerscriteria

Beheersing van de voortgang gericht op gestelde doelen houdt verband met het invloedsgebied per functie. De indicatoren zijn daarom per functie nader gespecificeerd.

Klantentevredenheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij werkgevers tevredenheid primair beïnvloed kan worden door accountmanagement en de matchers. En klantentevredenheid werkzoekenden vooral beïnvloed wordt door effect van werkcoaches en matchers. Doel is minimaal een 7 te scoren voor beide doelgroepen.

Accountmanagement is verantwoordelijk voor het relatiebeheer binnen de speerpuntsectoren per SSP, met als resultaat het in beeld brengen en houden van de HRM vraag, maatwerkvragen m.b.t. werkzoekenden met een grote afstand, advisering en doorverwijzing over ontslag / uitstroom, werving en selectie, opleidingsbehoeften, kwaliteit personeel en contacten met de overheid.

Deze onderwerpen worden kwantitatief bijgehouden in een activiteitenoverzicht. Het is tevens de verzamelplaats voor kwantitatieve rapportages aan de Provincie-monitor SSP via Wise-up.

Gekoppeld aan een SSP kunnen *arrangementen* op een effectievere wijze worden samengesteld dankzij directere contacten met bedrijven, REKO partijen en kenniscentra. Per SSP worden minimaal vier arrangementen opgezet (één per kwartaal).

Door met het Werkplein Tilburg op klankbordniveau deel te nemen aan diverse overlegstructuren en gebruik te maken van elkaars netwerk rond de SSP, wordt de slagkracht op samenstellen van arrangementen vergroot (minimaal bij 75% van overleg aanwezig).

Matchers zijn verantwoordelijk voor de vacaturebehandeling en de communicatie met de opdrachtgever betreffende de voortgang, het matchen met kandidaten, in samenwerking met alle werkcoaches. Ze volgen de vacaturevervulling op met het bedrijf en / of koppelen er een werkcoach aan die de toeleiding van de kandidaten verzorgt. Branche kennis wordt belangrijk gezien de onderverdeling per SSP.

Werkcoaches zijn verantwoordelijk voor hun caseload. Voor werkcoaches WWB ligt de nadruk dit jaar op het in beeld hebben van de top 10 kanshebbers beschikbaar voor arbeid. Zij moeten kunnen aangeven aan welke vacatures of werkzaamheden behoefte is. Aanvullende cliëntinformatie gericht op *inzetbare vaardigheden en kennis* vormt tevens een belangrijk onderdeel van het werk. Per SSP fte wordt mogelijk een target gesteld van 1 plaatsing per week teneinde de doelstelling van 474 per jaar te realiseren. Hierin is tevens meegenomen uitstroom van circa 100 WWB cliënten via detachering bij een van de partners.

#### Resumerend

- Accountmanagement: activiteitenoverzicht met extra aandacht voor *preferente bedrijven*: aantal bedrijfsbezoeken nieuw / met samenwerking als resultaat / bestaande bedrijven, aantal contactmomenten gemeenten met concreet project, aantal netwerkbijeenkomsten met resultaat één nieuw bedrijf per netwerkbijeenkomst,
- SSP: aantal nieuwe bedrijven/ aantal vacatures / aantal plaatsingen (stage, leerwerk, parttime, fulltime dienstverband) / inzet EVC's,
- Matchers: aantal vervulde vacatures,
- Werkcoaches ISD: aantal uitstroom per week (1 /fte / week),
- Inzet van subsidies en ondersteunende middelen zoals LKS, no-risk polis, scholing, WML werkervaringplek, detachering
- Klantentevredenheid werkgevers minimaal 7,0, door accountmanagement en matchers primair beïnvloedbaar
- Klantentevredenheid werkzoekenden minimaal 7,0, door werkcoaches en matchers primair beïnvloedbaar.

### **1.5 Communicatie**

Het Werkplein is nog steeds onvoldoende in beeld bij werkgevers, werknemers en - in mindere mate - NWW-ers. Gebruikmaking van internet en sociale media bieden enorm veel nieuwe kansen om in contact te komen met de klanten. Het is aan te bevelen gebruik te maken van reeds opgezette websites van Servicepunten in Brabant. De provincie heeft hierin bijgedragen door de inzet van Confirma (communicatiebureau). Een kopie van de servicepuntpagina's en deze linken naar een website van het Werkplein in Waalwijk ligt voor het oprapen.

De basis is er. Beide communicatiemedewerkers van UWV en ISD kunnen dit samen met Confirma opzetten. Onderhoud van de website over actuele zaken dient vervolgens via de communicatie medewerkers te lopen (nieuwsbrief, evenementen, resultaten, etc.) Ieder SSP levert hiervoor input via de accountmanager. Bereikbaarheid via een uniek telefoonnummer per SSP is aan te bevelen. Eenduidige kaartjes en creatie van een up-to-date flyer zijn gewenst.

#### Resumerend

- HR portal 'Brabant aan het Werk' gebruiken: Confirma, Joop van Odenhoven, Lies van Bree UWV en Robin de Jong ISD,
- Website met nieuwsbrief en aankondiging evenementen etc.,
- Eenduidige kaartjes met uniek telefoonnummer, email- en webadres.

## 1.6 Samenwerking met accountmanagement van de drie gemeenten

Accountmanagers van de drie gemeenten onderhouden ook contacten met het bedrijfsleven vanuit de afdeling Economische Zaken. Het verdient aandacht om meer kansen te creëren uit deze gezamenlijke contacten. Intensievere contacten gaan onderhouden door eenmaal per maand structureel samen te komen, afwisselend bij Economische zaken en op het Werkplein. Focus dan met name op de preferente bedrijven. Werk nadrukkelijker samen met KvK, bedrijvenplatforms, (HBP, WBP en KOS/OPG), en gemeenten. Zet in op toepassing van Social Return bij aanbestedingen vanuit de gemeenten, (Mirjam).

- Heusden: Martin Didden, Ester van Wende en Willem van Eijk,
- Waalwijk: Conny Walthuis, Esther van Dijk,
- Loon op Zand: Mirjam de Gruijter, Trudie Fabus.

Speerpunten per gemeente:

- Heusden: Metal Valley in bedrijvenpark Drunen, 65 metaalbedrijven uit de regio.
- Waalwijk: Logistiek, bereikbaarheid, verbetering winkelgebieden, doorontwikkeling toerisme en recreatie.
- Loon op Zand: doorontwikkeling toerisme en recreatie, horeca en winkels in de dorpskern, bedrijvenpark vraag en aanbod afstemmen.

## 2. Samenwerking met de WML uitbreiden

De WML heeft eveneens een netwerk in het omliggende bedrijfsleven. Als REKO partners kunnen wij elkaars netwerk delen waardoor veel meer kansen gecreëerd kunnen worden voor werkzoekenden. Accountmanagement van de WML en het Werkplein zouden een gezamenlijke vragenlijst kunnen gebruiken tijdens hun acquisitiesprekken. Maak vervolgens goede afspraken om de opgehaalde vraag aan elkaar door te spelen. De bedrijfsvraag op inzetbaarheid van cliënten met een afstand kan mogelijk beter overbrugd worden m.b.v. voorhanden zijnde faciliteiten bij de WML. Opdoen van werkritme en aanleren van specifieke vaardigheden kunnen bijvoorbeeld afgestemd worden op een specifiek bedrijf.

### Resumerend

- Gezamenlijk werkgeversaanbod doen: cliënten bemiddelen en voorbereiden (ook bij de WML) met opdoen van werkritme, ervaring en benodigde vaardigheden,
- Markttafel deelname: delen van info over mogelijkheden,
- Accountmanager WML of re-integratie consulent (Bart Flipsen) erbij betrekken,
- Doelstellingen: 50 plaatsingen WWB / UWV en 50 WML door gezamenlijke inspanning.

## 3. Samenwerking met het ROC uitbreiden

In de samenwerking met het ROC zullen de SSP-en nadrukkelijk de vraag naar kennis en kwalificaties vanuit bedrijven moeten doorspelen. Het vormen van op maat gemaakte opleidingen, met inzet van EVC's, verhoogt de slagingskans voor mensen met een afstand. Gezamenlijk praktische oplossingen samenstellen (arrangementen), ter verhoging van de gevraagde en benodigde kennis aan de aanbodkant werkzoekenden biedt goede kansen.

Resumerend:

- Commercieel uitdiepen:
  - Welke bedrijfsrelaties van ROC hebben mogelijkheden? (netwerk delen)
  - Welke kenniscentra werken samen met het ROC en hebben een concreet aanbod?
  - Welke arrangementen kunnen daaruit gedestilleerd worden?
- Meerdere vormen inzetten:
  - Korte gerichte trainingen op specifieke vaardigheden en vakkennis
  - Flexibel inzetbaar zonder wachttijden en minimaal aantal deelnemers (3)

## 4. Samenwerking met uitzendorganisaties uitbreiden

Tijdens het afgelopen jaar zijn diverse uitzendbureaus gaan deelnemen aan speeddate sessies op het Werkplein. Alle partijen hebben hier positieve resultaten mee behaald. Reden om deze werkwijze voort te zetten. Ook met uitzendbureaus kunnen bepaalde arrangementen verder uitgewerkt worden. Bijvoorbeeld door te focussen op een bepaalde bedrijfstak, groepsgerichte aanpak, en vormen van een flexpool inzetbaar op fluctuerende vraag i.v.m. seizoenswerk. De doorstroom van uitzendwerk naar een meer permanente aanstelling is zeker ook via deze aanpak mogelijk. Op voorhand hierover gerichte afspraken maken kan ook weer meer kansen bieden voor onze doelgroep. Laat de voordelen meer in beeld komen bij inleners. Bijvoorbeeld de inzet van loonkostensubsidie (LKS) zou in alle openheid doorberekend moeten worden in de tarieven aan inleners. Het bevordert inzicht in alle inspanningen die wij als partners met elkaar ondernemen. Het bedrijfsleven gaat zo meer open staan voor een breder aanbod.

Resumerend:

- Wat loopt goed en waarom? (speeddate). Meer uitdiepen.
- Waar ontwikkelen zich kansen in de markt en voor onze cliënten:
  - Seizoenspool oprichten (voor de vloedgolf organiseren): tuinbouw, logistiek, vakantieperiodes, feestdagen, moederdag, rages,
  - Samen met de WML praktijktrainingen verzorgen,
  - Inzet jobcoach of buddysysteem,
  - Afspraken maken over inzet LKS, inleentarieef laten doorberekenen naar werkgevers

## 5. Gerichte werkgeversbenadering alle branches

Vanuit alle SSP-en is de opdracht om gezamenlijk 50 preferente bedrijven aan ons te binden, waarvan 10 grote spelers. Deze bedrijven moeten bereid zijn af te wijken van hun huidige eisen, en mee willen denken maar ook willen handelen in het creëren van meer uitstroom mogelijkheden naar de arbeidsmarkt. Accountmanagement zal nog meer focus moeten houden bij de inzet van haar tijd en middelen op die bedrijven die werkelijke kansen bieden voor onze doelgroep.

In de rol van werkgevers serviceverlener acteert het SSP als kenniscentrum en netwerkpunt. Accountmanagement is de drijvende kracht achter het uitbreiden van haar bedrijfsnetwerk met alle mogelijke partijen in de sector. Het organiseren van 4 netwerk bijeenkomsten per jaar met een bepaald actueel thema is een van die middelen om het netwerk uit te breiden. De hieronder beschreven bedrijfscontacten zijn acquisitie en

evaluatie contacten. Het aantal bedrijfsbezoeken door werkcoaches en matchers i.v.m. bemiddeling van cliënten is daarin niet meegenomen.

Voor werkzoekenden worden een 4-tal informatie bijeenkomsten georganiseerd. Te denken valt aan de koppeling van een bedrijfstak aan een specifieke doelgroep zoals Jongeren, alleenstaande moeders of 45+ers.

Als reactie op alle inspanningen van het Werkplein en inzet van SSP-en, dient de Klantentevredenheid onder werkzoekenden en werkgevers minimaal een 7 te scoren.

Resumerend:

- Onderverdeling naar op te leveren uitstroom mogelijkheden en tijdsinvestering door accountmanagement. Preferente bedrijven (50) uitlichten waaronder 10 grote spelers en 100 bedrijven met mogelijkheden maar vallende buiten preferente bedrijven:
  - 10 grote spelers: 20 vacatures vervuld / bedrijf / jaar en 20 stageplekken. tijdsinvestering bedrijfscontacten: zoveel als nodig is maar minimaal 1 per maand structureel door accountmanagement en matchers waarvan 2x/jaar met directie,
  - overige 40 preferente bedrijven: gemiddeld 6 vacatures en 6 stageplekken per jaar: minimaal 1 bezoek per 2 maanden door accountmanagement en matchers,
  - overige bedrijfscontacten: 100 MKB in regio. Gemiddeld 2 vacatures per jaar en 2 stageplekken. Aantal bedrijfscontacten 2 keer per jaar verdeeld over accountmanagers, matchers en werkcoaches.
  - Met deze bedrijven gerichte vaardigheden en vakkennis toevoegen aan selecte groep cliënten samen met de WML en het ROC,
  - Aansluitend eventueel tijdelijk contract via uitzendbureaus,
  - Vangnet, no-risk polis regelingen voor werkgevers bieden
- Aan welke criteria dienen preferente bedrijven te voldoen:
  - Zijn bereid af te wijken van huidige eisen,
  - Hebben ruimte in werkplekken, tijd voor inwerken, interne begeleiders beschikbaar,
  - Stellen laagdrempelige eisen en zijn flexibel,
  - Zetten in volgens methode van boventaligheid met geleidelijke overgang naar inzetbaarheid en verdiencapaciteit.
- Meer mogelijkheden bieden aan specifieke doelgroepen zoals mensen met een afstand, jongeren en 45+:
  - AM moet meer met een *aanbodgerichte instelling* werkgevers bevragen en aanbod doen tot meedenken en mee ontwikkelen.
  - Kennis vergroten van AM door de inzet van training door PSW, UWV Academy.

## Bijlage 1: Plan van aanpak per SSP

### A4 Oprichting SSP Techniek en Industrie locatie Waalwijk

#### Doelstelling

De gemeente Waalwijk zet als toekomstige regionale trekker voor arbeidsmarktbeleid voor de regio Midden-Langstraat in op een verbetering van de HRM-dienstverlening aan werkgevers. Naar voorbeeld van de regio Tilburg wordt hierbij ingezet op het inrichten van SSP.

In 2010 zal in navolging van het al operationele SSP Zorg & Welzijn een SSP Techniek en Industrie worden geoperationaliseerd en vervolgens SSP Transport & Logistiek. De regio richt zich, net als andere regio's, op sectoren die vanuit het oogpunt van werkgelegenheid van groot belang zijn in deze regio. De SSP'en zijn aanspreekpunten voor werkgevers voor HRM-vraagstukken zoals instroom, doorstroom, uitstroom, scholing en subsidiemogelijkheden en re-integratie-instrumenten.

Onder de sector Techniek en Industrie vallen 60-70% van alle bedrijven gevestigd in de regio Midden Langstraat. De vraag naar technisch personeel groeit en zal krapper worden door vergrijzing en ontgroening. Alle vormen van werving, kennisvergroting en arbeidsrelaties zullen ingezet moeten worden om aan de groeiende vraag te kunnen voldoen.

#### Projectfase

Opstarten Sector Service Punt Techniek en Industrie.

#### Organisatie

De werkcoaches/matcher worden door de accountmanager aangestuurd. De accountmanager wordt aangestuurd door de projectleider die op zijn beurt rapporteert aan de directie ISD en UWV.

Werkplein Midden-Langstraat volgt het model van Tilburg en sluit aan op de aanwezige bestuursstructuur en het netwerk in de regio Midden-Brabant. De projectleider zal aansluiten bij de structuur en overleg in Tilburg. De accountmanager zal zich met name richten op de lokale bedrijven in het gebied van de Midden-Langstraat en aansluiten bij projecten van het SSP in Tilburg. Dit geldt omgekeerd ook voor projecten die ontstaan vanuit de regio Midden-Langstraat. Daarbij zal de accountmanager de samenwerking opzoeken met Tilburg.

Resultaten van het SSP worden via twee data bronnen bijgehouden: via het UWV systeem WBS/Sonar (vacatures, matching en uitstroom), en door haar medewerkers middels een spreadsheet (opgehaalde HR vraag, aantal bezoeken, arrangementen, netwerkbijeenkomsten, etc)

#### Te zetten stappen

- |    |                                                                                                                                                          |          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. | Inleen van een kwartiermaker, gedurende 2-3 weken intensief en daarna minder frequent 0,2 fte (Simone Mayvis) voor het opzetten en inregelen van SSP T&I | 17-12-10 |
| 2. | Accountmanager bezetting van 20 uur/wk, ofwel 0,55 fte (Mirjam de Gruijter)                                                                              | 18-10-10 |
| 3. | Werkcoaches bezetting van 2x36 uur/wk, ofwel 2 fte (1 fte ISD-ML / 1 fte UWV), Serhat / Mektouba.                                                        | 20-12-10 |
| 4. | Fysieke locatie inrichten op de werkvloer van gezamenlijk ISD-ML en UWV Werkplein te Waalwijk                                                            | 20-12-10 |
| 5. | Systeem met toegang tot UWV- en ISD- bestanden                                                                                                           | 20-12-10 |

- |    |                                                           |          |
|----|-----------------------------------------------------------|----------|
| 6. | Inregelen van activiteiten en evalueren eind van het jaar | 20-12-10 |
| 7. | Officiële opening februari 2011                           | 21-02-11 |

### Rolverdeling

- De projectleider overziet de inregeling van het SSP zowel intern als extern, bewaakt de focus op doelstellingen, onderhoudt communicatie met Tilburg SSP en is aanjager richting werkgeverscontacten,
- De kwartiermaker verzorgt op de achtergrond de inregeling van alle benodigde werkprocessen en laat volgens voorbeeld in Tilburg de lopende lijnen zien,
- De accountmanager zorgt voor de dagelijkse aansturing van de werkcoaches, maakt en deelt met Tilburg arrangementen, samen met de inzet van kenniscentra, het ROC en de WML, onderhoudt de markttafel bijeenkomsten, bouwt een stevig lokaal bedrijvennetwerk die zich aan het SSP willen committeren en draagt daarmee het SSP uit richting bedrijven,
- De werkcoaches maken zich de specifieke vraag en het aanbod eigen binnen de sector Techniek en Industrie, matchen en werven uit het bestand, voorzien in informatie over HRM-vragen en dragen het SSP uit.

### Voorlopige taakstelling 2011 AM

- Minimaal 4 grote spelers onder preferente bedrijven samenwerken
- 40 MKB bedrijven samenwerking via vacaturevervulling en stages
- 4 arrangementen met mogelijkheden voor 45+ en jongeren,
- Minimaal 6 branche specifieke speed date sessies op locatie.

Taakstelling 2011 SSP Techniek en Industrie	aantal
Informatie en adviesgesprekken	250
Intakes	400
Opgehaalde vacatures	200
Vervulde vacatures eigen caseload UWV	100
Uitstroom eigen caseload ISD	50

## A4 Voortzetting SSP Zorg 2011 locatie Waalwijk

### Projectfase

Voortzetting na eerste 5 maanden operationeel.

### Verkorte evaluatie

Ontwikkelingen van werkgelegenheid in de zorg zijn tegengevallen ten opzichte van de vooruitzichten begin 2010. Relatief veel arbeidsplaatsen staan open voor gediplomeerd personeel op niveau 3. Het beschikbare aanbod vanuit de bestanden UWV en ISD is minimaal en voldoet niet aan de diploma-eisen. Opscholing is mogelijk maar levert onvoldoende mogelijkheden op voor de beschikbare populatie van werkzoekenden, deels door wegvallen van financieringen en deels omdat leer-werkplaatsen (opleidbare kandidaten) schaars zijn. Op lagere niveaus is wel aanbod van werkzoekenden maar ontbreekt voldoende vraag. Dit lijkt een tijdelijk fenomeen en dit zal aantrekken binnen 6 tot 12 maanden. Door deze ontwikkelingen zijn de taakstellingen in 2010 niet gehaald .

Goed is de reeds opgezette werkstructuur en het netwerk van partners. Het effect van een herkenbaar loket is positief, alle informatie is beschikbaar binnen 1 aanspreekpunt. Uitbreiding van het aantal actieve leden vanuit de regio Midden-Langstraat binnen de klankbordgroep is een feit en vergroot de slagkracht. Voor een uitgebreide evaluatie: zie editie september 2010.

### Organisatie

De werkcoaches/matcher worden door de accountmanager aangestuurd. De accountmanager wordt aangestuurd door de projectleider die op zijn beurt rapporteert aan de directie ISD en UWV.

Werkplein Midden-Langstraat volgt het model van Tilburg en sluit aan op de aanwezige bestuursstructuur en het netwerk in de regio Midden-Brabant. De projectleider zal aansluiten bij de structuur en overleg in Tilburg. De accountmanager zal zich met name richten op de lokale bedrijven in het gebied van de Midden-Langstraat en aansluiten bij projecten van het SSP in Tilburg. Dit geldt omgekeerd ook voor projecten die ontstaan vanuit de regio Midden-Langstraat. Daarbij zal de accountmanager de samenwerking opzoeken met Tilburg en Den Bosch.

Resultaten van het SSP worden via twee data bronnen bijgehouden: via het UWV systeem WBS/Sonar (vacatures, matching en uitstroom), en door haar medewerkers middels een spreadsheet (opgehaalde HR vraag, aantal bezoeken, arrangementen, netwerkbijeenkomsten, etc)

### Bezetting

- |    |                                                                           |        |
|----|---------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. | accountmanager bezetting van 20 uur/wk, ofwel 0,55 fte<br>(Martin Didden) | gereed |
| 2. | matcher bezetting van 1x22 uur/wk UWV en<br>1x20 uur/wk ISD ofwel 1,2 fte | gereed |
| 3. | Transvorm bezetting van 12 uur/wk, ofwel 0,33 fte                         | gereed |

Behaalde resultaten 2010:

- Netwerkopbouw: 11 instanties in de zorg plus Transvorm, zie evaluatieverslag september 2010,
- Werkprocessen: deze zijn ingeregeld en werken naar behoren,
- Evaluatie eind december 2010.

Voorlopige taakstelling 2011 SSP Zorg

- Adviesgesprekken: 150 per jaar,
- Intakes: 150 per jaar,
- Ingediende / opgehaalde vervulbare vacatures: 200,
- Minimaal 2 leerwerkarrangementen opstarten,
- Minimaal 6 zorgbranche specifieke speeddate sessies op locatie.

Taakstelling 2011 SSP Zorg	aantal
Informatie en adviesgesprekken	150
Intakes	150
Opgehaalde vacatures	200
Vervulde vacatures eigen caseload UWV	100
Uitstroom eigen caseload ISD	15

## A4 Oprichting SSP Transport en Logistiek locatie Waalwijk (concept)

### Doelstelling

De gemeente Waalwijk zet als toekomstige regionale trekker voor arbeidsmarktbeleid voor de regio Midden-Langstraat in op een verbetering van de HRM-dienstverlening aan werkgevers. Naar voorbeeld van de regio Tilburg wordt hierbij ingezet op het inrichten van SSP.

In 2011 zal in navolging van het al operationele SSP Zorg en Welzijn een SSP Techniek en Industrie zijn geoperationaliseerd en nu volgt het SSP Transport en Logistiek. De regio richt zich, net als andere regio's, op sectoren die vanuit het oogpunt van werkgelegenheid van groot belang zijn in deze regio. De SSP zijn aanspreekpunten voor werkgevers voor HRM-vraagstukken zoals instroom, doorstroom, uitstroom, scholing en subsidiemogelijkheden / re-integratieinstrumenten.

In de regio Midden Langstraat gaan zich een aantal grotere logistieke bedrijven vestigen. Dit zal een tekort aan bestaande vakmensen tot gevolg hebben. De plannen gesteld door gemeente en platform bedrijfsbranche laten zien dat Waalwijk en omliggende gemeenten een logistiek kern vormen voor de regio. Het vervoer over water en wegen moet meer toegankelijk worden door ontsluiting van deze wegen. Het bedrijventerrein Haven 7 zal meer (logistieke) bedrijven aantrekken in de komende jaren. Met deze ontwikkelingen komen ook de kansen voor werkzoekenden op banen in logistiek en transport.

### Projectfase

Opstarten Sector Service Punt Transport en Logistiek.

### Organisatie

De werkcoaches/matcher worden door de accountmanager aangestuurd. De accountmanager wordt aangestuurd door de projectleider die op zijn beurt rapporteert aan de directie ISD en UWV.

Werkplein Midden-Langstraat volgt het model van Tilburg en sluit aan op de aanwezige bestuursstructuur en het netwerk in de regio Midden-Brabant. De projectleider zal aansluiten bij de structuur en overleg in Tilburg. De accountmanager zal zich met name richten op de lokale bedrijven in het gebied van de Midden-Langstraat en aansluiten bij projecten van het SSP in Tilburg. Dit geldt omgekeerd ook voor projecten die ontstaan vanuit de regio Midden-Langstraat. Daarbij zal de accountmanager de samenwerking opzoeken met Tilburg.

Resultaten van het SSP worden via twee data bronnen bijgehouden: via het UWV systeem WBS/Sonar (vacatures, matching en uitstroom), en door haar medewerkers middels een spreadsheet (opgehaalde HR vraag, aantal bezoeken, arrangementen, netwerkbijeenkomsten, etc)

### Te zetten stappen

- |    |                                                                                                                                                            |          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. | Inleen van een kwartiermaker, gedurende 2-3 weken intensief en daarna minder frequent 0,2 fte (Solange Camelia) voor het opzetten en inregelen van SSP T&L | 01-02-11 |
| 2. | Accountmanager bezetting van 20 uur/wk ofwel 0,55 fte (Conny Walthuis)                                                                                     | 03-01-11 |
| 3. | Werkcoaches bezetting bekend van 2x36 uur/wk ofwel 2 fte (1 fte ISD-ML / 1 fte UWV)                                                                        | 20-01-11 |
| 4. | Fysieke locatie inrichten op werkvloer Werkplein te Waalwijk                                                                                               | 20-02-11 |
| 5. | Systeem met toegang tot UWV- en ISD-bestanden                                                                                                              | 20-02-11 |
| 6. | Inregelen van activiteiten en evalueren                                                                                                                    | 20-03-11 |
| 7. | Officiële opening en communicatie april 2011                                                                                                               | 01-04-11 |

### Rolverdeling

- De projectleider overziet de inregeling van het SSP zowel intern als extern, bewaakt de focus op doelstellingen, onderhoudt communicatie met Tilburg SSP en is aanjager richting werkgeverscontacten,
- De kwartiermaker verzorgt op de achtergrond de inregeling van alle benodigde werkprocessen en laat volgens voorbeeld in Tilburg de lopende lijnen zien,
- De accountmanager zorgt voor de dagelijkse aansturing van de werkcoaches, maakt en deelt met Tilburg arrangementen, samen met de inzet van kenniscentra, het ROC en de WML, onderhoudt de markttafel bijeenkomsten, bouwt een stevig lokaal bedrijvennetwerk op die zich aan het SSP willen committeren en draagt daarmee het SSP uit richting bedrijven,
- De werkcoaches maken zich de specifieke vraag en het aanbod eigen binnen de sector Transport en Logistiek, matchen en werven uit het bestand, voorzien in informatie over HRM vragen en dragen het SSP uit.

### Taakstelling 2011

- 4 arrangementen met mogelijkheden voor 45+ en jongeren
- Minimaal 6 branche specifieke speed date sessies op locatie

Taakstelling 2011 SSP Transport en Logistiek	aantal
Informatie en adviesgesprekken	150
Intakes	400
Opgehaalde vacatures	300
Vervulde vacatures eigen caseload UWV	100
Uitstroom eigen caseload ISD	50

## Bijlage 2:

### Gezamenlijke taakstelling Werkplein inclusief inzet van de drie SSP-en

De taakstellingen vacaturevervulling geldt voor het gehele Werkplein. De werkcoaches moeten de SSP-en als een middel gaan gebruiken om daarmee hun caseload richting arbeidsmarkt te laten stromen. Daarom zijn op SSP niveau geen taakstellingen meegenomen voor de vacaturevervulling.

Klanttevredenheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij de SSP-en een grotere rol vervullen in de werkgevers klanttevredenheid en de werkcoaches vooral op werkzoekenden klanttevredenheid.

Taakstelling 2011	totaal
Informatie en adviesgesprekken	550
Intakes	950
Opgehaalde vacatures	700
Vervulde vacatures eigen caseload UWV	295
Uitstroom eigen caseload ISD	115
Klanttevredenheid werkgevers	7,0
Klanttevredenheid werkzoekenden	7,0