

Werkgeversbenadering 2012

ISD Midden-Langstraat



Door : MT ISD Midden-Langstraat

Datum : versie 3, 6 december 2011

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Voorstel voor een aanpak	3
2.1	Doelen	3
2.1.1	Vraagzijde	4
2.1.2	Aanbodzijde	5
2.2	Marktbewerkingsplan, servicepunten en CRM	6
2.3	Samenwerking met WERKplein Midden-Langstraat	6
3	Planning en organisatie	7
3.1	Inzet menskracht.....	7
3.2	CRM-systeem	8
3.3	Tijdsplanning.....	9
Bijlage 1	Ontwikkelingen.....	10
	Sluiting Werkplein	10
	WWNV (WWNV).....	10
	Krapte door vergrijzing.....	10
	Bezuinigingen bij de ISD.....	10
	Social Return	10
	Wederkerigheid/tegenprestatie	10
	Fusie WML-ISD	11
	Regionaal arbeidsmarktbeleid / Sociaal Economisch Team.....	11
	Geraadpleegde bronnen	12

1 Inleiding

De werkgeversbenadering is voor de ISD-ML een belangrijk onderwerp. Het vormt een belangrijk kanaal waarlangs uitkeringsgerechtigden weer aan werk worden geholpen.

De afgelopen jaren heeft de marktwerking een vaste vorm aangenomen conform het meerjarenbeleidsplan 2008-2011. Er wordt nauw samengewerkt met het UWV. Sinds ruim een jaar is sprake van een gezamenlijk accountteam (één accountmanager van de ISD en twee van het UWV), ondersteund door een externe projectleider. De marktwerking wordt branchegericht aangepakt. Er zijn twee sectorservicepunten opgericht: Zorg & Welzijn en Industrie en Techniek. Transport & Logistiek is in ontwikkeling. De sectorservicepunten bestaan uit een accountmanager en twee matchers, één matcher van de ISD en één van het UWV. De accountmanager is verantwoordelijk voor acquisitie en relatiebeheer en de matchers zijn verantwoordelijk voor het matchen van vraag en aanbod.

Het is tijd voor een herijking van de werkgeversbenadering omdat de wereld rondom de ISD niet stilstaat. Het vertrek van het UWV uit Waalwijk, bezuinigingen bij provincie op de subsidie aan de HRM-servicepunten, de aankomende fusie met WML en de nieuwe Wet Werken Naar Vermogen (WWNV)..... al deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk voor de ISD om de werkgeversbenadering te herijken. Allereerst wordt in hoofdstuk 2 een aanpak van de gewenste werkgeversbenadering beschreven. In hoofdstuk 3 wordt aangegeven hoe de planning en organisatie eruit gaan zien. In de bijlage zijn voor de volledigheid alle recente ontwikkelingen beschreven waar dit nieuwe plan uit voortvloeit.

2 Voorstel voor een aanpak

2.1 Doelen

Het doel van het formuleren van een aanpak voor een werkgeversbenadering vanaf 2012 is en blijft allereerst *een zo groot mogelijke uitstroom van klanten met een uitkering naar werk*. Vanzelfsprekend blijft in 2012 ook het beperken van de instroom door middel van bemiddeling naar werk, van groot belang.

Het accent voor de werkgeversbenadering ligt op de volgende keuzes:

- Strategische keuze voor aanbod- én vraaggericht werken.
- Investeren in een warm netwerk via een marktwerkingsplan vanuit drie sectorservicepunten en met behulp van een CRM-systeem.
- Doorzetten van de ketensamenwerking met het UWV via een netwerkorganisatie vanuit WERKplein Midden-Langstraat.

Door deze aanpak wordt voor zowel bestuur en personeel als voor samenwerkingsrelaties van de ISD duidelijk hoe een goede werkgeversbenadering in de toekomst bereikt gaat worden (stip op de horizon). Tevens biedt deze aanpak een basis voor de adequate inrichting van de organisatie en de werkprocessen, ook ten tijde van bezuinigingen. Hierna worden de genoemde punten verder uitgewerkt.

Strategische keuze voor aanbod- en vraaggericht werken

Trajecten richting werk kunnen aanbodgericht worden opgezet. Dat wil zeggen dat geredeneerd wordt vanuit het aanbod van werkzoekenden: wat hebben zij te bieden en wat willen zij? Daar wordt vervolgens een baan bij gezocht door middel van bemiddeling en jobhunting.

Het is echter ook mogelijk om trajecten meer vraaggericht op te zetten, dat willen zeggen vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Welk werk hebben werkgevers te bieden en wat zoeken zij voor hun vacatures? Daar kunnen vervolgens werkzoekenden gericht naar worden toegeleid.

Voor maximale uitstroom van werkzoekenden is het van belang om tweezijdig te werken:

1. Het aanbod van klanten dient te worden versterkt door een goede diagnose en het gebruik van activeringsinstrumenten. Daardoor worden klanten inzetbaar op de arbeidsmarkt. Voor een werkgeversbenadering is van belang om het klantenbestand goed in beeld te hebben en goed te weten welke klanten waar naar toe zouden kunnen uitstromen.
2. De kunst is om vervolgens baanopeningen te creëren samen met werkgevers en intermediairs waarop deze klanten kunnen instromen. Dit zijn vaak niet alleen de standaard-vacatures uit de krant maar ook werkzaamheden waarvoor de werkgever nog vacatures of werkplekken moet definiëren.

Beide processen moeten goed op elkaar worden afgestemd in een gecoördineerde werkgeversbenadering. Gelet op de relatief kleine schaalgrootte van de ISD zal de werkgeversbenadering *maatwerk* zijn, passend bij het bestand. Het heeft geen zin om honderden vacatures bij werkgevers op te halen als er geen geschikte kandidaten gevonden worden in de bestanden. Maar het heeft wel degelijk zin om via een marktwerkingsplan gericht op zoek te gaan naar vacatures die passend zijn of passend zijn te maken.

2.1.1 Vraagzijde

Om de vacatures te vervullen, kunnen werkgevers naar het hele brede aanbod kijken. Dit bestaat uit werkenden, jonge schoolverlaters, herintreders, werkloos werkzoekenden en arbeidsgehandicapten. In het algemeen zal een werkgever ook in die volgorde gaan zoeken. Een werkende lijkt immers in principe beter aanbod dan een werkloze werkzoekende.

Er moet derhalve zwaar worden geïnvesteerd in het zoeken en creëren van baanopeningen, zowel voor groepen (instroomprojecten) als voor individuen. Dit kan gebeuren door gesprekken te voeren in het netwerk van bedrijven, instellingen, uitzendorganisaties en sectororganisaties. Door te adviseren over HR-vraagstukken kan daarbij werk soms anders worden georganiseerd zodat meer vacatures aan de onderkant ontstaan.

Gemikt dient niet alleen te worden op vaste banen, maar ook op tijdelijke- en leerbanen om werkzoekenden werkervaring op te laten doen zodat de kandidaten beter bemiddelbaar worden.

Door Social Return toe te passen bij aanbestedingen kunnen ook vraaggerichte trajecten worden opgezet.

2.1.2 Aanbodzijde

Op dit moment is een goede werkgeversbenadering nodig voor de WWB, WIJ en andere klantgroepen van de ISD. Op lange termijn (01-01-2013) is een goede werkgeversbenadering ook van belang voor de brede doelgroep die onder de WWNV en de nieuw te vormen uitvoeringsorganisatie gaat vallen zoals jong-arbeidsgehandicapten, WSW-ers en eventueel Nuggers.

Grofweg is bij de ISD sprake van 3 doelgroepen:

1. De 1^e doelgroep (afstand tot de arbeidsmarkt < 0,5 jaar) behoort tot de direct bemiddelbaren. Zij kunnen direct worden gematched, misschien met een opstapje zoals proefplaatsing of loonkostensubsidie.
Deze groep bestaat uit circa 150 klanten van de ISD.
2. De 2^e doelgroep (afstand tot de arbeidsmarkt 0,5 – 1 jaar) komt eerst in aanmerking voor een voortraject zoals een werkervaringsplaats, snuffelstage of vrijwilligerswerk, het liefst bij een reguliere werkgever. Indien dit nog niet haalbaar is, is een re-integratie traject noodzakelijk, zoals workfirst of een jobhuntraject.
Deze groep bestaat uit circa 300 klanten van de ISD.
3. De 3^e doelgroep (afstand tot de arbeidsmarkt > 1 jaar) valt onder de categorie waarbij maatschappelijke participatie op dat moment het hoogst haalbare is. Deze doelgroep komt wellicht in aanmerking voor deelname aan de participatiepilot.
Deze doelgroep bestaat uit circa 750 klanten van de ISD.

Naast bovengenoemde doelgroepen moet ook de groep klanten die zich meldt aan de poort niet vergeten worden. Dit betreft op dit moment circa 750 potentiële klanten per jaar. Een groot gedeelte van deze groep wordt tegengehouden aan de poort door middel van bemiddeling naar werk.

De doelgroep van de ISD kenmerkt zich veelal door een laag opleidingsniveau en gebrekkige werkervaring. Soms schieten zij tekort bij primaire competenties zoals die door werkgevers worden gevraagd. Het is noodzakelijk eerst deze competenties in beeld te brengen en ze te ontwikkelen. Ondanks de lagere re-integratiebudgetten zal ISD hierin blijven investeren om klanten succesvol en duurzaam te kunnen blijven uitplaatsen.

De fusie met WML biedt kansen om ook de doelgroep WSW mee te nemen in de werkgeversbenadering, zowel de WSW-ers die beschut werken (bij WML zelf en via detachering bij bedrijven) als de WSW-ers die vallen onder de doelgroep begeleid werken. Aangezien de WML ook re-integratietrajecten uitvoert voor de ISD-ML is een goede afstemming ten behoeve van werkgeversbenadering ook noodzakelijk voor WWB-klanten die in een re-integratietraject zitten. Een uitbreiding van de werkgeversbenadering met deze doelgroepen maakt de werkgeversbenadering meer lonend: er is immers meer aanbod van klanten voorhanden zodat eerder een passend aanbod gedaan kan worden richting de werkgever. Daarnaast is het naar binnen halen van werk naar WML ook een optie die in de benadering van werkgevers meegenomen kan worden.

2.2 Marktbewerkingsplan, servicepunten en CRM

In 2010 waren in de drie gemeenten ruim 8.000 bedrijven gevestigd, waarvan 271 bedrijven met meer dan 100 arbeidsplaatsen (42% van de werkgelegenheid). Er zijn 20 bedrijventerreinen met grote logistieke en industriële bedrijven maar ook kleinere lokale ondernemers op divers gebied. Vanwege de omvang van het gebied en de hoeveelheid bedrijven is een gestructureerd marktbewerkingsplan, dat focus aanbrengt, noodzakelijk. Met dit marktbewerkingsplan wordt structuur aangebracht in het benaderen van werkgevers. Hierin is opgenomen welke prioriteiten worden gesteld. Denk daarbij aan:

- Benaderen van werkgevers uit bepaalde sectoren
- Bewerken van bedrijven op bepaalde bedrijventerreinen
- Acquisitie op basis van grootte van bedrijven
- Benaderen van bedrijven met bepaald werk (focusvacatures)
- Bewerken van bedrijven die open staan voor maatschappelijk verantwoord ondernemen etc.

MKB-bedrijven met krapte evenals organisaties met een sociaal-maatschappelijke (neven)doelstelling bieden in de regel de meeste kansen, zo leert de ervaring.

Een goede werkgeversbenadering gebeurt **branchegericht**. De huidige Sectorservicepunten (matchingsunits voor een bepaalde sector/branche) hebben dit bewezen (zie ook de evaluatie van de sectorservicepunten d.d. nov. 2011). De werkgevers ondervinden een meerwaarde door de inhoudelijke kennis van de marktbezoekers over de sector waarin het bedrijf werkt. De werkzoekenden worden gericht aangeboden op vacatures die bestaan in deze sectoren.

De werkgelegenheid in de regio is vooral geconcentreerd in de sectoren industrie, transport, (groot)handel, toerisme en recreatie.

Er bestaat een voorkeur voor de een indeling van werkgevers in de volgende drie branches:

1. Zorg&Welzijn, aangevuld met Administratie/Horeca/Detailhandel/Toerisme en recreatie
2. Techniek en Industrie
3. Transport en Logistiek

De ISD is voornemens per 1 februari 2012 een marktbewerkingsplan voor deze branches gereed te hebben voor intern gebruik. Als de WWNV wordt ingevoerd zal de regeling voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde willen aannemen, nieuwe mogelijkheden bieden. De regeling maakt het mogelijk om de drempel voor de werkgever om een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen te verlagen omdat er een compensatie kan worden gegeven voor het productiviteitsverlies.

Door alle contacten goed vast te leggen in een CRM-systeem en goede relaties te onderhouden met werkgevers die positieve ervaringen hebben met het in dienst nemen van een werkloos werkzoekende, ontstaat een 'warme' werkgeversbenadering.

2.3 Samenwerking met WERKplein Midden-Langstraat

Als het werkplein in Waalwijk dicht gaat (eind 2012) zullen de klanten die een beroep willen doen op een WW-uitkering uit Heusden, Waalwijk en Loon op Zand naar het UWV in Tilburg gaan.

Het is van essentieel belang de samenwerking met het UWV in stand te houden. De ISD-ML zal aanhaken bij Midden Brabant wat betreft de ontwikkeling van dienstverlening

richting werkgevers. Vanuit UWV Tilburg zullen bedrijfsadviseurs (die sectoraal werken) mede het gebied Midden-Langstraat bedienen. Deze bedrijfsadviseurs hebben inmiddels een start gemaakt met een marktanalyse en op basis hiervan wordt een marktbeveiligingsplan uitgewerkt. Het marktbeveiligingsplan van de ISD-ML zal hier zo veel mogelijk bij aansluiten. Het WERKplein in Tilburg wil een ketenbenadering blijven vormgeven in samenwerking met de 3 O's binnen een netwerkorganisatie. ISD en WERKplein zijn het erover eens dat de ISD onderdeel moet worden van dit netwerk. Begin 2012 wordt dit nader uitgewerkt en vastgelegd, zo is de intentie.

De provincie heeft met de Brabantse HRM-servicepunten een subsidierelatie die loopt tot 2012. Het WERKplein Waalwijk heeft ook tot 2012 een subsidie ontvangen. De provincie werkt momenteel met de werkpleinen een voornemen uit om subsidie ter beschikking stellen voor het opstellen van een marktbeveiligingsplan, de aanschaf van een CRM-systeem en professionalisering van de werkgeversbenadering. De mogelijkheid bestaat dat door de Provincie de subsidierelatie in 2012 wordt aangegaan met de gemeente Tilburg waarbij een gedeelte van het budget bedoeld is voor de overige ROM gemeentes. Mogelijk kan de ISD hier een bijdrage uit ontvangen. Dat is op dit moment echter nog niet zeker. De ISD houdt hierover contact met Tilburg en met de Provincie. Inmiddels is ook een relatie opgebouwd met diverse uitzendbureaus (speeddates op het Werkplein), re-integratiebureaus, ROC's en afdelingen economische zaken van de gemeenten. Deze relatie kan geïntensiveerd worden. Ook met het sociaal-economisch team van de Midden-Langstraatgemeenten zal nauw samengewerkt worden. Om de samenwerking met bovengenoemde partijen in goede banen te leiden moet een samenwerkingsstructuur nader worden vormgegeven/doorontwikkeld.

3 Planning en organisatie

3.1 Inzet menskracht

De middelen en menskracht worden in 2012 ten opzichte van 2011 sterk ingeperkt. Vanwege het strategische belang zal toch een werkgeversbenadering worden voortgezet conform bovenstaande aanpak.

Dit leidt tot de volgende inzet:

- Uit de evaluatie van de servicepunten d.d. 1 november 2011 blijkt dat het werken met matchers en een accountmanager vanuit de ISD zijn vruchten afwerpt. Voor de 3 branches zijn 3 sectorservicepunten (SSP) nodig. De benodigde bezetting van een SSP of matchingsunit is nog niet duidelijk. Dit hangt onder andere af van de intensiviteit en de mogelijkheden van de marktbeveiliging van UWV en WML in de Midden-Langstraat. Ook de capaciteit accountmanagement is afhankelijk van de inzet van de accountmanagers van WML en bedrijfsadviseurs van UWV in de Midden-Langstraat. In de loop van 2012 zal dit concreter worden.
- De accountmanagers zijn 80% buiten de deur en voeren acquisitie en relatiebeheer uit volgens het jaarlijks te maken marktbeveiligingsplan. Hierin is een prioritering aangebracht in de benadering van de bedrijven. De accountmanager kent alle doelgroepen (WW-ers, WWB-ers, WIJ-jongeren, Nuggers etc) en hij heeft de arrangementen en de ondersteuningsmogelijkheden in zijn rugzak zitten. De accountmanager spreekt de taal van het bedrijf en kan adviseren op een breed HR-gebied.

- De matcher heeft de focus op het matchen tussen vraag en aanbod. De matcher kent de vacature en het bedrijf en zorgt voor de voorselectie van klanten. De matcher bereidt de klant goed voor voordat de klant op gesprek gaat bij het bedrijf en regelt de match. De matcher doet ook de nazorg. Zorgen dat de klant blijft werken bij een bedrijf is zeker zo belangrijk als het plaatsen zelf. Omdat dit een pro-actieve activiteit is, is focus hierop belangrijk. Afleiding door meer re-actieve werkzaamheden zoals regievoering op re-integratiebureaus of administratie met betrekking tot caseloadbeheer moet zoveel mogelijk vermeden worden.
- De werkcoach zorgt ervoor dat de klant klaargestoomd wordt tot een goede werknemer door voortrajecten en- coaching aan te bieden. Dit wordt in samenwerking met WML opgepakt evenals jobcoaching na plaatsing.
- Het team van marktbezoekers moet aangestuurd worden door een motiverende, creatieve leidinggevende.

De inzet is afhankelijk van de (uiteindelijk) beschikbare budgetten. Als er te weinig informatie kan worden vrijgemaakt, zullen combifuncties worden gemaakt waarbij de voornoemde taken telkens duidelijk van elkaar worden gescheiden.

3.2 CRM-systeem

UWV maakt gebruik van WBS. Dit is op zich een goed systeem maar door afhankelijkheid van UWV kwetsbaar. Als de accounts door het UWV WERKbedrijf worden ingetrokken kan de ISD niet meer bij de gegevens over de bedrijven en zijn alle tot nu toe ingevoerde werkgeverscontacten verloren. Op dit moment hebben alleen de accountmanager ISD en de 3 matchers van de ISD een account en toegang tot WBS. Ook voor werkcoaches is het belangrijk om bedrijfsgegevens in te kunnen zien.

WML maakt gebruik van Compas, dit is een klantvolgsysteem dat tevens als CRM-systeem gebruikt wordt. De medewerkers van WML zijn zeer tevreden over dit systeem.

Het werkplein in Den Bosch (zowel UWV, gemeente als ROC's) maakt gebruik van een Leren en Werken CRM-systeem. Op deze manier treden alle publieke organisaties met één gezicht naar buiten en worden werkgevers op een efficiënte manier bewerkt. De provincie geeft aan gecharmeerd te zijn van dit systeem.

Een oriëntatie op een adequaat CRM systeem is noodzakelijk. Het benoemen van uitgangspunten waaraan dit CRM systeem moet voldoen is een eerste vereiste.

Grofweg moet een CRM-systeem de volgende mogelijkheden bieden:

- Vastleggen van contactgegevens van bedrijven en indeling op branche en bedrijfsgrootte.
- Vastleggen van bedrijfscontacten, zowel bezoeken als telefoontjes als aanbodsmailingen.
- Warme vacatures in kunnen boeken.
- Matchen op deze vacatures mede vanuit database klanten.
- Breed toegankelijk voor de ketenpartners (WML, UWV en evt ROC).

Omdat UWV vanuit Tilburg ook de werkgevers in de Midden-Langstraat benadert blijft inzien van de gegevens in WBS sowieso van belang. Verder is een aantrekkelijke optie om

de samenwerking met de partners in Midden-Brabant op dit punt op te zoeken. Dit vergemakkelijkt de uitwisseling en bevordert de samenwerking. Als de nieuwe organisatie met WML een feit is, is registratie in één systeem vanzelfsprekend.

3.3 Tijdsplanning

Fase 1. 1 december 2011- 1 februari 2012

Stap 1. Maken marktwerkingsplan ISD-ML waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij het marktwerkingsplan van UWV Tilburg. Eén gezamenlijk marktwerkingsplan behoort tot de mogelijkheden.

Stap 2. (Her)inrichten organisatie (beschikbaar maken of krijgen van de noodzakelijke formatieruimte)

Stap 3. In beeld brengen en klaarzetten aanbod klanten (=regulier werkproces)

Stap 4. Uitvoeren werkgeversbenadering

Fase 2. 1 februari 2012 – 1 januari 2013

Stap 5. Samenwerkingsstructuur met UWV, WML en Sociaal Economisch Team nader vormgeven/doorontwikkelen

Stap 6. Keuze en implementatie CRM-systeem

Stap 7. Tussenevaluatie en verfijning werkgeversbenadering.

Bijlage 1 Ontwikkelingen

Sluiting Werkplein

Onlangs is bekend geworden dat het Werkplein in Waalwijk dicht gaat en UWV vertrekt uit Waalwijk. Omstreeks november 2012 verhuizen de medewerkers van het UWV naar Tilburg of Den Bosch. De twee accountmanagers van het UWV gaan wellicht al per 1 januari 2012 naar UWV in Tilburg. De huidige gezamenlijke werkgeversbenadering vanuit het Werkplein staat hiermee zwaar onder druk en zal moeten worden aangepast aan de nieuwe situatie.

WWNV (WWNV)

Er komt één wettelijke regeling voor mensen die nog niet, even niet of helemaal niet op eigen kracht aan de slag kunnen komen. Deze wet maakt minimaal onderscheid tussen soorten uitkeringen: iedereen moet zoveel mogelijk aan regulier werk worden geholpen. De implicatie van deze wet is nog niet helemaal duidelijk. Wel is duidelijk dat er één regeling komt voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde aan willen nemen. Er zal daarbij gewerkt worden vanuit het principe verdien capaciteit (loonwaarde). De productiviteit van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is niet altijd 100%. De werkgever betaalt naar rato van de productiviteit (loonwaarde), de rest wordt aangevuld richting de klant vanuit de gemeente. Belangrijk is dat de werkgevers meegenomen worden in deze ontwikkeling en goed geadviseerd worden over het creëren van werkplekken met begeleiding voor deze mensen. Een goede werkgeversbenadering is een goede voorbereiding op de WWNV, een wet waarbij gekeken wordt naar productiviteit van werknemers.

Krapte door vergrijzing

Binnen een aantal jaren zal een tekort aan personeel ontstaan op de arbeidsmarkt. Waar de meeste bedrijven nu nog redelijk makkelijk aan goed gekwalificeerd personeel kunnen komen, zal dit binnen een aantal jaren omslaan naar een tekort. Dit biedt kansen voor de grote groep mensen die nu niet aan bod komt. Het is belangrijk om werkgevers hier goed op voor te bereiden.

Bezuinigingen bij de ISD

Naast bovenstaande ontwikkelingen spelen ook de (toekomstige) bezuinigingen een rol. Er zal steeds minder budget zijn voor participatie- en re-integratietrajecten. Er is de komende jaren veel minder budget om klanten met een afstand tot de arbeidsmarkt eerst klaar te stomen voordat zij gaan werken. Het wordt steeds belangrijker om deze klanten in een zo vroeg mogelijk stadium onder de aandacht te brengen bij werkgevers, indien nodig met behulp van de diverse arrangementen.

Social Return

Social Return wordt ingezet bij de inkooptrajecten van de drie gemeenten. Social return kan een bijdrage leveren aan de bekendheid van de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt bij werkgevers.

Wederkerigheid/tegenprestatie

Het huidige regeerakkoord schrijft voor dat een persoon die een uitkering ontvangt iets terug moet doen voor de maatschappij als productieve arbeid (nog) niet mogelijk is.

Werkervaring opdoen kan één van deze eisen zijn. Dit aspect wordt op dit moment op zijn consequenties uitgewerkt door de ISD.

Fusie WML-ISD

Mede gezien bovenstaande ontwikkelingen (nieuwe WWNV) richten de gemeenten Waalwijk, Heusden, en Loon op Zand een nieuwe samenwerkingsorganisatie op. De ISD en WML gaan op in deze nieuwe organisatie.

Inwoners van de drie gemeenten kunnen straks bij deze nieuwe organisatie terecht voor alles wat te maken heeft met werk en inkomen. Vooral personen die ondersteuning nodig hebben om weer aan de slag te gaan kunnen hier terecht.

De aansluiting met het bedrijfsleven is noodzakelijk om deze mensen op weg te helpen. Een goede gestructureerde werkgeversbenadering van de nieuwe organisatie is noodzakelijk. De accountmanagers, matchers en werkcoaches hebben dan 1 gezicht richting werkgevers. Dit betekent dat de medewerkers die op dit moment afzonderlijk de markt benaderen voor hun eigen doelgroep dit in de toekomst voor alle doelgroepen volgens een gezamenlijk plan zullen doen.

Regionaal arbeidsmarktbeleid / Sociaal Economisch Team

Al enkele jaren zijn de gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand in gesprek over regionaal arbeidsmarktbeleid. De 3 gemeenten vinden het van belang om de koppeling te maken tussen economisch beleid en sociaal maatschappelijk beleid in de regio Midden-Langstraat. Op deze manier worden arbeidsmarktvaartstukken van diverse kanten bekeken. Om de regionale samenwerking tussen de 3 gemeentes te intensiveren wordt op dit moment een sociaal-economisch bureau opgericht. Dit bureau buigt zich over de uitvoering van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Tevens zal het de opdrachtgever zijn van de nieuwe organisatie ISD-WML op onder andere het gebied van werkgeversbenadering.

Geraadpleegde bronnen

De volgende stukken hebben gediend ter inspiratie van dit plan van aanpak:

- Meerjarenbeleidsplan ISD Midden-Langstraat 2008-2011
- Evaluatie sectorservice punten Werkplein Midden-Langstraat d.d. 01-11-2011
- Versterking intergemeentelijk arbeidsmarktbeleid/Op weg naar een sociaal-economisch bureau concept 2. d.d. 29-06-2011
- Raadsvoorstel gemeentelijk werkbedrijf, gemeente Tilburg, 21-12-2010
- Model werkgeversbenadering, Wise up Arbeidsmarktconsultancy, 2011
- Ontwikkeltraject dienstverlening werkgevers arbeidsmarktregio Midden Brabant, 05-08-2011