

V N O N C W
N O O R D

**MKB**
Nederland
Noord


regionaal
werkbedrijf
fryslân werkt!

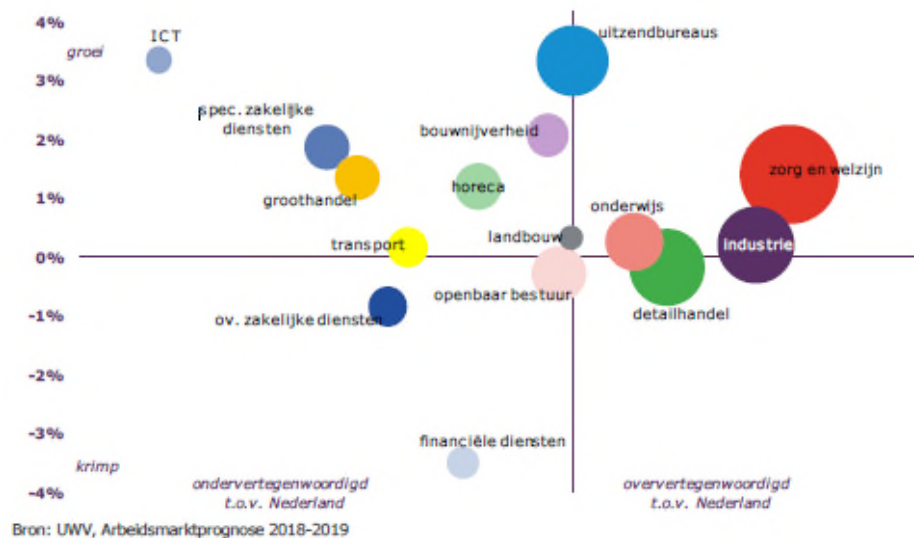
Regionaal Actieplan Arbeidsmarktregio Fryslân *Perspectief op Werk*

15-4-2019

1 ANALYSE ARBEIDSMARKTREGIO FRYSLÂN

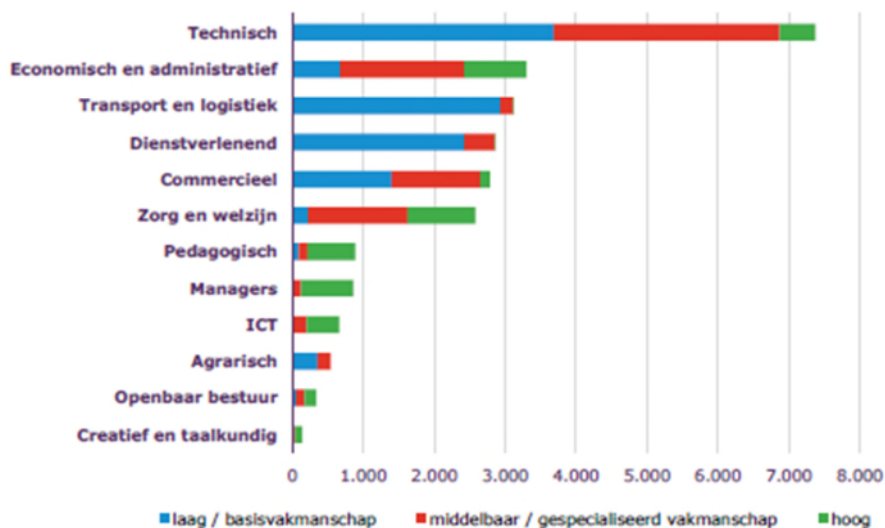
Vraag op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in de arbeidsmarktregio Fryslân in techniek, bouw, ICT en zorg. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Figuur 1 geeft de ontwikkelingen per sector weer in de arbeidsmarktregio Fryslân en laat zien in welke mate een sector is vertegenwoordigd. De zorg en uitzendbureaus zijn sectoren die in Fryslân voor veel banen zorgen en waar groei in zit. In de ICT groeit het aantal banen relatief het sterkste. Verder is er een groei in het aantal banen in de bouw, de industrie, de horeca, transport en logistiek, groothandel en persoonlijke zakelijke dienstverlening. In de zakelijke dienstverlening is juist een afname van werk waar te nemen.



Figuur 1. werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling, Regio in Beeld 2018.

Enkel een omschrijving van de ontwikkelingen per sector biedt onvoldoende aanknopingspunten om de kansen voor werkzoekenden te bepalen. Figuur 2 maakt een uitsplitsing naar aantal vacatures en beroepsniveau. Met name laaggeschoold werk leent zich om werkfitte kandidaten op korte termijn naar toe te leiden. Dit werk vinden we vooral terug in de techniek, transport en logistiek en (commerciële) dienstverlening. Voor middelbaar geschoold werk zijn de kansen eveneens groot in de techniek, economisch/administratief werk, commercieel werk en zorg en welzijn. Binnen de groeisector ICT liggen vooral kansen voor middelbaar en hoger geschoold personeel en vrijwel niet voor laaggeschoold personeel.

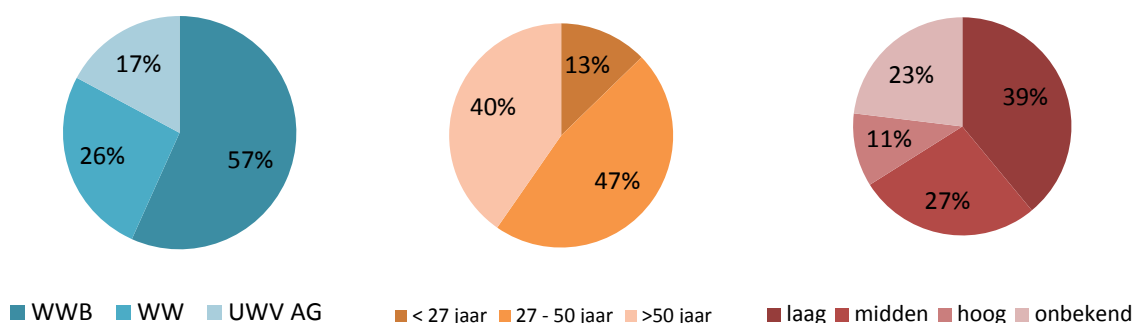


Bron: CBS, bewerking UWV

Figuur 2. ontstane vacatures per beroepsklasse naar beroepsniveau t/m Q2 2018, Regio in Beeld 2018.

Aanbod

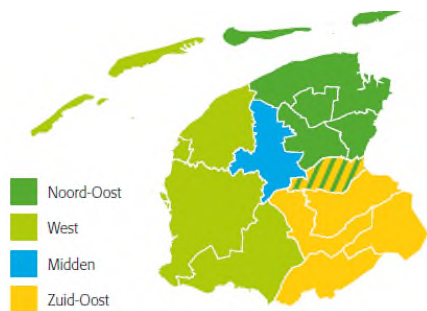
De beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Fryslân bestaat uit ruim 330.000 personen. Het aantal mensen dat een uitkering ontvangt en op zoek is naar werk omvat ruim 40.000 personen. Hiervan ontvangt 57 procent een uitkering in het kader van de Participatiewet. 26 procent ontvangt een WW uitkering en 17 procent ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Van alle werkzoekenden is 13 procent jonger dan 27 jaar. 47 procent is tussen de 27 en 50 jaar en 40 procent is ouder dan 50. Van de totale groep is 39 procent laagopgeleid (geen startkwalificatie), 27 procent middelbaar opgeleid en 11 procent hoogopgeleid. Van 23 procent is het opleidingsniveau niet bekend. Er is bovendien vaak sprake van een kwalitatieve mismatch: de opleiding en ervaring sluiten veelal niet aan op de vraag op de arbeidsmarkt. Daarnaast is veelal sprake van belemmerende factoren die bemiddeling in de weg staan zoals schulden, fysieke/mentale/psychische aandoeningen, beperkte mobiliteit.



Figuur 3. Verdeling aanbodzijde naar type uitkering, leeftijd en opleiding, maart 2019

Deelregio's

Bovenstaande analyse heeft betrekking op de gehele arbeidsmarktregio. Binnen de regio zijn er echter grote verschillen waar te nemen. Om de werkgeversdienstverlening optimaal vorm te geven, wordt deze in Fryslân in vier deelregio's vormgegeven. Binnen de deelregio's wordt door gemeenten, SW en UWV samengewerkt en worden marktbeperkingsplannen opgesteld. De contacten die accountmanagers met werkgevers hebben vormen de basis voor de dienstverlening in de deelregio's. Dit wordt vastgelegd in marktbeperkingsplannen. De deelregio's verschillen als het gaat om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hieronder wordt kort per deelregio geschetst waar de vraag zich concentreert en hoe het aanbod eruit ziet. Deze analyse vormt de basis voor de aanpak in hoofdstuk 3.



Figuur 4 indeling arbeidsmarktregio Fryslân

Naast de kansbranches zijn in het kader van de Regiodeal de bouw, metaal, electro en infra als prioritaire branches aangemerkt in Noordoost- Fryslân. In deze deelregio ontvangen ruim 7.000 mensen een uitkering en zijn op zoek naar werk. Het aantal uitkeringen in het kader van de Participatiewet ligt in deze regio lager (48%), terwijl het aantal WW-uitkeringen (31%) en het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (21%) hoger liggen dan gemiddeld in de arbeidsmarktregio. Qua leeftijd wijkt de regio niet sterk af van het gemiddelde: het aantal jongeren ligt iets lager dan gemiddeld (12%) en het aantal ouderen iets hoger (42%). Qua opleidingsniveau wijkt de groep werkzoekenden in deze regio niet sterk af van het gemiddelde. Alleen het aandeel hoger opgeleiden ligt lager (8%).

In de regio West biedt de groenvoorziening extra kansen naast de algemene kanssectoren. In deze deelregio zijn ruim 11.500 mensen op zoek naar werk, terwijl ze een uitkering ontvangen. Het aantal mensen met een Participatiewet uitkering ligt iets lager dan gemiddeld (53%), terwijl het aantal WW-uitkeringen hoger ligt (31%). Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ligt rond het gemiddelde (16%). Het aandeel jongeren ligt in deze regio lager dan gemiddeld (11%) en het aantal ouderen hoger (42%). De verdeling van het opleidingsniveau is nagenoeg gelijk aan het regionale gemiddelde.

De regio Midden (gemeente Leeuwarden) onderscheidt zich door een sterk vertegenwoordiging van de (zakelijke) dienstverlening en foodsector; de vraag is hier groot. Het aanbod in de regio Midden bestaat uit ruim 11.500 personen. Van deze groep ontvangen bovengemiddeld veel mensen een Participatiewet uitkering (64%). Het aantal WW (22%) en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (14%) ligt daarentegen lager dan gemiddeld in de arbeidsmarktregio. De populatie in de regio midden is jonger dan gemiddeld. 15 procent is jonger dan 25 jaar. Het aantal ouderen is met 37 procent juist lager. Een kleiner deel van deze groep is laaggeschoold (36%) en het aantal hoger opgeleiden is groter (12%).

In de regio Zuidoost liggen specifiek kansen in transport en logistiek. De aanbodzijde in deze deelregio bestaat uit ruim 10.700 personen. In deze regio zijn gemiddeld minder mensen met een WW-uitkering (22%) en meer met een AG-uitkering (20%). De leeftijdsverdeling is vrijwel gelijk aan het gemiddelde van de regio. Het aantal laaggeschoolden ligt in de deelregio Zuidoost iets lager (37%) en het aantal middelbaar geschoolden iets hoger (29%).

Van analyse naar ambitie

Doordat de deelregio's van elkaar verschillen ligt het voor de hand om niet één regionale aanpak te hanteren. In de plannen worden de meeste activiteiten daarom opgehangen aan de samenwerking die al in de deelregio's plaatsvindt. Deze samenwerking is toegespitst op de specifieke vraag van werkgevers binnen de deelregio's.

2 Ambitie

Met Perspectief op Werk zetten de partijen in de arbeidsmarktregio Fryslân in op een concrete verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zowel op korte als lange termijn. In totaal streven we naar 400 extra duurzame plaatsingen in reguliere banen in 24 maanden. Daarnaast maken we een kwaliteitsslag in de samenwerking en in de dienstverlening aan werkgevers. Deze plaatsingen staan grotendeels los van de uitstroom die al plaatsvindt via de individuele gemeenten en het UWV richting werkgevers. De één-op-één matching in de reguliere dienstverlening gaat uiteraard door. Dit valt onder regie van de individuele gemeenten en UWV. Wel verschuift de focus van onze inzet naar een meer deelregionale en projectmatige aanpak. Tevens zal binnen deze projectmatige aanpak meer aansluiting gerealiseerd worden tussen de werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening. Perspectief op werk stelt de Fryslân Werkt in staat om regionale projecten op te zetten, waar voorheen geen financiering voor was, die de samenwerking in de regio tot verdere wasdom kunnen brengen. Met het succes dat we in de projecten realiseren laten we de deelnemende partijen zien dat investeren in gezamenlijkheid loont.

We organiseren 32 (deel-)regionale matchingevenementen waar de vraag van werkgevers in met name de kraptebranches centraal staat. Voor een duurzame match zijn de kwaliteiten en (te ontwikkelen) vaardigheden, wensen en ambities van werkzoekenden evenzeer van belang. Op basis van ervaringen uit de praktijk streven we naar gemiddeld 10 matches per evenement. Hiervoor verwachten we gemiddeld 60 werkzoekenden naar een evenement toe te moeten leiden. De aard en omvang van de evenementen wordt bepaald door de omvang van de vraag van (lokale) werkgevers en het aantal werkfitte kandidaten. De ambitie voor het aantal plaatsingen via matchingevenementen komt op 320. Daarnaast organiseren we in april 2020 een grootschalig Werkfestival Fryslân, voor werkgevers en werkzoekenden. Dit festival kent twee hoofddoelen: matches en bevorderen herkenbaarheid van Fryslân Werkt als samenwerkingspartner voor werkgevers. Voor het Werkfestival streven we minimaal naar 80 plaatsingen. Naast deze matchingevenementen organiseren we inspiratietours langs werkgevers voor werkzoekenden en onze arbeidsdeskundigen/consulenten. Enerzijds maken we mensen zo enthousiast voor werk, anderzijds verbeteren deze tours het inzicht van onze medewerkers in de werkzoekendendienstverlening in de behoeften van werkgevers, waardoor de dienstverlening moet verbeteren. Bij inspiratietours staat het enthousiasmeren voorop maar zijn matches zeker ook mogelijk. In de praktijk zullen deze tours vaak voorafgaan aan een matchingsevent. Met de pilot Open Hiring worden daarnaast werkgevers benaderd om mensen een baan aan te bieden. Omdat we uit ervaring weten dat een groot aantal werkzoekenden nog niet werkfit is, zetten we een aanzienlijk deel van het budget in voor een maatwerk om – duurzame - plaatsingen tot stand te brengen. Waar concrete behoefte bestaat aan een opleiding om een match te kunnen realiseren, maken we gerichte opleidingen mogelijk. Hiervoor werken we samen met O&O fondsen. Daarnaast zetten we in op de pilot Praktijkleren en de Impuls baankansen VSO PrO. De coördinatie op de projecten en de monitoring van de voortgang en resultaten worden onder Fryslân werkt en VNO-NCW MKB Noord gezamenlijk georganiseerd.

Naast het realiseren van extra matches tussen vraag en aanbod draagt Perspectief op Werk bij aan een effectievere publiek-private samenwerking tussen VNO-NCW MBK Noord en Fryslân Werkt. Na twee jaar staat onze samenwerking duidelijk op de kaart. Met Perspectief op Werk zetten we de lijn voort die we als regio de afgelopen jaren zijn ingeslagen: een aanpak in deelregio's met een regionale coördinatie. De matchingevenementen en inspiratietours binnen de vier deelregio's verbeteren de (deel-)regionaal georiënteerde werkgeversdienstverlening. Door het uitvoeren van een kwantitatief en kwalitatief (competenties) onderzoek naar de vraag op de Friese arbeidsmarkt nu en in de toekomst, hebben we gefundeerde inzichten in de richting die we in moeten slaan m.b.t. werkgeversdienstverlening en helpt het onderzoek werkgevers regie te nemen en om in de toekomst duurzame matches te blijven realiseren. Tot slot bereiken we synergie door samenwerking te realiseren bij andere projecten zoals de Regiodeal NOF, impuls baankansen VSO-PrO en de pilot praktijkleren.

3 Aanpak

Gezamenlijke opgave

Voor VNO-NCW MKB Noord staan de arbeidsmarkt en (aansluiting met) onderwijs de aankomende jaren bovenaan de agenda. Werkgevers staan te springen om gekwalificeerde vakkrachten. Wij zien een gezamenlijke opgave in de zorg voor de toekomstige werkgelegenheid, duurzame banen voor iedereen die wil en kan werken en de groei of het behoud van de economische kracht in Fryslân.

Aansluiting Perspectief op werk op VNO-NCW MKB Noord en Fryslân Werkt

Fryslân Werkt heeft onlangs de marktwerkingsplannen voor 2019 opgesteld, waarin de speerpunten voor het komende jaar concreet zijn gemaakt. De activiteiten van Perspectief op Werk zijn hier integraal onderdeel van. Een belangrijk onderdeel van de werkgeverdienstverlening is inzicht in de bestanden van werkzoekenden. Regionaal worden arbeidsfitte kandidaten transparant gemaakt met gebruik van Sonar. Bij de individuele gemeenten lopen al trajecten om het inzicht in de klanten te verbeteren. Zo screent de gemeente Leeuwarden bijvoorbeeld in de komende twee jaar al haar 6.000 bijstandsgerechtigden. Het aanbod werkfitte kandidaten wordt zo steeds inzichtelijker. Daarnaast kunnen werkgevers en private bemiddelaars via de Kandidatenverkenner zelf selecties maken voor de doelgroep banenafpraak. Alle vacatures en projecten worden geplaatst in WBS. Een herkenbaar en vindbaar werkgeversservicepunt is van groot belang. Daarom is onze arbeidsmarktregio actief betrokken bij de landelijke bijeenkomsten 'Werkgeversdienstverlening' van het ministerie. Fryslân Werkt is momenteel druk doende met een vernieuwde communicatiestrategie. Onderdeel hiervan is een re-branding in het najaar van 2019 met een media-offensief om de herkenbaarheid te vergroten en het imago als essentieel samenwerkingspartner voor werkgevers te substantiëren. Door Perspectief op Werk wordt de focus gelegd op gezamenlijke uitingen met VNO-NCW MKB Noord, iets wat wij overigens op onderdelen reeds effectief doen met bijvoorbeeld 'de Dag Van De Duizend Voorbeelden'.

Doe-agenda

Om de regionale ambitie waar te maken wordt een aanpak langs zes lijnen opgezet. Het doel van deze aanpak is om de komende twee jaren meer matches te realiseren en om publiek-private samenwerking te bestendigen. Het uitgangspunt hierbij is dat er zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de bestaande netwerkstructuur in Fryslân. Hieronder wordt uiteengezet welke activiteiten worden ontplooid, wie verantwoordelijk is voor welke acties en wanneer de activiteiten plaatsvinden.

1. Matchingevenementen

De 32 matchingevenementen hebben het doel om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Dit betreft grotendeels extra evenementen; ook gaan we bestaande evenementen slimmer organiseren. Per deelregio wordt per kwartaal één evenement georganiseerd waaraan werkgevers met concrete vacatures deelnemen. De evenementen zijn gekoppeld aan de branches/sectoren waarin de grootste kansen liggen, zoals deze in de analyse zijn verwoord. Voor een aantal regio-brede kansensectoren, zoals de techniek en de zorg, geldt dat er tussen de deelregio's afstemming plaatsvindt bij de voorbereiding, zodat de evenementen waar mogelijk in samenhang georganiseerd kunnen worden. Zo wordt in Noord-Oost aangesloten op in de Regiodeal omschreven sectoren. Tegelijkertijd wordt ook rekening gehouden met de doelgroep; we weten dat stathouders en de AG-doelgroep zich meer op hun gemak voelen in een meer kleinschaligere aanpak.

De (logistieke) organisatie van de evenementen pakken we samen op met een of meerdere partijen die hier affiniteit mee hebben. Zo creëren we ruimte bij de klantmanagers en accountmanagers om zich meer te richten op het voorbereiden van geschikte kandidaten en maken van inhoudelijke afspraken met werkgevers bij de voorbereiding en uitvoering van de evenementen. Om de kans op matches te vergroten kunnen ook private partijen/bemiddelaars deelnemen. VNO-NCW MKB Noord gebruikt haar communicatiekanalen tevens om de evenementen onder de aandacht van de achterban te brengen. Per matchingevenement begroten we gemiddeld 10.000 euro.

Naast de deelregionale en sectorspecifieke evenementen organiseren we in 2020 één groot regionaal evenement, het Werkfestival. Dit evenement dient diverse doelen. In eerste plaats is het Werkfestival gericht op het realiseren van 80 matches. Werkgevers krijgen de kans om zich regionaal te profileren en er worden speeddates georganiseerd. Daarnaast biedt dit evenement de uitgelezen kans om de regionale werkgeversdienstverlening vanuit Fryslân werkt en het partnerschap met VNO-NCW MKB Noord sterk op de kaart te zetten. We kiezen nadrukkelijk voor een evenement in april 2020. Enerzijds omdat een dergelijk evenement een grondige voorbereiding vergt. Anderzijds omdat we zo de ervaringen van de evenementen kunnen bestendigen in de regio. Ervaringen uit de arbeidsmarktregio Groningen leren dat werkgevers zo'n evenement goed waarderen. Naast de financiering uit Perspectief op Werk (175.000 euro) vragen we aan het evenement deelnemende werkgevers een bijdrage (in totaal 100.000 euro) en stelt Fryslân Werkt eigen middelen beschikbaar (75.000 euro).

2. Inspiratietours

De kloof tussen vraag en aanbod is niet altijd even eenvoudig te overbruggen. Daarnaast weten veel werkzoekenden niet goed waar hun kansen liggen. Werkzoekenden zijn eigenaar van hun loopbaan, Fryslân Werkt faciliteert hen te ontdekken wat zij willen en kunnen. Om hen te interesseren voor diverse branches organiseren we inspiratietours. Deze tours worden in de deelregio's samen met werkgevers georganiseerd. In totaal streven we naar 24 extra tours, zes per deelregio in twee jaar, toegespitst op de kansenbranches. De exacte data moeten nog bepaald worden. Naast de werkzoekenden wordt ook de werkzoekendienstverlening aangemoedigd om mee te gaan, zodat ook hun kennis van de wensen van werkgevers toeneemt. Per inspiratietour begroten we 1.000 euro, in totaal 24.000 euro.

3. Maatwerkbudget per match

Veel mensen die nu nog langs de kant staan hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen de bestaande dienstverlening zijn vaak onvoldoende middelen beschikbaar om de stap naar werk vorm te geven. Om de kans op succesvolle matches te vergroten willen een aanzienlijk deel van het budget inzetten voor begeleiding bij plaatsingen. Concreet stellen we voor iedere match een maatwerkbudget van maximaal 3.000 euro beschikbaar voor voor- en nazorg. Dit bedrag kan naar inzicht van werkzoekende, werkgever en professional, onder het motto: doen wat nodig is ingezet worden om. Dit kan zowel in het voor- als nazorgtraject in worden gezet om mensen werkfit te maken en duurzame inzetbaarheid te bevorderen, bijvoorbeeld voor het volgen van een korte cursus, inkomensadvies, taalles of het bieden van ondersteuning bij kinderopvang en mobiliteit, maar ook een Harrie-training of Werkmaat voor de werkgever behoort tot de mogelijkheid. Voor het maatwerkbudget stellen we in totaal 924.000 euro beschikbaar.

4. Opleiden

De overgang naar werk wordt veelal belemmerd door het ontbreken van de juiste kwalificaties en opleidingseisen. In de techniek is bijvoorbeeld een VCA-diploma nodig. Bij de garantie op een baan stellen we ook middelen beschikbaar om gerichte opleidingen te faciliteren, bij voorkeur in cofinanciering met werkgevers. Voor gerichte opleidingen stellen we maximaal 2.000 euro ten behoeve van 90 plaatsingen beschikbaar. Voor opleidingen begroten we 180.000 euro.

In Fryslân loopt de pilot Praktijkleren. Deze pilot zien wij als een zeer kansrijke manier om mensen die geen startkwalificatie kunnen halen toch van een kwalificatie te voorzien richting een kansrijk beroep. Wij weten dat een groot aandeel van onze werkzoekenden behoort tot deze doelgroep. Naast arbeidstoeleiding op korte termijn is deze groep tevens bij een volgende recessie weerbaarder voor veranderingen. Om matches van deze deelnemende kandidaten duurzaam te maken kan een beroep gedaan worden op het opleidings- of maatwerkbudget.

Tot slot zijn wij in Noord-Nederlands verband bezig met het opzetten van een scholingsalliantie met een breed consortium waarin O&O-fondsen zijn vertegenwoordigd. Met deze alliantie beogen wij – de bekostiging van – opleidingen in de kansrijke sectoren mogelijk te maken voor zij-instromers.

5. Open Hiring

Open Hiring is een initiatief van het Amerikaanse bedrijf Greyston. Greyston is een samenwerking aangegaan met maatschappelijk ontwikkelaar Start Foundation om Open Hiring naar Nederland te brengen. Het doel is mensen die nu werkloos zijn, een kans te bieden op een baan, via een vooruitstrevend experiment. Open Hiring houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek en cv. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. Het enige wat telt is wat je vandaag wilt en komt doen, wat je nu waarmaakt. Door deze methode krijgen werkzoekenden de kans om zich te bewijzen, zonder vooraf buiten gesloten te worden in het werving- en selectieproces. De Start Foundation wil 1 pilot per provincie uitvoeren. Wij ondersteunen de uitvoering van deze pilot in Friesland. VNO-NCW MKB Noord brengt in kaart welke werkgever(s) deel wil(len) nemen aan deze pilot. En wordt de vraag m.b.t. werknemers die de werkgever, die deze pilot uit gaat voeren, heeft onder de aandacht gebracht bij de werkzoekendendienstverlening voor het aandragen van werkfitte kandidaten. Ook kunnen de deelnemers gebruik maken van het maatwerkbudget.

6. Onderzoek ontwikkelingen vraagzijde arbeidsmarkt

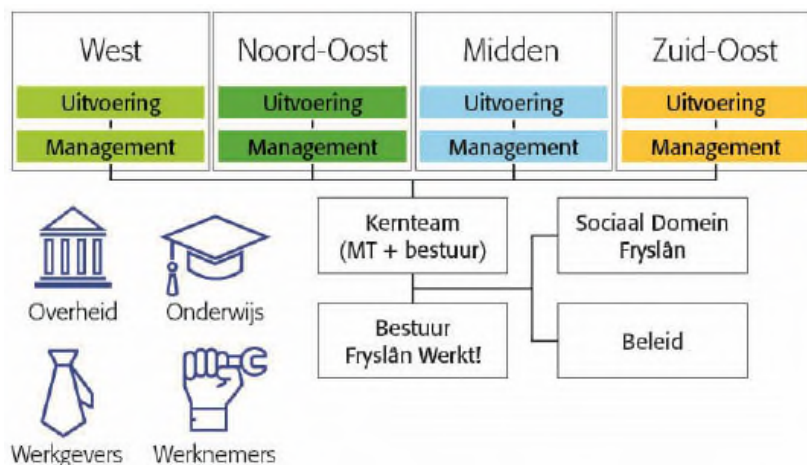
Voor de arbeidsmarktregio Fryslân willen we scherp in beeld krijgen wat de vraag van werkgevers is op de korte en lange termijn. Zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Om antwoord te bieden op deze vragen laten we een onderzoek uitvoeren naar de gevolgen van verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Fryslân. Voor dit onderzoek wordt mede gebruik gemaakt van reeds bestaande informatie van het UWV, de SER en kennisinstellingen zoals Fries Sociaal Planbureau. Het onderzoek bestaat uit zowel een quick-scan die (kwantitatieve) vraag naar arbeid op korte termijn in kaart brengt als een kwalitatief onderzoek naar de benodigde werknemerscompetenties waarnaar werkgevers op (middel)lange termijn behoefte aan hebben. Met name de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek zijn uniek en zullen bijdragen aan het realiseren van duurzame matches op lange termijn. Dit onderzoek wordt gecoördineerd door VNO-NCW MKB Noord. In een stuurgroep, bestaande uit o.a. vertegenwoordigers uit bedrijfsleven, gemeenten, UWV en arbeidsmarktregio wordt dit onderzoek inhoudelijk verder vorm gegeven. Ook in de arbeidsmarktregio's Groningen en Drenthe wordt dit onderzoek uitgevoerd. Op deze manier kunnen er zowel op noordelijke schaal, als specifiek op provinciaal niveau conclusies worden getrokken met betrekking tot de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Het onderzoek moet van start gaan in het vierde kwartaal van 2019. Voor dit onderzoek wordt er per arbeidsmarktregio 35.000 euro begroot.

Organisatorisch vermogen

Met het actieplan worden veel verschillende activiteiten ontplooid in een regio waar veel verschillende partijen actief zijn. Om adequaat te sturen op resultaat, kosten en kwaliteit is investeren in de personele projectorganisatie essentieel. We onderscheiden een viertal projectrollen. Allereerst een projectleider die toeziet op de coördinatie van de verschillende activiteiten en die verantwoording aflegt aan de bestuurlijk verantwoordelijken. Ook levert de projectleider managementrapportages op waarin over de voortgang wordt gemonitord. Hiervoor werkt de projectleider samen met een controller (in-kind) die de (financiële) monitoring verzorgt op de projecten. De monitoring richt zich specifiek op het aantal deelnemers aan de trajecten, het aantal plaatsingen dat wordt gerealiseerd en welk voor- en nazorg en opleiding wordt ingezet. De monitoringsresultaten vormen de basis voor tussentijdse voortgangsgesprekken met het ondersteuningsteam van SZW. Verder wordt de projectleider ondersteund door een project- en communicatiemedewerker bij de ondersteuning van de verschillende projecten en evenementen. Ook wordt een deel van het budget ingezet om problemen rond het gebruik van SONAR op te lossen. Nog steeds ervaart een deel van de gemeenten in de regio problemen bij het gebruik van Sonar, terwijl het goed vullen van SONAR essentieel is om het aanbod werkfitte kandidaten transparant te maken. Voor de totale projectorganisatie wordt 342.000 euro begroot.

4 Betrokkenen en samenwerking

Voor uitvoering van Perspectief op Werk wordt aangesloten op de netwerkorganisatie van Regionaal Werkbedrijf Fryslân Werkt. Aanvullend op de wet SUWI zijn samenwerkingsafspraken in 2016 vastgelegd in een convenant tussen Friese gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging. Fryslân Werkt! fungeert als het werkgeversservicepunt van waaruit de uniforme werkgeversdienstverlening is georganiseerd. De organisatie is als volgt:



Figuur 5 organigram Fryslân Werkt

De netwerkorganisatie van Fryslân Werkt kent bestuurlijk de volgende vertegenwoordiging:

- VNO-NCW MKB Noord;
- vakbonden: FNV, CNV;
- Alle Friese gemeenten (namens elke deelregio één wethouder);
- UWV;
- Onderwijs: ROC Fryslân College, mede namens ROC Nordwin college en Friese Poort;
- provincie Fryslân – adviserend lid.

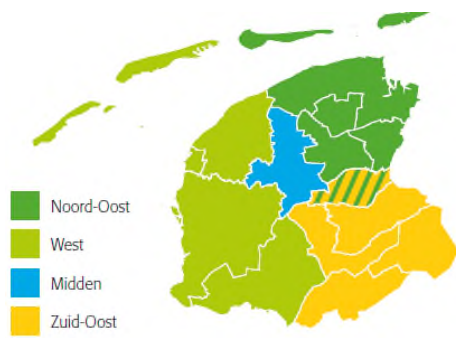
Het bestuur zet de lange termijn koers uit en stuurt op de strategische doelen. Tevens hebben de bestuurders de ambassadeursrol, met hun brede netwerk leggen zij nieuwe verbindingen en creëren kansen.

Uitvoerend zijn vertegenwoordigd:

- De Friese gemeenten (inclusief uitvoeringsdiensten);
- UWV;
- SW-bedrijven: Caparis, NEF en Empatec;
- Leerwerkloket Fryslân;
- Provincie Fryslân;
- Sociaal Domein Fryslân (SDF).

De werkgeversbenadering is regionaal opgedeeld in vier deelregio's. De werkgeversdienstverlening wordt uniform uitgevoerd door uitvoering van UWV, gemeenten en de Sw-bedrijven, conform een marktbeveiligingsplan werken zij aan gezamenlijke resultaten. De leidinggevenden binnen deze organisaties vormen tactisch-operationele verbinding tussen bestuur en uitvoering en gaan over de inzet van mensen en middelen van de eigen organisatie. Beleidsmatig komen gemeenten, UWV, provincie en Rmc samen. Zij signaleren trends en ontwikkelingen en zorgen voor de beleidscyclus van de werkgeversinstrumenten. De GR SDF verzorgt de administratieve, procesmatige begeleiding en verbinding tussen alle lagen van Fryslân Werkt.

De werkgeversdienstverlening is opgedeeld in onderstaande vier deelregio's.



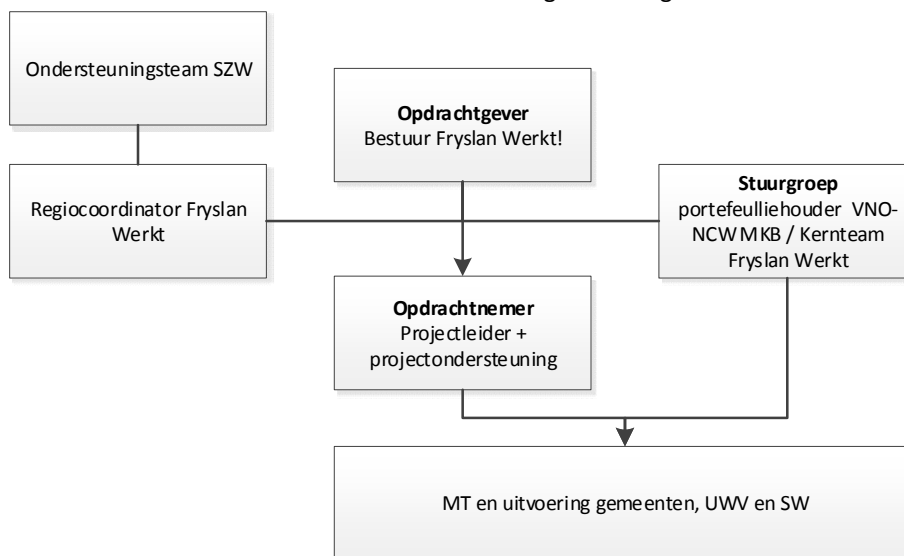
Noord-Oost: Ameland, Dantumadeel, Noardeast-Fryslân, Smallingerland, Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel, , Schiermonnikoog.

West: Harlingen, Waadhoeke, Sudwest-Fryslân, De Fryske Marren, Vlieland, Terschelling.

Midden: Leeuwarden.

Zuid-Oost: Smallingerland, Ooststellingwerf, Weststellingwerf, Opsterland, Heerenveen.

Voor perspectief op Werk zetten we een aparte projectorganisatie op die aansluit op de structuur van Fryslan Werkt! waarin VNO-NCW MKB Noord reeds vertegenwoordigd is. Hieronder een schematische weergave.



Figuur 6 projectorganisatie Perspectief op Werk

5 Overzicht instrumenten en middelen

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de inzet van overige instrumenten en middelen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de inzet van personeel uit de betrokken organisaties, de inzet voor instrumenten en de inzet van aanverwante projecten.

Personeel en organisatie

- Personele capaciteit van VNO-NCW MBK Noord en de gemeenten (incl. uitvoeringsorganisaties), UWV, SW-bedrijven, Rmc's, onderwijs en het leerwerkloket
- Cofinanciering voor personele capaciteit projectorganisatie (125.000 euro)
- Cofinanciering Matchingevenementen (60.000 euro)
- Bevorderen kennis en vaardigheden uitvoering Fryslan Werkt (25.000 euro)

Instrumenten

- beschut werk, jobcoaching, loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskpolis, werknemers- en werkplek gebonden voorzieningen (doelgroep banenafpraak)
- Werkvoucher: 2.000 euro plaatsingsbonus voor werkgever (alle werkzoekenden)
- Cofinanciering Werkfestival (werkgevers: 100.000 euro, Fryslan Werkt 75.000 euro)
- MKB-voucher: 50% vergoeding voor HR-advies mkb, Provincie Fryslan.
- Communicatiemiddelen (33.000 euro)
- Analyse inclusieve arbeidsorganisatie UWV

Projecten

- Regiodeal Noord-Oost Fryslân
- Scholingsalliantie Noord-Nederland (O&O-fondsen)
- Impuls baankansen VSO/PRO
- participatiebudgetten Fryslân per gemeenten
- Werkfestival cofinanciering Fryslan werkt (werkgevers 100k, FW75K)
- Pilot praktijkleren