



UITVOERINGSPLAN WERKGEVERSDIENSTVERLENING FRYSLÂN WERKT! 2021

4 februari 2021

Inhoud

Inleiding.....	2
Uitvoeringsplan	2
1. Stand van zaken: de arbeidsmarkt in Friesland.....	3
2. Fryslân Werkt! Onze ambities en doelen	4
2.1. Onze doelen	5
3. Werkgeversdienstverlening: de inrichting van WSP Fryslân Werkt!.....	6
3.1. Organisatie	6
3.2. De rol en vindbaarheid van het Werkgeversservicepunt (WSP)	6
3.3. De werkwijze	7
4. Werkgeversdienstverlening: de inhoud	8
4.1. Het voordragen van passende kandidaten	8
4.2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio	8
4.3. Advies over specifieke instrumenten en bijbehorende wet- en regelgeving.....	8
4.4. Advies over inclusieve arbeidsorganisatie	9
4.5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en scholingsmogelijkheden	9
4.6. De aansluiting met de werkzoekendendienstverlening en scholing.....	9
5. Activiteiten	10
6. Monitoring & evaluatie	11

Inleiding

In de afgelopen jaren zijn de verschillende partijen in de arbeidsmarktregio steeds intensiever gaan samenwerken bij het samenbrengen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. In Fryslân doen gemeenten, UWV, provincie, sociale partners en onderwijsinstellingen dat door middel van Fryslân Werkt! Een samenwerkingsverband waarmee we ons richten op een inclusieve arbeidsmarkt waaraan iedereen meedoet en waarin we werknemers, werkzoekenden en werkgevers ondersteunen bij de matching, bij duurzame inzetbaarheid van personeel en bij het leven lang ontwikkelen van alle leden van de beroepsbevolking. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking. De rol van deze regionale samenwerkingsverbanden neemt in omvang en belang toe. Zo is er met het programma Perspectief op Werk een impuls gegeven aan de matching van werkzoekenden en werkgevers die regionaal wordt uitgevoerd en wordt een aanzienlijk deel van de crisisdienstverlening regionaal georganiseerd, onder meer door Regionale Mobiliteitsteams en een regionale aanpak Jeugdwerkloosheid.

Uitvoeringsplan

Het Rijk wil deze samenwerking versterken en structureel maken. Dat doet zij enerzijds door arbeidsmarktregio's te faciliteren met extra middelen (€ 400.000 per jaar voor het organiserend vermogen) en anderzijds door hen te verplichten om **basisdienstverlening** aan werkgevers gezamenlijk vorm te geven. In het gewijzigde besluit Suwi ligt vast hoe die basisdienstverlening eruit moet zien. Daarnaast zijn gemeenten en het UWV verplicht om jaarlijks (na overleg met sociale partners en andere betrokken partijen) een uitvoeringsplan op te stellen waarin in ieder geval is opgenomen:

- De wijze van organisatie van de werkgeversdienstverlening en het proces van dienstverlening;
- Afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen in de arbeidsmarktregio;
- Te behalen resultaten in de arbeidsmarktregio met betrekking tot die dienstverlening, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse;
- De wijze van aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en scholing in de arbeidsmarktregio;

Met dit uitvoeringsplan geven we dus invulling aan deze opdracht van het Rijk. Omdat in de afgelopen periode al afspraken zijn gemaakt over de gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers (en werkzoekenden) is dit voor Fryslân Werkt! natuurlijk niet zoveel nieuws. We gebruiken het document daarom vooral om bestaande afspraken vast te leggen en de ambities en doelstellingen voor 2021 concreet te maken. Dat doen we zoals gebruikelijk in overleg met de sociale partners en de onderwijsinstellingen in onze regio. De uitkomsten leggen we vervolgens ter vaststelling voor aan de colleges van alle betrokken gemeenten in onze regio.

Basisdienstverlening

De basisdienstverlening voor werkgevers bestaat uit:

1. Het voordragen van passende kandidaten;
2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio;
3. Advies over specifieke instrumenten en voorzieningen bij plaatsing en informatie over bijbehorende wet- en regelgeving;
4. Advies over een inclusieve arbeidsorganisatie;
5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio;

1. Stand van zaken: de arbeidsmarkt in Friesland¹

In Friesland zijn 261.600 werknemers. De zorg, handel, industrie en de zakelijke dienstverlening vormen de grootste sectoren. In de zorg en de techniek nam (voorafgaand aan de coronacrisis) de krapte toe. De coronacrisis heeft de arbeidsmarkt flink geraakt. De werkgelegenheid is afgenomen en de werkloosheid gestegen. Dat gebeurde vooral gedurende de eerste golf en spitste zich toe op een aantal sectoren: de horeca, de cultuur, sport en recreatie en een deel van de detailhandel (non-food). Sectoren die in onze regio ook aanwezig zijn, maar relatief iets minder dan landelijk het geval is. Ook het aantal vacatures nam sinds de coronacrisis met gemiddeld een derde af. Zo nam de behoefte aan verkopers af vanwege de verschuiving naar online verkoopkanalen en is er vanwege de onzekerheid minder vraag naar indirecte functies en managers. De vraag naar dienstverlenende beroepen in de horeca en schoonmaak is met 40% afgenomen.

Het beroep op een uitkering is in de eerste maanden van de crisis toegenomen. Het ging daarbij vooral om een groei van het aantal WW-uitkeringen. In de periode daarna is dat aantal weer gedaald. Ten opzichte van een jaar eerder (november) is de toename nu nog 12%. Dat is lager dan landelijk het geval is (21%). Bij de bijstand is er nog nauwelijks sprake van een groei. Niet iedereen die werkloos is geworden als gevolg van de crisis doet een beroep op een uitkering.

Dat de gevolgen van de crisis (nog) niet doorwerken in het aantal uitkeringen, komt voor een belangrijk deel door landelijke maatregelen die de deze gevolgen dempen. Zo zijn er in onze regio 1774 bedrijven die een beroep hebben gedaan op de 2^e NOW-regeling. Daarmee zijn de banen van circa 30.000 werknemers vooralsnog behouden. Daarnaast doen momenteel 1700 zelfstandigen een beroep op de 3^e TOZO-regeling.

We weten uiteraard niet wat de gevolgen zijn als de crisis eindigt en de landelijke regelingen worden afgebouwd. Naar verwachting zal de werkgelegenheid afnemen, evenals de spanning op de arbeidsmarkt. Al voor de coronacrisis waren er aanwijzingen dat de hoogconjunctuur op zijn einde was en begon de economische groei af te vlakken. Op dit moment is er sprake van een ruime arbeidsmarkt, al zijn er wel duidelijk verschillen in sectoren en beroepen. Zo is er nog steeds sprake van krapte bij ICT-beroepen en is de spanning “gemiddeld” (niet ruim en niet krap) voor beroepen in de techniek, het openbaar bestuur en zorg en welzijn. Het UWV heeft in augustus in beeld gebracht voor welke beroepen momenteel méér en welke minder kans bieden op een baan. Zo staan in het overzicht met kansberoepen veel ICT-beroepen, verschillende zorgberoepen en technische beroepen. In de lijst met minder kansrijke beroepen staan onder andere administratief-financiële beroepen, beroepen in de cultuursector en beroepen in de dienstverlening, evenementen en reizen.

In Regio in Beeld is opgenomen voor welke uitdagingen we de komende periode staan:

- In de afgelopen periode zijn de flexwerkers het zwaarst getroffen en zullen naar verwachting in 2021 nog verder geraakt worden. In Friesland heeft een derde van de werknemers een flexibel contract. Deze groep is oververtegenwoordigd in sectoren die krimpen als gevolg van de coronacrisis;
- De risico's voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zijn groter in perioden van crisis. Dat vraagt om extra aandacht voor lager opgeleiden, arbeidsbeperkten, ouderen en niet-westerse migranten;
- Er is tegelijkertijd sprake van tekorten en overschotten aan personeel. Een deel daarvan is tijdelijk van karakter, maar dit vormt ook een structureel probleem dat vraagt om het stimuleren van ontwikkeling en mobiliteit van werknemers en werkzoekenden;

Omdat de structuur van de werkgelegenheid per deelregio verschilt, kunnen ook de uitdagingen en oplossingen in Friesland variëren.

¹ Gebaseerd op Regio in Beeld 2020 en de arbeidsmarktdashboards van het UWV

2. Fryslân Werkt! Onze ambities en doelen

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Fryslân Werkt! ondersteunt werkgevers bij het inclusief ondernemen. Wij dragen bij aan een arbeidsmarkt die plaats biedt aan alle leden van de beroepsbevolking en wij helpen werkzoekenden bij het vinden van een passende baan. Om te zorgen voor een passende en duurzame match zetten we niet alleen in op directe bemiddeling. Wij willen ook een bijdrage leveren aan het oplossen van personeelstekorten in specifieke sectoren en aan het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van alle leden van de beroepsbevolking. We doen dat door (intersectorale) mobiliteit en een leven lang ontwikkelen te ondersteunen. En we doen dat samen met anderen. Zo nemen we deel aan de volgende initiatieven:

 scholingsalliantie noord	In de Scholingsalliantie Noord werken overheden, sociale partners met opleidingsfondsen en branches samen om het Leven Lang Ontwikkelen bij bedrijven en beroepsbevolking te stimuleren en faciliteren. Gezamenlijk worden initiatieven op het gebied van (om- en bij-) scholing ontwikkeld en afgestemd en worden landelijke middelen aangevraagd en ingezet, zoveel mogelijk onafhankelijk van sectoren en doelgroepen.
 SPT- Noord	In het Servicepunt Techniek Noord werken we samen met opleidingsfondsen en branches in de techniek om de (zij-)instroom in technische sectoren en beroepen te stimuleren en te ondersteunen door mensen te interesseren voor het werken in deze sector, door hen te adviseren over kansen op werk en bijpassende scholing en door die scholing te financieren en/of te ontwikkelen.
 Leerwerkloket Fryslân	In het Leerwerkloket adviseren we iedereen die dat wil over kansen op de arbeidsmarkt, over loopbanen en over passende scholing. In onze regio hebben we een Plusvariant die inhoudt dat er extra aandacht is voor werkenden en werkgevers op het gebied van Leven lang Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.

Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven veranderen onze ambities niet. Wel kunnen zij zorgen, voor aanvullende vormen van dienstverlening en nieuwe vormen van afstemming. Zo hebben we in het kader van de maatregelen om de matching te versterken (Perspectief op Werk²) extra activiteiten georganiseerd om werkzoekenden en werkgevers elkaar te laten ontmoeten. Bijvoorbeeld door extra matchingevents en inspiratietoers. Of door maatwerkbudgetten/vouchers in te zetten die de stap naar werk voor personen met een grote afstand tot werk gemakkelijker maken en door vormen van scholing (waaronder Praktijkleren) te financieren die de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden structureel versterken. Dat doen we ook bij de maatregelen uit het derde steun- en herstelpakket. We organiseren met bestaande partners (tijdelijk) aanvullende dienstverlening voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden om de (intersectorale) mobiliteit te ondersteunen en de arbeidsmarktpositie van degenen die geen werk hebben of hun werk dreigen kwijt te raken, te versterken³.

² Regionaal Actieplan Arbeidsmarktregio Fryslân, Perspectief op Werk (april 2019)

³ Hiervoor wordt met alle partijen in de regio een plan opgesteld. Een intentieverklaring en een financieel kader wordt op basis van een landelijke regeling aan het Ministerie SZW ter goedkeuring voorgelegd. Dat gebeurt naar verwachting in de tweede helft van februari of in maart 2021.

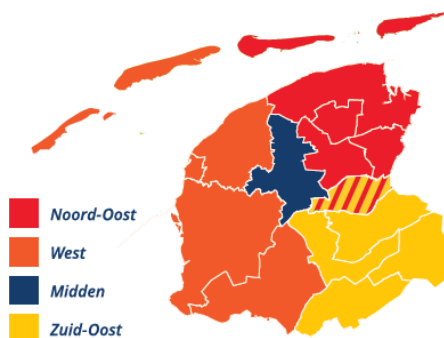
2.1. Onze doelen

Het formuleren van concrete doelen tijdens de huidige coronacrisis is geen eenvoudige opgave. Deels omdat we niet weten hoe de arbeidsmarkt zich de komende periode gaat ontwikkelen en hoeveel bedrijven, werkenden en werkzoekenden een beroep gaan doen op ondersteuning van het WSP Fryslân Werkt! En deels omdat de plannen voor aanvullende vormen van dienstverlening nog in voorbereiding zijn. Ook zijn de doelstellingen die de afzonderlijke partijen al wel hebben geformuleerd, vaak nog niet eenduidig en dus onvoldoende vergelijkbaar. Dat betekent dat we voor dit jaar globale en grotendeels kwalitatieve doelstellingen formuleren. Daar waar we al eerder expliciet kwantitatieve doelen hebben afgesproken, nemen we deze wel op. In 2021 besteden we aandacht aan (op basis van arbeidsmarktcijfers onderbouwde) gezamenlijke kwantitatieve én kwalitatieve doelen en de operationalisering ervan, zodat we in het uitvoeringsplan 2022 al een stap concreter kunnen zijn.

Thema	Doelstellingen
Bevorderen van de matching	1. Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod door middel van matchingsevents. De inspanningen die we hiervoor leveren vanuit het project Perspectief op Werk leiden tot 200 extra matches in 2021; 2. Het ontwikkelen en uitvoeren van Sector- of bedrijfsgerichte projecten en arrangementen (met scholing en bemiddeling); 3. Het vormen van strategische partnerschappen met bedrijven om behoeften en mogelijkheden gezamenlijk in beeld te brengen; 4. Het inzichtelijk maken van projecten voor werkzoekenden in de regio; 5. Het inzichtelijk maken van alle instrumenten (met effecten) en deze voor werkgevers toegankelijk maken (als onderdeel van de crisisdienstverlening);
Leven Lang Ontwikkelen	1. Het ontwikkelen, organiseren en aanbieden van scholingstrajecten in kansberoepen en kraptesectoren voor werkzoekenden in de regio (als onderdeel van de crisisdienstverlening en Perspectief op Werk). Een concrete doelstelling (aantal scholingstrajecten) voor 2021 wordt in het plan over de crisisdienstverlening vastgelegd; 2. We realiseren een scholingsportal (Kansrijk Beroep) waarmee we werkgevers, werkenden en werkzoekenden informeren over de mogelijkheden om scholing te volgen die voorbereidt op kansrijke beroepen; 3. We maken scholingsmogelijkheden voor alle leden van de beroepsbevolking inzichtelijk (via het Leerwerkloket en de Scholingsalliantie Noord) en bieden werkenden, werkzoekenden en werkgevers ondersteuning en advies bij scholings- en loopbaanvragen; 4. We ondersteunen zelfstandigen (via het Leerwerkloket) bij hun heroriëntatie op hun bedrijf of een andere loopbaan
Inclusieve arbeidsmarkt	1. Het realiseren van 2538 banen in het kader van de banenafspraken (streefcijfer conform het uitgangspunt van de Werkkamer); 2. Het (adviseren over) bemiddeling van-werk-naar-werk BAB (In het kader van de crisisdienstverlening); 3. Het verstrekken van adviezen inclusieve arbeidsorganisatie;
Jeugdwerkloosheid	1. Jongeren extra ondersteuning bieden, zodat zij werken, naar school gaan of werk- en scholingsfit worden gehouden; 2. Werkgevers extra ondersteuning bieden door specifieke accountmanagers die kunnen adviseren over alle zaken rondom werken en leren bij jongeren (stages, leerwerkplekken, scholing)
Werkgevers-tevredenheid	1. Werkgevers zijn tevreden met de dienstverlening van het WSP Fryslân Werkt! De tevredenheid baseren we op het tevredenheidscijfer uit de meting die het UWV uitvoert. Hierbij streven we naar een 7,7. Daarnaast sluiten we mogelijk aan bij een meetinstrument vanuit de Programmaraad.

3. Werkgeversdienstverlening: de inrichting van WSP Fryslân Werkt!

Fryslân Werkt! is een samenwerkingsverband van overheden, onderwijsinstellingen, sociale partners en het UWV in de arbeidsmarktregio. Het hart van Fryslân Werkt! is de regionale werkgeversdienstverlening. Die dienstverlening is georganiseerd in vier deelgebieden met specifieke kenmerken op het gebied van (de aard van) de werkgelegenheid, met hun eigen netwerken en met specifieke aanpakken op het gebied van matching en bemiddeling.



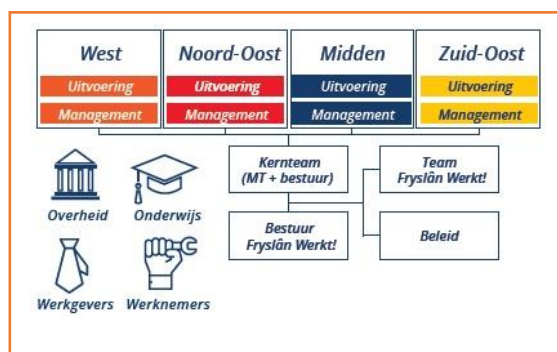
In elk deelgebied zijn teams gevormd die gezamenlijk werkgeversdienstverlening bieden. De teams bestaan uit:

- Adviseurs werkgeversdiensten van het UWV
- Accountmanagers van de gemeenten
- Adviseur van het Leerwerkloket
- Afhankelijk van de regio: accountmanagers van sociale werkbedrijven of andere uitvoerende partijen (Pastiel, NEF of gebiedsteams)

De teams kennen aanspreekpunten en specialisten voor de verschillende branches.

3.1. Organisatie

De teams in de deelregio worden aangestuurd door de gezamenlijke managers via het managersoverleg. Uit iedere deelregio is een lid van dat overleg vertegenwoordigd in het kernteam, dat zorgt voor afstemming en eenduidige aansturing in de regionale werkgeversdienstverlening. Het kernteam opereert binnen de kaders die het bestuur van Fryslân Werkt! heeft vastgesteld. In 2021 willen we een volgende stap zetten in de eenduidige aansturing van de werkgeversdienstverlening, bijvoorbeeld door hiervoor één regionale manager of coördinator aan te stellen.



3.2. De rol en vindbaarheid van het Werkgeversservicepunt (WSP)

De adviseurs werkgeversdienstverlening van het UWV en de accountmanagers van de gemeenten vormen gezamenlijk het WSP. Daarbij heeft ieder zijn eigen relaties met verschillende werkgevers. Wij streven ernaar dat iedere werkgever die dat wil, één contactpersoon heeft namens het WSP waarmee deze afspraken kan maken over kandidaten en voorzieningen van verschillende doelgroepen en partners. "Nieuwe" werkgevers kunnen ons vinden onder de naam Werkgeversservicepunt Fryslân Werkt!

	
	www.fryslanwerkt.nl Bij het invoeren van "Werkgeversservicepunt Friesland" in Google wordt men naar deze site doorgeleid
	058 - 233 83 88
	info@fryslanwerkt.nl

3.3. De werkwijze

De kern van onze dienstverlening is werkgevers te ondersteunen bij vraagstukken op het brede terrein van arbeidsmarkt, een leven lang ontwikkelen en bij de vacaturevervulling. We streven naar een duurzame relatie met werkgevers in de regio, waarin we ook aandacht hebben voor zaken als strategische personeelsplanning, werving en selectie en de ontwikkelingen in het potentiële aanbod aan personeel. Daarbij hebben we vanzelfsprekend expliciet aandacht voor het matchen van werkzoekenden waarvoor we als gemeenten en UWV verantwoordelijk zijn. Onze werkwijze ziet er als volgt uit:

- Eén contactpersoon voor de werkgever vanuit het WSP (als de werkgever dat wil)
- Een werkgever die contact opneemt met het WSP wordt direct (en maximaal binnen 48 uur) gebeld;
- De contactpersoon beschikt over inzicht in potentiële kandidaten doordat werkfitte werkzoekenden zich registreren op Werk.nl en zijn opgenomen in Sonar. Dat is nu nog niet volledig het geval, maar aan het eind van het jaar grotendeels wel. Daarnaast worden werkzoekenden gewezen op vacatures via een digitale werkkrant.
- De gegevens over de werkgevers en eventuele vacatures zijn voor alle medewerkers van het WSP inzichtelijk in WBS. Vacatures worden (tenzij de werkgever dat anders wil) gedeeld;
- Waar het voor bedrijven naar verwachting moeilijker is om op enige termijn aan de personeelsvraag te voldoen, worden projecten, arrangementen of vormen van scholing ontwikkeld of ingekocht waarvoor de werving en selectie door werkgever en WSP in nauwe afstemming worden uitgevoerd;

4. Werkgeversdienstverlening: de inhoud

De volgende vormen van dienstverlening worden aangeboden aan werkgevers in de arbeidsmarktregio. De eerste vijf hebben betrekking op de basisdienstverlening, de zesde op de aansluiting met werkzoekendendienstverlening en scholing.

4.1. Het voordragen van passende kandidaten

Wanneer een bedrijf een vraag heeft over de invulling van vacatures of de uitvoering van werkzaamheden, wordt onmiddellijk beoordeeld hoe er een aanbod kan worden gedaan waarmee de werkgever is geholpen. De aard van het aanbod en de termijn waarbinnen deze kan worden aangeboden, worden samen met de werkgever besproken. Wanneer er sprake is van een concrete vacature wordt deze gedeeld met alle partijen binnen het WSP en worden geschikte kandidaten voorgedragen. Hoe dat proces verloopt is afhankelijk van de wensen van de werkgever. Er is gedurende het proces altijd contact tussen het WSP en de werkgever, ook nadat de match tot stand is gebracht (nazorg) of wanneer de vacature niet is vervuld. Overigens is het voordragen van een kandidaat niet alleen het gevolg van een gemelde vacature. Vragen naar en over personeel kunnen ook ontstaan in reguliere contactmomenten (relatiebeheer) of op basis van het actief voordragen van kandidaten die naar het oordeel van medewerkers van partijen binnen het WSP van meerwaarde kunnen zijn voor een bedrijf (jobhunting). Waar de vraag niet direct kan worden ingevuld door het beschikbare aanbod aan kandidaten, wordt met de werkgever bekeken of er alternatieve mogelijkheden zijn. Bijvoorbeeld door werving & selectie te koppelen aan (om- of bij-) scholing, door een projectmatige aanpak waarin scholing, werkervaring en begeleiding worden gecombineerd of door een andere manier van vacaturevervulling (het creëren van nieuwe functies of het splitsen van bestaande functies).

4.2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio

Alle adviseurs werkgeversdienstverlening en accountmanagers beschikken over de kennis van instrumenten en voorzieningen die ten behoeve van een specifieke kandidaat kunnen worden ingezet. Daarbij gaat het om landelijke instrumenten en voorzieningen zoals een loonkostensubsidie of loondispensatie, de no risk polis, het loonkostenvoordeel en het lage inkomensvoordeel en om regionale en lokale voorzieningen zoals jobcoaching, werk vouchers of (subsidies voor) scholing. De instrumenten en voorzieningen zijn voor werkgevers ook te vinden op [FryslanWerkt.nl](https://fryslanwerkt.nl). Scholing en voorschakeltrajecten zijn per gemeente te vinden op [Events & scholing \(fryslanwerkt.nl\)](https://fryslanwerkt.nl/events-scholing). We streven ernaar de instrumenten in de arbeidsmarktregio zoveel mogelijk te harmoniseren, al is dat nog niet voor alle instrumenten over de volle breedte het geval. In het kader van de crisisdienstverlening wordt in het eerste kwartaal een overzicht van instrumenten gepresenteerd en op verschillende manieren toegankelijk gemaakt voor werkgevers. Ook het effect van de verschillende instrumenten brengen we in kaart.

4.3. Advies over specifieke instrumenten en bijbehorende wet- en regelgeving

Het WSP biedt werkgevers informatie over (ontwikkelingen in) relevante wet- en regelgeving. De adviseurs werkgeversdienstverlening en accountmanagers beschikken over de kennis van het arbeidsrecht en van andere wetgeving die van toepassing is op specifieke groepen werkenden en werkzoekenden (Wajong, WIA, WW en Participatiewet). Deze informatie wordt ook aan werkgevers aangeboden via nieuwsbrieven, de website en kennissessies.

4.4. Advies over inclusieve arbeidsorganisatie

Het WSP biedt werkgevers informatie en advies over het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Adviseurs en accountmanagers informeren en adviseren werkgevers over de manier waarop zij in hun organisatie succesvol een plek kunnen bieden aan deze groep. Dat kan in de vorm van een gesprek over een individuele kandidaat en wat er nodig is om werkplek en begeleiding zo vorm te geven dat deze van meerwaarde kan zijn voor de werkgever. Het kan ook in de vorm van een doorlichting van de organisatie op manieren om structureel uitvoering te geven aan inclusief werkgeverschap. Hiervoor is binnen het WSP (kosteloos) deskundigheid beschikbaar. Ook bieden we leidinggevendenden van personen met een arbeidsbeperking een training waarin men leert hoe zij deze werknemers goed kunnen begeleiden.

4.5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en scholingsmogelijkheden

Het WSP biedt werkgevers periodiek informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt via de rapportages van het UWV (Regio in Beeld) en aanvullende analyses die men kan vinden op de website. Daarnaast delen we deze kennis op eigen initiatief of op verzoek aan groepen werkgevers in de vorm van presentaties, kennissessies of LinkedIn. Tenslotte worden werkgevers gedurende de periodieke overleggen op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen in specifieke sectoren of de (potentiële) beroepsbevolking.

Daarnaast adviseren de medewerkers van het WSP werkgevers (zelf of via adviseurs van het Leerwerkloket, waaronder adviseurs van de ROC's) over de mogelijkheden van scholing voor hun eigen medewerkers, ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid en als manier om toekomstig personeel te werven en te behouden. Waar nodig worden zij vanuit het Leerwerkloket ondersteund bij het aanvragen van subsidies. Samen met bedrijven ontwikkelen we scholingstrajecten en arrangementen om werkzoekenden voor te bereiden op werk in hun sector. Daarbij hebben we specifiek aandacht voor praktijkleren en BBL-op-maat bij de deelnemende ROC's.

4.6. De aansluiting met de werkzoekendendienstverlening en scholing

De dienstverlening aan werkzoekenden is nauw verbonden met die van werkgevers. Een goede voordracht van personeel is immers alleen mogelijk wanneer we werkzoekenden in beeld hebben en hen goed hebben voorbereid op het werken op een aangeboden vacature. Daar waar geen directe match mogelijk is, ontwikkelen we samen met werkgevers (op basis van hun vraag en de mogelijkheden van de beschikbare werkzoekenden) scholing en arrangementen om vraag en aanbod aan elkaar te koppelen. Daarbij is er speciaal aandacht voor voorschakeltrajecten om de stap naar bestaande scholingsvormen voor huidige werkzoekenden of werkveranderaars mogelijk te maken. Die arrangementen en trajecten staan open voor alle werkzoekenden in de regio en worden zoveel mogelijk samen met de professionals die werkzoekenden ondersteunen, ontwikkeld. Of deze arrangementen de bestaande kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden te bieden hebben, voldoende overbruggt, brengen we het bereik (de deelname) en de resultaten ervan het komende jaar in beeld. Op basis daarvan kunnen we inhoud en opzet ervan bijstellen en doelen voor de volgende jaren formuleren.

Bij het ontwikkelen van en adviseren over scholing werken we binnen Fryslân Werkt! nauw samen met de Mbo-scholen. Zij maken een integraal onderdeel uit van ons samenwerkingsverband. Hetzelfde geldt voor het Leerwerkloket Plus, waarin we werkgevers, werkenden en werkzoekenden adviseren over scholingsmogelijkheden. Tenslotte maken we deel uit van het Servicepunt Techniek Noord en de Scholingsalliantie Noord, waarin op Noordelijke schaal afspraken worden gemaakt om samen met branches, opleidingsfondsen en sociale partners invulling te geven aan een leven lang ontwikkelen voor alle leden van de beroepsbevolking en alle bedrijven in de regio.

5. Activiteiten

In 2021 worden vanuit Fryslân Werkt! een groot aantal activiteiten georganiseerd. Een deel van die activiteiten vindt regionaal plaats en een deel gebeurt in de deelregio's. Vanwege de bijzondere omstandigheden op de arbeidsmarkt is het aanbod aan activiteiten vanzelfsprekend mede afhankelijk van de ontwikkelingen die zich de komende periode bij bedrijven en bij werkenden en werkzoekenden voordoen. Dat alle betrokken partijen deel uitmaken van Fryslân Werkt! maakt dat we met het aanbod aan activiteiten in kunnen spelen op deze ontwikkelingen. Hieronder een overzicht van de verschillende typen activiteiten met een aantal voorbeelden en een korte toelichting. In elke deelregio wordt een activiteitenkalender opgesteld. De activiteiten zijn [hier](#) te vinden.

Bevorderen van de matching	
 Matchingsevents	Er worden verschillende evenementen georganiseerd waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar treffen. Die evenementen zijn soms op de schaal van de regio en soms op de schaal van de deelregio. Ze zijn soms gericht op specifieke kansrijke branches en soms op specifieke doelgroepen. Afhankelijk van de coronasituatie zijn de evenementen online of offline.
 Inspiratietoers	Met werkgevers in kansrijke sectoren worden werkzoekenden via bezoeken geïnteresseerd in en geïnspireerd voor het werken in beroepen en sectoren die voor hen (nog) niet voor de hand liggen.
Leven lang ontwikkelen	
 Loopbaan-Op-Locatie evenementen	Op verzoek kunnen werkgevers een evenement laten organiseren door het Leerwerkloket waarbij hun medewerkers loopbaan- en scholingsadviezen krijgen om hun duurzame inzetbaarheid te verhogen. Zij kunnen vervolgens in contact gebracht kunnen worden met onderwijsinstellingen, brancheorganisaties en scholingsfondsen.
Inclusieve arbeidsorganisatie	
 Inspiratie- en informatiebijeenkomsten over inclusief werkgeverschap.	We organiseren bijvoorbeeld een inspiratiebijeenkomst voor schoolbesturen binnen het Primair en Voortgezet Onderwijs over de inzet van personen met een arbeidsbeperking (Baanbrekers).
 Matchingsevenementen doelgroep banenafpraak	Voor de doelgroep van de banenafpraak worden specifieke matchingsbijeenkomsten georganiseerd: BAB & Breakfast, Meet & Greet XXL.
 Trainingen individuele begeleiding op de werkvloer	Voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking (willen) begeleiden worden trainingen georganiseerd zodat zij beter in staat zijn om deze werknemers in dienst te houden en hun kwaliteiten te benutten.

6. Monitoring & evaluatie

Zoals we in paragraaf 2.1 hebben beschreven, is het aantal kwantitatieve doelstellingen dit jaar nog beperkt. Het jaar 2021 gebruiken we om gezamenlijk concrete doelstellingen en resultaten te formuleren die recht doen aan wat we binnen Fryslân Werkt! willen bereiken. Om dat goed te kunnen doen is het uiteraard van belang om in ieder geval vast te stellen waarop we (naast kwalitatieve en procesmatige voortgang) de komende periode gaan monitoren en evalueren. Hieronder zetten we de belangrijkste op een rij. Het kan zijn dat we hier de komende periode door de verdere uitwerking van onze plannen nog aanpassingen aanbrengen.



Thema	Monitoring en evaluatie
Bevorderen van de matching	1. Het aantal vervulde vacatures (WBS) 2. Het aantal matches als gevolg van matchingsevenementen (minimaal 200) 3. Het aantal deelnemers aan sector- of bedrijfsgerichte projecten en arrangementen en het aantal matches als gevolg daarvan 4. Het aantal benutte instrumenten dat beschikbaar is voor werkgevers
Leven Lang Ontwikkelen	1. Het aantal ontwikkelde en aangeboden scholingstrajecten in kansberoepen en kraptesectoren; 2. Het aantal adviezen over scholings- en loopbaanvragen (aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers) vanuit het Leerwerkloket; 3. Het aantal ondersteunde zelfstandigen bij hun heroriëntatie en de resultaten (hervatting bedrijf, aanpassing bedrijf, loondienst);
Inclusieve arbeidsmarkt	1. Het aantal gerealiseerde banen in het kader van de banenafpraak 2. Het aantal verstrekte adviezen over inclusieve arbeidsorganisatie en de daaruit voortkomende matches;
Jeugdwerkloosheid	1. Het aantal jongeren dat ondersteuning heeft ontvangen bij (1) het volgen van onderwijs, (2) de overstap naar werk en (3) begeleiding op het werk of (4) bemiddeling van werk-naar-werk en dat (5) scholings- of arbeidsfit is gehouden;
Werkgevers-tevredenheid	1. Tevredenheid werkgevers bij de dienstverlening (meting via Net Promotor Score, NPS) 2. Tevredenheid werkgevers met dienstverlening WSP (op basis van nog te ontwikkelen tevredenheidsmeting)