

Voorbeeld Plan van Aanpak – “behorende bij het Samenwerkingscontract XXX-ZZZ”

1. Uitgangpunten

- Doelgroep
Conform de CAO afspraken heeft het samenwerkingscontract en het plan van aanpak als doel tenminste AAA jongeren met beperkingen te plaatsen.
- Werkgever
ZZZ spant zich in om werkgevers te werven binnen de sector. ZZZ werft hiervoor werkgevers vanuit BBB waar 1 of meer jongeren met beperkingen geplaatst kunnen worden. De ZZZ is verantwoordelijk voor de werving van werkgevers.
- Toelichting /aanvullende informatie functieprofiel
Taken van en te verrichten werkzaamheden door de jongeren met beperkingen zullen divers zijn, maar gezien de aard van de werkzaamheden in de bedrijven zal het veelal gaan om repeterende werkzaamheden. Een vastgelegd functieprofiel lijkt voor dit samenwerkingscontract niet noodzakelijk omdat de baanopeningen juist gedurende het samenwerkingscontract worden gecreëerd.
- Locatie & aantallen per arbeidsmarktregio
In totaal streeft ZZZ naar het creëren van 25 baanopeningen in het totaal bij de aangesloten bedrijven. De locaties en aantallen per arbeidsmarktregio's zullen in de loop van het samenwerkingscontract duidelijk worden.

2. Werkproces

- Vacaturemelding
ZZZ werft landelijk tenminste 25 vacatures voor de bedoelde jongeren met beperkingen.
Daarvoor wordt een voorlichtingsprogramma ontwikkeld en verzorgd dat ten doel heeft voldoende werkgevers te interesseren, te werven en te verbinden aan dit samenwerkingscontract. De genoemde werkgevers- en werknemerspartijen worden door XXX ondersteund bij de werving van werkgevers.
De afspraken die gemaakt zijn door de partijen met de werkgever(s) over de vacatures worden door ZZZ gemeld aan de contactpersoon van XXX, zijnde CCC. De XXX regio, waarin de werkgever is gevestigd, wordt door de contactpersoon gevraagd binnen 48 uur met de werkgever contact op te nemen en af te stemmen over de functie inhoud en mogelijkheden.
- Inzet Analyse Inclusieve Arbeidsorganisatie
Na de vacaturemelding en contact vanuit regio met de werkgever, wordt door de contactpersoon van XXX gekeken of het inzetten van het instrument DDD (bijvoorbeeld Analyse Inclusieve Arbeidsorganisatie) vanuit XXX noodzakelijk is. De aangemelde vacature kan aanleiding zijn leiden tot nader onderzoek of deze geschikt is, of eenvoudig gemaakt kan worden voor de jongere met beperkingen. Inzet van het instrument is om duidelijkheid naar de werkgever en XXX te verschaffen of vacature mogelijk door een jongere met beperkingen ingevuld kan worden. Indien de noodzaak aanwezig is om dit instrument in te zetten, wordt dit door XXX kosteloos ingezet.

Voorbeeld Samenwerkingscontract Branche Plan van Aanpak

- Werving- / Selectieprocedure
Dienstverlening door XXX vindt plaats in de 35 arbeidsmarktregio's. Daar waar een werkgever een vacature heeft gemeld is er regionaal een vaste contactpersoon. Op regionaal niveau vindt de selectie en voordracht van kandidaten plaats.
Indien gewenst kan op regionaal niveau facilitering plaatsvinden van voorlichtingsbijeenkomsten, speeddate en worden samengewerkt op banenmarkten. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen XXX, ZZZ en werkgevers zich presenteren.

De regionale werkgevers contactpersoon maakt na melding van een vacature een selectie op basis van een door de werkgever afgegeven functieprofiel. Na selectie stelt de regionale contactpersoon de kandidaat voor bij de werkgever. Registratie van de selectie en het voorstellen van een kandidaat vindt plaats in de bestaande systemen van XXX op de daartoe gebruikelijke wijze door de regionale contactpersoon.

- Dienstverband & voorwaarden
Voor iedere jongere met beperkingen is een proefplaatsing van 2 maanden van toepassing en aansluitend een arbeidsovereenkomst van tenminste 6 maanden. Salariëring conform CAO's behorende bij de sector ZZZ.
- Inzet (Financiële) middelen en/of instrumenten
Door XXX wordt waar mogelijk een beoordeling, voor aanvang werkzaamheden of dienstverband gemaakt om het recht op en de noodzaak van voorzieningen voor de jongeren met beperkingen vast te stellen. XXX maakt hierbij onderscheid tussen werknemers- en werkgeversvoorzieningen. Voor iedere jongere met beperkingen is in beginsel een proefplaatsing van 2 maanden van toepassing. XXX verleent toestemming voor een proefplaatsing van langer dan twee maanden tot een maximum van zes maanden als dat in het belang van de re-integratie van de jongere met beperkingen is en naar het oordeel van XXX noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen.

Toestemming voor proefplaatsing wordt geweigerd indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de jongere met beperkingen ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor het aangeboden werk.

Bovengenoemde voorzieningen worden conform richtlijnen van XXX geregistreerd in de daarvoor bedoelde systemen.

3. Monitoring & evaluatie

- Per kwartaal zal overleg plaatsvinden tussen vertegenwoordigers van XXX en ZZZ. In dit overleg worden de voortgang en de resultaten van de samenwerking besproken. Naar aanleiding van de bevindingen kunnen de vertegenwoordigers van de partijen maatregelen nemen die de voortgang bevorderen, teneinde de beoogde resultaten te behalen.
- Per kwartaal zullen de partijen rapportages met betrekking tot de voortgang van de beoogde realisatie opstellen.
- In de rapportages is opgenomen het aantal te vervullen vacatures per werkgever/arbeidsmarktregio en het aantal hierop voorgedragen, aangenomen en afgewezen kandidaten. Van de afgewezen kandidaten zal door ZZZ de reden van afwijzing worden aangegeven.
- XXX registreert voorgedragen 'kandidaten' in de daarvoor bestemde systemen.

Voorbeeld Samenwerkingscontract Branche Plan van Aanpak

- De contactpersoon van XXX haalt de nodige informatie vanuit de regio o.a. uit de systemen voor het maken van voortgangsrapportage. Hij deelt deze informatie met de betrokken samenwerkingscontractspartij.
- Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd van dit samenwerkingscontract zal door XXX en ZZZ gezamenlijk een eindevaluatie worden opgesteld.
- De ZZZ heeft de regie over de geworven werkgevers, de afspraken die gemaakt zijn met de werkgevers en de plaatsingsmogelijkheden. De ZZZ geeft deze gegevens aan de contactpersoon van XXX. Laatstgenoemde zal de desbetreffende regionale contactpersonen informeren alsook de integrale evaluatie opstellen.

4. Communicatie:

- Interne communicatie

ZZZ

ZZZ zal aandacht besteden en bijeenkomsten verzorgen om voldoende werkgevers te interesseren, te werven en te verbinden aan dit samenwerkingscontract. De genoemde werkgevers- en werknemerspartijen worden door ZZZ geïnformeerd en ondersteund bij de werving en plaatsing van jongeren met beperkingen bij werkgevers.

XXX

Na ondertekening van het samenwerkingscontract wordt door de contactpersoon van XXX binnen XXX het samenwerkingscontract zowel landelijk als regionaal onder de aandacht gebracht.

Zodra er sprake is van een baanopening bij een werkgever, zal de contactpersoon van XXX de betreffende regio waar de werkgever gevestigd is informeren over de baanopening. Vervolgens wordt de regionale contactpersoon gekoppeld aan de desbetreffende werkgever. De werkgever heeft dan een regionale contactpersoon.

- Externe communicatie

Van de ondertekening wordt een persbericht gemaakt. Dit bericht wordt intern binnen XXX verspreid alsook beschikbaar gesteld aan de voor de betreffende branches relevante vakbladen.

5. HRM

- XXX; De hoeveelheid baanopeningen die voortvloeien uit het samenwerkingscontract (maximaal 25 plaatsingen landelijk verdeeld over de 35 regio's) geven geen aanleiding tot het inzetten van extra middelen dan reguliere dienstverlening van XXX.

6. Contactpersonenoverzicht

- XXX:
- ZZZ

