



Fryslân
Werkt 
Samen aan de slag

Koers
Fryslân Werkt
2022-2026

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Wie zijn we?	3
Organogram	4
3. Wat zijn de ontwikkelingen op de Friese arbeidsmarkt?	4
4. Wat is onze ambitie?	7
Doelstelling	7
Resultaten	7
5. Wat gaan we daarvoor doen?	8
Duurzame inzetbaarheid verhogen	8
Stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen	9
Bevorderen van arbeidsmobiliteit	10
6. Wat is daarvoor nodig?	11
Bijlage 1: Partijen en hun rollen/opdrachten	12
Bijlage 2: Overzicht kernteam- en bestuursleden	14
Bijlage 3: Projecten en activiteiten Fryslân Werkt	16

1. Inleiding

Voor je ligt het nieuwe koersdocument van Fryslân Werkt 2022-2026. De ongekende situatie op de arbeidsmarkt en het aflopen van de Strategische Werkagenda vormen aanleiding om een nieuwe koers vast te stellen voor de komende vier jaar.

Decennia lang was het motto: ‘werk, werk, werk’. Het afgelopen jaar is het tegenovergestelde het geval: er is een tekort aan arbeidskrachten. Sinds 2022 kennen we een **recordkrapte op de arbeidsmarkt**. We merken dit ook in het dagelijks leven: er rijden minder bussen en horecazaken zijn genoodzaakt om dagen te sluiten. We zien een tweedeling in de maatschappij.

Er zijn nog steeds mensen die niet deelnemen aan het arbeidsproces en er niet makkelijk een plek vinden, denk bijvoorbeeld aan nieuwkomers. Dit betekent dat er meer focus moet gaan naar de (kwetsbare) werkzoekende, de match op de arbeidsmarkt en het faciliteren van werkenden om een overstap naar ander werk te kunnen maken. Investeren in én optimaal inzetten van het huidig arbeidspotentieel is keihard nodig, vanuit sociaal én economisch perspectief.

De Friese arbeidsmarktinfrastructuur wordt gevormd door publieke en private partijen die met hun dienstverlening werkzoekenden ondersteunen om werk te vinden en te behouden en werkgevers om personeel te vinden en te behouden. Binnen deze arbeidsmarktinfrastructuur werken de volgende partners met elkaar samen:

- Werkgevers- en werknemersorganisaties;
- Overheid (wet- en regelgeving en financiering);
- Publieke uitvoeringsinstanties (UWV, SBB);
- Gemeenten en Provincie;
- Onderwijsinstellingen;
- Uitzendbureaus;
- O&O fondsen;
- Sociaal ontwikkelbedrijven;
- Hulpverlenende instanties.

De uitvoering van de aflopende strategische werkagenda is door de inzet van deze partijen succesvol geweest. De huidige samenwerkingsstructuur heeft geleid tot meer verbinding, uniformiteit en gezamenlijke resultaten.

Op het moment van het vaststellen van dit koersdocument staan we vanuit landelijke regelgeving voor een ontwikkeling met een zekere impact op de samenwerking in onze

regio. De hervorming van de arbeidsmarktstructuur wordt de komende maanden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenspraak met de regio's verder uitgewerkt. Dit geeft aanleiding om in 2023 gezamenlijk met alle partners binnen Fryslân Werkt de toekomst van de arbeidsmarktregio te bepalen. Deze koers 2022-2026 past voor zover dit is in te schatten binnen de verwachte verandering van de arbeidsmarktstructuur.

2. Wie zijn we?

In de afgelopen jaren werkten verschillende partijen in de arbeidsmarktregio intensief samen bij het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en doen dat gezamenlijk in het samenwerkingsverband Fryslân Werkt¹.

In de wet SUWI ligt vast dat gemeenten en UWV gezamenlijk een Werkgeversservicepunt (WSP) vormen. De basisdienstverlening bestaat uit een aantal wettelijke activiteiten (zie kader). Binnen het Werkgeversservicepunt wordt er door uitvoering en management in vier deelregio's samengewerkt.

Het unieke aan Fryslân Werkt is dat we binnen het samenwerkingsverband verdergaan dan alleen het uitvoeren van de wettelijke taak. Het Algemeen Bestuur en Kernteam zijn aangevuld met vertegenwoordigers van sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en bedrijfsleven (SBB), GGZ en Provincie Fryslân. Het aanpakken van de problematiek op de arbeidsmarkt beperkt zich niet tot de inzet van overheidsorganisaties, daarvoor is het nodig om alle krachten en expertise te bundelen. In het samenwerkingsverband zien we elkaar als gelijkwaardige partners. Waarin de focus ligt op een inclusieve arbeidsmarkt waarin mensen zoveel mogelijk en duurzaam meedoen. Niet kijkend naar beperkingen maar naar mogelijkheden.

Basisdienstverlening WSP

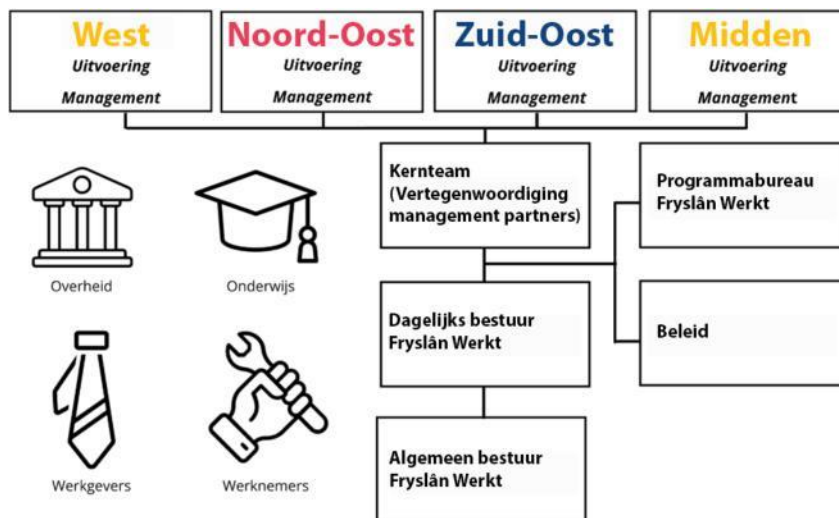
De basisdienstverlening voor werkgevers bestaat uit:

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 Bijlage 1: Partijen en hun rollen/opdrachten

Organogram

Het Algemeen Bestuur van Fryslân Werkt is verantwoordelijk voor de vaststelling van nieuw beleid en financiën. Het Dagelijks Bestuur is bestuurlijk opdrachtgever voor het uitvoeringsprogramma en monitort de voortgang. In het Kernteam zijn alle partijen vertegenwoordigd op managementniveau. Zij vervullen de rol van ambtelijk opdrachtgever richting de deelregio's en het Programmabureau Fryslân Werkt. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de uitvoering en realisatie van het meerjarig uitvoeringsprogramma en de wet SUWI. Daarnaast is het Kernteam adviserend aan het Algemeen en Dagelijks Bestuur.²



Figuur 1: organogram Fryslân Werkt

3. Wat zijn de ontwikkelingen op de Friese arbeidsmarkt?

Er is sprake van **ernstige krapte** op de Friese arbeidsmarkt. Sinds het laatste kwartaal van 2020 is het aantal vacatures verdubbeld ten opzichte van een jaar eerder. Er zijn op dit moment circa 10.000 openstaande vacatures. Ondanks het grote aantal openstaande vacatures, zijn er 41.000 geregistreeerde werkzoekenden in Friesland. Na analyse van deze werkzoekenden blijft er relatief weinig onbenut arbeidspotentieel over (zie figuur 1).

² Bijlage 2: Overzicht kernteam- en bestuursleden



Figuur 2: Geregistreeerde werkzoekenden bij UWV
bron: 'Mismatch verkleinen met behulp van Skills'; (Marieke Schramm, UWV april 2022)

Een van de fundamentele oorzaken van de krapte is de vergrijzing. Relatief gezien stijgt de **vergrijzing en krimp** in Friesland harder dan in andere regio's. De komende 30 jaar wordt in Friesland een daling van de beroepsbevolking verwacht van 17% (bron: Factsheet Arbeidsmarkt provincie Friesland). 10% van de Friese werknemers is 60-plus, dat zijn 30.000 werknemers. De vergrijzing slaat extra hard toe in sectoren waar al grote tekorten zijn: zorg en onderwijs. Tegelijkertijd zorgt ontgroening voor te weinig jongeren om pensionering en economische groei op te vangen. Aanzienlijke groei van de arbeidsparticipatie is nodig om aan de arbeidsvraag te kunnen blijven voldoen.

Friesland is een echte **MKB-provincie**, met een arbeidsmarkt die bovengemiddeld afhankelijk is van mbo'ers. 57% van de beroepsbevolking in Friesland is werkzaam op ISCO beroepsniveau 1 en 2, tegenover 48% landelijk. Landelijk is 58% van de beroepsbevolking laag of middelbaar opgeleid, in Friesland is dit 68% (bron: CBS Statline – Arbeidsdeelname).

De meeste banen in Friesland vinden we in de sectoren zorg en welzijn, handel en reparatie en industrie en delfstoffenwinning. In de werkgelegenheidsstructuur zijn er regionale verschillen. Zo werken in Noordoost Friesland relatief veel mensen in de bouw en industrie. In Noordwest Friesland is de agrofood een belangrijke sector, in Leeuwarden zijn dat het openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening en op de Waddeneilanden toerisme en horeca. Zuidoost Friesland kent een relatief groot aandeel banen in de handel en gezondheidszorg (bron: Fries Sociaal Planbureau, Leven in Friesland).

In alle beroepsklassen, met uitzondering van agrarische en creatieve beroepen, is in Friesland sprake van een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt. De krapte is het grootst in de technische en ICT beroepen.

In vrijwel alle beroepsklassen is de krapte tussen 2019 en 2022 fors toegenomen. Naast beroepen in de techniek, ICT en bouw is ook de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen op mbo-niveau en werknemers in logistiek en transport zeer krap (bron: Factsheet Arbeidsmarkt provincie Friesland).

Het merendeel van de werkenden en werkzoekenden lukt het om aan het werk te blijven en zelf (ander) werk te vinden, waar nodig met behulp van de private en publieke voorzieningen voor Leven Lang Ontwikkelen en de huidige arbeidsmarktdienstverlening. Niet iedereen op de arbeidsmarkt weet de weg naar het juiste loket of voorzieningen te vinden. Dit geldt in grotere mate voor minder zelfredzame burgers en MKB zonder HR afdelingen.

In deze tijden van krapte zien we dat jongeren worden verleid om direct aan het werk te gaan. Voor een toekomstbestendige loopbaan is een diploma belangrijk. Daarnaast zien we dat een steeds groter deel van de werkgevers geen ruimte heeft voor begeleiding bij stages, ondanks hun behoefte aan personeel. Een ander punt van zorg is dat Friesland een hoog percentage laaggeletterdheid kent; 1 op de 3 mensen in de bijstand is laaggeletterd. De mensen in de uitkering bij gemeenten en UWV zijn lastig te matchen, vaak spelen er meerdere problemen, waaronder laaggeletterdheid en psychische problematiek om de stap naar een opleiding of een baan te maken. Naast dat we voldoende scholingstrajecten beschikbaar hebben zijn arbeidsfitprogramma's en voorschakeltrajecten voor deze groep nodig.

Met de verschillende regelingen zijn er ook verschillen in dienstverlening tussen gemeenten en UWV. Dit kan een knelpunt zijn voor werkgevers bij het aannemen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden met een migratieachtergrond en mensen met structureel functionele beperkingen lopen mede daardoor een groter risico om buiten het arbeidsproces te blijven staan. Voor arbeidsmarktpartijen zelf leidt de versnippering tot bestuurlijke drukte, te weinig lerend vermogen en te weinig wendbaarheid om adequaat te kunnen reageren op veranderingen van de situatie op de arbeidsmarkt.

4. Wat is onze ambitie?

Het ministerie van SZW heeft deze zomer een Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt gepubliceerd (5 juli 2022):

“De ambitie is om toe te werken naar een publiek-private arbeidsmarktinfrastuctuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot integrale, herkenbare en laagdrempelige dienstverlening die aansluit bij wat in hun situatie nodig is. Daarin houden private en publieke partijen ieder hun eigen verantwoordelijkheid. Met de crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams is daarmee al ervaring opgedaan. We willen van deze aanpak behouden wat goed blijkt te werken.”

Ook binnen Fryslân Werkt zien we de meerwaarde van één hechte en gezamenlijke netwerkstructuur en we ondersteunen de gedachte van doorontwikkeling naar Regionale Werkcentra. Hiermee is een eerste stap gezet in de richting van een herkenbare integrale arbeidsmarktdienstverlening. Het uitgangspunt is hierbij dat iedere partner de eigen expertise inbrengt en de eigen doelgroep bedient, waarbij de meerwaarde wordt gevonden in een organisatie overstijgend aanbod voor alle burgers; ongeacht de achtergrond.

We richten ons op een **inclusieve** arbeidsmarkt, waarin elk talent telt. Vanuit **sociaal én economisch** perspectief. De maatschappij en de arbeidsmarkt functioneren het best als zoveel mogelijk mensen met werk daaraan deelnemen. Daarom is **onze ambitie** om de inwoners van Friesland meer zekerheid te bieden op een **duurzame arbeidsloopbaan** en werkgevers te voorzien van **voldoende gekwalificeerd personeel**.

Dit vraagt commitment en investering van overheid, onderwijs én werkgevers.

Doelstelling

Voor deze opgave stellen we gezamenlijk een meerjarig uitvoeringsprogramma op wat bestaat uit drie doelstellingen:

1. Duurzame inzetbaarheid verhogen
2. Stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen
3. Bevorderen van arbeidsmobiliteit

Resultaten

Bovenstaande doelstellingen resulteren in:

- Het verlagen van het onbenut arbeidspotentieel;
- Een afname van het aantal mensen dat een beroep doet op een uitkering;
- Een verkorting van de werkloosheidsduur;

- Een toename van deelname aan beroepsgerichte scholingstrajecten die uitmonden in duurzame plaatsing;
- Een toename van werkgevers die bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

De activiteiten, die in het kader van deze doelstellingen samen met alle partners worden uitgewerkt in het meerjarig uitvoeringsprogramma, sluiten aan op onze ambitie en worden voorzien van meetbare resultaatdoelstellingen.

5. Wat gaan we daarvoor doen?

Om (kwetsbare) werkzoekenden, werkenden en werkgevers optimaal te ondersteunen in een wendbare arbeidsmarkt, werken we samen binnen één gezamenlijke regionale netwerkinfrastructuur. We zorgen voor publiek-, private en ontschotte dienstverlening die voor iedereen fysiek en online toegankelijk is en waar mogelijk ontschot budget. Zo bieden we werkzoekenden, werkenden en werkgevers brede arbeidsmarkt-dienstverlening binnen het domein van leren en werken.

Dit doen we door het stimuleren en faciliteren van een Leven Lang Ontwikkelen cultuur en begeleiding en ondersteuning bij de stap naar (ander) werk. We willen een inclusieve samenleving. Daarom is extra inzet voor baankansen van nieuwkomers belangrijk en is taalondersteuning een belangrijk middel voor deze groep.

Ook hebben we extra aandacht voor jongeren; we willen dat jongeren een diploma of praktijkverklaring hebben of halen als ze aan het werk gaan, zodat zij weerbaar zijn als ze te maken krijgen met tegenslagen op de arbeidsmarkt.

Om de ambities en doelstellingen te realiseren geven we op de volgende manier invulling aan de drie hoofddoelstellingen.

Duurzame inzetbaarheid verhogen

- We zetten extra in op duurzame inzetbaarheid van kwetsbare werkzoekenden en werkenden (jongeren, statushouders, laaggeletterden, mensen zonder startkwalificatie, ouderen, BAB-indicatie, etc);
- We bieden taalondersteuning aan nieuwkomers en laaggeletterden;
- We stimuleren werkgevers om 50+'ers in dienst te nemen;
- We begeleiden mensen zonder werk (met een afstand tot de arbeidsmarkt) naar scholing, betaald werk of participatie;
- We zetten in op duurzame plaatsingen waarbij aandacht is voor de ontwikkel- en leermogelijkheden;

- We zetten in op een diploma voor jongeren voor een toekomstbestendige loopbaan, voordat ze toetreden op de arbeidsmarkt of middels BBL;
- We boren nieuw talent aan op de Friese arbeidsmarkt;
- We ondersteunen werkgevers om werk waar mogelijk anders te organiseren;
- We stimuleren en helpen werkgevers bij het creëren van stageplaatsen;
- We begeleiden jongeren in een kwetsbare positie, in bijvoorbeeld de overstap van VMBO naar MBO;
- We zetten in op jobcoaching en stagebegeleiding;
- We begeleiden jongeren van school naar de arbeidsmarkt;
- We zetten in op goede samenwerking tussen het werkgevers, het sociaal domein en onderwijsinstellingen, zodat jongeren goed ondersteund worden.

Stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen

- We versterken de arbeidsmarktpositie door het stimuleren van een cultuur van Leven Lang Ontwikkelen en regie op eigen loopbaan of ondernemerschap;
- We voorkomen (langdurige) werkloosheid door inzet van Leven Lang Ontwikkelen in de vorm van validerings- en opleidingstrajecten;
- We stimuleren de overstap van werk(loosheid) naar (ander) werk en zorgen hierbij voor een passend aanbod van beroepsgerichte om-, her- of bijscholing;
- We ondersteunen werkgevers met een personeelsvraag, met een tekort of overschot aan personeel, en/of een wens personeel zelf op te leiden en door te ontwikkelen. We stimuleren hierbij werkgevers anders naar werk en naar talent te kijken;
- We zorgen voor een passend aanbod aan ontwikkel- en opleidingstrajecten voor werkzoekenden en werkenden in samenwerking met werkgevers en onderwijs;
- We zorgen voor een specifiek aanbod voor kwetsbare werkzoekenden in de vorm van doorlopende ontwikkellijnen in samenwerking met SW bedrijven en onderwijs;
- We stimuleren werkgevers te blijven investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers;
- Het MBO en HBO zijn onze “natuurlijke” scholingpartners in de regio, maar daarnaast is er ook ruimte voor particuliere aanbieders in het kader van maatwerk.

Bevorderen van arbeidsmobiliteit

- We zorgen voor herkenbare, laagdrempelige, toegankelijke en bereikbare dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden;
- We bieden een brede dienstverlening op het gebied van matching, begeleiding en instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen;
- We bevorderen doorstroming op de arbeidsmarkt door andere manieren van werven;
- We bieden terugvalopties als het mensen niet (meer) lukt bij een reguliere werkgever door middel van werkfittrajecten;
- We stimuleren internationale arbeid en ondersteunen arbeidsmigranten bijv. door middel van taalonderwijs;
- We ondersteunen de ontwikkeling van matching op basis van vaardigheden, zowel voor de vraagzijde als de aanbodzijde;
- Het instrument Dennis wordt door de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV gevuld en actief gebruikt om werkgevers van informatie te voorzien;
- We optimaliseren de werkgeversdienstverlening door het harmoniseren van instrumenten en de zichtbaarheid en uniformiteit te vergroten;
- We optimaliseren de werkzoekendendienstverlening door de werkzoekenden in beeld te hebben en het toegankelijk en beschikbaar maken van dienstverlening.

Het uitgangspunt van deze invulling per lijn is om deze zoveel mogelijk te integreren in de bestaande dienstverlening van de partners én aan te sluiten bij succesvolle initiatieven in de regio en projecten van Fryslân Werkt. Dit wordt de komende periode vertaald naar concrete doelen, projecten en activiteiten in het Meerjarig Uitvoeringsprogramma Fryslân Werkt. Binnen deze vertaling houden we rekening met de dynamiek binnen de huidige arbeidsmarkt, deze moet ruimte bieden om ontwikkelingen en nieuwe inzichten op te pakken binnen de geschetste koers van dit document.

Binnen Fryslân Werkt lopen projecten en activiteiten³ die doorlopen in de periode van het Koersdocument 2022-2026. Deze projecten sluiten aan op de ambities van dit koersdocument en dragen bij aan het realiseren van de doelstellingen.

6. Wat is daarvoor nodig?

De komende jaren staan we voor een grote opgave op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de tekorten verder zullen toenemen. Dit vraagt om een **gezamenlijke aanpak** van alle arbeidsmarktpartijen en actieve kennisdeling in het gezamenlijke netwerk. Het is daarom nodig dat alle arbeidsmarktpartijen in de Friese arbeidsmarkt hun **verantwoordelijkheid nemen** om samen te zorgen voor een tijdige inzet op Leven Lang Ontwikkelen en een sluitende aanpak van werk(loosheid) naar werkdienstverlening. Dit vraagt urgentiebesef, commitment en inzet van alle partners van Fryslân Werkt op de ingezette koers. De samenwerkende partijen hebben dit bekrachtigd met de ondertekening van het convenant Fryslân Werkt en een intentieovereenkomst door de sociale partners.

Werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen op of tijdens het werk om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen door passende scholing. Voor mensen die structureel behoefte hebben aan beschutte werkomstandigheden, moet beschut werk beschikbaar zijn, bijvoorbeeld bij sociaal ontwikkelbedrijven.

Daarnaast is het nodig om een goed inzicht te hebben in de wisselende kansen en bedreigingen op de Friese arbeidsmarkt en goede kennis en benutting van de infrastructuur van diverse subsidieregelingen en het bekostigde onderwijsaanbod.

Om de ambities en doelstellingen te realiseren is het nodig om **werkgevers actief en aan de voorkant te betrekken** bij nieuwe initiatieven en projecten, zodat het aanbod aansluit op de vraagstukken van werkgevers.

Om het commitment en inzet van alle partners te borgen wordt het Algemeen Bestuur gevormd door bestuurders van:

- Alle Friese gemeenten
- UWV
- Sociaal ontwikkelbedrijven;
- Onderwijsinstellingen;
- Provincie Fryslân;
- SBB;
- FNV;
- CNV;
- VNO-NCW/MKB-Noord

Leden van het Algemeen Bestuur treden op als ambassadeur van Fryslân Werkt en zorgen voor het uitdragen van de koers in de eigen organisatie.

Bijlage 1: Partijen en hun rollen/opdrachten

1. Centrumgemeente

- Regierol in het kader van de wet SUWI, voorzitter arbeidsmarktregio;
- Deelname en regievoerder van uitvoering ministeriële regeling Crisis en hersteldienstverlening RMT, aanpak Jeugdwerkloosheid;
- Coördinatie SROI;
- Coördinatie BZF;
- Ontvanger en beheerder van rijksmiddelen en subsidies t.b.v. de regio;
- Aanvraag en coördinatie ESF.

2. Gemeenten

- Samenwerken met andere gemeenten en UWV in het kader van de wet SUWI, uniforme dienstverlening aan werkgevers, uitvoering Participatiewet (lokaal);
- Deelname aan uitvoering ministeriële regeling Crisis en hersteldienstverlening RMT (incl. werkloze of met werkloosheid bedreigde jongeren);
- Uitvoering aanpak jeugdwerkloosheid-ondersteuning schoolverlaters;
- Deelname uitvoering wet banenafpraak;
- Uitvoering SROI;
- Instemming en uitvoering ESF.

3. UWV

- Samenwerken met alle gemeenten in de arbeidsmarktregio in het kader van de wet SUWI, uniforme dienstverlening aan werkgevers, uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet;
- Deelname en kassier aan uitvoering ministeriële regeling Crisis- en hersteldienstverlening RMT (incl. werkloze of met werkloosheid bedreigde jongeren);
- Deelname uitvoering wet banenafpraak;
- Verstrekken van arbeidsmarktinformatie.

4. Sociaal Ontwikkelbedrijven

- Samenwerken met alle gemeenten in de arbeidsmarktregio in het kader van de Wet sociale werkvoorziening, uitvoering Participatiewet (lokaal);
- Deelname uitvoering wet banenafpraak;

• 5. VSO-PRO onderwijs

- Uitvoering in het kader van ESF-subsidie Impuls baankansen Jongeren VSO-PRO;
- Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) m.b.t. VSO.

6. Mbo-onderwijs

- Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Deelnemers kwalificeren zich voor: uitoefening van een beroep, deelname aan de maatschappij (burgerschap), doorstroom naar een hoger onderwijsniveau;
- Ministeriële regeling crisis en hersteldienstverlening: beschikbaar stellen/ uitvoering van derde leerweg, scholing via praktijkleren;
- Uitvoering aanpak jeugdwerkloosheid-ondersteuning schoolverlaters;
- Onderwijsakkoord Fries MBO/HBO.

7. Hbo-onderwijs

- Onderwijsakkoord Fries MBO/HBO;
- Uitvoering aanpak jeugdwerkloosheid-ondersteuning schoolverlaters;
- Onderwijsakkoord Fries MBO/HBO;
- Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

8. FNV en CNV

- Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten;
- Uitvoering ministeriële regeling Crisis- en hersteldienstverlening RMT;
- Aanvraag en uitvoering ESF.

9. VNO-NCW – MKB NOORD

- Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten;
- Uitvoering ministeriële regeling Crisis- en hersteldienstverlening RMT;
- Aanvraag en uitvoering ESF.

10. SBB

- In opdracht van het ministerie van OCW erkennen, inzichtelijk maken van leermogelijkheden en begeleiden van leerbedrijven voor stages en leerbanen;
- Onderhouden en ontwikkelen mbo kwalificatiestructuur, o.a. mbo-certificaten;
- Verstrekken van arbeidsmarktinformatie o.a. over beschikbare stage- en leerwerkplekken;
- Uitvoering ministeriële regeling Crisis en hersteldienstverlening o.a. Praktijkleren en jeugdwerkloosheid;
- Internationale diplomawaardering.

11. Provincie

- Beleid gericht op brede welvaart en geluk van de Friese inwoner;
- Versterken economisch klimaat Friesland.

Bijlage 2: Overzicht kernteam- en bestuursleden

Kernteam

Wie	Organisatie
Abel Reitsma	Gemeente Leeuwarden, voorzitter Fryslân Werkt
Marcel Bos	Fryslân Werkt, programmacoördinator
Marije Zijlstra	Fryslân Werkt, strategisch adviseur
Pytsje van der Meer	Caparis, vertegenwoordiger regio Midden
Gerrit Cornelisse	Pastiel, vertegenwoordiger regio West
Merel Detmers	gemeente Súdwest Fryslân, vertegenwoordiger West
Martine Bits-Jongsma	Gemeente Súdwest Fryslân, vertegenwoordiger West
Lea Limonard	gemeente Ooststellingwerf, vertegenwoordiger regio Zuidoost
Jan Knol	Dokwurk, vertegenwoordiger regio Noordoost
Gertjan Modderman	Gemeente Achtkarspelen/Tytjerksteradiel, regio Noordoost
Jetze Lodewijks	UWV, vertegenwoordiger UWV Friesland
Jeanette Reiding	UWV
Saskia Visser	ROC Friese Poort, vertegenwoordiger MBO
Steffen Pilkes	Friesland College, vertegenwoordiger MBO
vacant	vertegenwoordiger HBO
Jelle Hiemstra	RENN4, vertegenwoordiger VSO-PRO
Nynke Hogenhuis	Leerwerkloket
Jan Kampherbeek	CNV, vertegenwoordiger vakbonden
Tamara Sloothaak	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB)
Jurgen Elshof	VNO-NCW MKB Noord
Monique Menger	GGZ Friesland
Edith Nobel	Provincie Fryslân

Dagelijks bestuur

Wie	Organisatie
Abel Reitsma	gemeente Leeuwarden, voorzitter Fryslân Werkt
Henk Heijink	UWV
Alice Muller	ROC Friese Poort, vertegenwoordiger onderwijs

Algemeen bestuur

Wie	Organisatie
Abel Reitsma	gemeente Leeuwarden, voorzitter Fryslân Werkt
Marcel Bos	Fryslân Werkt, programmacoördinator
Marije Zijlstra	Fryslân Werkt, strategisch adviseur
Henk Heijink	UWV
Alice Muller	ROC Friese Poort, vertegenwoordiger MBO
Nog niet bekend	Vertegenwoordiger HBO
Mirjam Pruiksmā	Vertegenwoordiger VSO-PRO
Richard van der Wal	FNV
Arnoud Hoogsteen	FNV
Dirk Minne Vis	CNV
Sjoukje van der Eems	VNO-NCW/MKB-Noord
Tina Boes	SBB
Friso Douwstra	Provincie Fryslân
Anita van Nimwegen	Vertegenwoordiger Sociaal ontwikkelbedrijven
C.M. de Pee	Wethouder Tytsjerksteradiel
Sybrig Sijtsma	Wethouder Heerenveen
Ilja Zonneveld	Wethouder Schiermonnikoog
Jelke Nijboer	Wethouder Ooststellingwerf
Jeltje Hoekstra-Sikkema	Wethouder Terschelling
Pieter Braaksma	Wethouder Noardeast Fryslân
Rebecca Slijver	Wethouder Noardeast Fryslân
Lea van der Tuin-Kuipers	Wethouder Achtkarspelen
Libbe de Vries	Wethouder Opsterland
Luciënne Boelsma	Wethouder De Fryske Marren
Marianne Poelman	Wethouder Súdwest Fryslân
Marja van der Meer	Wethouder Waadhoeke
Paul Schoute	Wethouder Harlingen
Piet IJnsen	Wethouder Ameland
Pieter van der Zwan	Wethouder Smallingerland
Roelof Theun Hoen	Wethouder Weststellingwerf
Rommy Kempenaar	Wethouder Dantumadiel
Marieke Vellinga	Wethouder Vlieland

Bijlage 3: Projecten en activiteiten Fryslân Werkt

Projecten Fryslân Werkt! met eigen merk

 <p>Passend werk en geschikt personeel voor iedereen in het Noorden</p> <p>Projectleider Bernice de Jong</p> <p>Doelgroep Werkzoekenden, werkenden, werkgevers</p> <p>Looptijd tot 31 december 2023</p> <p>Onderdeel van Steun- en herstelpakket</p>	 <p>Adviseert op het gebied van leren en werken vanuit Leven Lang ontwikkelen</p> <p>Projectleider Nynke Hogenhuis</p> <p>Doelgroep Inwoners van Friesland</p> <p>Loopt tot Doorlopend</p>	 <p>Helpt invulling te geven aan sociaal en maatschappelijk ondernemen.</p> <p>Projectleider Rina Ruiter</p> <p>Doelgroep Werkgevers met opdrachtverstreking vanuit de overheid</p> <p>Loopt tot Doorlopend</p>	 <p>Opleidingen en certificaten voor kansrijke beroepen.</p> <p>Projectleider Nynke Hogenhuis</p> <p>Doelgroep Inwoners van Friesland</p> <p>Loopt tot Doorlopend</p>
---	--	--	---

Projecten Fryslân Werkt!

<p>Psychische kwetsbaarheid</p> <p>Mensen met psychische kwetsbaarheden een plek geven op de arbeidsmarkt</p> <p>Projectleider Nina Beswerda</p> <p>Doelgroep Werknemers met psychische kwetsbaarheden</p> <p>Loopt tot 31 december 2023</p>	<p>Scholing</p> <p>Scholingstrajecten om de stap te maken richting de arbeidsmarkt.</p> <p>Projectleider X</p> <p>Doelgroep Inwoners van Friesland</p> <p>Loopt tot 31 december 2023</p> <p>Onderdeel van Steun- en herstelpakket</p>	<p>VSO-Pro</p> <p>Biedt jongeren uit het speciaal onderwijs ondersteuning naar vervolgopleiding of werk</p> <p>Projectleider Elsina Zwittink</p> <p>Doelgroep Speciaal onderwijs</p> <p>Loopt tot November 2024</p>	<p>Jeugdwerkloosheid</p> <p>Jongeren ondersteunen naar werk of opleiding, zodat ze niet uit beeld verdwijnen</p> <p>Projectleider Marjolein Thoma</p> <p>Doelgroep Partners van FW!</p> <p>Loopt tot 31 december 2023</p> <p>Onderdeel van Steun- en herstelpakket</p>	<p>Inburgering</p> <p>Ondersteunt statushouders richting werk</p> <p>Projectleider Marjolein Thoma</p> <p>Doelgroep Statushouders en werkgevers</p> <p>Loopt tot Maart 2023</p>
--	--	---	---	---