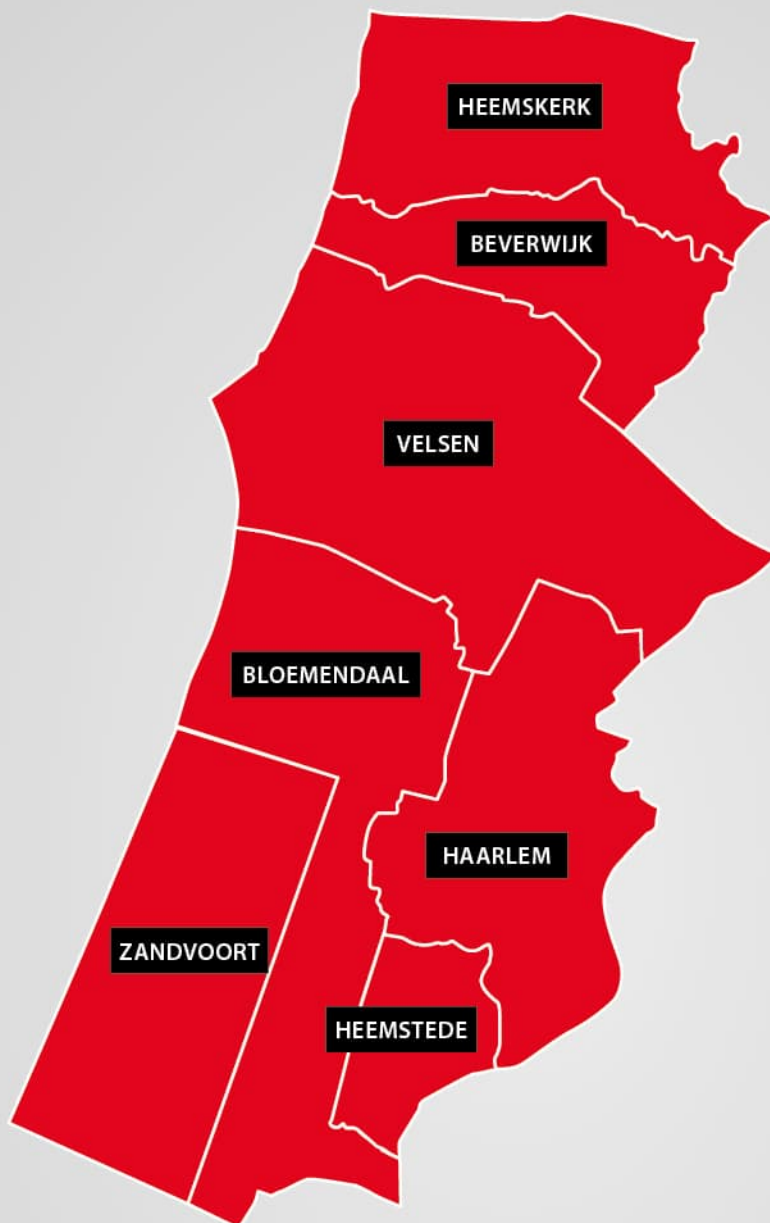


REGIO ZUID-KENNEMERLAND  
EN IJMOND



Werkgevers  
Servicepunt   
*Zuid-Kennemerland en IJmond*

**Op koers in 2022**

WSP uitvoeringsplan



resultaatgericht



partnerschap



transparantie



teamwork



vertrouwen

**voor  
elkaar**

Inleiding .....	5
Het uitvoeringsplan.....	5
Meer over het WSP ZK-IJ.....	5
Proces en keuzes.....	6
Besluitvorming en goedkeuring.....	6
Leeswijzer .....	6
Landelijke en regionale ontwikkelingen .....	7
2.1    Landelijke ontwikkelingen in werkgeversdienstverlening.....	7
Gevolgen Coronacrisis.....	7
Samenwerking Regionaal Mobiliteitsteam en WSP.....	7
Inzicht in data en instrumenten.....	7
Landelijke werkgeversmonitor .....	8
2.2    Regionale context.....	8
Regio in beeld .....	8
Relevantie sectoren voor onze regio.....	8
Banenafpraak in onze regio .....	8
Regionale plannen en ambities.....	9
2.3    Beleidsmatige keuzes .....	11
WSP aanpak 2022 – het Uitvoeringsplan.....	12
3.1    Hoe doen we dat?.....	12
Ad. 1    Invullen vacatures .....	12
Ad. 2    Inzet instrumenten en advies over subsidies.....	14
Ad.3    Persoonlijke benadering .....	17
Ad. 4    Publiek-private samenwerking.....	19
3.2    Sleutelfunctie .....	20
Financiële paragraaf .....	22
4.1    Personele begroting WSP ZKIJ 2022 .....	22
4.2    Begroting 2021 versus 2022 .....	24
4.2    De bijdragen van de diverse samenwerkende partijen .....	24

Evaluatie en Monitoring .....	26
5.1 WBS .....	26
5.2 Factsheet .....	26
5.3 Tevredenheidsonderzoek werkgevers.....	26
5.4 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan.....	26
Ontwikkelagenda.....	27
Bijlage 1 WSP opdracht in beeld .....	29
Bijlage 2 WSP aanbod aan werkgevers .....	30
Bijlage 3 WSP werkprocessen.....	32
Bijlage 4 Kwaliteitsafspraken .....	35

## Inleiding

Landelijk hebben arbeidsmarktregio's vanuit de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) de opdracht om door middel van goede werkgeversdienstverlening meer mensen aan werk te helpen en te houden. Deze opdracht krijgt vorm via werkgeversservicepunten (WSP'S), die werken in opdracht van gemeenten en UWV. De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft met het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP-ZKIJ) al enige jaren een goedlopend WSP.

Met de wijzigingen in de wet SUWI op 1 januari 2021 is de werkwijze rondom het WerkgeversServicepunt (WSP) op onderdelen veranderd. Een nieuwe wettelijke verplichting is het jaarlijks opstellen van een gezamenlijk uitvoeringsplan.

### Het uitvoeringsplan

In het uitvoeringsplan zijn de afspraken over werkgeversdienstverlening vastgelegd. Het gaat in op organisatie en proces, de inzet van instrumenten en voorzieningen, de beoogde resultaten met betrekking tot het basispakket aan dienstverlening, de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en scholing en de begroting voor het komende jaar.

Het uitvoeringsplan is gebaseerd op het arbeidsmarktbeleid van gemeenten en UWV in de context van landelijke en regionale ontwikkelingen.

### Meer over het WSP ZK-IJ

Het WSP ZK-IJ werkt in opdracht van de regiogemeenten en UWV. De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is daarnaast regionaal regievoerder in de werkgeversdienstverlening.

In de regio Zuid-Kennemerland en IJmond is het WSP samengesteld vanuit de re-integratie-partners Spaarne Werkt (voorheen Pasmatch) en IJmond Werkt! en UWV. Deze drie partijen sturen op basis van het uitvoeringsplan gedrieën het WSP aan met een driekoppig directieteam en een driekoppig managementteam.

In 2021 is aan de Succesvolle Samenwerking gevraagd advies uit te brengen over de aansturing van het WSP, omdat gemeenten in de huidige structuur onvoldoende verbinding en invloed ervoeren tussen beleid en uitvoering.

Na intensieve gesprekken tussen alle betrokken partijen is in oktober 2021 besloten de huidige samenstelling van het managementteam en directieteam te behouden en het MT-WSP verantwoordelijk te maken voor het opstellen, monitoren en evalueren van het jaarlijkse uitvoeringsplan in samenspel met gemeenten en UWV. Ter ondersteuning van het MT is hiertoe een coördinator toegevoegd.

Afspraak is om de reguliere overlegstructuur van het Arbeidsmarkt Regionaal Overleg (AMRO), Keten MT en BOA te benutten om te komen tot borging van beleid in het Uitvoeringsplan en ook over deze lijn het uitvoeringsplan te monitoren en te evalueren.

De cyclus rondom het uitvoeringsplan 2022 wordt gebruikt om te toetsen of deze werkwijze daadwerkelijk leidt tot een directere invloed van de gemeenten op de uitvoering door het WSP. De werkwijze maakt in 2022 dus expliciet onderdeel uit van de periodieke evaluatie tussen opdrachtgevers en WSP.

### Proces en keuzes

Dit uitvoeringsplan is tot stand gekomen in de periode november 2021 tot en met januari 2022. In meerdere bijeenkomsten is het MT WSP met beleidsadviseurs van gemeenten in het AMRO en met de managers Werk en Inkomen in het Keten MT gekomen tot het voorliggende uitvoeringsplan.

Waar voorheen de opdracht aan het WSP sterk verweven was met de afzonderlijke opdrachten van gemeenten aan de re-integratiepartners is in dit uitvoeringsplan al meer ingestoken op het ontvlechten van deze opdrachten. Het streven is om dit in het komende jaar te verfijnen. Om die reden is aan het uitvoeringsplan 2022 ook een ontwikkelagenda gekoppeld.

### Besluitvorming en goedkeuring

Ook nieuw in de wet SUWI per 1 januari 2021 is de verplichting aan de opdrachtgevers het uitvoeringsplan jaarlijks goed te keuren. Voor UWV verloopt dat via de rayonmanagers. Voor de gemeenten verloopt dit via de afzonderlijke colleges. Voor gezamenlijke vaststelling van het uitvoeringsplan wordt het Bestuurlijk overleg Arbeidsmarkt benut.

### Leeswijzer

De opbouw van het uitvoeringsplan 2022 is als volgt:

- Hoofdstuk 2: Landelijke en regionale ontwikkelingen (context en beleid)
- Hoofdstuk 3: Hoe gaat het WSP dat aanpakken in 2022 (uitvoeringsplan)
- Hoofdstuk 4: Financiële paragraaf
- Hoofdstuk 5: monitoring en evaluatie
- Hoofdstuk 6: Ontwikkelagenda

## Landelijke en regionale ontwikkelingen

De context waarin het WSP ZK-IJ werkt wordt bepaald door landelijke ontwikkelingen en richtlijnen, de regionale kenmerken van de arbeidsmarkt en de beleidsmatige keuzes die worden gemaakt. Deze context wordt in dit hoofdstuk kort toegelicht.

### 2.1 Landelijke ontwikkelingen in werkgeversdienstverlening

Met welke ontwikkelingen hebben we zoal te maken?

#### *Gevolgen Coronacrisis*

De economie herstelt sneller dan verwacht en arbeidsmarktkrapte dreigt. Door het brede scala aan economische ontwikkelingen ontstaan in sommige beroepsgroepen overschotten terwijl in andere tekorten ontstaan. Maar feit blijft, dat 'klassieke' kwetsbare groepen kwetsbaarder zijn dan ooit. Dat zien we heel duidelijk terug in het achterblijven van de banenafpraak. De complexiteit en de dynamiek op de arbeidsmarkt zijn toegenomen als gevolg van de coronacrisis. Mensen moeten meer geholpen worden bij het vinden van werk. Kortom: de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch is enorm.

#### *Samenwerking Regionaal Mobiliteitsteam en WSP*

Het Regionaal Mobiliteitsteam is in 2021 gestart en voegt nieuwe dienstverlening toe aan de regio. Het RMT helpt werkzoekenden en werkgevers om werkloosheid als gevolg van corona te voorkomen. Daar waar het WSP zich enkel richt op de vraag van de werkgever, richt het RMT zich op de vraag van de werkzoekende én de werkgever die als gevolg van corona in de problemen dreigen te geraken of zijn geraakt. Een andere focus dus, met een ander instrumentenpakket. Het RMT vult de al bestaande dienstverlening van de samenwerkingspartners aan. Het RMT en het WSP trekken nauw samen op in het bemiddelen van werkzoekenden richting werk.

#### *Inzicht in data en instrumenten*

De ontwikkeling van de instrumentengids Dennis is geïnitieerd vanwege de nieuwe Wet SUWI per 1 januari 2021. Arbeidsmarktregio's krijgen daarmee de opdracht om instrumenten en processen transparant te maken voor werkgevers en waar mogelijk te harmoniseren. Om arbeidsmarktregio's hierin te ondersteunen, faciliteert de VNG-gemeenten met deze digitale instrumentengids: een website met doorklikmogelijkheden naar de arbeidsmarktregio's.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/dennis-de-werkgevers-instrumentengids>

Door gegevens uit te wisselen, wordt de kans op matches groter. Die uitwisseling blijkt in de praktijk echter erg lastig en tijdsintensief. Door de diversiteit aan systemen en terminologie is het vaak moeilijk, of soms zelfs onmogelijk, om matchingsgegevens met elkaar uit te wisselen. Met het [programma VUM](#)<sup>2</sup> (Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens) wordt hier verandering in gebracht. Door VUM kunnen bemiddelaars vanuit hun eigen systemen ook de gegevens van collega-bemiddelaars gebruiken, om te kunnen matchen over regio- en organisatiegrenzen heen.

### *Landelijke werkgeversmonitor*

Het WSP ZKenIJ doet mee met de landelijke werkgeversmonitor. In opdracht van het ministerie SZW wordt er jaarlijks een landelijk werkgeverstevredenheid onderzoek uitgevoerd over de dienstverlening van de regionale WSP's. Deze monitor is onderdeel van de regionale evaluatie van het uitvoeringsplan en wordt uitgevoerd onder coördinatie van het UWV. Inzichten uit deze monitor worden in afstemming met de opdrachtgevers benut voor (bij)sturing van de dienstverlening.

## 2.2 Regionale context

### *Regio in beeld*

Regio in Beeld geeft inzichten in de kansen en knelpunten voor werkzoekenden én werkgevers in de regio. Daarnaast geeft het informatie over beschikbare banen, vacatures en onbenut arbeidspotentieel. De uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt bieden een gemeenschappelijk uitgangspunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Dit beleid helpt de samenwerkende partijen in de regio bij het bereiken van hun gemeenschappelijk doel: werkloosheid wordt zoveel mogelijk voorkomen en is van zo kort mogelijke duur, waarbij duurzame uitstroom naar beroepen waar de vraag het grootst is, het uitgangspunt is.

### *Relevantie sectoren voor onze regio*

In onze regio hebben de volgende sectoren te maken met de grootste personeelstekorten:

- Techniek
- Landbouw/ agrarisch
- Transport en logistiek
- ICT
- Horeca

### *Banenspraak in onze regio*

Het achterblijven van de realisatie van extra banen is een landelijk probleem. Het is een ontwikkeling die haaks staat op de huidige krapte op de arbeidsmarkt en niet alleen te verklaren is vanuit de gevolgen van de coronacrisis.

De vier grote steden realiseren met een percentage van rond de 45% ten opzichte van de doelstellingen van de Werkkamer. Groot Amsterdam is met 26% de grootste achterblijver. Onze arbeidsmarktregio

---

<sup>2</sup> <https://www.samenvoordeklant.nl/VUM>



realiseert 83%. Het landelijk gemiddelde is 82%. Hoewel we qua realisatie nog zweven rond het landelijk gemiddelde ten opzichte van de door de werkkamer gestelde aantallen, zijn we van mening dat in onze regio nog teveel mensen aan de kant staan.

Met name op de groep die valt onder de Participatiewet is extra inzet gewenst, mede omdat nieuwe instroom hier plaatsvindt (en niet meer in de WSW en de Wajong). De participatiegraad van de groep Participatiewet ligt met 39% in deze arbeidsmarktregio duidelijk onder het landelijke gemiddelde van 48%.

Hierop wordt in 2022 actief ingezet met het aantrekken van een Projectleider Banenafspraken met als opdracht te komen tot een analyse van de aanpak in succesvolle regio's. Naar aanleiding daarvan volgt een advies over inzet, werkwijze en/of instrumenten in onze regio en een plan van aanpak om met partijen in de regio te komen tot een grote deelname van deze doelgroep aan de arbeidsmarkt.

### *Regionale plannen en ambities*

- **Manifest Provincie Noord Holland**  
In maart 2021 is het manifest 'Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland' bekrachtigd. Hierin staat hoe we gaan 'Samenwerken aan een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland'.<sup>3</sup> Het manifest besteedt niet alleen aandacht aan inhoudelijke thema's als het werken aan innovaties, instroombevordering, leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit en van werk naar werk, maar óók aan de doorontwikkeling van publiek-private samenwerking binnen de provincie.
- **Werken vanuit Skills**  
De meeste werkgevers letten bij de werving van personeel vooral op werkervaring en diploma's. Uiteraard zijn dit belangrijke factoren om een beeld te krijgen van wat een werkzoekende in zijn mars heeft. Toch kan dit ervoor zorgen dat geschikte kandidaten niet naar voren komen, omdat ze niet helemaal voldoen aan deze eisen. Als werkgevers ook naar skills kijken, levert dat veel meer potentiële kandidaten op. Het matchen op skills levert een verfijnder resultaat op en er komt een bredere groep aan kandidaten in beeld. Dit kan goed van pas komen bij moeilijk vervulbare vacatures, moeilijk plaatsbare doelgroepen of bijvoorbeeld voor werkzoekenden die willen overstappen naar een ander beroep. Hierin wordt samengewerkt met onder andere House of Skills en eventuele andere partijen die kunnen bijdragen aan de beoogde kanteling in het denken en werken vanuit skills.
- **Just Transition Fund (JTF)**  
Het Just Transition Fund heeft als hoofddoel om regio's en mensen in staat te stellen om te gaan met de sociale, economische en milieueffecten van de transitie naar een klimaatneutraal Europa. Het fonds financiert diversificatie en modernisering van de plaatselijke economie en verzacht de negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Acties binnen dit fonds zijn o.a.: investeringen in het MKB (inclusief micro-ondernemingen en start-ups), die leiden tot economische diversificatie; modernisering en omschakeling hulp bij het zoeken naar werk voor werkzoekende; actieve integratie van werkzoekenden; investeringen in de oprichting van nieuwe bedrijven met het oog op het creëren van meer werkgelegenheid.

---

<sup>3</sup> [https://www.noord-holland.nl/Actueel/Archief/2021/Maart\\_2021/Manifest\\_Werken\\_Ontwikkelen\\_2030](https://www.noord-holland.nl/Actueel/Archief/2021/Maart_2021/Manifest_Werken_Ontwikkelen_2030)

- Metropool Regio Amsterdam  
Onder het motto van 'Een leven lang leren' willen we een beroepsbevolking opleiden die toegerust is op de snel veranderende behoeften. Onder meer door technologische veranderingen verandert de arbeidsmarkt immers snel. Dit vraagt om nieuwe vormen van opleidingen en onderwijs. Samen met onderwijsinstellingen en sociale partners voert de MRA meerdere concrete projecten uit.

### 2.3 Beleidsmatige keuzes

De 'Regionale aanpak arbeidsmarkt Zuid-Kennemerland en IJmond 2020-2022' vormt met de 'Regionale Doe-agenda arbeidsmarkt' voor alle betrokken partijen een breed gedragen kader om te komen tot een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio. Het WSP is als uitvoerder betrokken bij een deel van de acties uit de regionale Doe-agenda. Gemeenten en UWV willen dat de inzet van het WSP ZK-IJ op een optimale werkgeversdienstverlening leidt tot een betere matching naar werk voor kandidaten van gemeenten en UWV.

In het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA) van 1 december 2021 en in het Regionaal Werkbedrijf (RWB ZK-IJ) van 8 december 2021 is geconstateerd dat de complexiteit van de actuele vraagstukken enorm is. En hoewel we in de uitvoering alle bouwstenen in handen hebben om hier een antwoord op te formuleren, zijn budgetten, verantwoordelijkheden en sturing te versnipperd geraakt om doelmatig, doelgericht en snel te kunnen handelen. De Regionale doe-agenda als instrument is waardevol als actieplan, maar is in de huidige vorm geen antwoord op de grotere langdurige vraagstukken.

Op 8 december is afgesproken om onder andere in werksessies te komen tot aanpassing in focus, inhoud en op structuur en dat komende periode met voorrang wordt gewerkt aan de volgende zaken:

1. Focus op de banenafpraak
2. Aanpak mismatch op de arbeidsmarkt
3. Komen tot een slagvaardige arbeidsmarktbrede regionale aansturing

## WSP aanpak 2022 – het Uitvoeringsplan

Voor het WSP betekent de krapte op de arbeidsmarkt en de mismatch dat we moeten investeren in een heldere vraagarticulatie van de werkgever. Het vraagt om vertrouwen, het vraagt om nazorg. Werkgeversdienstverlening anno nu is dus meer dan een matchingsvraag. Het contact met de werkgever is intensiever en heeft een langere doorlooptijd, daarbij wordt de vraag complexer.

### 3.1 Hoe doen we dat?

Om handen en voeten te geven aan haar opdracht werkt het WSP met een brancheplan, stellen we onszelf doelen voor werkgeverstevredenheid en sturen we op vacaturevervullingen. Verder werken we o.a. aan duurzame plaatsing, creatieve matching, publiek-private samenwerking en zetten we technologie in voor meer inclusie. Ook werken we het komende jaar aan onze eigen zichtbaarheid. In het kort:

1. Invullen vacatures
2. Inzet instrumenten en advies over subsidies
3. Persoonlijke benadering werkgevers
4. Publiek Private samenwerking in de regio

#### *Ad. 1 Invullen vacatures*

In 2022 vervullen we tenminste 850 vacatures. Het WSP matcht kandidaten met uiteenlopende achtergronden op beschikbare vacatures, maar maakt hierin op voorhand geen verdeling naar doelgroep omdat het WSP niet plaatst per doelgroep maar kijkt naar de meest geschikte kandidaat voor de werkgever. In de verantwoording geeft het WSP aan welke doelgroepen zijn geplaatst.

Deze totaal doelstelling komt voort uit de afzonderlijke afspraken van UWV en die gemeenten maken met Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Het totaal is dus het WSP-doel. De partijen plaatsen doelgroep- en regio overschrijdend voor elkaar en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de realisatie van het totaal.

De totale doelstelling voor 2022 is ondanks de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lager dan die van 2021. De reden hiervoor is dat de meeste werkzoekenden op de krappe arbeidsmarkt eenvoudiger zelfstandig een nieuwe baan vinden en de instroom vanuit het UWV dus lager zal liggen.

De werkzoekenden die het WSP wél nodig hebben, vragen meer ondersteuning bij hun sollicitatieproces, meer aandacht en meer tijd. Soms zijn meerdere gesprekken nodig, wordt een proefplaatsing ingezet of is de inzet van een stageperiode nodig om uiteindelijk die zo gewenste betaalde baan te bemachtigen.

Daarnaast zal de focus van de adviseur werkgeversdiensten nog meer dan voorheen komen te liggen op het ondersteunen van werkgevers bij het 'omdenken' ten aanzien van zowel werving en selectie als ook het aanpassen van functies door bijvoorbeeld functiecreatie en/of jobcarving.

### *IJmond Werkt!*

Bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) die een beroep doen op ondersteuning in de regio IJmond nemen deel aan een traject Naar Werk bij IJmond Werkt! Gedurende het re-integratietraject waar trainingen, individuele coaching en leer-/werktrajecten onderdeel van zijn, wordt toegewerkt naar het werkfit maken van kandidaten. Op het moment dat een kandidaat werkfit is, wordt intensief samengewerkt met het WSP om te bemiddeling naar een betaalde baan tot stand te brengen.

### *Spaarne Werkt*

Bijstandsgerechtigden en niet uitkeringsgerechtigden (NUG) die een beroep doen op ondersteuning in de regio Zuid-Kennemerland nemen deel aan een traject bij Spaarne Werkt met als doel uitstroom naar werk volgens het uitgangspunt van de Participatiewet te realiseren. Personen die nog niet werkfit zijn nemen deel aan een Werk aan Werk-traject waarin stappen worden ondernomen om de stap richting werk te kunnen gaan maken. Op het moment dat een persoon werkfit is, wordt een arbeidscoach aan hem/haar gekoppeld. De arbeidscoach richt zich op: sollicitatievaardigheden, opstellen cv etc. Iedere arbeidscoach werkt intensief samen met een adviseur van het WSP om de stap naar een betaalde baan te maken. Werkzoekenden worden door de adviseur voorgesteld op de vacatures die bekend zijn bij het WSP of er wordt actief gezocht naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

### *UWV*

Werkzoekenden met een uitkering van het UWV (WW, WIA, Wajong) komen in beeld bij het WSP op basis van een overzicht dat wekelijks wordt verspreid onder alle adviseurs werkgeversdiensten. Daarnaast kan in het door het WSP gehanteerde matchingsysteem een selectie worden gemaakt van werkzoekenden voor een specifieke vacature. De personen met een uitkering van het UWV worden telefonisch benaderd door de adviseur.

### *Duurzame plaatsing*

De verschillende partijen van het WSP hebben afspraken gemaakt met opdrachtgevers over wat een duurzame plaatsing inhoudt: Spaarne Werkt en IJmond Werkt! > 3 maanden, UWV > 6 mnd. Het vertrekpunt van het WSP is een passende match realiseren waarbij het streven een duurzame plaatsing is.

De duurzaamheid van de plaatsing is afhankelijk van het participatievermogen van kandidaat én de vraag van de werkgever die soms kandidaten nodig heeft voor een kortere duur. Die kortere werkduur draagt vaak wel bij aan de ontwikkeling van de kandidaat; werkritme opbouwen, verrijken cv, sociale omgang, et. cetera.

### *Ad. 2 Inzet instrumenten en advies over subsidies*

Hieronder staat een greep uit de instrumenten en subsidies die door het WSP hierbij kunnen worden ingezet.

- Jobcarving
- Jobcreatie
- Jobcoaching
- Inzet technologie/ ICT
- Loonkostensubsidie
- No-riskpolis
- Proefplaatsing
- SROI
- OpenHiring

Daarnaast biedt de overheid extra steunmaatregelen om werkgevers in coronacrisis tegemoet te komen. Vanuit het WSP volgen we landelijke ontwikkelingen op de voet en vertalen we deze in onze dienstverlening.

### *Regionale harmonisatie van instrumenten*

Werkgevers hebben behoefte aan meer zicht op de beschikbare instrumenten en subsidies. Ook vragen werkgevers om harmonisatie van die instrumenten, zodat werkgevers die met verschillende gemeenten te maken hebben, zicht hebben op een eenduidig pakket. Meer inzicht van werkgevers vertaalt zich naar verwachting naar meer plaatsingen van kandidaten.

In 2021 is het WSP gestart met de eerste stap van het regionale harmonisatie traject van instrumenten en voorzieningen via het VNG project Dennis. Bij deze implementatie wordt het WSP ondersteund door een medewerker die wordt gefinancierd uit POW-middelen. Deze ondersteuning zal echter ook in 2022 voor 16 uur per week t.b.v. de implementatie van Dennis nodig zijn en vraagt dus om structurele financiering

Dennis geeft eenvoudig inzicht in de overeenkomsten en verschillende in instrumenten binnen de arbeidsmarkt en daarbuiten. Deze implementatie is niet zomaar gerealiseerd. [Hier](#) meer informatie over het stappenplan implementatie Dennis. Hoeveel tijd de implementatie van Dennis kost hangt af van:

- Het aantal instrumenten dat ingevoegd moet worden
  - Hoe actueel de instrumenten en regelingen zijn in overeenstemming met wet- en regelgeving
- De mate van harmonisatie van instrumenten en regelingen in de regio.

### *Matchen via skills*

Zoals in de strategische doorkijk al is gezegd; de manier van vacaturevervulling is aan het veranderen. We gaan steeds meer toe naar het matchen op aangeleerde en ontwikkelde skills. Het WSP heeft het matchen via skills al succesvol in praktijk gebracht via de zogenaamde 'Paskamer' van House of Skills voor de werving van apothekersassistenten.

Concreet betekent dit dat we in 2022 drie themabijeenkomsten voor werkgevers over deze ontwikkelingen organiseren. Onderwerpen zijn:

- Werven & Matchen via Skills  
o.a. via het dashboard skills en beroepen UWV – in dit dashboard maakt het UWV de skills die nodig zijn voor diverse beroepen inzichtelijk.
- Wat is een Skills taal?  
Inzicht in de taal van Competent.nl
- Jobcarving en Jobcreatie  
Kan je je werk anders inrichten of maken, door anders te kijken naar Skills?
- Social Return on Investment, SROI  
Daar waar aanbestedingen zijn met SROI verplichting zal samen met WSP gekeken worden hoe hier invulling aan gegeven kan worden.
- Open Hiring  
Zonder sollicitatiegesprek of CV aan de slag.

In januari 2022 krijgen de adviseurswerkgeversdiensten IJmond Werkt! en Spaarne Werkt een training jobcarving en jobcreatie. De adviseurs die een dienstverband hebben bij het UWV zijn al getraind. De kosten van deze training zijn begroot in de gezamenlijke WSP begroting (zie pagina 23).

### *Technologische Inclusie*

Technologie is waardevol in termen van werkplezier, taakverbreding en werkbehoud, dit is een van de opbrengsten uit het onderzoek 'Technologie voor inclusie werkt in de praktijk – 2020'.

Voorbeelden van technologische oplossingen zijn:

- Een voorleesbril
- Spraakherkenning
- Communiceren met beelden
- Augmented reality

In 2022 onderzoeken het WSP hoe technologische ontwikkelingen kansen bieden voor zowel mensen met een arbeidsbeperking als voor de werkgever in de toepasbaarheid op de werkvloer.

### *Scholing*

Scholing is onmisbaar als we werkzoekenden en werkgevers duurzaam aan elkaar willen verbinden.

Hieronder staat ons repertoire op een rij. In 2022 maken we inzichtelijk welke scholings- en opleidingsmogelijkheden in de regio precies worden aangeboden:

### *Jongeren zonder startkwalificatie*

Voor jongeren zonder startkwalificatie is altijd overleg met het RMC. Zij kijken of er mogelijkheden zijn voor een vervolgopleiding. Het RMC is in dit traject aan zet! Maar stemt altijd af met het WSP.

*Mensen die zich willen laten omscholen, maar niet weten wat ze willen*

Deze mensen worden doorverwezen naar het Leerwerkloket of getest bij het Spaarne Werkt/IJmond Werkt!.

*Vakgerichte Leerwerktrajecten*

Deze trajecten kunnen ingezet worden voor alle doelgroepen. Vakgerichte leertrajecten zijn niet alleen BBL-opleidingen, maar ook opleidingen van bijvoorbeeld 20 weken of het behalen van een taxipas.

*Certificaten*

Als mensen voor een baan bijv. een heftruckcertificaat, VCA, HCCAP nodig hebben, dan behoort dit tot de mogelijkheden.

*Praktijkleren*

Scholing via praktijkleren in het mbo biedt werkzoekenden en werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een kans om werk te vinden en aan het werk te blijven. De kandidaat krijgt een leerbaan waarin werken en leren wordt gecombineerd. Met scholing via praktijkleren in het mbo kunnen kandidaten een mbo-bewijsstuk ontvangen zoals een praktijkverklaring, mbo-certificaat of mbo-diploma.

*Scholingsbudgetten RMT*

Ook het RMT beschikt over budgetten voor om- en bijscholing. De dienstverlening van het RMT kan bestaan uit extra begeleiding, loopbaanadvies, scholing, praktijkleren en hulp bij schulden. Het RMT biedt ondersteuning aan mensen die hun werk dreigen te verliezen of na 12 maart 2020 zijn verloren. Tegelijkertijd helpen zij bedrijven om hun personeel van werk naar werk te begeleiden. De samenwerking tussen het RMT en WSP is hierin belangrijk.

*STAP regeling*

Per 1 maart 2022 kan elke burger een beroep doen op de STAP<sup>4</sup> regeling uit. Deze regeling wordt door het UWV uitgevoerd.

*Specifieke regeling UWV*

Van Rijksweg krijgt het UWV-scholingsgelden. In onze regio heeft het UWV een scholingsovereenkomst met het Nova-college. UWV heeft daardoor toegang tot alle mbo-scholingsopleidingen in de vorm van BBL-trajecten, BOL-opleidingen, Leerwerktrajecten in samenwerking met werkgevers. Voorwaarde voor deelname is, dat er sprake moet zijn van een kansberoep of een baangarantie/ intentie. IJmond Werkt! en Spaarne Werkt kennen eigen scholingsbudgetten.

---

<sup>4</sup> STAP staat voor STimulering Arbeidsmarkt Positie en is een belangrijk instrument in het Levenslang Ontwikkelen (LLO) van werkenden.



### *Ad.3 Persoonlijke benadering*

De mismatch op de arbeidsmarkt is voor het WSP in 2022 de grootste uitdaging. Er zijn minder mensen te matchen en de te matchen doelgroep heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Los van de opdracht vanuit de banenafpraak, zal het WSP de werkgever directer en persoonlijker moeten benaderen om voor deze mensen een plek te creëren.

#### *Branchegerichte aanpak*

Voor 2022 ligt de nadruk op dienstverlening voor de volgende branches | sectoren:

- Detailhandel
- Techniek, bouw, logistiek, transport
- Horeca
- Landbouw
- Beveiliging, ICT
- Zorg

Het WSP werkt met brancheteams, die hebben een branche specifieke aanpak. Maar omdat de krapte in veel sectoren van de arbeidsmarkt speelt, is het telkens een afweging maken tussen het aanbod in de caseloads en waar mogelijkheden liggen.

Per brancheteam wordt gewerkt met een specifieke aanpak voor de marktwerking van een branche. Deze aanpak wordt beschreven in een zogenaamd brancheplan. Deze brancheplannen worden elk kwartaal geactualiseerd aan de hand van het arbeidsmarktdashboard, kwartaalcijfers van het UWV en de tussentijdse werkgeverstevredenheid monitor die het WSP zelf uitvoert.

#### *Tevreden werkgevers*

Werkgeverstevredenheid wordt gezien als een van de belangrijkste doelstellingen voor het WSP. Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve doelstellingen:

- Werkgevers en stakeholders ervaren het WSP als persoonlijk, open, snel, laagdrempelig en professioneel.
- Werkgevers en stakeholders zijn tevreden over de mate waarop hun vraag wordt beantwoord | afgehandeld.
- 90% van de werkgevers vindt het WSP een partner die zijn/haar afspraken nakomt.
- Werkgevers ervaren het WSP als een strategische, tactische en operationele partner.
- Werkgevers en stakeholders zien het WSP als een logische partners bij het oplossen van arbeidsmarkt vraagstukken.
- Werkgevers zien het WSP als een waardevolle netwerkfunctie voor de werkgevers uit de gehele regio.

Uit de landelijke werkgeversmonitor 2021 is gebleken dat er voor het WSP nog een uitdaging ligt t.a.v. de naamsbekendheid bij werkgevers én het strategisch partnerschap | strategische gespreksvoering tussen werkgever en adviseurs.

### *Een zichtbaar WSP*

In 2021 werden de communicatieadviseurs van de samenwerkende partijen elk 2 uur per week beschikbaar gesteld aan het WSP.

In 2022 wordt voor gemiddeld 20 uur per week een communicatieadviseur aan het WSP-team toegevoegd. Deze adviseur werkt samen met het team aan een zichtbaar én herkenbaar WSP. De komende jaren zijn de communicatie-inspanningen van het WSP branche gericht. Dit vraagt om een communicatiestrategie die alle facetten van het WSP onder het voetlicht brengt. We bouwen in deze strategie door op de ingeslagen weg. Een meting naar de naamsbekendheid van het WSP en een werkgeverscampagne maken hier onderdeel van uit.

### *Opdracht communicatieadviseur*

*Waar wordt in 2022 extra over gecommuniceerd?*

- Kansrijke beroepen
- Werkgeversinstrumenten en voorzieningen
- Branche/ sector specifieke kansen, mogelijkheden, ontwikkelingen
- Technologische Inclusie – mogelijkheden en Best Practices
- Scholing
- Matchen via Skills
- Best Practices
- Netwerken Werkt!
- 'Wat doet het WSP?' – specifiek voor nieuwe werkgevers
- Offline en online werkgeversevents
- Dienstverlening over open hiring

*Welke (communicatieve) aanpassingen zijn nodig?*

- De website
- Een digitale regionale vacaturekrant, beschikbaar voor werkgevers, werkzoekenden én publiek en private re-integratiepartijen
- Actualiseren huidige communicatie instrumenten
- Intensivering inzet Social Media kanalen

De communicatieadviseur werk samen en in samenspraak met het RMT, neemt deel aan de landelijke WSP communicatie overleggen en collega's van de WSP's Groot Amsterdam, Zaanstreek Waterland en Noord Holland Noord.

### *Opdracht accountmanager/ acquisiteur*

In 2021 zijn er tijdelijk twee accountmanagers/ acquisiteurs aan het WSP team toegevoegd. Zij werden ingezet om voor specifieke doelgroepen bij nieuwe werkgevers werkplekken te generen die passen op de caseload van de WSP partijen.

Tot medio 2022 wordt de inzet van de accountmanagers (2) gefinancierd uit Perspectief op Werk. Aan de hand van een tussentijdse evaluatie wordt bepaald of structurele inzet van een accountmanager/ acquisiteur nodig is.

De accountmanager/ acquisiteur is een commerciële netwerkbouwer, een acquisiteur pur sang en werkt in tegenstelling tot de WSP-adviseur zonder caseload. De accountmanager moet een flinke slag te slaan in naamsbekendheid van het WSP en werkt resultaatgericht aan een significante stijging van het aantal werkgevers dat duurzaam met het WSP verbonden wil zijn.

De resultaatafspraken accountmanagers/ acquisiteurs voor 2022 zijn:

- 275 nieuwe werkgevers verbinden aan het WSP (koude acquisitie)
- > 45.000 views op de site/ sociale media genereren
- Nauwe samenwerking met bureau Zelfstandigen
- Uitbreiden netwerken Netwerken Werkt! naar deelname 100 werkgevers
- Organiseren 12 netwerkevents i.s.m. Netwerken Werkt!
- Organiseren 4 inhoudelijke thema bijeenkomsten
- Intensiveren samenwerking ondernemersverenigingen: Industrie Kring Haarlem, Waarderpolder, OV-IJmond, Goede Zaken.

#### *Ad. 4 Publiek-private samenwerking*

Het WSP gaat mee in het gedachtegoed op publiek- en private samenwerking zoals het is neergelegd in het provinciaal manifest 'Samenwerken aan een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland'. Het is aan ons de opdracht om deze visie te vertalen naar praktische PPS constructies.

Om al die mooie initiatieven met elkaar te verknopen, op de rit te zetten en uit te voeren heeft de adviseur Werkgeversdiensten dagelijks contact met de private partners.

Dit contact moet in 2022 worden omgezet in heldere regionale en lokale samenwerkingsafspraken; een alliantie omwille van het gemeenschappelijk voordeel. Overigens zijn er in 2021 op landelijk niveau al samenwerkingsafspraken gemaakt met een aantal uitzendorganisaties, bijvoorbeeld over de wijze waarop klanten bij de regionale- en lokale bureaus worden aangeboden.

#### *De spelers in kaart brengen*

- Wie zijn de spelers in het netwerk?
- Hoe verhouden de spelers zich tot elkaar?
- Welke sub netwerken zijn er te onderscheiden
- Hoe is de samenwerking te versterken?

#### *Doel en inhoud PPS formuleren*

- Wat zien wij als onze opdracht en rol in PPS?
- In welke mate wordt deze opdracht gedragen door alle netwerkpartners?
- Welke strategische stappen zijn er te onderscheiden om tot een einddoel te komen?

### **3.2 Sleutelfunctie**

Het MT WSP heeft een sleutelfunctie tussen beleid en uitvoering regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast staan zij voor de pittige opdracht om de kloof tussen vraag en het steeds moeilijk plaatsbare aanbod te dichten. Hoe, dat is hierboven omschreven. Verder is het MT WSP ook vertegenwoordigd in landelijke- en regionale overleggen, zoals:

- De landelijke expertgroep Werk
- De landelijke klankbordgroep Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens
- Het Implementatieteam Dennis (VNG realisatie)
- Het coördinatieteam Arbeidsmarktregio ZKenIJ
- Het landelijk WSP overleg
- Het Regionaal Mobiliteitsteam
- Het landelijk WSP communicatieoverleg
- Het Provinciaal overleg Manifest
- WSP overleg Zaanstreek Waterland
- WSP overleg Groot Amsterdam

#### *Coördinator WSP*

Vanaf 2022 wordt het MT voor gemiddeld 12 uur per week ondersteund door een coördinator. De coördinator is voor opdrachtgevers en stakeholders van het WSP (en de drie aangesloten partijen) hét centrale aanspreekpunt voor strategische en beleidsmatige onderwerpen in het kader van werkgeversdienstverlening. De coördinator wordt aangestuurd door het MT WSP en heeft geen hiërarchische bevoegdheden. De coördinator schrijft, bereidt voor, stelt vragen, adviseert, signaleert en geeft inhoudelijke input.

De coördinator maakt ook verbinding met landelijke inhoudelijke programma's en de regionale (uitvoerings) agenda. Hij/zij zorgt ervoor dat de uitvoering van het WSP-uitvoeringsplan wordt geagendeerd op overlegorganen als het Regionaal Werk Bedrijf (RWB), het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktbeleid (BOA), het KetenMT en AMRO. Ook weet hij/zij als coördinator de belangrijkste keyplayers van de aangesloten partijen met elkaar te verbinden én met het WSP.

De coördinator heeft tot slot als taak om het gezamenlijke resultaat en de integraliteit daarvan te bewaken. Hij/zij toetst of de praktijk aansluit bij de beleidsdoelstellingen en uitvoeringsdoelstellingen van het WSP. Met een analytische blik en vragende, onderzoekende en kritische attitude houdt hij/zij het directie- en managementteam scherp. Hij/zij ziet verbanden bij de keuzes die worden gemaakt, maakt deze inzichtelijk en zet deze in de tijd.

Kortom, de coördinator:

- Toetst afspraken uit Uitvoeringsplan
- Is het aanspreek punt voor gemeenten/ UWV
- Agendeert via DT en MT signalen en knelpunten op beleidsoverleggen
- Bereidt het MT WSP en DT WSP voor op....?
- Is op verzoek aanwezig bij vergaderingen
- Is vraagbaak en vertaalt landelijke ontwikkelingen naar regionaal uitvoeringsbeleid
- Sluit aan bij het beleidsoverleg Sociaal Domein IJmond
- Vervangt MT leden tijdens overleggen

## Financiële paragraaf

De inzet van het WSP wordt gedekt vanuit IJmond Werkt!, Spaarne Werkt en UWV. Voor 2022 worden aan gemeenten in 2022 geen extra middelen gevraagd buiten de reguliere begroting van IJmond Werkt!, Spaarne Werkt en UWV.

Uitzondering hierop zijn:

- Eventuele dekking voor extra communicatiecapaciteit
- Eventuele dekking voor accountmanagement na augustus 2022

Deze twee punten zijn opgenomen in de ontwikkelagenda 2022.

### 4.1 Personele begroting WSP ZKIJ 2022

Hieronder ziet u hoe onze personele begroting is opgebouwd en wat de samenwerkende partijen bijdragen aan de begroting van het WSP.

In 2022 maakt het MT-WSP een personeelsschouw. Zit er voldoende diversiteit in het WSP-team om de veranderende vraagarticulatie het hoofd te bieden? Vooralsnog ziet de P-begroting er als volgt uit:

MT lid + Adviseurs *	fte	Totaal (bruto)
Spaarne Werkt	5.89	€ 485.000
IJmond Werkt	6.10	€ 530.694
UWV**	12.74	€ 1.316.001
Totaal		€ 2.331.695

\* Dit is exclusief 78 uur per jaar x 3 communicatiemedewerkers vanuit samenwerkende partijen.

\*\*UWV is vertegenwoordigd op de beide WSP-locaties.

Kosten per jaar zijn op basis van 40-urige werkweek bij Spaarne Werkt en IJmond Werkt! en inclusief werkgeverslasten. Kosten per jaar UWV zijn op basis van U-toetstarieven UWV, 38 uur, inclusief huisvesting en automatiseringskosten.

Incidentele project financiering*	Budget	Toelichting
Communicatieadviseur*	€ 45.000	Gem. 20 uur p.w./ loondienst
Coördinator**	€ 45.000	€ 90/ 12 uur p.w. /10 maand
Accountmanagers***	€ 160.000	
<b>Totaal</b>	<b>€ 250.000</b>	

\*De dekking voor de communicatieadviseur is onderdeel van de ontwikkel-agenda.

\*\* De inhoudelijk coördinator is gedekt vanuit de middelen Versterking Regionale Arbeidsmarkt (tot en met 2023)

\*\*\* De inzet van de accountmanagers is gedekt tot augustus 2022 vanuit Perpectief op Werk. Voortzetting en dekking na die periode is opgenomen in de ontwikkelagenda

#### 4.2 Begroting 2021 versus 2022

	2021	2022	Al gedekt in 2022	Nog te dekken
Personele inzet				
<i>MT en WSP Adviseurs</i>				
Pasmatch	€ 450.000	€ 485.000	Volledig	n.v.t.
IJmond Werkt!	€ 403.185	€ 530.694	Volledig	n.v.t.
UWV	€1.468.225	€ 1.316.001	volledig	n.v.t.
<i>Ondersteunend</i>				
Externe ondersteuning (coördinator)		€ 45.000	€ 45.000	-
Communicatieadviseur	€ 57.159	€ 45.000	-	€ 45.000
Account managers	€ 160.000	€ 160.000	€ 106.666	€ 53.333
Organisatiekosten				
Evenementen	€ 12.500	€ 30.000	Volledig	n.v.t.
Deskundigheidsbevordering	€ 8.500	€ 35.000	Volledig	n.v.t.
Communicatie middelen	€ 40.000	€ 40.000	Volledig	n.v.t.
Externe ondersteuning**	€ 50.000	-		
Werkgeversbenadering/ benuttingsagenda*	€ 15.000	€ 15.000	Volledig	n.v.t.
Bureaunkosten	€ 3.000	€ 5.000	Volledig	n.v.t.
Onvoorzien	€ 5.000	€ 5.000	Volledig	n.v.t.

\*bijv. Harriettraining

\*\* bijv. uren tektschrijver, fotograaf, ondersteuning MT DT WSP

#### 4.2 De bijdragen van de diverse samenwerkende partijen

De kosten die opgenomen zijn in onderstaande begroting worden gedekt vanuit het budget UWV en de afspraken die gemeenten hebben gemaakt met het Spaarne Werkt en IJmond Werkt!.



Post	Euro
Evenementen	30.000
Diverse netwerkevents organiseren (o.a. gezamenlijke participatieprijs), Teambuilding	
Deskundigheidsbevordering   Vlootshow	35.000
Training Jobcarving/Jobcreatie, Ontwikkeltrainingen t.b.v. Vakbekwaamheid Adviseurs: o.a. Skills matchen, Strategisch Partnerschap	
Ontwikkeling communicatie instrumenten	40.000
Update Website ZKIJ, Koppeling Vacaturekrant WSP, Opmaak communicatie over Evenementen, Factsheet, Nieuwsbrieven, Vacaturekranten specifieke Doelgroepen	
Werkgeversbenadering   benuttingsagenda	15.000
Harriettraining	
Bureaunkosten onvoorzien	5.000
Onvoorziene kosten	5.000
<b>TOTAAL</b>	<b>130.000</b>

## Evaluatie en Monitoring

De opbrengsten uit de jaarlijks landelijke werkgeversmonitor en evaluaties door het KetenMT en AMRO worden vertaald naar de werkgeversdienstverlening en verwerkt in het Uitvoeringsplan voor het komende jaar. De afspraken in het Uitvoeringsplan, opbrengsten tevredenheidspeilingen, de evaluatie werkprocessen, de beleidsafspraken en kwantitatieve resultaat afspraken zijn hierbij vertrekpunt. Centrale vraag is; vraagt de opdrachtformulering om aanpassing?

In opdracht van het MT WSP wordt de evaluatie onder regie van de Coördinator uitgevoerd.

### 5.1 WBS

MT leden voeren ieder 1 x per maand een steekproef uit of WBS actueel en volledig is ingevuld. Vraag die hierbij centraal staat is: 'kan de klant; de werkzoekenden of werkgever aan de hand van deze gegevens zonder problemen worden overgedragen aan een collega?'

### 5.2 Factsheet

Per kwartaal wordt een Factsheet voor gemeenten en adviseurs werkgeversdiensten opgesteld, o.a. over:

- Vacaturevervulling per doelgroep
- Events- en activiteiten
- (Nieuwe) werkgeversrelaties

Deze punten worden in de factsheet cijfermatig en inhoudelijk toegelicht.

### 5.3 Tevredenheidsonderzoek werkgevers

- 3 x per jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd.
- 1 x per jaar wordt de landelijke werkgeverstevredenheidsmonitor uitgevoerd. Deze laatste toets geeft een objectiever beeld van de kwaliteit van de dienstverlening op landelijk niveau. Het is ook input voor herijking en/of aanpassing van de dienstverlening

### 5.4 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan

1 x per kwartaal met de leden van het AMRO (MT WSP)

1 x per kwartaal met de leden van het KetenMT (MT WSP & afvaardiging DT WSP)

2 x per jaar met de leden van het BOA (door DT WSP)

De evaluatie wordt op de volgende onderwerpen uitgevoerd en getoetst aan het beleid:

- Werkgeverstevredenheid
- Vacaturevervulling
- Resultaat afspraken accountmanagers/ acquisiteurs
- Opdracht communicatieadviseur
- Werkgeversbijeenkomsten | evenementen

## Ontwikkelagenda

Het uitvoeringsplan 2022 is de onderlegger voor de voortdurende dialoog tussen gemeenten, UWV en het MT en DT van het WSP. Het is daarmee ook een dynamisch instrument, waarmee gedurende 2022 meteen de opmaat wordt gemaakt naar het uitvoeringsplan 2023.

Een aantal zaken gedurende het jaar nader worden uitgewerkt. Deze zijn opgenomen in dit hoofdstuk als 'ontwikkelagenda'.

### 6.1 Organisatiestructuur WSP en evaluatie uitvoeringsplan

Naar aanleiding van het advies dat door de Succesvolle Samenwerking in het eerste kwartaal 2021 is neergelegd is in het najaar van 2021 afgesproken dat het MT van het WSP verantwoordelijk is voor de totstandkoming, monitoring en evaluatie van het jaarlijkse uitvoeringsplan. Afspraak daarbij is dat hierin gemeenten en UWV als opdrachtgevers actief worden betrokken zodat een voortdurende wisselwerking ontstaat tussen beleid vanuit de opdrachtgevers en het WSP als uitvoeringsorganisatie. Het MT van het WSP wordt hierbij ondersteund door een coördinator.

Deze werkwijze wordt gedurende 2022 regelmatig geëvalueerd.

#### Eerste kwartaal 2022

Het MT WSP, de coördinator WSP en de coördinator Arbeidsmarkt ZK-IJ evalueren de wijze waarop het uitvoeringsplan 2022 tot stand is gekomen. Op basis hiervan doen zij een voorstel aan het Keten MT op welke momenten en aan de hand van welke criteria de huidige werkwijze wordt getoetst.

Ook in het eerste kwartaal wordt het tot op heden gebruikte factsheet verder uitgebreid met de te evalueren doelstellingen. Het MT WSP, de coördinator WSP en de coördinator Arbeidsmarkt ZK-IJ doen hiervoor een concreet voorstel aan het Keten-MT.

#### Vierde kwartaal 2022

De rol van coördinator wordt gefinancierd uit de Regionale middel versterking arbeidsmarktregio. Dit zijn tijdelijke middelen waarvan de laatste tranche wordt ontvangen in 2023.

In het vierde kwartaal van 2022 moet een besluit worden genomen door de opdrachtgevers of de huidige werkwijze inhoudelijk ook na 2023 nodig is.

### 6.2 Begroting en financiering WSP

Het WSP wordt gefinancierd vanuit UWV en via de bijdragen van gemeenten in de regio aan Spaarne Werkt en IJmondWerkt!.

Daarnaast is de afgelopen anderhalf jaar op onderdelen extra inzet gedaan vanuit tijdelijke regionale middelen (Perspectief op Werk en Regionale middelen versterking arbeidsmarktregio). Tot slot wordt steeds

meer gevraagd van het WSP in het veranderende werkveld en in relatie tot bijvoorbeeld een WSP.

Om zicht te hebben en houden op de relatie tussen de opdrachten aan het WSP en de kosten hiervan, wordt in 2022 gewerkt aan een begroting waarin ook helder is hoeveel de bijdrage is van de individuele gemeenten en UWV aan het WSP.

Belangrijk is om uiterlijk medio 2023 afspraken te hebben gemaakt over de financieringsbronnen van het WSP na 2023. Deze afspraken worden gemaakt door de gemeenten en UWV in samenspraak met de re-integratiepartners tevens opdrachtnemers in het WSP Spaarne Werkt en IJmond werkt!

Het (beperkte) deel van de dienstverlening waarvoor nog niet het gehele jaar 2022 dekking is afgesproken is onderdeel van de ontwikkelagenda. Het betreft hier de extra inzet van een communicatiemedewerker en het al dan niet voortzetten van de capaciteit op accountmanagement.

Of specifieke inzet op termijn nog nodig is (of in welke mate), is onderwerp van gesprek in 2022 en bepaalt de financieringsbehoefte en -bron.

## Bijlage 1 WSP opdracht in beeld



## Bijlage 2 WSP aanbod aan werkgevers

Het WSP-ZKIJ biedt het volgende basispakket aan dienstverlening aan werkgevers:

- Het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief (waar nodig) het bieden van nazorg na plaatsing
- Advies over de instrumenten en instrumenten bij een plaatsing
- Advies over inclusief werkgeverschap, onder andere functiecreatie
- Informatie over relevante wet- en regelgeving
- Advies over arbeidsmarktontwikkelingen
- Advies over denken en doen in skills
- Advies over technologische inclusie

### *Strategisch partnerschap*

WAT	WSP-ZKIJ is een betrouwbare, strategische partner die werkgevers in Zuid- Kennemerland & IJmond met raad en daad bijstaat. Door het persoonlijke contact weten de adviseurs van WSP wat werkgevers bezighoudt.
HOE	<p>De adviseurs werkgeversdiensten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kijken samen met de werkgever naar arbeidsmarktontwikkelingen waar hij mee te maken heeft.</li> <li>• Geeft richting, advies over en neemt de werkgever mee in mogelijke oplossingen, zoals opleidingen, functiecreatie, detachering, werkstages en jobcarving en deelname in publiek- en private constructies.</li> <li>• Wijzen de werkgever op de financiële voordelen zoals proefplaatsingen, de no-riskpolis, het lage inkomensvoordeel, loondispensatie, loonkostensubsidie en de mobiliteitsbonus.</li> <li>• Wijzen de werkgever – indien nodig - op regelgeving t.a.v. ontslag- en werkvergunningen, zoals: de ontslagvergunning, de werkvergunning en de arbeidsmarkttoets bij gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.</li> <li>• Maken hierbij zoveel als mogelijk gebruik van de kennis die er bij gemeenten/UWV aanwezig is. Denk hierbij aan actuele arbeidsmarktinformatie, regelingen en arbeid juridische informatie.</li> <li>• Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.</li> </ul>

*Tactisch partnerschap*

<b>WAT</b>	Samen met de werkgever maken de adviseurs een plan voor de inzet van mensen, regelingen en instrumenten om een bepaald doel te bereiken.
<b>HOE</b>	<p>De adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maken voor de werkgever een bedrijfsadvies over een inclusieve arbeidsorganisatie. Zij zoeken in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden. Deze combineren zij tot een nieuw takenpakket, waar ze vervolgens een geschikte kandidaat bij zoeken uit de doelgroep.</li> <li>● Werken aan betere benutting van inclusief arbeidspotentieel.</li> <li>● Doen gerichte matchingsvoorstellen voor onze – arbeidsfitte – inclusieve doelgroep.</li> <li>● Kennen de kandidaten die worden voorgesteld persoonlijk tenzij matching plaatsvindt via e-dienstverlening (<a href="http://www.werk.nl">www.werk.nl</a>).</li> <li>● Blijven de werkgever en kandidaat volgen (nazorg) tot aan het moment werkgever zegt dat dit niet meer nodig is.</li> <li>● Creëren samen met de werkgever voordelen en wijst de werkgever op mogelijkheden in het kader van technologische inclusie.</li> <li>● Schakelen daar waar meer expertise nodig is vanuit gemeenten/UWV/Onderwijs/ Leer- en Werkkloket, deze in. Te denken valt aan expertise over arbeid juridisch advies, faillissementen, Sociaal Return On Investment, omscholing, werkplekaanpassingen en instrumenten, verzekeringsvraagstukken etc.</li> <li>● Blijven het aanspreekpunt voor de werkgever en organiseren het antwoord op de vraag.</li> <li>● Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.</li> </ul>

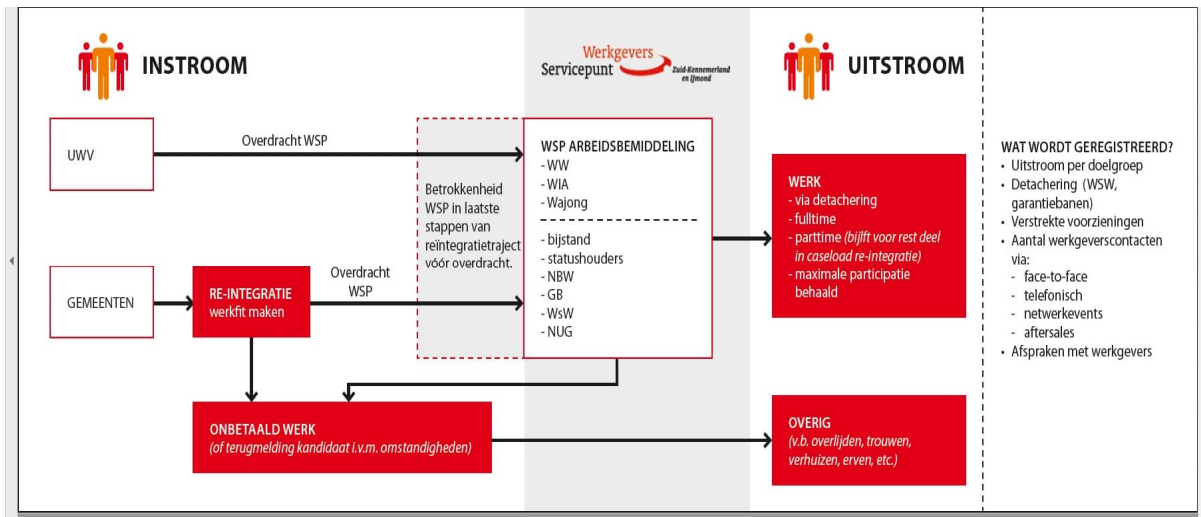
*Operationeel partnerschap*

<b>WAT</b>	WSP-ZKIJ is een dienstverlenende organisatie bij uitstek en levert maatwerk. Eén van de doelstellingen is de werkgever 'ontzorgen', in dit geval het verminderen van de (administratieve) last van de werkgever. Met operationeel partnerschap wordt letterlijk 'doen' en 'aanpakken' bedoeld.
<b>HOE</b>	<p>De adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kennen de instrumenten, regelingen en subsidies om te komen tot maatwerk. Wij helpen de werkgever bij het benutten hiervan, zodat hij niet verzandt in een administratieve verhandeling.</li> <li>● Helpen de werkgever bij het invullen van een aanvraag.</li> <li>● Helpen de werkgever bij het selecteren van de kandidaten.</li> <li>● Hebben met de werkgever en kandidaat altijd persoonlijk contact, ook na de plaatsing.</li> <li>● Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.</li> </ul>

## Bijlage 3 WSP werkprocessen

Het WSP kent de volgende werkprocessen voordracht als 'core business', het uitwisselen van gegevens en vacatures als voorwaarde voor succes en de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening als uitgangspunt voor ons dagelijkse werk.

### Matching en voordracht

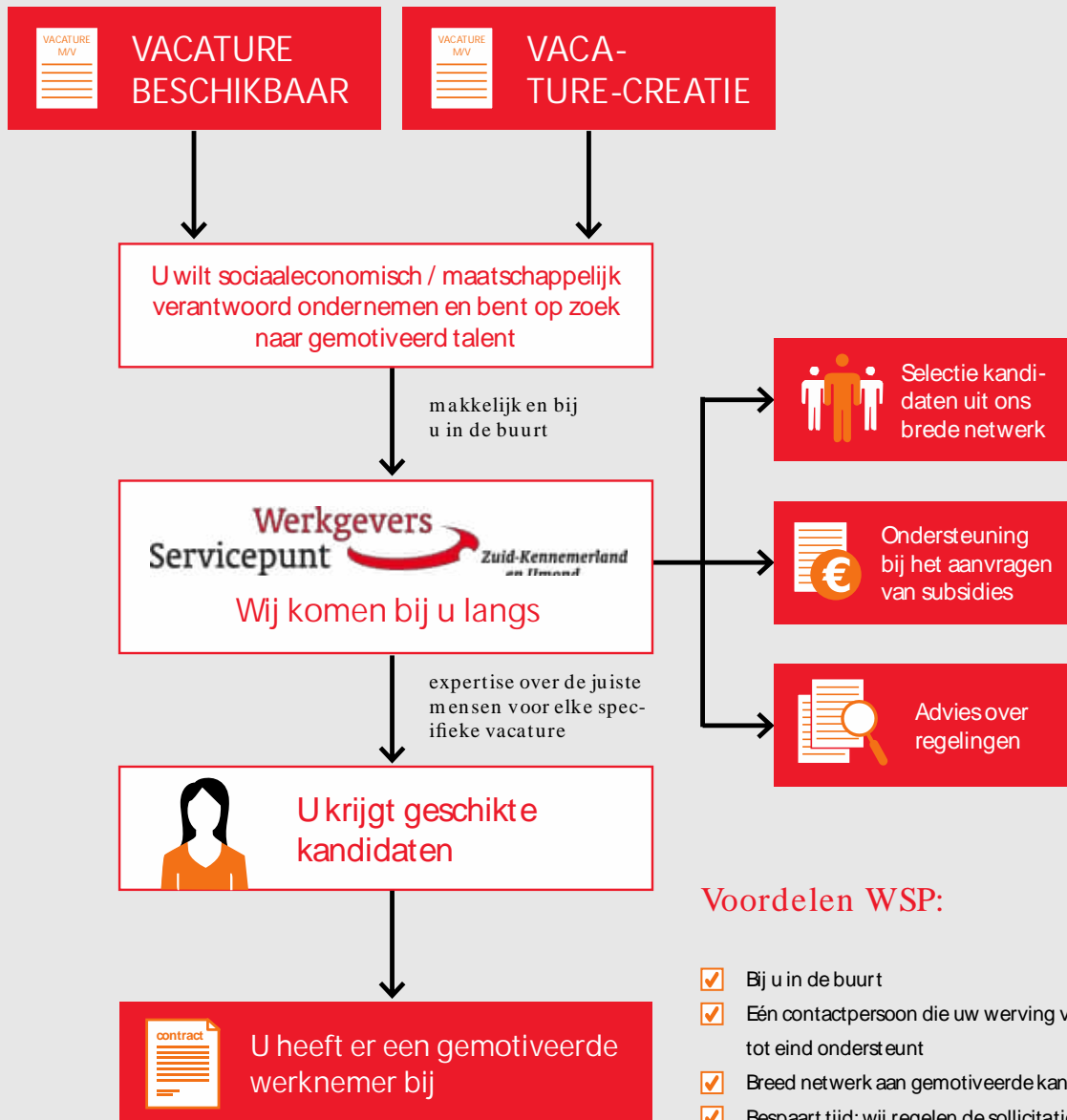




*Advies en voorbereiding*

Een goede gezamenlijke dienstverlening is alleen mogelijk, als partijen vacatures en gegevens van werkgevers met elkaar delen. Het WSP werkt met een online en offline vacature krant die zowel met regionale publieke- als private partners wordt gedeeld.

STROOMDIAGRAM VAN VOORBEREIDING TOT DIENSTVERLENING

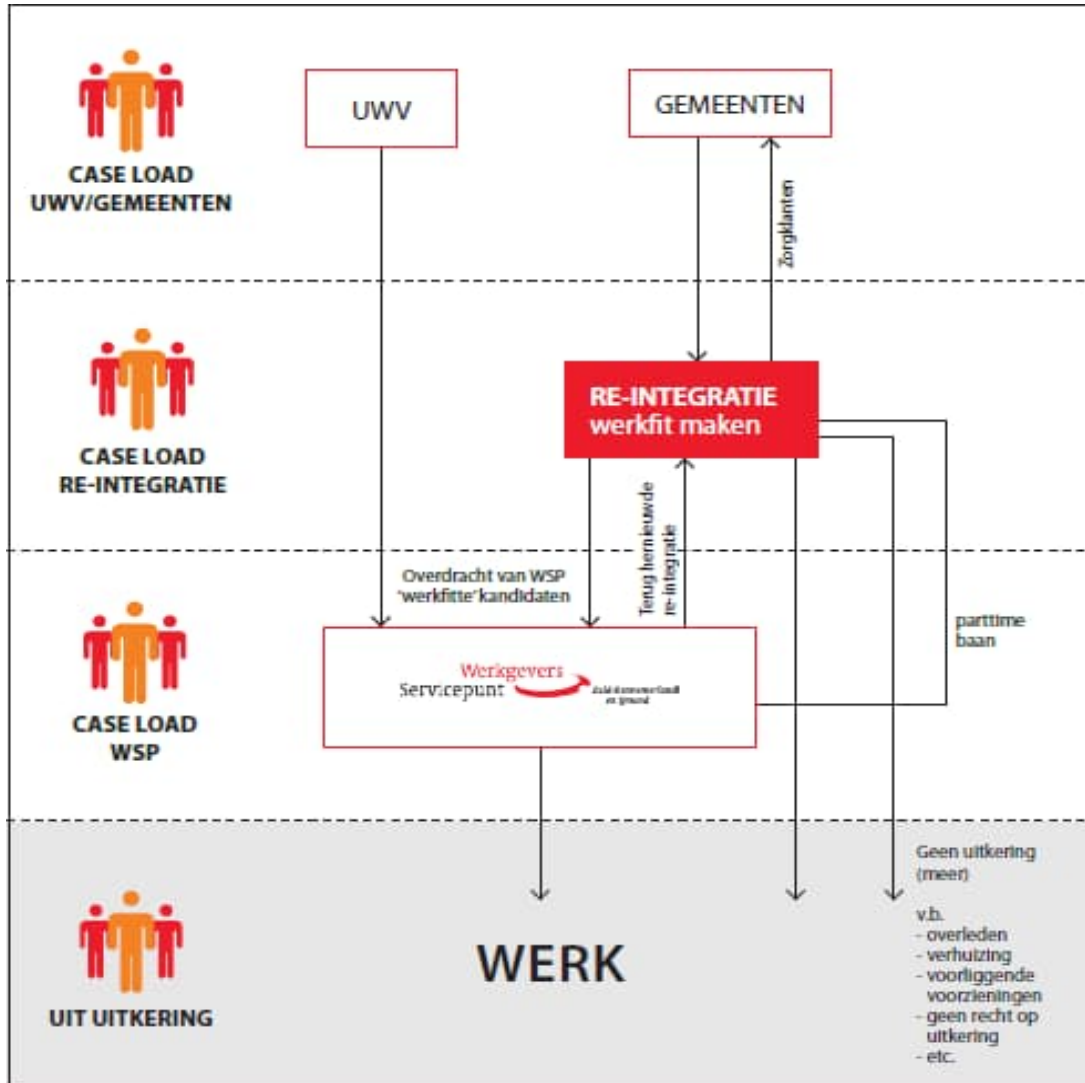


**Voordelen WSP:**

- ✓ Bij u in de buurt
- ✓ Eén contactpersoon die uw werving van begin tot eind ondersteunt
- ✓ Breed netwerk aan gemotiveerde kandidaten
- ✓ Bespaart tijd: wij regelen de sollicitaties
- ✓ Expertise op het gebied van (juridische) wet- en regelgeving
- ✓ Ondersteuning bij het aanvragen van subsidies
- ✓ Kennis van sociaaleconomische vraagstukken

*Aansluiting op werkzoekendendienstverlening*

Om een goede balans tussen vraaggericht en aanbodgericht werken is een helder proces geschetst voor de aansluiting werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening.



## Bijlage 4      Kwaliteitsafspraken

We spreken met elkaar een basiskwaliteit af waaraan we altijd willen voldoen en die meetbaar is. Wat betekent dat concreet voor ons functioneren als centraal aanspreekpunt voor werkgevers? En voor onze presentatie? En: hoe weten we of werkgevers echt tevreden zijn over onze dienstverlening?

### *Eén aanspreekpunt werkgevers*

De adviseurs werkgeversdiensten spreken de taal van de werkgever. Met hun expertise, ervaring en ondersteunen zij werkgevers. Bij bemiddeling van werkzoekenden richten zij zich op mensen die een extra zetje in de rug kunnen gebruiken. Werkgevers die open staan voor deze kandidaten kunnen rekenen op extra financieel voordeel en/of specifieke deskundigheid. Ook voor andere arbeidsmarkt vragen en arbeidsmarkt informatie zijn werkgevers bij het WSP aan het juiste adres, zoals bij vragen over leren en werken, faillissementen en juridische zaken met betrekking tot arbeid. Als de medewerkers zelf het antwoord niet hebben, dan gebruiken zij hun netwerk om het antwoord te achterhalen.

Het WSP functioneert als het gezamenlijke aanspreekpunt voor de werkgever door:

- Een korte reactietermijn  
Als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP binnen 24 uur.
- Duidelijkheid over de accounthouder  
De werkgever heeft een vaste contactpersoon bij het WSP. De adviseur werkgeversdiensten schakelt waar nodig collega's in, maar blijft de regievoerder.
- Actuele en volledige gegevens  
Contactmomenten en afspraken worden geregistreerd in WBS.

### *Eenduidige en herkenbare uitstraling*

De naam van het WSP is: WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond.

Het centrale telefoonnummer van het WSP is plaats onafhankelijk: 088 – 501 91 91.

Het algemene e-mailadres is: [info@wspzjj.nl](mailto:info@wspzjj.nl).

Specifieke afspraken zijn gemaakt over:

- Iedere medewerker gebruikt het eigen e-mailadres van het WSP.
- Iedere medewerker heeft een identieke automatische handtekening die is opgemaakt in de WSP-huisstijl.
- Managers worden 'manager WSP-ZKIJ' genoemd'.
- Adviseurs worden 'adviseur werkgeversdiensten WSP-ZKIJ' genoemd.

### *Onderzoek naar werkgeverstevredenheid*

Klanttevredenheid over de dienstverlening van het WSP richting de werkgever gebeurt door NPS (Net Promotor Score) monitoring die 3 x per jaar wordt uitgevoerd. Werkgevers worden door middel van een vragenlijst na afloop van ieder gesprek door de adviseur gevraagd hoe goed de adviseur de werkgever heeft geholpen met zijn vraag. Tenslotte is het WSP-ZKIJ aangesloten bij de landelijke monitor werkgeversdienstverlening die is ontwikkeld door UWV in opdracht van SZW.

### *ICT-systemen*

Het WSP werkt doelgroep- en regio-overstijgend en adviseurs plaatsen voor én met elkaar. De partners hebben afgesproken om zoveel als mogelijk te werken vanuit één systeem of in ieder geval met dezelfde systemen.

De systemen die het UWV beschikbaar stelt voor gemeenten zijn WBS en Sonar. Spaarne Werkt en IJmond Werkt! zijn aangesloten op zowel het WBS als het Sonarsysteem van het UWV. De technische opdracht is volbracht. In de doorontwikkeling van de samenwerking ligt de focus – zoals eerder gezegd - op het gebruik en het accuraat vullen van deze systemen, zodat in beide regio's actuele informatie beschikbaar is over zowel werkgevers als werkzoekenden.

## Bijlage 5      Rollen Managementteam en Directieteam

Onderwerp	Planning	Rol
Overleg Directieteam WSP (DT-WSP)	1x per 3 weken	Sturen management – sturen strategische koers – informeren bestuurlijk overleg (BOA) en afstemmen met regionaal managementoverleg (KetenMT) – informeren RWB.
Overleg Managementteam WSP (MT-WSP)	1x per week	Sturen teams – sturen targets – sturen resultaatafspraken uitvoeringsplan – afstemming regio via beleidsoverleg (AMRO)/ coördinatieteam – zichtbaarheid WSP in de regio – afstemmen bovenregionaal Metropool Regio Amsterdam   NhN – Zaanstreek Waterland.
Tripartiet afstemoverleg DT – MT WSP	1 x per kwartaal	
Individueel afstemoverleg partner DT – MT WSP	Minimaal 1 x per 2 weken	
MT - Teamstart	1 x per week	De twee teams starten elke maandag op eigen locatie met een gezamenlijk overleg.
MT - Brancheteamoverleg	1x per 6 week	Bijstellen marktwerking aan de hand van de actuele arbeidsmarktontwikkelingen.

Bijlage 6 Factsheet

