

Uitvoeringsplan 2021

Inhoudsopgave

1. Algemeen	4
1.1 Inleiding.....	4
1.4 Karakteristieken van regio.....	5
1.5 Missie	6
1.6 Visie	7
1.7 Doelen	7
1.8 Formatie.....	8
1.9 Rollen en afspraken DT en MT.....	8
2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever	10
2.1 Eenduidige en herkenbare uitstraling	10
2.2 Onderzoek naar werkgeverstevredenheid	10
2.3 Marketing & communicatie	11
3. Informatie, advies en overige dienstverlening	13
3.1 Strategisch partnerschap werkgevers.....	13
3.3 Operationeel partnerschap werkgevers.....	14
3.4 Planning uit te voeren acties dienstverlening	15
4. Werkprocessen.....	16
4.1 Proces van matching en voordracht aan werkgevers.....	16
4.2 Proces van advies en voorbereiding tot dienstverlening	16
4.4 Planning uit te voeren acties werkprocessen	17
5. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing.....	18
5.1 Aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening.....	18
5.2 De aansluiting van de werkgeversdienstverlening op scholing.....	19
5.3 Planning uit te voeren acties aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing	20
6. Resultaten van dienstverlening.....	21
6.1 Doelstellingen	21
6.2 De focus op branches:	21
6.3 Doelen en werkwijze voor werkgeverstevredenheid	21
6.4 Duurzame plaatsingen	22
7. Activiteiten	23
7.1 Activiteitenkalender	23

8. Financiële paragraaf	26
8.1 Begroting 2021	26
8.2 De bijdragen van de diverse samenwerkende partijen.....	27
9. Monitoring	27
9.1 Monitoringsafspraken	27
10. Evaluatie	27
10.1 Evaluatieafspraken.....	27
10.2 Evaluatie criteria	27
Bijlage 1: Evenementenoverzicht	28
Bijlage 2: Overzicht instrumenten (aparte bijlage)	29
Bijlage 3: Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt ZKIJ (aparte bijlage)	29

1. Algemeen

1.1 Inleiding

In de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond wordt binnen het werkgevers-servicepunt (WSP-ZKIJ) intensief samengewerkt op het gebied van werkgeversdienstverlening. De samenwerkende partijen in Zuid-Kennemerland & IJmond willen de dienstverlening aan werkgevers verder versterken en daarmee meer werkzoekenden aan een passende baan helpen. Integrale samenwerking in het WSP is een belangrijke pijler voor de uitvoering van de regionale arbeidsmarktagenda.

De opdracht voor het WSP-ZKIJ wordt verleend vanuit het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA). Het BOA beslist over de koers en activiteiten die door het WSP worden uitgevoerd. Met intrede van de wijzigingen in de wet SUWI op 1 januari 2021 verandert de opdracht aan het WSP op onderdelen en wordt de regierol van centrumgemeente explicieter. De centrumgemeente Haarlem heeft samen met UWV opdracht verleend aan De Succesvolle Samenwerking om dit uitvoeringsplan op te stellen, alsmede in het kader van de wijzigingen wet SUWI een advies uit te brengen over de werkwijze, organisatiestructuur en samenwerking bij de werkgeversdienstverlening en de organisatie van de regierol binnen de arbeidsmarktregio.

Dit plan is mede tot stand gekomen door de samenwerkende partijen in het WSP-ZKIJ: UWV, Pasmatch, IJmond en de gemeenten in Zuid-Kennemerland en IJmond. In het plan zijn activiteiten opgenomen met betrekking tot het samenwerkingsproces en de dienstverlening van het WSP-ZKIJ, gebaseerd op:

- Documentatie ten behoeve van het WSP-ZKIJ, waaronder de contourennota 'Op koers 2021'
- De regionale aanpak arbeidsmarkt Zuid-Kennemerland en IJmond 2020-2022
- Acties benoemd in een gezamenlijke werksessie met gemeenten en directeuren/managers van het WSP op 18 februari 2020.

Het uitvoeringsplan wordt besproken in het regionale beleidsoverleg (AMRO) op 9 maart '21 en in het Keten MT op 9 april '21. Op 14 april wordt het plan ter vaststelling aangeboden in het BOA. Het uitvoeringsplan zal jaarlijks worden geactualiseerd. Mogelijke wijzigingen in de loop van het jaar zullen via de besluitvormingsroute AMRO-Keten MT en BOA worden ingebracht.

1.2 Deelnemers

De zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond werken samen met het UWV aan de gezamenlijke dienstverlening voor werkgevers. De gemeenten Haarlem, Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal besteden hun re-integratie onder meer uit aan Pasmatch en Agros door middel van inkoopafspraken. De gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen besteden hun re-integratie uit aan IJmond Werkt! in het kader van een Gemeenschappelijke Regeling.

1.3 Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening

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.

De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is regievoerder voor de regionale samenwerking met betrekking tot de werkgeversdienstverlening. Besluitvorming met betrekking tot de werkgeversdienstverlening vindt plaats in het BOA.

Het WSP ZKIJ is een uitvoeringsorganisatie die ten dienste staat van landelijk en regionaal beleid. Voor een adequate en succesvolle uitvoeringsorganisatie zijn eenduidigheid in het beleid, een gedeelde regionale visie en een heldere rolverdeling cruciaal. Het thema arbeidsmarkt heeft binnen de regio in een aantal overleggen een meer of minder prominente plek. In januari 2021 is een nieuwe werkstructuur vastgesteld met een regierol op de regionale doe-agenda voor het Regionaal Werkbedrijf en een samenhangende en heldere rolverdeling voor alle betrokken partijen. Deze werkstructuur wordt momenteel uitgerold.

Het WSP werkt nauw samen met zowel publiek- als private organisaties. Die samenwerking is een waardevermeerdering voor de regio. Huidige uitgangspunten bij de samenwerking in het WSP zijn:

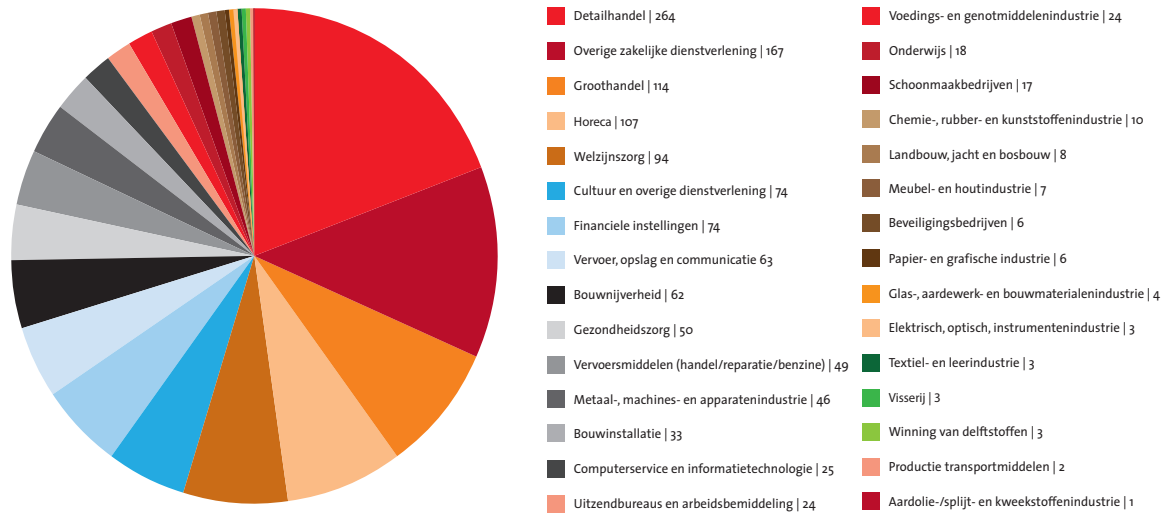
- De werkgever staat centraal
- Het beleid is zowel target doelgroep -als dienst gedreven
- De gemeenten creëren de benodigde randvoorwaarden (zoals ontsluiting van klantprofielen, regionaal uniform pakket voorzieningen en instrumenten).

Elke partij binnen het WSP is verantwoordelijk voor het gezamenlijke bestand van werkzoekenden. Het WSP werkt doelgroep- en regio-overstijgend en adviseurs plaatsen voor en met elkaar. De partners hebben afgesproken om zoveel als mogelijk te werken vanuit één systeem of in ieder geval mét dezelfde systemen.

De systemen die het UWV beschikbaar stelt voor gemeenten zijn WBS en Sonar. Intussen zijn Pasmach en IJmond Werkt! (en de nevenlocatie Pasmach Cruqiusweg) ontsloten op zowel het WBS als het SONAR-systeem van het UWV. De technische opdracht is volbracht. In de doorontwikkeling van de samenwerking ligt de focus vooral op het gebruik en het accuraat vullen van deze systemen, zodat in beide regio's actuele informatie beschikbaar is over zowel werkgevers als werkzoekenden.

1.4 Karakteristieken van regio

De sectoren met de meeste werkgelegenheid in de regio zijn detailhandel, overige zakelijke dienstverlening, groothandel en horeca. De mobiliteit vanuit de regio is fors: 54% werkt in andere arbeidsmarktregio's waaronder Groot-Amsterdam (inclusief Haarlemmermeer).



Bovenstaand overzicht geeft een weergave van het aantal werkgevers binnen een bepaalde branche met meer dan 10 werknemers. Vanuit deze analyse zijn de brancheteams ingedeeld. Per brancheteam wordt gewerkt met een specifieke aanpak voor de marktwerking van desbetreffende branche. Deze wordt beschreven in de brancheplannen, welke elke 6 weken worden geactualiseerd aan de hand van het arbeidsmarktdashboard van UWV. Zo kan steeds dynamisch worden ingespeeld op de actuele situatie.

Regelmatig worden presentaties over de actuele stand van zaken op de arbeidsmarkt gehouden. De meest recente versie is als bijlage toegevoegd. Momenteel wordt tevens een onderzoek uitgevoerd naar de economische structuur en bewegingen (mobiliteit) in de regio. Wanneer dit onderzoek beschikbaar is zal de branche-aanpak getoetst worden.

1.5 Missie

In de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is er optimale aansluiting tussen de behoeften en mogelijkheden van werkgevers, werknemers en werkzoekenden van vandaag en maximaal perspectief voor de werkgevers, werknemers en werkzoekenden van morgen. Publieke en private partijen in de regio dragen ieder bij aan deze missie vanuit een eigen rol, maar de uitvoering is congruent en samenhangend.

Het WSP draagt als uitvoeringsorganisatie bij aan de missie van de arbeidsmarktregio. Het WSP ZKIJ is een betrouwbare, strategische partner die begrijpt wat werkgevers in de regio bezighoudt en hen met passende dienstverlening optimaal ondersteunt bij arbeidsmarktvragestukken.

1.6 Visie

In wisselende samenstelling en op verschillende plekken werken we in de arbeidsmarktregio aan een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, stimuleren we levenslange ontwikkeling en benutten we het talent en de mogelijkheden van eenieder die wil en kan werken. Zo benutten we optimaal de beschikbare werkgelegenheid in onze regio. Onze oplossingen en onze werkwijze zijn altijd duurzaam, inclusief en verbindend.

Het WSP ZKIJ is een herkenbaar 'loket' waar werkgevers terecht kunnen met al hun vragen over werk en met al hun vacatures. Werkzoekenden uit o.a. de doelgroep uit het doelgroepregister voor de banenafpraak van de regio Zuid-Kennemerland en IJmond kunnen bij dat ene herkenbare loket die vacatures vervolgens vinden.

1.7 Doelen

Het doel van het WSP ZKIJ is een optimale matching tussen werkgever en werkzoekende te realiseren, gebruikmakend van een eenduidig regionaal pakket aan instrumenten.

Ten behoeve van het aantal vacaturevervullingen zijn voor 2021 de volgende doelen gesteld:

WW	350
Wajong	55
WIA	20
P-wet	406
Totaal	831

Bovenstaande cijfers komen voort uit de afzonderlijke afspraken van UWV en die de gemeenten maken met Pasmatch en IJmond Werkt!.

Overige doelen

- Aanbod scholing inclusief kosten, duur en financieringsmogelijkheden in kaart
- Overzicht rol en functie team WSP
- Activiteitenplan 'langs de as van WSP'
- Skillsgericht matchen
- Professionele bewustwording
- Visiedocument kanteling dienstverlening
- Online dienstverlening
- Jongerendienstverlening
- Nieuwe werkgevers
- Versterken zichtbaarheid en herkenbaarheid

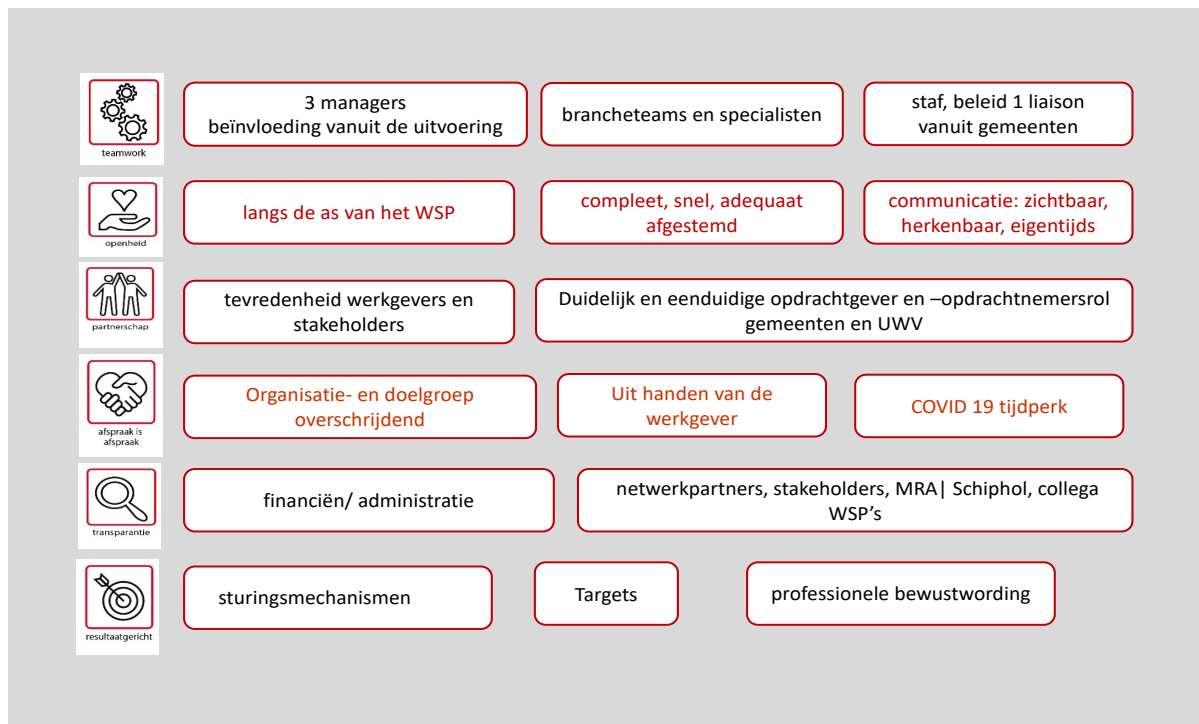
1.8 Formatie

Formatie in fte			
Onderdeel	Pasmatch	IJmond Werkt!	UWV
MT	0,6	0,75	0,95
Communicatie	0,2	0,2	0,3
Beleid/liaison	-	0,25	0,25
Adviseurs Haarlem	4	-	10,08
Adviseurs Beverwijk	-	3,84	2,77

1.9 Rollen en afspraken DT en MT

- DT en MT hebben periodieke bila's.
- 1x per 3 weken overlegmomenten DT
- 1x per kwartaal overlegmomenten DT | MT
- DT vertegenwoordiging WSP in regionaal coördinatieteam.
- Inhoudelijke uitwisseling: landelijke- en regionale inhoudelijke informatie wordt via de coördinator ter beschikking gesteld. Reageren gebeurt via de lijn.
- Duidelijke tripartiete resultaatafspraken WSP, doelgroep- en organisatie overschrijdend.
- Factsheet Q (delen met Coördinatieteam Doe-agenda, Keten MT)
- DT stuurt op targets en dienstverlening
- Samenwerking MRA en bestuurlijk economisch overleg via het RWB
- Binnen het MT zijn heldere sturingsafspraken gemaakt.
- MT elke 2 weken een 'teamstart'.
- MT elke 2 weken overleg met de eigen teams en koppelen de uitkomsten daaruit terug aan de collega MT-leden.
- MT - leden hebben minimaal elke 6 weken een bila met de adviseurs over:
 - de actuele kennis van de arbeidsmarkt
 - de vraag van de werkgever
 - registratie SONAR | WBS
 - de wijze waarop de adviseur heeft geïnvesteerd in zijn professionalisering
- MT bespreekt met DT de beleids- en management met stakeholders overleggen zodat allen actuele kennis hebben en beïnvloedingsruimte kunnen pakken.

Overzicht WSP-ZKIJ



1.10 Planning uit te voeren acties samenwerking

Actie	Wie	Wanneer
Versterken verbinding WSP en gemeenten door: <ul style="list-style-type: none"> • Herijken gezamenlijke visie/koers WSP • 3x per jaar brede sessie voor verdieping en verbinding • Factsheet met informatie stand van zaken • Verbindingen met Economische Zaken organiseren via coördinatieteam • Informatiesessies wat WSP voor gemeenten kan betekenen • Aanstellen beleidsmedewerker per subregio als aanspreekpunt vanuit gemeenten voor WSP 	Gemeenten+WSP WSP+gemeenten WSP Centrumgemeente WSP Gemeenten	
Informatie over resultaten van de samenwerking met het ondernemersnetwerk Netwerken werkt!	WSP	
Versterken verbinding WSP en onderwijspartners	WSP	
Branche-aanpak toetsen aan resultaten onderzoek economische structuur	Centrumgemeente	

2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever

Het WSP is hét publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarktfragen. Veel informatie is online beschikbaar en de meeste zaken kunnen online geregeld worden. Toch hebben werkgevers vaak behoefte aan contact met een deskundige, bijvoorbeeld voor een extra toelichting, persoonlijk advies of ondersteuning bij personeelsbemiddeling. Daarvoor is het WSP.

De medewerkers van het WSP spreken de taal van de werkgever. Met hun expertise, ervaring en kandidaten 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 arbeidsmarktfragen en arbeidsmarktinformatie 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.
- Consequent relatiebeheer: contactmomenten en afspraken worden geregistreerd in het WBS.

2.1 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.

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.

2.2 Onderzoek naar werkgeverstevredenheid

Jaarlijks wordt gemeten wat werkgevers vinden van de dienstverlening van het WSP. Hierbij is er een aansluiting bij landelijke ontwikkelingen. Klanttevredenheid over de dienstverlening van het WSP richting de werkgever gebeurt door NPS (Net Promotor Score) monitoring die 3 x per jaar plaatsvindt vanuit het UWV. 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.

2.3 Marketing & communicatie

Communicatieboodschap

Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond is hét aanspreekpunt voor werkgevers die op zoek zijn naar personeel en een warm hart hebben voor sociaal ondernemen. De dienstverlening van het WSP staat voor maatwerk, actueel, deskundig en snel.

Bij deze boodschap past een moderne, professionele netwerkorganisatie en dito adviseurs die naast de ‘traditionele’ communicatiemiddelen ook de mogelijkheden op online gebied, zoals social media, omarmen. Er worden eigentijdse technieken en tools gebruikt om snel en efficiënt te werken en in contact te staan met werkgevers.

Communicatiedoelstellingen

- Er is een voor werkgevers een herkenbaar WSP.
- Het WSP is bekend bij regionale werkgevers.
- In communicatie naar werkgevers wordt één telefoonnummer naast de mobiele nummers van de adviseurs.
- Alle WSP adviseurs werken met een WSP e-mailadres, het WSP logo en WSP digitale handtekening.
- Het WSP heeft een SEO geoptimaliseerde website die vindbaar is op het WWW, leads genereerd, op alle devices werkt en responsive is.
- Het WSP ontwikkelt een set aan communicatie-instrumenten met per instrument een vaste boodschap voor een vooraf gedefinieerde doelgroep.
- Het WSP vergroot meetbaar haar werkgeversnetwerk door inzet van sociale media.
- Iedere werkgever die contact heeft gehad met het WSP ervaart één aanspreekpunt vanuit het WSP in de subregio.
- Het WSP vergroot meetbaar de aandacht voor sociaal ondernemen door successen en goede voorbeelden te laten zien (wat is sociaal ondernemen en MVO).
- Het WSP meet jaarlijks de effectiviteit van de communicatie-instrumenten en stelt bij waar nodig.

Bereik doelgroepen

Extern	Intern
<ul style="list-style-type: none"> • Alle werkgevers in de arbeidsmarktregio. • Alle stakeholders en sociale partners van het WSP. • Gemeenten (bestuurders, raadsleden, ambtenaren indirect bij WSP betrokken, bijv. EZ) • Pers 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeenten (directeuren en ambtenaren W&I) • WSP adviseurs

Communicatie speerpunten

- Successen delen
- Leer- en werktrajecten
- Netwerken werkt!
- Jongeren dienstverlening
- Nieuwe werkgevers | ondernemers
- Samenwerkingspartners betrokken houden door communicatie

2.4 Planning uit te voeren acties gezamenlijk aanspreekpunt

Actie	Wie	Wanneer
Communicatieplan	WSP	
Werkgeverscampagne	WSP	
Uitwerken visie ANWB / routekaart arbeidsmarkt	WSP	
Bekendheid van instrumenten bij werkgevers	WSP	
Benaderen werkgevers vanuit EZ voor bekendheid WSP	Gemeenten met WSP	

3. Informatie, advies en overige dienstverlening

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 voorzieningen bij een plaatsing
- Advies over inclusief werkgeverschap, onder andere functiecreatie
- Informatie over relevante wet- en regelgeving
- Arbeidsmarktinformatie

3.1 Strategisch partnerschap werkgevers

WAT	WSP-ZKIJ is een betrouwbare, strategische partner die werkgevers in Zuid-Kennemerland & IJmond met raad en daad bijstaat bij arbeidsmarktvragestukken. Door het persoonlijke contact weten de adviseurs van WSP wat werkgevers bezighoudt.
HOE	<p>De adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kijken samen met de werkgever naar arbeidsmarktontwikkelingen waar hij mee te maken heeft. • praten en denken met de werkgever mee over sociaal- economische HR-vraagstukken en geven gerichte adviezen over mogelijke oplossingen, zoals mogelijkheden voor opleidingen, functiecreatie, detachering, werkstages en jobcarving en deelname in publiek- en private constructies. • wijzen de werkgever op de financiële voordelen zoals proefplaatsingen, de no-riskpolis, het lage inkomensvoordeel, loondispensatie, loonkostensubsidie en de mobiliteitsbonus. • 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. • 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. • koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS5.

3.2 Tactisch partnerschap werkgevers

WAT	Samen met de werkgever maken de adviseurs een plan voor de inzet van mensen en voorzieningen om een bepaald doel te bereiken. Dit plan levert een bijdrage aan de strategie, het is een vertaling van de behoefte van de werkgever.
-----	---

HOE	<p>De adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • werken aan betere benutting van inclusief arbeidspotentieel. • doen gerichte matchingsvoorstellen voor onze - arbeidsfitte - inclusieve doelgroep. • kennen de kandidaten die worden voorgesteld persoonlijk tenzij matching plaatsvindt via e-dienstverlening (www.werk.nl). • blijven de werkgever en kandidaat volgen (nazorg) tot aan het moment werkgever zegt dat dit niet meer nodig is. • wijzen de werkgever op de online dienstverlening via www.werk.nl. • creëren samen met de werkgever voordelen. • schakelen daar waar meer expertise nodig is vanuit gemeenten/UWV/Onderwijs/ Leer- en Werkkloket, deze in. Te denken valt aan expertise over arbeidsjuridisch advies, faillissementen, Sociaal Return On Investment, omscholing, werkplekaanpassingen en -voorzieningen, verzekeringsvraagstukken etc. • blijven het aanspreekpunt voor de werkgever en organiseren het antwoord op de vraag. • koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS5.
-----	---

3.3 Operationeel partnerschap werkgevers

WAT	<p>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.</p>
HOE	<p>De adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen de voorzieningen, regelingen en subsidies om te komen tot maatwerk. Wij helpen de werkgever bij het benutten hiervan, zodat hij niet verzandt in een administratieve verhandeling. • helpen de werkgever bij het invullen van een aanvraag. Wij zorgen er tevens voor dat de aanvraag wordt ingediend bij de verstrekende instantie. • helpen de werkgever bij het selecteren van de kandidaten. • hebben met de werkgever en kandidaat altijd persoonlijk contact, ook na de plaatsing. • koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS5.

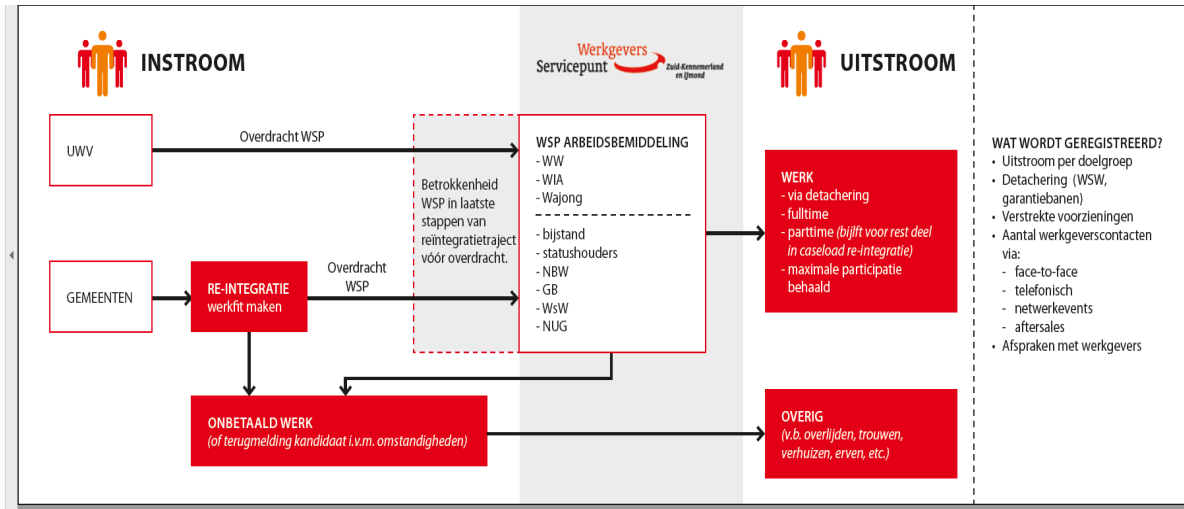
In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van alle instrumenten en voorzieningen die ingezet kunnen worden bij de werkgevers.

3.4 Planning uit te voeren acties dienstverlening

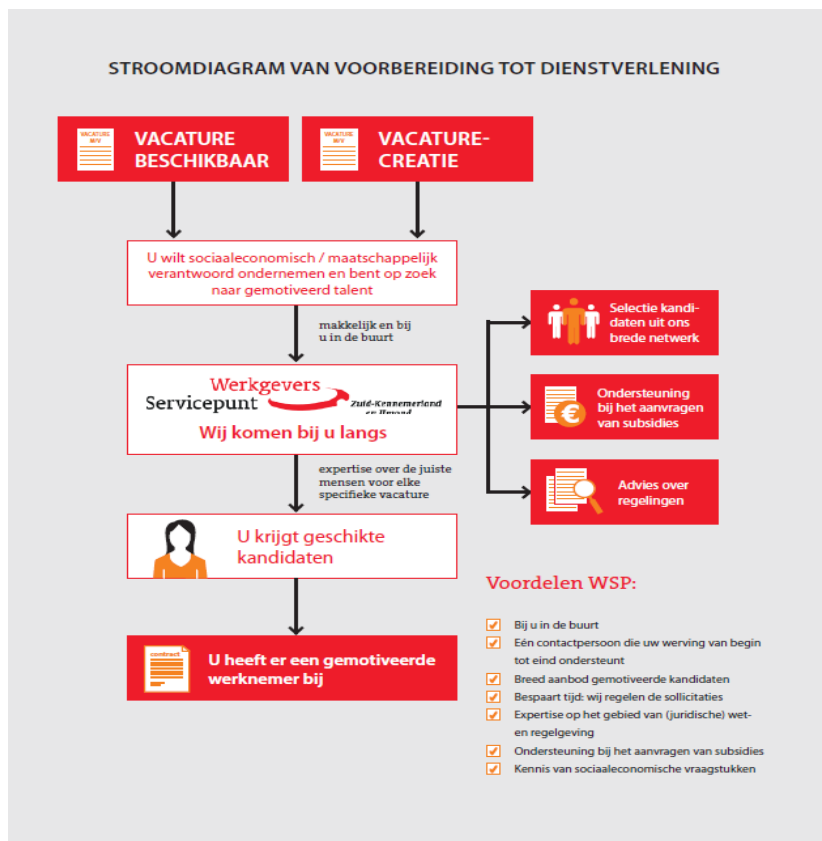
Actie	Wie	Wanneer
Doelgroep blijvend in beeld	Gemeenten/UWV	
Impactanalyse dienstverlening	WSP	
Implementatie kwaliteitsplan WSP 2021	WSP	
Instrumentarium in kaart via Dennis en Eva (tools VNG)	Gemeenten/UWV	
Scholing adviseurs, o.a. bekendheid met toepassing van instrumentarium	WSP	

4. Werkprocessen

4.1 Proces van matching en voordracht aan werkgevers



4.2 Proces van advies en voorbereiding tot dienstverlening



4.3 Proces van het maken van afspraken over de manier waarop vacatures en gegevens over werkgevers beschikbaar bij het WSP zijn

Een goede gezamenlijke dienstverlening is alleen mogelijk, als partijen vacatures en gegevens van werkgevers met elkaar delen. Bij het WSP ZKIJ worden hier afspraken over gemaakt middels overleggen en systemen.

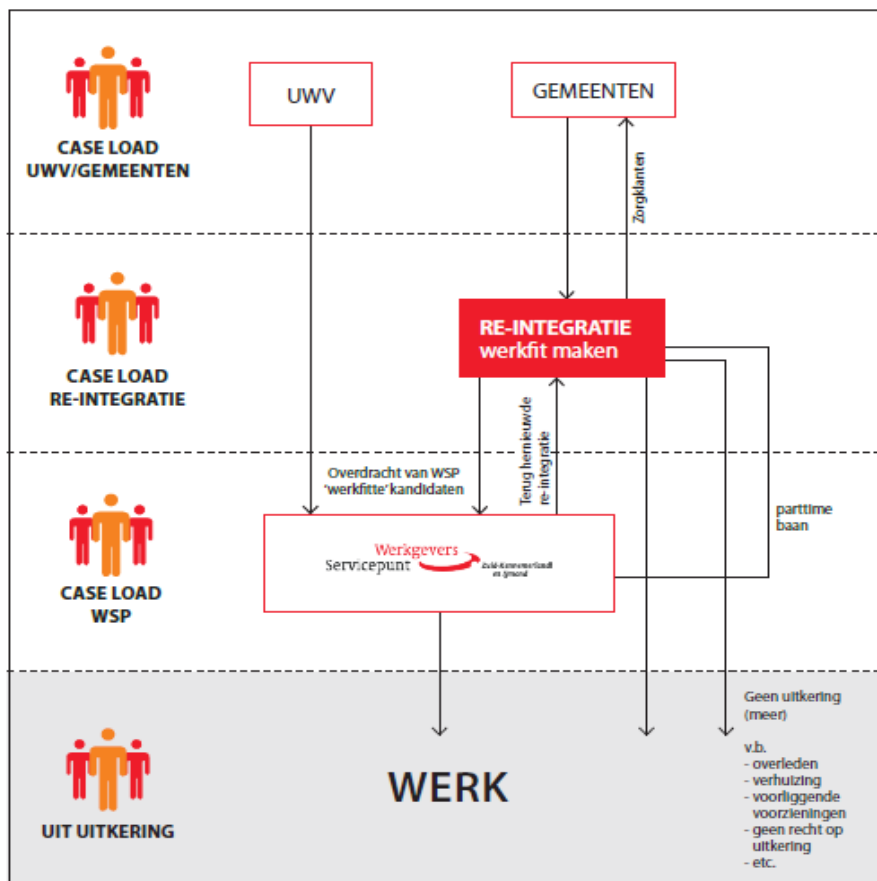
4.4 Planning uit te voeren acties werkprocessen

Actie	Wie	Wanneer
Professionalisering van het matchingsproces met als speerpunten herkenbaarheid, procesharmonisatie en deskundigheidsbevordering	WSP	
Kandidaten in beeld via heldere profielen	Gemeenten/UWV	
Doelgroepanalyse	WSP	

5. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing

5.1 Aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening

Om een goede balans tussen vraaggericht en aanbodgericht werken is een helder proces geschetst voor de aansluiting werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening. Ook is uitgeschreven per organisatie binnen het WSP hoe dit proces verloopt.



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! Deze personen worden ingedeeld in een trede, waarbij trede 5 en 6 zich richten op personen die werkfit zijn. Er zijn geen belemmeringen meer aanwezig, die het accepteren van een baan in de weg staan.

Trede 5 kandidaten nemen deel aan een training Sterk naar Werk en aansluitend het vacaturecentrum. De adviseurs van het WerkgeversServicepunt vervullen een rol tijdens deze activiteiten, door aan te sluiten bij het oefenen van de pitches en de sollicitatiegesprekken van deze personen. Op deze wijze wordt een beeld verkregen van de persoon en zijn/haar kwaliteiten en competenties.

Pasmatch

Bijstandsgerechtigden en niet uitkeringsgerechtigden (NUG) die een beroep doen op ondersteuning in de regio Zuid-Kennemerland nemen deel aan een traject bij Pasmatch 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 reeds in behandeling 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. Indien blijkt dat er een match is, wordt de persoon voorgesteld bij de werkgever. Tevens dragen adviseurs basisdienstverlening van het UWV werkzoekenden met een WW-uitkering voor aan de adviseurs werkgeversdiensten.

5.2 De aansluiting van de werkgeversdienstverlening op scholing

Jongeren zonder startkwalificatie

Voor jongeren zonder startkwalificatie is altijd overleg met het RMC. Zij gaan kijken of er mogelijkheden zijn voor een vervolgopleiding. Het kan ook zijn dat ze daar al bekend zijn en de opleiding die ze gevolgd hebben, het hoogst haalbare is. De WSP-adviseur kijkt dan of er een leerwerktraject is wat wel aansluit, zo niet wordt ingezet op werk.

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

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

Vakgerichte gerichte Leerwerktrajecten

Deze trajecten kunnen ingezet worden voor alle doelgroepen en in de meeste branches, van zorg, techniek, transport, onderwijs etc. Dit zijn niet alleen BBL opleidingen, maar ook opleidingen van bijvoorbeeld 20 weken of het behalen van een taxipas. Het is maatwerk, dus samen met de persoon wordt gekeken wat haalbaar is en wat het beste aansluit.

Certificaten

Als mensen voor een baan bijv. een heftruckcertificaat, VCA, HCCAP nodig hebben, kan dit worden ingezet.

Uitzonderingen

Buiten bovengenoemde trajecten, zijn er natuurlijk uitzonderingen. Wel is het zo, dat er dan een baangarantie moet worden afgegeven.

Specifieke regeling UWV

Vanuit UWV is er 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 om hieraan deel te kunnen nemen is dat er sprake moet zijn van een kansberoep of in combinatie met een baangarantie / intentie om in aanmerking te komen voor scholing via het scholingsbudget. Met Hogeschool InHolland zijn ver gevorderde gesprekken om een soortgelijke afspraak te maken.

5.3 Planning uit te voeren acties aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing

Actie	Wie	Wanneer
Pilots Sterk naar Werk	WSP	

6. Resultaten van dienstverlening

6.1 Doelstellingen

Eén gezamenlijke kritieke prestatie-indicator (KPI) en één budget voor de bemiddeling naar werk door het WSP:

- 831 plaatsingen in 2021 door het WSP.

6.2 De focus op branches:

De keuzes voor de focus op branches is gemaakt aan de hand van de grafiek bij h1.3.

Onderstaande brancheteams zijn actief binnen WSP in 2021:

- Zorg
- Detailhandel
- Zakelijke- en financiële dienstverlening
- Techniek, bouw, logistiek, transport
- Horeca
- Landbouw, jacht en bosbouw
- Private arbeidsbemiddeling
- Beveiliging, ICT

6.3 Doelen en werkwijze voor werkgeverstevredenheid

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 de dienstverlening als atypisch overheid.
- 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.
- Afspraken met werkgevers worden vastgelegd in WBS en teruggekoppeld aan de werkgever.

De werkgeverstevredenheid wordt gemeten via NPS: Net Promotor Score. Hierbij wordt gemeten hoe tevreden de werkgevers zijn die contact hebben gehad met het WSP over de dienstverlening? Wat gaat er goed en wat zijn eventuele verbeterpunten? Eind 2018 is UWV gestart met het NPS-klantonderzoek om inzicht te krijgen in de ervaring van werkgevers met WerkgeversServicepunten. 3 x per jaar wordt dit onderzoek gehouden over een periode van 3 maanden. De uitkomsten uit het onderzoek worden gebruikt om de dienstverlening van het WSP te verbeteren.

Iedere keer als een adviseur contact heeft gehad met een werkgever, wordt dit contact vastgelegd in WBS (CRM systeem van UWV). Op basis daarvan stuurt een onderzoeksbureau een mail met de volgende vragen:

- Hoe waarschijnlijk is het dat u het WSP aanbeveelt aan anderen?
- Wat is de belangrijkste reden voor uw antwoord?
- Wat kan het WSP extra doen om u nog beter van dienst te zijn?
- Mogen wij contact opnemen voor een toelichting op uw antwoord?

De antwoorden die de werkgever geeft, stuurt het onderzoeksbureau aan de adviseur die contact met deze werkgever heeft gehad. De adviseur kan de reactie van de werkgever in een speciaal dashboard inzien. Ook de manager van het WSP kan de reacties van de werkgever monitoren.

Na drie maanden stopt de meting en ontvangt het WSP een rapportage met o.a. alle antwoorden die de werkgevers in de afgelopen periode heeft gegeven. Op basis hiervan kan de vestiging zien hoe de werkgever hen beoordeelt en acties inzetten om de dienstverlening aan werkgevers nog verder aan te scherpen. Op deze wijze wordt het klanttevredenheidscijfer vastgelegd over de afgelopen periode.

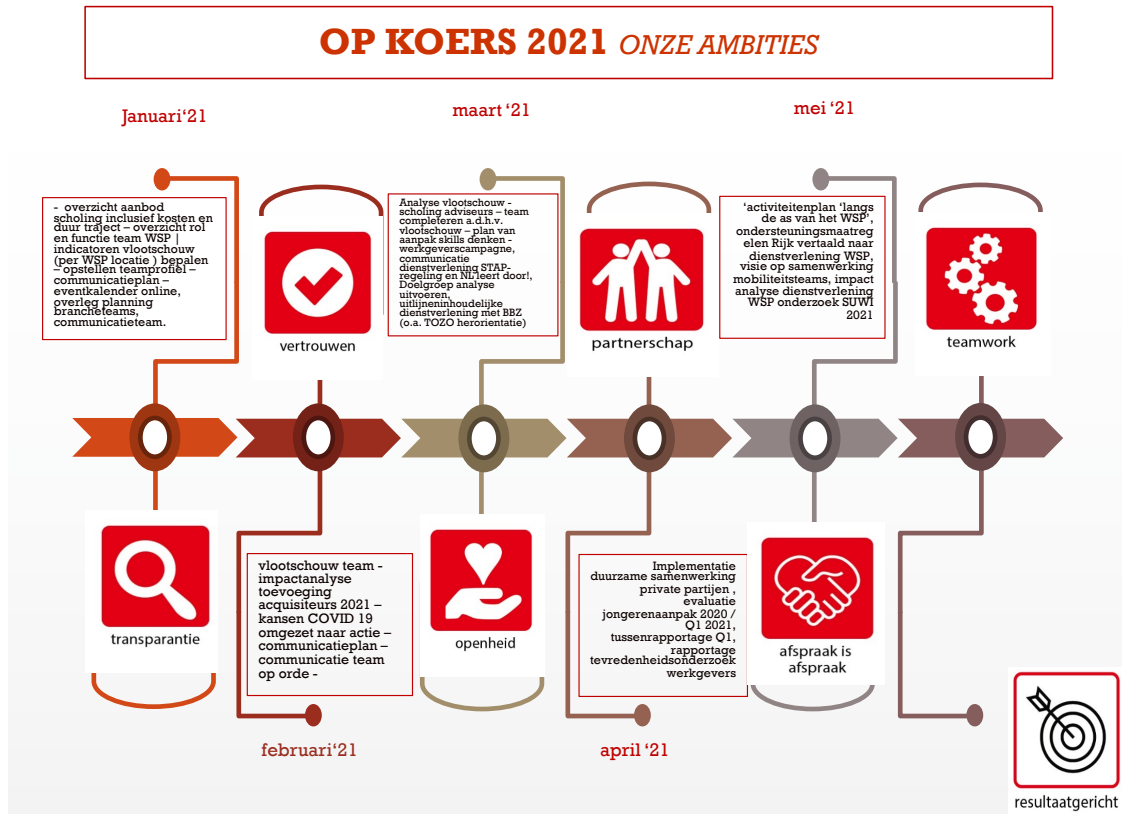
In de periode van half september tot en met half december 2020 is een gemiddeld cijfer behaald van 8,5. Per 15 maart 2021 vindt dit onderzoek weer plaats voor een periode van 3 maanden. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Ruirok - NetPanel i.o.v. UWV Werkbedrijf voor alle 35 arbeidsmarktregio's.

6.4 Duurzame plaatsingen

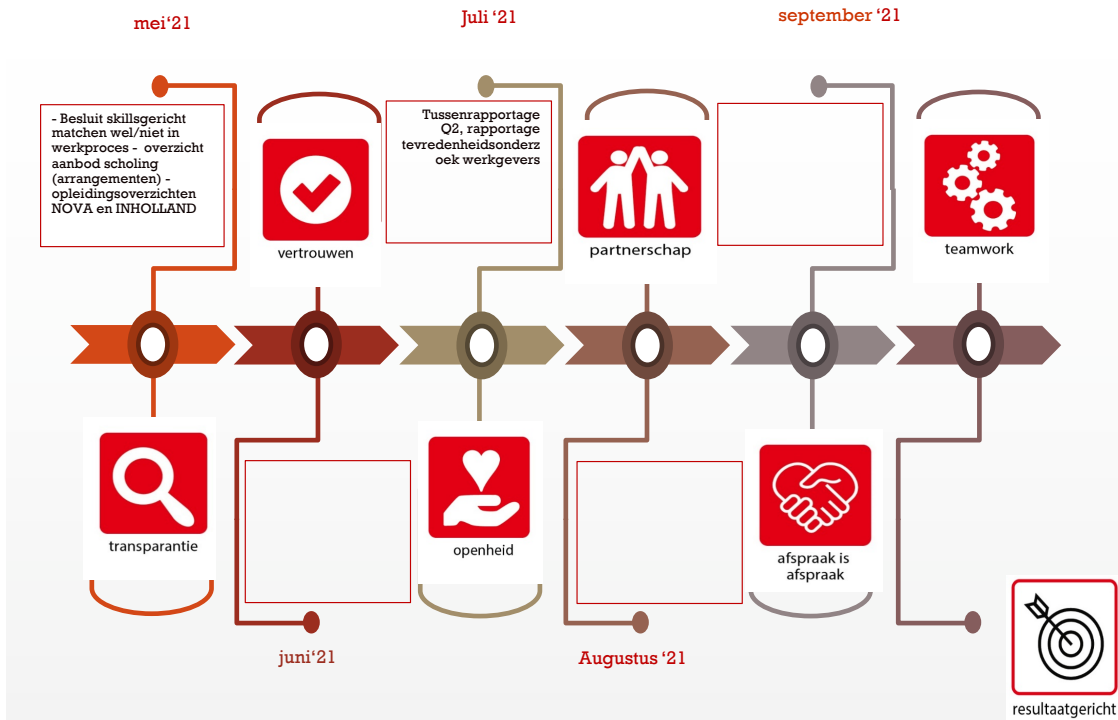
De verschillende partijen hebben afspraken gemaakt met opdrachtgevers over wat een duurzame plaatsing inhoudt (bijv. Pasmatch > 3 maanden, UWV > 6 mnd). Het streven van het WSP is een meer dan passende match realiseren (ANWB functie voor werkgevers).

7. Activiteiten

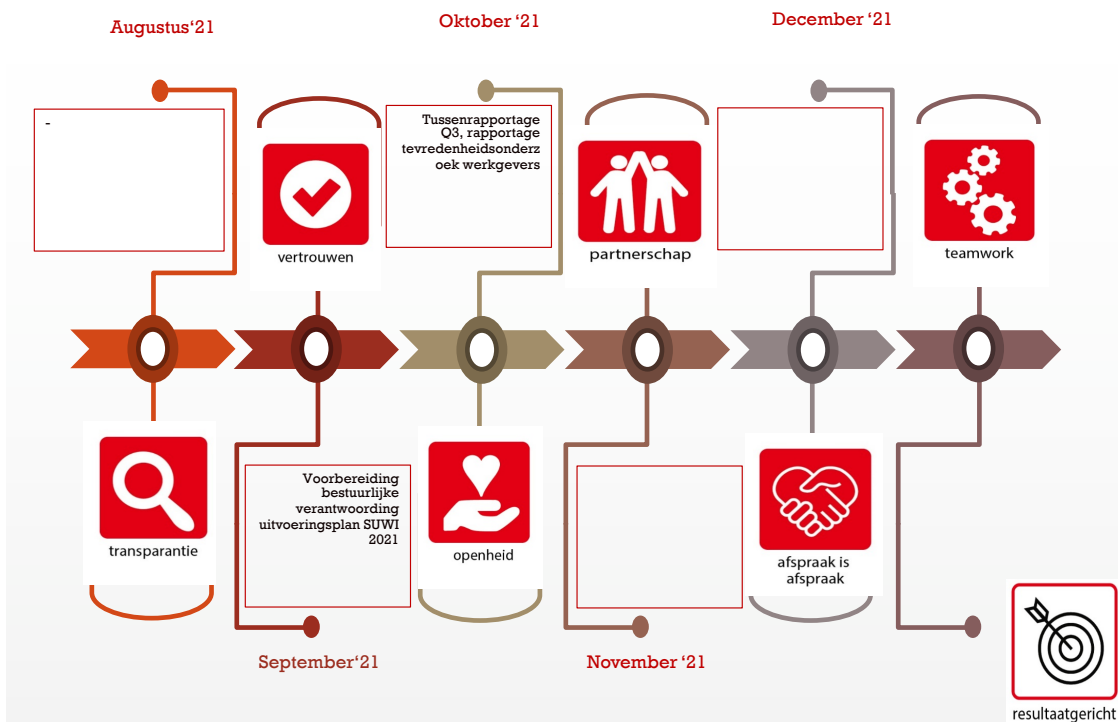
7.1 Activiteitenkalender



OP KOERS 2021 ONZE AMBITIES



OP KOERS 2021 ONZE AMBITIES



8. Financiële paragraaf

8.1 Begroting 2021

Onderdeel	Kosten (€)
Algemeen	
Evenementen	12.500
Deskundigheidsbevordering	8.500
Communicatie	40.000
Externe ondersteuning	50.000
Werkgeversbenadering/benuttingsagenda	15.000
Bureaunkosten	3.000
Onvoorzien	5.000
Totaal algemeen	134.000
Personeelskosten (zie uitsplitsing)	2.347.069
Totale begroting	2.481.069

Personele begroting WSP ZKIJ 2021

MT	fte	kosten	totaal
Pasmatch	0,6	€ 107.500	€ 64.500
IJmond Werkt	0,75	€ 107.500	€ 80.625
UWV	0,95	€ 117.795	€ 111.905
Totaal			€ 257.030

Adviseurs	fte	kosten	totaal
Pasmatch	4	€ 84.000	€ 336.000
IJmond Werkt	3,84	€ 84.000	€ 322.560
UWV	12,85	€ 106.951	€ 1.374.320
Totaal			€ 2.032.880

Communi-catie	fte	kosten	totaal
Pasmatch	0,2	€ 84.000	€ 16.800
IJmond Werkt	0,2	€ 84.000	€ 16.800
UWV	0,2	€ 117.795	€ 23.559
Totaal			€ 57.159

Totaal € **2.347.069**

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

8.2 De bijdragen van de diverse samenwerkende partijen

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

9. Monitoring

9.1 Monitoringsafspraken

WBS

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

MARAP

Maandelijks wordt een MARAP voor gemeenten en WSP medewerkers opgesteld over de volgende resultaten:

- Vervulde vacatures (inclusief tijdsfactor)
- Duurzame plaatsingen per doelgroep
- Aanvragen voorzieningen / instrumenten
- Nieuwe werkgeversrelaties

Tevredenheidsonderzoek werkgevers

3x per jaar wordt een tevredenheidsonderzoek onder werkgevers gehouden.

10. Evaluatie

10.1 Evaluatieafspraken

Het uitvoeringsplan wordt voor het eind van het jaar geëvalueerd door of in opdracht van de centrumgemeente Haarlem. De evaluatie wordt geagendeerd in de besluitvormingsroute: AMRO, Keten MT en BOA.

10.2 Evaluatie criteria

Beschrijving van criteria

Bijlage 1: Evenementenoverzicht

Maand	Datum	Content / event
februari		WSP Nieuwsbrief #1
februari	4	Netwerken Werkt!
maart	4	Netwerken Werkt!
maart		Cv krant Bijstand ZKIJ
maart		Carrierebeurs
april	1	Netwerken Werkt!
april		CV Vacaturekrant Wajong / WIA
april		Haarlemse Ondernemers Prijs
april		Vacaturecafe Banenafspraken
april	eind	Nieuwsbrief #2
mei	6	Netwerken Werkt!
juni	3	Netwerken Werkt!
juni		CV Vacaturekrant Wajong / WIA
juni	eind	Nieuwsbrief #3
juni		Banenmarkt voor HBO - WO
juli	1	Netwerken Werkt!
augustus	5	Netwerken Werkt!
september	2	Netwerken Werkt!
september	half	Nieuwsbrief #4 starten met voorbereidingen
september	half	kerstgeschenk
oktober	7	Netwerken Werkt!
oktober		Participatieprijs werkgevers
oktober	eind	Week van de 1000 voorbeelden
november	4	Netwerken Werkt!
november		Werkbezoekdag 2021
november	eind	Nieuwsbrief #5
december	2	Netwerken Werkt!
december	15	Versturen nieuwjaarswens

Bijlage 2: Overzicht instrumenten (aparte bijlage)

Bijlage 3: Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt ZKIJ (aparte bijlage)