



# **WSP ZKIJ Uitvoeringsplan 2024**



resultaatgericht



partnerschap



transparantie



teamwork



vertrouwen

**voor  
elkaar**

|   |    |
|---|----|
| Inleiding.....  | 4  |
| Het uitvoeringsplan .....                                     | 4  |
| Meer over het WSP ZKIJ .....                                  | 4  |
| Proces en keuzes .....  | 5  |
| Leeswijzer.....   | 5  |
| 1.1 Structurele krapte, kwetsbaarheid en mismatch .....       | 6  |
| 1.2 Regionale Strategische Arbeidsmarktagenda 2023-2027 ..... | 6  |
| 1.3 Talent is ‘Dichterbij dan je denkt’ .....                 | 7  |
| 1.4 Matchen op Skills.....                                    | 7  |
| 2. Regionale context .....                                    | 8  |
| 2.1 Regio in beeld - arbeidsmarktprognose.....                | 8  |
| 2.2 Regio in beeld .....                                      | 9  |
| Bron: UWV – werk.nl .....                                     | 9  |
| 2.3 Focus sectoren voor onze regio .....                      | 10 |
| 2.4 Actieprogramma Impact ondernemen gemeente Haarlem .....   | 10 |
| 2.5 Just Transition Fund .....                                | 11 |
| 3. WSP ZKIJ aanpak 2024 – het Uitvoeringsplan.....            | 12 |
| 3.1 Invullen vacatures.....                                   | 12 |
| 3.2 Inzet instrumenten en advies over subsidies .....         | 14 |
| 3.3 Regionale harmonisatie instrumenten .....                 | 15 |
| 3.4 Persoonlijke benadering – een zichtbaar WSP ZKIJ .....    | 15 |
| 3.5 Publiek-private samenwerking (PPS).....                   | 17 |
| 3.6 Sleutelfunctie MT.....                                    | 17 |
| 4. Financiële paragraaf.....                                  | 18 |
| 5. Evaluatie en Monitoring.....                               | 19 |
| 5.1 Factsheet .....   | 19 |
| 5.2 Tevredenheidsonderzoek werkgevers.....                    | 19 |
| 5.3 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan .....              | 19 |
| 6. Ontwikkelagenda .....                                      | 20 |
| Bijlage 1 WSP ZKIJ aanbod aan werkgevers .....                | 22 |
| Bijlage 2 WSP ZKIJ werkprocessen.....                         | 24 |
| Bijlage 3 Kwaliteitsafspraken .....                           | 27 |

## 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 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 ZKIJ) op onderdelen veranderd. Deze wet verplicht gemeenten en UWV om de werkgeversdienstverlening gezamenlijk uit te voeren en te werken vanuit één uitvoeringsplan

Ook nieuw 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 de vaststelling van het uitvoeringsplan wordt het overleg van het Regionaal Beraad (RBA) benut. De formele besluitvorming van het uitvoeringsplan is exclusief voorbehouden aan de Colleges van B&W en de rayonmanager van het UWV.

### 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 ZKIJ

Het WSP ZKIJ werkt in opdracht van de regiogemeenten en UWV. De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is ook regievoerder in de werkgeversdienstverlening.

In de regio Zuid-Kennemerland en IJmond is het WSP ZKIJ samengesteld vanuit UWV en de re-integratiepartners Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Deze drie partijen sturen op basis van het uitvoeringsplan het WSP ZKIJ aan met een driekoppig directieteam en een driekoppig managementteam.

Afspraak is om de reguliere regionale overlegstructuur van de Adviesgroep Arbeidsmarkt (AGA, voorheen AMRO en Coördinatieteam), het Keten MT en het Regionaal Beraad te benutten om te komen tot borging van beleid in het uitvoeringsplan en ook via deze lijn het uitvoeringsplan te monitoren en te evalueren.

### **Proces en keuzes**

Dit uitvoeringsplan is tot stand gekomen in de periode augustus 2023 tot en met januari 2024. In meerdere bijeenkomsten is het MT WSP ZKIJ met beleidsadviseurs van gemeenten in de Adviesgroep Arbeidsmarkt, de coördinator Arbeidsmarktbeleid, beleidsadviseur centrum gemeente de en met managers Werk en Inkomen en UWV in het Keten MT gekomen tot het voorliggende uitvoeringsplan.

### **Leeswijzer**

De opbouw van het uitvoeringsplan 2024 is als volgt: hoofdstuk 1 en 2 schetsen de landelijke en regionale context. Hoofdstuk 3 bevat het 'hoe': dit is het feitelijk uitvoeringsplan voor 2024. In hoofdstuk 4 staan de financiën op een rij en in hoofdstuk 5 leest u hoe het WSP ZKIJ de plannen monitort en evalueert. Hoofdstuk 6 kijkt in de vorm van de ontwikkelagenda alweer verder vooruit: welke structurele en strategische veranderingen komen op het WSP ZKIJ. De nieuwe structuur heeft geen invloed op de kerntaken van WSP. Wel zou een nieuwe structuur de synergie tussen werkenden- en werkgeversdienstverlening moeten versterken.

## 1. Ontwikkelingen in werkgeversdienstverlening

De context waarin het WSP ZKIJ werkt wordt bepaald door landelijke- en regionale ontwikkelingen en richtlijnen, de regionale kenmerken van de arbeidsmarkt en de beleidsmatige keuzes die worden gemaakt. In dit hoofdstuk wordt deze context toegelicht.

### 1.1 Structurele krapte, kwetsbaarheid en mismatch

Het aantal ontstane vacatures bereikte in 2022 met bijna 1,6 miljoen het hoogste niveau sinds 1997, maar nam in 2023 af met ca. 8% (119.000). Dat is het gevolg van de lagere economische groei. In 2024 wordt een verdere daling verwacht met 3% (43.000). Het aantal ontstane vacatures ligt dan met bijna 1,4 miljoen nog altijd hoger dan in 2019, het jaar voor de coronapandemie. De terugloop in het aantal ontstane vacatures betekent niet dat er geen tekorten aan personeel meer zijn. De krapte is voor een groot deel structureel, onder andere doordat vraag en aanbod inhoudelijk niet goed op elkaar aansluiten. (bron: UWV peildatum 23 mei 2023)

De mensen die behoefte hebben aan ondersteuning, hebben een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Kortom: de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch is groot.

### 1.2 Regionale Strategische Arbeidsmarktagenda 2023-2027

In een snel veranderende wereld, waarin economische, technologische en demografische ontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen, is het essentieel om een doordachte en toekomstgerichte aanpak te hanteren voor het bevorderen van een gezonde en veerkrachtige arbeidsmarkt. Einde 2023 is de regionale strategische arbeidsmarktagenda door het UWV en de Colleges B&W van de 7 gemeenten vastgesteld.

In de regionale strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027 zijn onder andere doelen geformuleerd op het gebied van inclusiviteit, leven lang ontwikkelen en talent boeien & binden. Een belangrijke stap om de ambitie en geformuleerde doelen te bereiken, is het vergemakkelijken van de route van/ naar werk. De partijen willen toegankelijke en passende dienstverlening bieden en barrières wegnemen om een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor iedereen te realiseren. Dit gebeurt nu versnipperd vanuit verschillende loketten. Zij werken aan de ontwikkeling van een regionaal werkcentrum met een 'no wrong door' principe. Binnen dit werkcentrum wordt de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers versterkt dat bijdraagt aan een sterke arbeidsmarkt.

Het project om te komen tot een regionaal werkcentrum is in 2023 gestart. In 2024 zal een minimumvariant operationeel zijn, die vervolgens wordt doorontwikkeld. Zoals benoemd in de kamerbrief van 11 oktober 2022 en in de plannen die het ministerie van SZW aan de regio's presenteert, gaan de samenwerkingsverbanden Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), Leerwerkloket (LWL) en WerkgeversServicepunt (WSP) op termijn op in het regionaal werkcentrum. De stappen die in 2024 worden gezet, kunnen leiden tot een herindeling van de dienstverlening en aanpassing van de jaarplannen voor 2024 van RMT, LWL en WSP.

### 1.3 Talent is ‘Dichterbij dan je denkt’ ...

In 2022 stuurden de minister van SZW en de minister van Armoede, Participatie en Pensioenen hun actieplan ‘Dichterbij dan je denkt’ naar de Tweede Kamer. Het doel is om de krapte op de arbeidsmarkt te benutten en extra mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een leerwerktraject te begeleiden. De inzet is om mismatches te verminderen door verandering van zoekgedrag van werkgevers en werkzoekenden. Dit betekent dat het WSP ZKIJ werkgevers ondersteunt om anders te kijken naar de invulling van hun vacatures of baanopeningen en anders te werven. In dit actieplan staan vier beproefde wervingsroutes centraal: Open Hiring, Leerwerktrajecten, jobcarving/ jobcreatie en innovatieve manieren voor matching. De uitvoering van ‘Dichterbij dan je denkt’ sluit aan bij de samenwerkingsinfrastructuur van WSP ZKIJ en RMT. Vanuit de resterende middelen wordt hier ook in 2024 op ingezet.

### 1.4 Matchen op Skills

Matchen op Skills is niet alleen één van de antwoorden op de ‘mismatch op de arbeidsmarkt’ maar het heeft ook een positieve invloed op de prestaties, tevredenheid en ontwikkeling van medewerkers. De Skills gerichte arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling. Medio 2023 is het eerste [Skills dashboard](#) gelanceerd. Deze is gebaseerd op de eerste versie van Competent.nl. “Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om te ontdekken welke taken en soft skills voor een beroep van belang zijn. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) opleiding worden gevolgd.” (bron: skills dashboard UWV)

In de Werkgeversdienstverlening is matchen op skills niet meer weg te denken. De adviseurs werkgeversdienstverlening gaan actief in gesprek met werkgevers om hun wervingsstrategieën te verrijken en bewustwording op matchingskansen via skills te vergroten. Kortom de focus ligt op het stimuleren van verandering in ‘hoe het ging’ naar hoe ‘het ook kan’. In 2024 organiseert het WSP meerdere kennissessies voor werkgevers over ‘matchen op skills’.

## 2. Regionale context

Om als WSP ZKIJ ‘het goede’ te kunnen doen, moet de regionale context helder in beeld zijn. Hoe ziet de arbeidsmarkt in deze regio er precies uit? Waar zitten de structurele personeelstekorten?

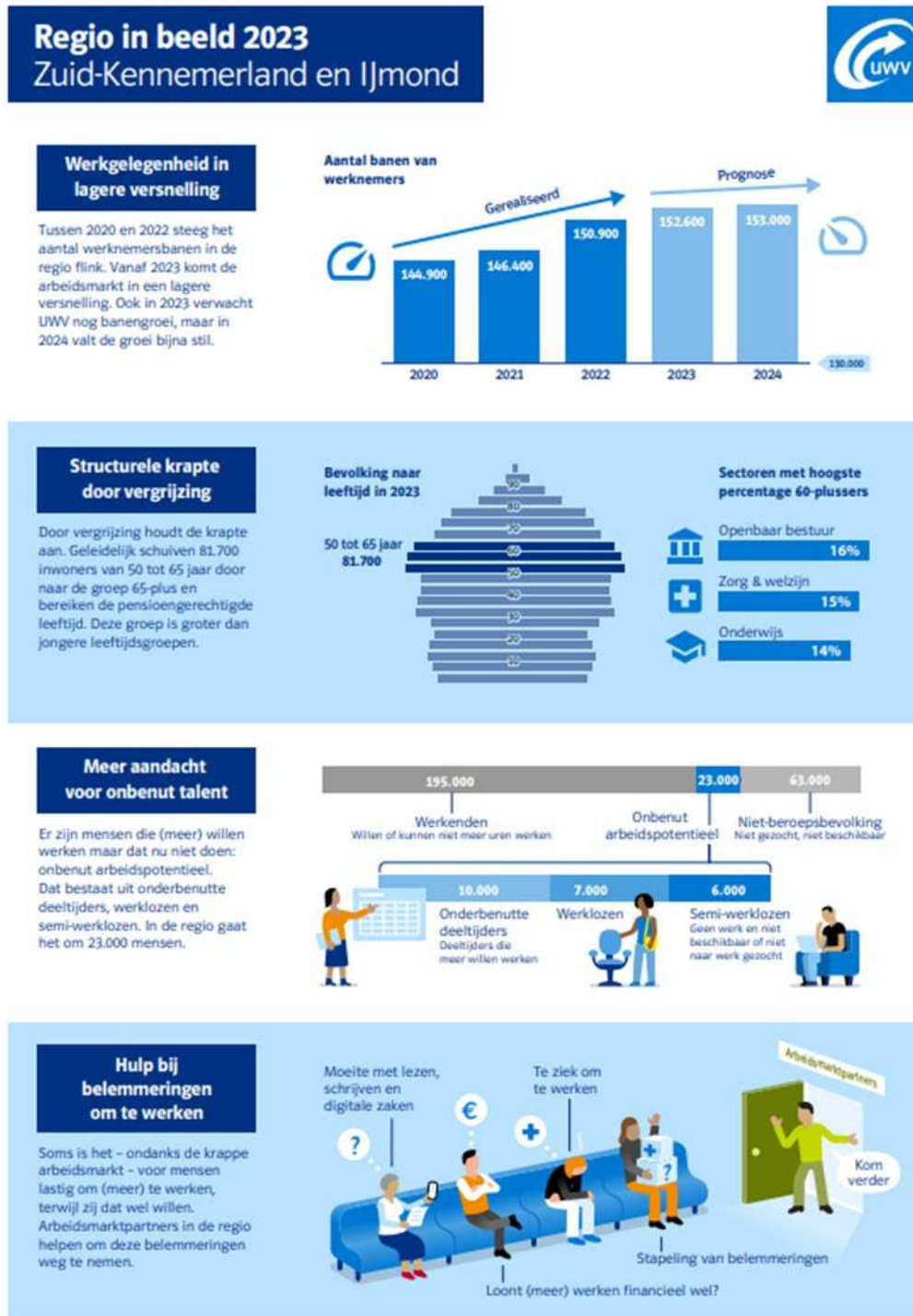
### 2.1 Regio in beeld - arbeidsmarktprognose

Het aantal banen neemt in 2024 minder snel toe dan voorgaande 2 jaar. De arbeidsmarkt blijft krap, maar vanwege hoge inflatie groeit de economie minder sterk. Dat heeft gevolg voor het aantal vacatures. In de regio ZKIJ groeide het aantal banen in 2023 met 1704 ten opzichte van 2022. Naar verwachting groeit het aantal banen in 2024 met 396 ten opzichte van 2023. (Bron: UWV publicatie 1 juni 2023)

De geringe banengroei en de afname van het aantal vacatures betekenen niet dat de personeelstekorten verdwijnen. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in beroepsgroepen als techniek, industrie, bouw, onderwijs, zorg en ICT. Dit komt omdat personeelskrapte grotendeels structurele oorzaken heeft zoals vergrijzing, ontgroening, deeltijdwerk en mismatch. (Bron: UWV publicatie 1 juni 2023)



## 2.2 Regio in beeld



#### Meer aandacht voor onbenut talent

Er zijn mensen die (meer) willen werken maar dat nu niet doen: onbenut arbeidspotentieel. Dat bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. In de regio gaat het om 23.000 mensen.



195.000 Werkenden (Willen of kunnen niet meer uren werken)

23.000 Onbenut arbeidspotentieel

63.000 Niet-beroepsbevolking (Niet gezocht, niet beschikbaar)

Onderbenutte deeltijders (Deeltijders die meer willen werken): 10.000

Werklozen: 7.000

Semi-werklozen (Geen werk en niet beschikbaar of niet naar werk gezocht): 6.000

#### Hulp bij belemmeringen om te werken

Soms is het - ondanks de krappe arbeidsmarkt - voor mensen lastig om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Arbeidsmarktpartners in de regio helpen om deze belemmeringen weg te nemen.



Moeite met lezen, schrijven en digitale zaken

Te ziek om te werken

Loont (meer) werken financieel wel?

Stapeling van belemmeringen

Arbeidsmarktpartners: Kom verder

Bron: [UWV – werk.nl](https://www.uwv.nl)

### **2.3 Focus sectoren voor onze regio**

Het RBA heeft in relatie tot de uitvoer van de meerjarige strategisch arbeidsmarkt agenda de volgende focus sectoren vastgesteld:

- Zorg & Welzijn
- Onderwijs
- Techniek.

De keuze voor deze sectoren is gebaseerd op hun essentiële rol in de maatschappij, de transities waarmee we worden geconfronteerd en hun bepalende karakter voor een gezonde arbeidsmarkt van de regio ZKIJ.

Het is onmiskenbaar dat de focussectoren specifieke uitdagingen met zich meebrengen voor het WSP ZKIJ. Juist deze sectoren vereisen goed opgeleid en gekwalificeerd personeel, wat soms in schril contrast staat met de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Zoals eerder aangegeven, bevindt de huidige doelgroep zich vaak op grotere afstand tot de arbeidsmarkt, wat het matchen van vraag en aanbod bemoeilijkt.

Het vinden van geschikte kandidaten voor de focussectoren vergt extra inspanning van het WSP. Dit omvat mogelijk het opzetten van specifieke opleidingsprogramma's, bijscholingstrajecten en heroriëntatieprogramma's om werkzoekenden de benodigde vaardigheden en kwalificaties te bieden die vereist zijn in deze sectoren. Het WSP zal hierbij samenwerken met ZKIJ Werkt Door, onderwijsinstellingen, het leerplein voor jongeren tot 27 jaar en bedrijven om een brug te slaan tussen opleiding en werk, en om potentiële werknemers voor te bereiden op de specifieke eisen van deze sectoren.

Hoewel deze focussectoren extra aandacht krijgen vanuit WSP ZKIJ, betekent dit niet dat de ondersteuning voor andere sectoren wordt verwaarloosd. Het WSP blijft zich inzetten om werkgevers en werkzoekenden in alle sectoren van dienst te zijn, zodat de arbeidsmarkt in de regio ZKIJ als geheel kan gedijen en floreren. Samenwerking en flexibiliteit zijn van groot belang om een dynamische en veerkrachtige arbeidsmarkt te waarborgen, waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar potentieel te benutten.

### **2.4 Actieprogramma Impact ondernemen gemeente Haarlem**

Het WSP ZKIJ is goed aangehaakt bij het Actieprogramma Impact Ondernemen van de gemeente Haarlem, die hierin regio breed samenwerkt met alle gemeenten in ZKIJ. Dit actieprogramma heeft Regionaal Inkoop Platform in het leven geroepen, een online platform waar impactondernemers hun producten en diensten aanbieden. Impactondernemers die aan bepaalde criteria voldoen, kunnen een 'SROI-badge' ontvangen. Dit geeft organisaties de mogelijkheid om aan hun Social Return on Investment (SROI)-verplichting te voldoen door aankopen te doen bij deze ondernemers.

Bij de aanmelding van impactondernemers op het platform, werkt het WSP nauw samen met de regionale gemeenten om een dialoog aan te gaan. Hierbij wordt besproken hoe deze ondernemers hun sociale en maatschappelijke impact kunnen vergroten. Dit initiatief draagt bij aan de groei van het regionale netwerk van het WSP.

## **2.5 Just Transition Fund**

Aan de regio IJmond is subsidie beschikbaar gesteld vanuit het Europese Just Transition Fund (JTF). Dit fonds heeft als voornaamste doel de versnelde uitvoering van de energietransitie in Techniek sector te ondersteunen. JTF voorziet in financiële middelen voor innovatie in de regionale economie en bevordert de werkgelegenheid in de regio door o.a. investeren in bijscholing, omscholing en nascholing. Het WSP werkt in een twee projecten nauw samen met Techport in een lopende subsidieaanvraag vanuit JTF.

- Het opzetten van de 'Techport techniektuin', een voorschakelprogramma waarbij oriëntatie, inspiratie, activatie en begeleiding in een praktijkleeromgeving centraal staan.
- De oprichting van een Strategisch HR-dienstverlening voor technische MKB bedrijven Het doel van deze aanpak is het verbeteren van de instroom, het behoud en de ontwikkeling van arbeidskrachten voor de techniek in het algemeen en de energietransitie in het bijzonder om zo te kunnen voldoen aan de regionale vraag naar arbeidskrachten die nodig zijn om in 2030 de eerste volledig groene industriezone van Nederland te zijn.

### 3. WSP ZKIJ aanpak 2024 – het Uitvoeringsplan

#### *Vooravond van kansen en veranderingen werkgeversdienstverlening*

De geschetste landelijke en regionale ontwikkelingen vragen om een WSP ZKIJ dat op deze uitdagende arbeidsmarkt een gids kan en wil zijn voor werkgevers. Waar het WSP ZKIJ zich voorheen primair richtte op vacatureervullingen, richt zij zich daarnaast op het strategisch partnerschap met de werkgever.

Bijvoorbeeld door de werkgever anders te laten kijken naar arbeidspotentieel en voor dit potentieel baanopeningen te creëren of te matchen via Skills. Een dergelijke gidsrol van het WSP ZKIJ sluit aan bij de landelijke lijn van hervorming arbeidsmarktinfrastructuur en strategische arbeidsmarktagenda, waar de regio nog invulling aan moet geven en de strategische arbeidsmarktagenda 2023-2027 die het RBA heeft vastgesteld.

#### *Strategische keuzes: om de tafel*

Door de actuele ontwikkelingen, waaronder nieuwe opdrachten rondom het RMT en het gedachtegoed van ‘Dichterbij dan je denkt’, de ondersteuning van Oekraïense vluchtelingen, de mismatch op de arbeidsmarkt, de personeelskrapte, de ontwikkeling van het RWC en de uitvoering van de Strategische Arbeidsmarktagenda wordt gaandeweg een steeds groter beroep gedaan op het WSP ZKIJ. De rol die het WSP ZKIJ hierin kan pakken varieert van smal tot zeer breed. Met het oog op onder andere de hieruit volgende financieringsvraag is het belangrijk om de rol van het WSP ZKIJ in relatie tot de landelijke en regionale context tegen het licht houden: waar is het WSP ZKIJ precies van en hoe wordt het WSP gepositioneerd in deze context?

#### *Organisatie*

De nieuwe structuur (RWC) heeft geen invloed op de kerntaken van het WSP:

- Het invullen van vacatures;
- De inzet van instrumenten en advies over subsidies;
- Strategisch Partnerschap; een persoonlijke benadering van werkgevers – een zichtbaar WSP ZKIJ;
- Publiek-private samenwerking in de regio;

#### **3.1 Invullen vacatures**

Deze doelstelling komt voort uit de afzonderlijke afspraken van UWV en de gemeenten (Spaarne Werkt en IJmond Werkt!). Het totaal is dus het WSP ZKIJ-target. De partijen plaatsen doelgroep- en regio overstijgend en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de realisatie van het totaal. Het vertrekpunt is datgeen wat het beste is voor de kandidaat.

### *Bredere doelgroep*

De doelgroep waarvoor we ons inzetten is vanaf 2024 breder dan voorheen. Het UWV gaat onderzoeken welke WW-kandidaten die bekend zijn bij Sociale Medische Zaken UWV, eerder dan nu, bemiddeld zouden kunnen worden naar betaald werk. In beide sub regio's is een dedicated WSP ZKIJ adviseur aangewezen om deze doelgroep te bemiddelen. Daarnaast zijn er natuurlijk de doelgroepen van Werk naar Werk, het onbenut arbeidspotentieel dat niet in beeld is en Oekraïners, die door het WSP ZKIJ in samenwerking met het RMT worden bemiddeld.

### *Kwantitatieve vs. kwalitatieve doelstelling*

De totale doelstelling voor 2024 is ondanks alle voornoemde ontwikkelingen in aantallen lager dan die van 2023. In totaal 530 kandidaten, onderverdeeld over de volgende doelgroepen:

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Wajong          | 35  |
| WIA             | 35  |
| WW              | 160 |
| P-wet           | 175 |
| Oekraïne        | 75  |
| Overig/onbekend | 50  |

De reden hiervoor is dat de meeste werkzoekenden op de krappe arbeidsmarkt eenvoudiger zelfstandig een nieuwe baan vinden en de instroom van kandidaten naar het WSP derhalve lager is dan voorheen. De werkzoekenden die het WSP ZKIJ wél nodig hebben, vragen meer ondersteuning bij hun sollicitatie- en matchingsproces, meer aandacht en meer tijd. Daarnaast zal de focus nog meer dan voorheen komen te liggen op het ondersteunen van werkgevers bij het anders kijken naar de invulling van hun vacatures en baanopeningen creëren. In het groeien naar een gidsfunctie zijn we hen het komende jaar in elk geval optimaal behulpzaam bij het 'omdenken' ten aanzien van zowel werving en selectie als ook het aanpassen van functies door bijvoorbeeld functiecreatie en/of jobcarving.

### *IJmond Werkt! & Spaarne Werkt*

Bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) die een beroep doen op ondersteuning in IJmond en Zuid-Kennemerland, kunnen deelnemen aan een trajecten bij IJmond Werkt! en Spaarne 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 deze overgedragen aan het WSP ZKIJ voor bemiddeling naar een betaalde baan.

### *UWV*

Werkzoekenden met een uitkering van het UWV (WW, WIA, Wajong) komen in beeld bij het WSP ZKIJ op basis van een overzicht dat wekelijks wordt verspreid onder alle adviseurs werkgeversdiensten. Daarnaast kan in het door het WSP ZKIJ gehanteerde matchingsstelsel een selectie worden gemaakt van werkzoekenden voor een specifieke vacature. In dit kader wordt complementaire dienstverlening aangeboden.

### *Duurzame plaatsing*

De drie partijen van het WSP ZKIJ hebben afspraken gemaakt met hun opdrachtgevers over wat een duurzame plaatsing inhoudt: Spaarne Werkt en IJmond Werkt! > 3 maanden, UWV > 6 mnd. Het vertrekpunt van het WSP ZKIJ is een passende match realiseren waarbij het streven een duurzame plaatsing is van tenminste 15 uur per week.

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. De WSP ZKIJ adviseur is scherp op de balans en stelt voorwaarden bij een korte werkduur.

### **3.2 Inzet instrumenten en advies over subsidies**

Hieronder staat een greep uit de instrumenten, voorzieningen waar het WSP over kan adviseren

- Jobcoaching
- Jobcarving | Jobcreatie
- Matchen op skills
- Inzet technologie/ ICT
- Loonkostensubsidie en loondispensatie
- No-riskpolis
- LIV
- LKV
- Proefplaatsing
- SROI
- Open Hiring
- Praktijkleren
- Subsidiemogelijkheden scholing op de werkvloer
- Advies over technologische inclusie
- Forfaitaire LKS/ Praktijkroute

### *Technologische Inclusie*

Het WSP ZKIJ adviseert de werkgever waar nodig (incidenteel) over de inzet van technologische werkplekaanpassingen.

Voorbeelden van technologische oplossingen zijn:

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

### 3.3 Regionale harmonisatie instrumenten

Werkgevers hebben behoefte aan meer zicht op de beschikbare instrumenten en subsidies vanuit de gemeenten en UWV. Ook vragen werkgevers om harmonisatie van die instrumenten, zodat werkgevers die met verschillende gemeenten te maken hebben, zicht hebben op een eenduidig pakket. Het is een opdracht vanuit (een wijziging) in de wet SUWI om beschikbare instrumenten zoveel mogelijk te harmoniseren en transparant te communiceren.

In 2023 zijn op detail na werkgeversinstrumenten en – voorzieningen op regioniveau geharmoniseerd. In 2024 worden deze na aanpassing van de betreffende verordeningen opgevoerd in de online instrumentengids voor werkgevers ‘Dennis’.

### 3.4 Persoonlijke benadering – een zichtbaar WSP ZKIJ

De mismatch op de arbeidsmarkt is voor het WSP ZKIJ ook in 2024 een grote 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 ZKIJ de werkgever nog directer en persoonlijker moeten benaderen om voor deze mensen een plek te creëren.

#### *Branchegerichte aanpak*

Het WSP ZKIJ werkt met brancheteams, die werken met een specifieke aanpak voor de marktwerking van een branche. Deze aanpak wordt beschreven in een zogenaamd marktwerkingsplan.

#### *Een zichtbaar WSP ZKIJ*

Binnen de communicatie is het bereik essentieel. Door meer aandacht te geven aan bereik zal het WSP ZKIJ enerzijds meer werkgevers informeren over haar dienstverlening, anderzijds zal meer naamsbekendheid op de lange termijn plaatsingen opleveren.

In 2024 blijft de communicatiekoers die in 2023 is ingezet, onveranderd, met een zichtbaar WSP als leidraad. Echter, mochten er verdere ontwikkelingen zijn over de organisatie van het RWC en de positie van het WSP ZKIJ, kan er een koerswijziging worden overwogen. Tot die tijd blijven we in 2024 onverminderd inzetten op de verbreding van de inzet van communicatiekanalen en sociale media als een essentieel onderdeel van de strategie.

#### *Communicatie Capaciteit*

In 2024 hebben de drie WSP-partners elk een communicatiecapaciteit van 0.2 Fte per week beschikbaar voor het WSP.

Om de communicatie uitdaging handen en voeten te geven, is het essentieel om ook in 2024 dedicated communicatiecapaciteit voor het WSP ZKIJ beschikbaar te hebben. Deze communicatieadviseur zal lijnen uitzetten en uitvoeren: ofwel doelgericht werken aan de WSP ZKIJ zichtbaarheidsambitie. Door een gestructureerde en communicatieaanpak kan het WSP ZKIJ de samenwerking met partners versterken, de regionale doelstellingen behalen en inspelen op ontwikkelingen zoals eerder geschetst.

*Opdracht accountmanager/ acquisiteur*

De accountmanager/ acquisiteur is een commerciële netwerkbouwer, een acquisiteur pur sang en werkt voor de gehele arbeidsmarktregio. Hij werkt in tegenstelling tot de werkgeversdienstverleningsadviseur zonder caseload en concentreert zich op nieuwe relaties (acquisitie) aangaan en vertelt 'het WSP-verhaal'. Dit vereist andere vaardigheden dan die van de adviseur. Een verrijking van het teamprofiel. De accountmanager draagt bij aan de naamsbekendheid van het WSP ZKIJ en werkt resultaatgericht aan een significante stijging van het aantal werkgevers dat duurzaam met het WSP ZKIJ verbonden wil zijn.



### 3.5 Publiek-private samenwerking (PPS)

De meerwaarde van PPS is dat we – los van politiek en strategie - gebruik kunnen maken van elkaars kwaliteiten, cultuur, kennis en kunde. Met als gezamenlijk doel: een gezonde regionale arbeidsmarkt. Op individueel niveau gebeurt dat al heel intensief. WSP ZKIJ-adviseurs en de accountmanager hebben in beeld wie spelers zijn in de regio en met wie ze wanneer het beste kunnen samenwerken. Dit is een waardevol netwerk, gebaseerd op persoonlijke relaties, wat niet direct is vastgelegd in convenanten of officiële intentieverklaringen. Het gaat hier bijvoorbeeld over uitzendorganisaties en private aanbieders van re-integratietrajecten.

### 3.6 Sleutelfunctie MT

Het MT WSP ZKIJ heeft een sleutelfunctie tussen beleid en uitvoering in regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast staan zij voor de pittige opdracht om de kloof tussen vraag en het steeds moeilijk plaatsbare aanbod te dichten.

Verder is het MT WSP ZKIJ ook vertegenwoordigd in landelijke- en regionale overleggen, zoals:

- Landelijke expertgroep Werk
- Landelijke klankbordgroep Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens
- Implementatieteam Dennis (VNG realisatie)
- Regionaal Adviesgroep Arbeidsmarkt (beleidsoverleg)
- Landelijk WSP overleg
- Regionaal Mobiliteitsteam
- WSP ZKIJ overleg Zaanstreek Waterland
- Verschillende onderzoeken en projecten, bijv.: VUM, KopKraakers (TNO, MUZUS, e.a.)

## 4. Financiële paragraaf

De bijgevoegde begroting 2024 geeft inzicht in kosten en baten, gekoppeld aan een dekkingsvoorstel waar nodig.

| Begroting WSP 2024                     |                    |   |
|--|--------------------|---|
| Inbreng partners                       | Toelichting        |   |
| UWV                                    | € 1.101.797        | Personeel + € 25.000 out of pocket  |
| Umond Werkt!                           | € 530.000          | Personeel + € 25.000 out of pocket  |
| Spaarne Werkt                          | € 543.324          | Personeel + € 25.000 out of pocket  |
| <b>Subtotaal</b>                       | <b>€ 2.175.121</b> |   |
| Verwacht saldo out of pocket 31/12/23  | € 50.000           | Van de out of pocket worden de overige kosten betaald. Wanneer deze dreigt op te raken, storten de partners een evenredig deel bij  |
| <i>Incidentele baten</i>               | € 159.601          | Tbv accountmanager , medewerker Oekraïne-balie en Jobhunter(s)  |
| <b>Totaal</b>                          | <b>€ 2.384.722</b> |   |
| Personeelskosten                       |                    |   |
| Adviseurs UWV                          | € 1.060.797        |   |
| Adviseurs Umond Werkt!                 | € 490.000          |   |
| Adviseurs Spaarne Werkt                | € 502.324          |   |
| Strategisch Communicatie-adviseur SW   | € 16.000           |   |
| Strategisch Communicatie-adviseur UW   | € 15.000           |   |
| Strategisch Communicatie-adviseur UWV  | € 16.000           |   |
| <i>Accountmanager</i>                  | € 58.539           | <i>Tot 1 september 2024 dekking regionale (DDJD) middelen. Voor sept. 2024 tot jan. 2025 nog geen dekking. Juni 2024 evaluatie. (€ 24000 dekking nodig tot einde jaar). Vanuit partners geen structurele financiering in begroting na september 2024.</i> |
| <i>Medewerker Oekraïne-balie</i>       | € 28.919           | <i>Tot 1 september 2024 dekking landelijke middelen. Voor sept. 2024 tot jan. 2025 nog geen dekking. Juni 2024 evaluatie. (€ 14460 dekking nodig tot einde jaar) Vanuit partners geen structurele financiering in begroting na september 2024.</i>        |
| <i>Jobhunter(s)</i>                    | € 72.143           | <i>Tot 1 september 2024 dekking incidentele regionale (DDJD) middelen. Voor sept. 2024 tot jan. 2025 nog geen dekking. (€ 37000 nodig tot einde jaar). Vanuit partners geen structurele financiering in begroting na september 2024.</i>                  |
| <b>Totaal personeelskosten</b>         | <b>€ 2.259.722</b> |   |
| Overige kosten                         |                    |   |
| Evenementen                            | € 20.000           |   |
| Operationele communicatieondersteuning | € 44.000           |   |
| Deskundigheidsbevordering              | € 10.000           |   |
| Communicatiemiddelen                   | € 16.000           |   |
| Bureaukosten                           | € 10.000           |   |
| Externe inhuur                         | € 20.000           |   |
| Onvoorzien                             | € 5.000            |   |
| <b>Totaal overige kosten</b>           | <b>€ 125.000</b>   |   |
| <b>Resultaat</b>                       | <b>€ 0</b>         |   |

## 5. Evaluatie en Monitoring

De opbrengsten uit de jaarlijks landelijke werkgeversmonitor en evaluaties door het KetenMT en de Adviesgroep Arbeidsmarkt, 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?

### 5.1 Factsheet

Per kwartaal wordt een Factsheet voor gemeenten en adviseurs werkgeversdiensten opgesteld, over onder andere:

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

Deze punten worden in de factsheet cijfermatig en inhoudelijk toegelicht.

### 5.2 Tevredenheidsonderzoek werkgevers

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

### 5.3 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan

1 x per kwartaal met de leden van de Adviesgroep Arbeidsmarkt (MT WSP ZKIJ)

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

2 x per jaar met de leden van het RBA, exclusief voorbehouden aan gemeentebestuurders en de rayonmanager van het UWW. (door DT WSP ZKIJ)

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

- Werkgeverstevredenheid – landelijke meting
- Vacaturevervulling (focussectoren)
- Resultaat afspraken accountmanagers/ acquisiteur
- Bereik werkgevers via externe communicatiekanalen
- Werkgeversbijeenkomsten | evenementen

## 6. Ontwikkelagenda

Het uitvoeringsplan 2024 is de onderlegger voor de voortdurende dialoog tussen gemeenten, UWV en het MT en DT van het WSP ZKIJ. Het is daarmee ook een dynamisch instrument, waarmee gedurende 2024 meteen de opmaat wordt gemaakt naar het uitvoeringsplan 2025

Een aantal zaken worden gedurende het jaar nader uitgewerkt. Deze zijn opgenomen in dit hoofdstuk als ‘ontwikkelagenda’. Die ontwikkelagenda ziet er als volgt uit:

| Onderwerp  | Kwartaal   | Toelichting  |
|--|------------|--|
| Strategische sessie met KetenMT  | Q2         | In opmaat naar Uitvoeringsplan 2025 in veranderende omstandigheden. Koers bepalen mede aan de hand van geplande Kamerbrief april/ mei 2024. Daarmee komt waarschijnlijk meer helderheid in taak en vorm WSP.   |
| Ontwikkeling dienstverlening bredere doelgroep en bredere vraag werkgever. | doorlopend |  |
| Matchen via Skills   | doorlopend | Zoals in de strategische doorkijk is gezegd; de manier van vacaturevulling is aan het veranderen. We gaan steeds meer toe naar het matchen op aangeleerde en ontwikkelde skills. Het WSP ZKIJ heeft het matchen via skills al succesvol in de praktijk gebracht voor de werving van apothekersassistenten. |
| Uitfaseren SONAR/ WBS  | doorlopend | De nieuwe applicaties, waar UWV WERKbedrijf mee gaat werken, voorzien in het delen van gegevens volgens het common ground- gedachtengoed. UWV gaat profielen en vacatures delen via het uitwisselingsmechanisme VUM. Dit heeft gevolgen voor de WSP dienstverlening.                                       |

|   |            |  |
|---|------------|--|
|   |            | wel/geen accountmanager vanaf 2025). Dit betekent het schrijven van een addendum, en route volgen voor tussentijdse besluitvorming.  |
| Verbetering Uitwisseling Matchinggegevens (VUM) | doorlopend | VUM is een samenwerking van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VNG, UWV en ketenpartners op de arbeidsmarkt, zoals gemeenten en re-integratie- en uitzendbureaus. VUM ontwikkelt een koppelmechanisme en gegevensstandaarden die het mogelijk maken voor arbeidsbemiddelaars om transparant gegevens uit te wisselen over organisatie- en regiogrenzen heen. |
| Samenwerking domein Economie                    | doorlopend | We streven ernaar om de dienstverlening op elkaar aan te sluiten. wat zal bijdragen aan een betere afstemming van arbeidsmarktbehoeften en -diensten in onze regio.  |

## Bijlage 1      WSP ZKIJ aanbod aan werkgevers

Het WSP ZKIJ-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 mogelijke subsidie 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 scholing op de werkvloer
- Advies over technologische inclusie
- Advies over scholingsmogelijkheden bestaand en nieuw personeel

### *Strategisch partnerschap*

|            |   |
|------------|---|
| <b>WAT</b> | <b>WSP ZKIJ is een betrouwbare, strategische partner die werkgevers in Zuid- Kennemerland &amp; IJmond met raad en daad bijstaat. Door het persoonlijke contact weten de adviseurs van WSP ZKIJ wat werkgevers bezighoudt.</b>  |
| <b>HOE</b> | <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> | <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>   |
| <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 Werkloket, 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> |

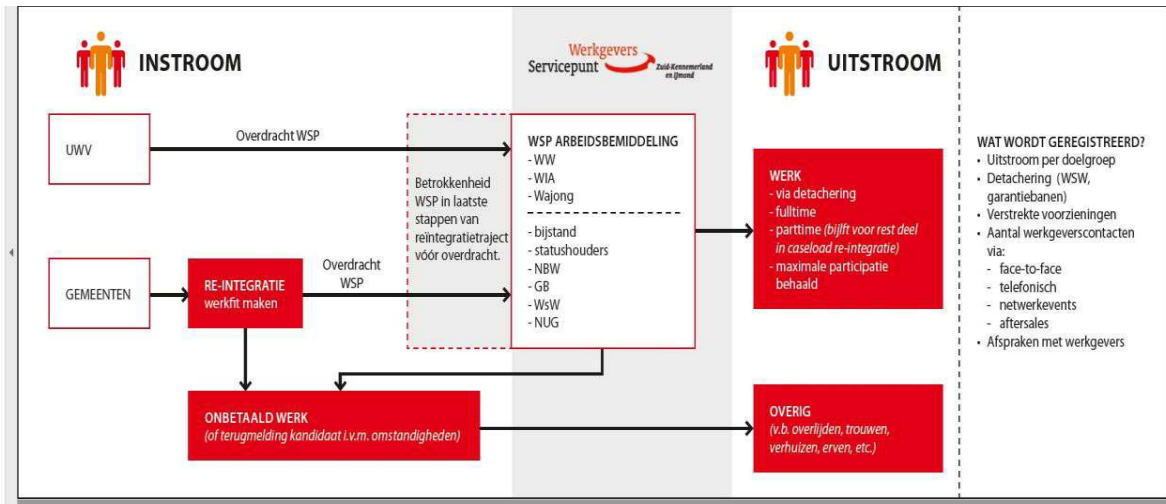
*Operationeel partnerschap*

|            |  |
|------------|--|
| <b>WAT</b> | <b>WSP ZKIJ-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>   |
| <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 2 WSP ZKIJ werkprocessen

Het WSP ZKIJ 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

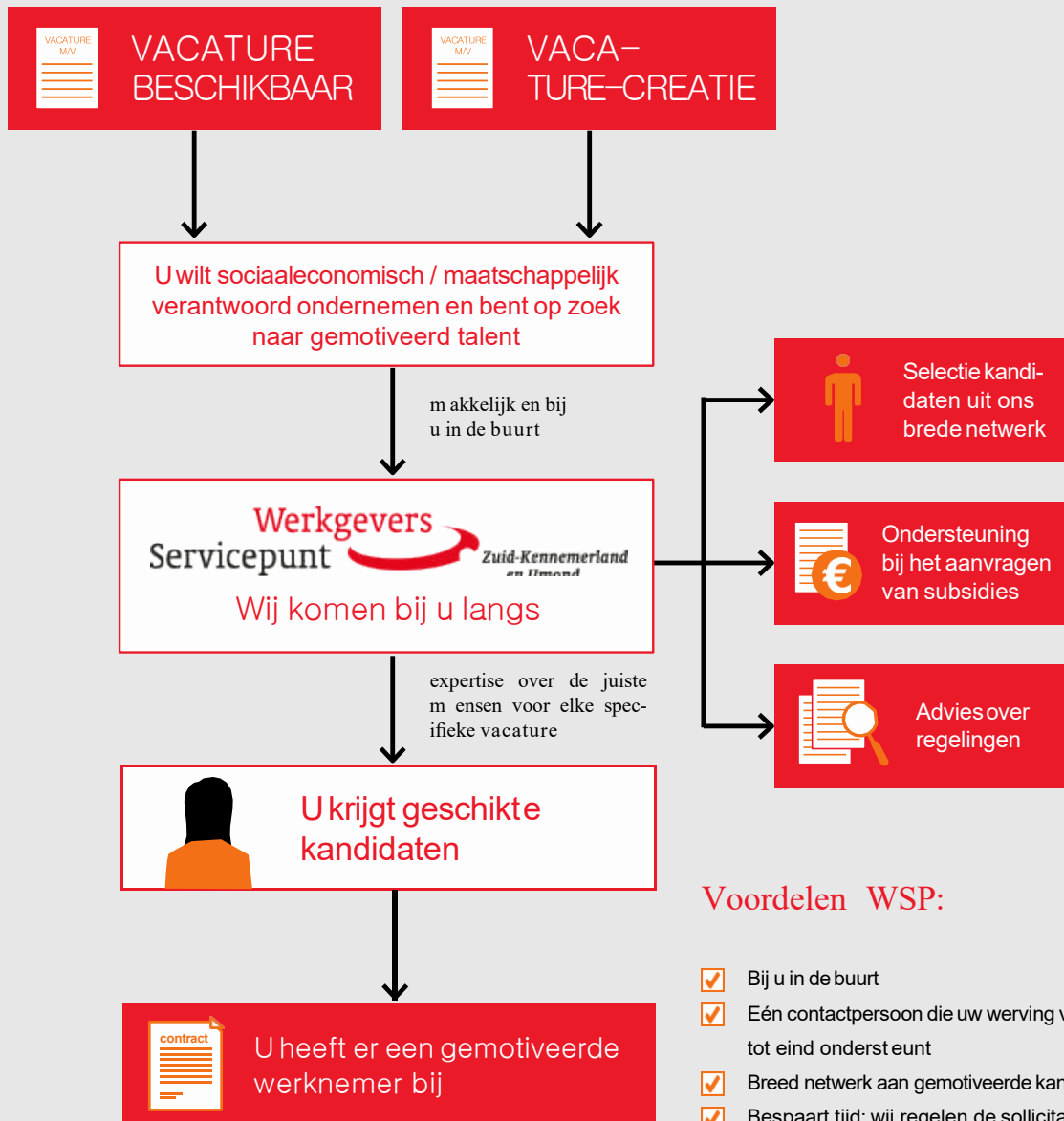




*Advies en voorbereiding*

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

STROOMDIAGRAM VAN VOORBEREIDING TOT DIENSTVERLENING

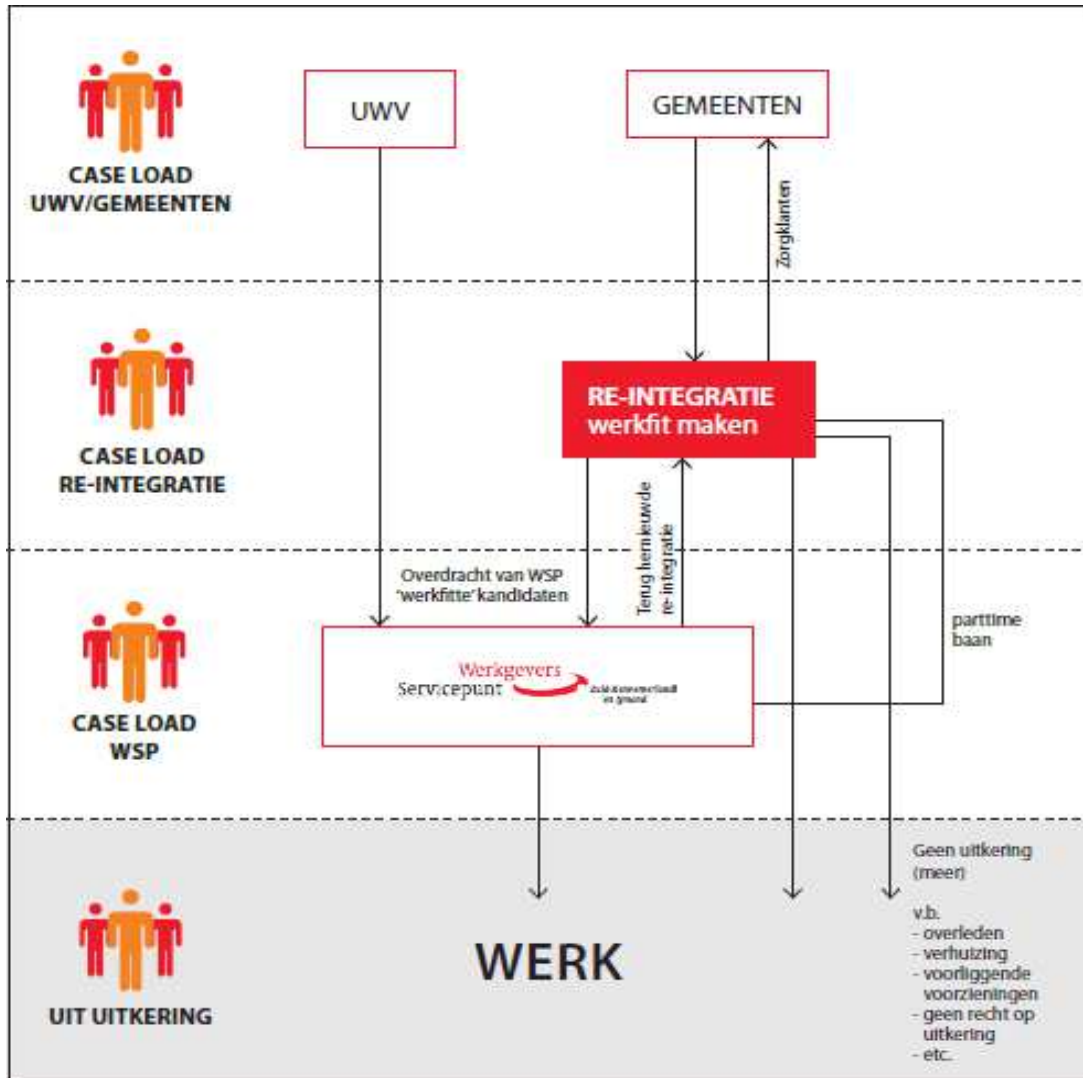


**Voordelen WSP:**

- ✓ 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 3      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 arbeidsmarktfragen en arbeidsmarktinformatie zijn werkgevers bij het WSP ZKIJ 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 ZKIJ functioneert als het gezamenlijke aanspreekpunt voor de werkgever door:

#### **Een korte reactietermijn**

Als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP ZKIJ binnen 24 uur.

#### **Duidelijkheid over de accounthouder**

De werkgever heeft een vaste contactpersoon bij het WSP ZKIJ. 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 ZKIJ is: WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond.

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

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

### *Specifieke afspraken over*

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

### *Onderzoek naar werkgeverstevredenheid*

Tot medio 2023 heeft het WSP 3 maal per jaar de Net Promoter Score (NPS) gebruikt om de tevredenheid van werkgevers te meten. Medio oktober 2023 wordt het NPS-systeem vervangen door Direct-Feedback – een nieuw en verbeterd werkgeverstevredenheidsonderzoek.

Deze nieuwe methode is ontwikkeld met als doel een dieper inzicht te krijgen in de behoeften en verwachtingen van werkgevers, en om beter te kunnen inspelen op hun feedback. De feedback van de werkgever is alleen toegankelijk voor de individuele WSP-adviseur.

In oktober vindt het jaarlijkse landelijke werkgeverstevredenheidsonderzoek plaats. Deze resultaten worden in januari van het volgende jaar gepubliceerd.

## Bijlage 4      Rollen Managementteam en Directieteam

| Onderwerp  | Planning                 | Rol   |
|--|--------------------------|---|
| Overleg Directieteam WSP ZKIJ (DT-WSP ZKIJ)        | Incidenteel              | Sturen management – sturen strategische koers – informeren bestuurlijk overleg (BOA) en afstemmen met regionaal managementoverleg (KetenMT) – informeren RWB.   |
| Overleg Managementteam WSP ZKIJ (MT-WSP ZKIJ)      | 1x per week              | Sturen teams – sturen targets – sturen resultaatafspraken uitvoeringsplan – afstemming regio via beleidsoverleg (AMRO)/ coördinatieteam – zichtbaarheid WSP ZKIJ in de regio – afstemmen bovenregionaal Metropool Regio Amsterdam   NhN – Zaanstreek Waterland. |
| Tripartiet afstemoverleg DT – MT WSP ZKIJ          | 1 x per kwartaal         |   |
| Individueel afstemoverleg partner DT – MT WSP ZKIJ | Minimaal 1 x per 2 weken |   |
| WSP regionaal overleg MT – alle adviseurs          | 1 x per 2 weken          | 2-wekelijks (digitaal) overleg waarbij, volgens een vaste agenda, alle lopende zaken worden besproken en waar regelmatig gastsprekers bij worden uitgenodigd.   |
| MT - Brancheteamoverleg                            | 1 x per 6 weken          | Bijstellen marktwerking aan de hand van de actuele arbeidsmarktontwikkelingen.  |
| WSP kwartaaloverleg                                | 1 x per kwartaal         | Offline overleg met een terugblik op het afgelopen kwartaal (cijfers, evenementen, branche gerelateerde zaken etc), een doorkijk naar komend kwartaal en waarbij elk kwartaal een relevant thema aan de orde komt.  |