



Uitvoeringsplan werk in zicht

MAART 2021

Inhoud

Inleiding.....	2
Uitvoeringsplan	2
1. Stand van zaken: de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe.....	3
2. Werkgeversdienstverlening	4
2.1. Het voordragen van passende kandidaten	4
2.2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio	5
2.3. Advies over instrumenten en voorzieningen Informatie over wet- en regelgeving	5
2.4. Advies over inclusief werkgeverschap	5
2.5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	5
2.6. Informatie over scholingsmogelijkheden	5
2.7. De aansluiting van werkgeverdienstverlening met werkzoekendendienstverlening en scholing ...	6
3. Werkgeversdienstverlening: de inrichting van WSP Werk in Zicht	7
3.1. Organisatie	7
3.2. De rol en vindbaarheid van het Werkgeversservicepunt (WSP) Werk in Zicht.....	8
3.3. De werkwijze	8
4. Doelen en resultaten.....	9
4.1. Onze doelen	9
5. Activiteiten	10
6. Monitoring & evaluatie	11

Inleiding

Verschillende partijen in de arbeidsmarktregio werken steeds intensiever samen bij vraagstukken op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs. Als gemeenten en UWV doen we dat al langer op het gebied van de matching van werkzoekenden en werkgevers in Werk in Zicht. Hierin richten we ons op de versterking en het behoud van de arbeidsmarktdeelname van mensen met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast werken we steeds vaker op verschillende thema's samen met sociale partners, onderwijsinstellingen, provincie, branches en/of O&O-fondsen. Bijvoorbeeld in het Bestuurlijk Platform Arbeidsmarktbeleid, de Scholingsalliantie Noord en straks ook bij de vormgeving van de crisisdienstverlening in de Regionale Mobiliteitsteams¹ en de regionale aanpak voor de Jeugdwerkloosheid. Dit uitvoeringsprogramma betreft een deel van de gezamenlijke dienstverlening, namelijk de publieke dienstverlening voor werkgevers.

Uitvoeringsplan

Het Rijk wil deze samenwerking op het gebied van deze werkgeversdienstverlening versterken en structureel maken. Dat doet zij enerzijds door arbeidsmarktregio's te faciliteren met extra middelen en anderzijds door hen te verplichten om **basisdienstverlening** aan werkgevers gezamenlijk vorm te geven. In het gewijzigde besluit SUWI ligt vast om welke basisdienstverlening het gaat. Daarnaast zijn gemeenten en het UWV verplicht om jaarlijks een uitvoeringsplan op te stellen waarin in ieder geval is opgenomen:

- De wijze van organisatie van de werkgeversdienstverlening en het proces van dienstverlening;
- Afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen in de arbeidsmarktregio;
- Te behalen resultaten in de arbeidsmarktregio met betrekking tot die dienstverlening, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse;
- De wijze van aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en scholing in de arbeidsmarktregio;

Basisdienstverlening

De basisdienstverlening voor werkgevers bestaat uit:

1. Het voordragen van passende kandidaten;
2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio;
3. Advies over specifieke instrumenten en voorzieningen bij plaatsing en informatie over bijbehorende wet- en regelgeving;
4. Advies over een inclusieve arbeidsorganisatie;
5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio;

Zoals gezegd werken we al langer samen bij de uitvoering van werkgeversdienstverlening. De formele vereiste een uitvoeringsplan op te stellen, geven wij daarom vooral invulling door bestaande afspraken te beschrijven en de ambities en doelstellingen voor 2021 concreet te maken. We leggen deze voor het eerst nu ook voor aan de sociale partners. De uitkomsten leggen we vervolgens ter vaststelling voor aan de colleges van alle betrokken gemeenten in onze regio.

We beginnen dit plan met een korte analyse van de arbeidsmarkt (hoofdstuk 1). Vervolgens zetten we op een rij welke dienstverlening we bieden (hoofdstuk 2), hoe we die organiseren (hoofdstuk 3) en welke resultaten we willen bereiken (hoofdstuk 4). We sluiten af met een overzicht van de activiteiten (hoofdstuk 5) en de wijze van monitoring en evaluatie (hoofdstuk 6).

¹ Hiervoor worden door sociale partners, gemeenten, UWV, scholen en SBB plannen gemaakt per arbeidsmarktregio die op basis van een landelijke regeling (maart 2021) kunnen worden uitgevoerd en waarvoor extra middelen beschikbaar worden gesteld uit het derde steun- en herstellepakket.

1. Stand van zaken: de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe²

In Groningen en Noord-Drenthe zijn 301.900 werknemers. De zorg, handel, de zakelijke dienstverlening en de industrie vormen de grootste sectoren. In de zorg en de techniek nam (voorafgaand aan de coronacrisis) de krapte toe. De coronacrisis heeft de arbeidsmarkt flink geraakt. De werkgelegenheid is afgenomen en de werkloosheid gestegen. Dat gebeurde vooral gedurende de eerste golf en spitste zich toe op een aantal sectoren: de horeca, de cultuur, sport en recreatie en een deel van de detailhandel (non-food). Sectoren die in onze regio ook aanwezig zijn, maar relatief iets minder dan landelijk het geval is. Ook het aantal vacatures nam sinds de coronacrisis met gemiddeld een derde af. Zo nam de behoefte aan verkopers af vanwege de verschuiving naar online verkoopkanalen en is er vanwege de onzekerheid minder vraag naar indirecte functies en managers. De vraag naar economische en administratieve en commerciële beroepen is met 40% afgenomen.

Het beroep op een uitkering is in de eerste maanden van de crisis toegenomen. Het ging daarbij vooral om een groei van het aantal WW-uitkeringen. In de periode daarna is dat aantal weer gedaald. Ten opzichte van een jaar eerder (december) is de toename nu nog 19%. Dat is lager dan landelijk het geval is (28%). Bij de bijstand is er nog nauwelijks sprake van een groei. Niet iedereen die werkloos is geworden als gevolg van de crisis doet echter een beroep op een uitkering. Het aantal werklozen is sinds de start van de crisis (na een stijging tot juli en een daling daarna) per saldo met 60.000 gestegen.

Dat de gevolgen van de crisis (nog) niet doorwerken in het aantal uitkeringen, komt voor een belangrijk deel door landelijke maatregelen die de deze gevolgen dempen. Zo zijn er in onze regio 2454 bedrijven die een beroep hebben gedaan op de 3^e NOW-regeling. Daarmee zijn de banen van circa 37.500 werknemers vooralsnog behouden. Daarnaast doen momenteel 2190 zelfstandigen een beroep op de TOZO-regeling (voorlopige cijfers oktober 2020).

We weten uiteraard niet wat de gevolgen zijn als de crisis eindigt en de landelijke regelingen worden afgebouwd. Naar verwachting zal de werkgelegenheid afnemen, evenals de spanning op de arbeidsmarkt. Al voor de coronacrisis waren er aanwijzingen dat de hoogconjunctuur op zijn einde was en begon de economische groei af te vlakken. Op dit moment is er sprake van een ruime arbeidsmarkt, maar zijn er duidelijk verschillen tussen en binnen sectoren en beroepen. Zo is er nog steeds sprake van krapte bij ICT-beroepen en is de spanning “gemiddeld” (niet ruim en niet krap) voor beroepen in de techniek, het openbaar bestuur en zorg en welzijn. Het UWV heeft in beeld gebracht welke beroepen momenteel méér en welke minder kans bieden op een baan. Zo staan in het overzicht met kansberoepen veel ICT-beroepen, verschillende zorgberoepen en technische beroepen. In de lijst met minder kansrijke beroepen staan onder andere administratief-financiële beroepen, beroepen in de cultuursector en beroepen in de dienstverlening, evenementen en reizen.

In Regio in Beeld is opgenomen voor welke uitdagingen we de komende periode staan:

- In de afgelopen periode zijn de flexwerkers het zwaarst getroffen en zullen naar verwachting in 2021 nog verder geraakt worden. In Groningen heeft een derde van de werknemers een flexibel contract. Deze groep is oververtegenwoordigd in sectoren die krimpen als gevolg van de coronacrisis;
- De risico's voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zijn groter in perioden van crisis. Dat vraagt om extra aandacht voor lager opgeleiden, arbeidsbeperkten, ouderen en niet-westerse migranten;
- Er is tegelijkertijd sprake van tekorten en overschotten aan personeel. Een deel daarvan is tijdelijk van karakter, maar dit vormt ook een structureel probleem dat vraagt om het stimuleren van ontwikkeling en mobiliteit van werknemers en werkzoekenden;
- Omdat de structuur van de werkgelegenheid per deelregio verschilt, kunnen ook de uitdagingen en oplossingen in Groningen variëren.

² Gebaseerd op Regio in Beeld 2020 en de arbeidsmarktdashboards van het UWV

2. Werkgeversdienstverlening

Werk in Zicht biedt ondersteuning aan werkgevers bij personele vraagstukken, bij inclusief ondernemen en bij het ondernemen met maatschappelijke impact. We doen dat vanuit onze ambitie om bij te dragen aan een goed werkende arbeidsmarkt die plaats biedt aan alle leden van de beroepsbevolking. Hierbij richten we ons specifiek op de groepen die een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Voor werkgevers én werknemers of werkzoekenden is het meer dan ooit van belang dat mensen wendbaar en weerbaar blijven. Om passende en duurzame matches tot stand te brengen, zetten we daarom niet alleen in op directe bemiddeling, maar zorgen we ook voor het ontwikkelen en uitvoeren van passende scholing voor kansberoepen en voor het ontwikkelen en uitvoeren van projecten en arrangementen. In onze regio bieden we daarom méér dan de voorgeschreven basisdienstverlening. Hieronder zetten we de belangrijkste elementen van onze dienstverlening op een rij.

2.1. Het voordragen van passende kandidaten

Wanneer een bedrijf een vraag heeft over de invulling van vacatures of de uitvoering van werkzaamheden, beoordelen we direct hoe er een aanbod kan worden gedaan waarmee de werkgever is geholpen. De aard van het aanbod en de termijn waarbinnen deze wordt aangeboden, worden samen met de werkgever besproken. Wanneer er sprake is van een concrete vacature wordt deze gedeeld met alle partijen binnen Werk in Zicht en worden geschikte kandidaten voorgedragen. Al deze partijen hebben de profielen van werkfitte kandidaten in beeld. Hoe dat proces verloopt is afhankelijk van de wensen van de werkgever. Er is gedurende het proces altijd contact tussen de medewerkers van het Werkgeversservicepunt (WSP)³ Werk in Zicht en de werkgever, ook nadat de match tot stand is gebracht (nazorg) of wanneer de vacature niet is vervuld. Overigens is het voordragen van een kandidaat niet alleen het gevolg van een gemelde vacature. Vragen naar en over personeel kunnen ook ontstaan in reguliere contactmomenten (relatiebeheer) of op basis van het actief voordragen van kandidaten van meerwaarde kunnen zijn voor een bedrijf (jobhunting). Waar de vraag niet direct kan worden ingevuld door het beschikbare aanbod aan kandidaten, wordt met de werkgever bekeken of er alternatieve mogelijkheden zijn. Bijvoorbeeld door werving & selectie te koppelen aan (om- of bij-) scholing, door een projectmatige aanpak waarin scholing, werkervaring en begeleiding worden gecombineerd of door een andere manier van vacaturevervulling (het anders inrichten van de organisatie of het splitsen van bestaande functies).

Digitaal Netwerklein	De matching van vraag en aanbod is meer dan het voordragen van passende kandidaten aan werkgevers. Het gaat wat ons betreft ook om het faciliteren van ontmoetingen waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden. De coronacrisis grijpen we daarbij aan om die ontmoetingen digitaal te laten plaatsvinden. Dit jaar starten we met een Digitaal Netwerklein waarin werkgevers informatie over hun bedrijf en hun vacatures kunnen geven en werkzoekenden zich kunnen oriënteren op werk, kunnen communiceren met werkgevers (via de chat of een contactformulier) of contact kunnen zoeken met UWV of gemeenten.
----------------------	---

³ In de afgelopen jaren is “Werk in Zicht” een stevig merk geworden in de regio. De werkgeverdienstverlening is hier onderdeel van, waarbij we nooit expliciet hebben gesproken over een Werkgeversservicepunt (WSP). Omdat het Rijk dat nu van ons vraagt (vanwege eenduidigheid in heel Nederland), zullen we in de komende periode dus voor het “loket” van de werkgeversdienstverlening dus vaker spreken over WSP Werk in Zicht.

2.2. Voorlichting over instrumenten en voorzieningen in de regio

Alle adviseurs werkgeversdienstverlening en accountmanagers beschikken over de kennis van instrumenten en voorzieningen die ten behoeve van een specifieke kandidaat kunnen worden ingezet. Daarbij gaat het om landelijke instrumenten en voorzieningen zoals een loonkostensubsidie of loondispensatie, de no risk polis, het loonkostenvoordeel en het lage inkomensvoordeel en om regionale en lokale voorzieningen zoals jobcoaching, (subsidies voor) scholing en praktijkleren. De instrumenten en voorzieningen zijn voor werkgevers ook te vinden op [Werk In Zicht](#). Scholing en voorschakeltrajecten zijn zichtbaar op [Kansrijk Beroep](#). We streven ernaar de instrumenten in de arbeidsmarktregio zoveel mogelijk te harmoniseren.

2.3. Advies over instrumenten en voorzieningen Informatie over wet- en regelgeving

Werk in Zicht biedt werkgevers informatie over (ontwikkelingen in) relevante wet- en regelgeving. De adviseurs werkgeversdienstverlening en accountmanagers beschikken over kennis van het arbeidsrecht en van andere wetgeving die van toepassing is op specifieke groepen werkenden en werkzoekenden (Wajong, WIA, WW en Participatiewet). Deze informatie wordt ook aan werkgevers aangeboden via de website en kennissessies. Sinds de coronacrisis beschikt Werk in Zicht over een eigen studio waar over verschillende thema's webinars worden uitgezonden.

2.4. Advies over inclusief werkgeverschap

Het WSP Werk in Zicht biedt werkgevers informatie en advies over het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor is een specifiek Brancheteam (Afspraakbanen-team) beschikbaar. Adviseurs en accountmanagers van dit team informeren en adviseren werkgevers over de manier waarop zij in hun organisatie succesvol een plek kunnen bieden aan deze groep. Dat kan in de vorm van een gesprek over een individuele kandidaat en wat er nodig is om werkplek en begeleiding zo vorm te geven dat deze van meerwaarde kan zijn voor de werkgever. Het kan ook in de vorm van een doorlichting van de organisatie op manieren om structureel uitvoering te geven aan inclusief werkgeverschap. Hiervoor is binnen het WSP Werk in Zicht (kosteloos) deskundigheid beschikbaar. Ook bieden we leidinggevendend van personen met een arbeidsbeperking een training waarin men leert hoe zij deze werknemers goed kunnen begeleiden. Binnen de regio worden instrumenten en voorzieningen voor de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking (zoals jobcoaching en werknemersvoorzieningen) op elkaar afgestemd, zodat werkgevers niet met verschillen in ondersteuning en financiering worden geconfronteerd.

2.5. Informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Werk in Zicht biedt werkgevers periodiek informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt onder andere via de rapportages van het UWV (Regio in Beeld) en arbeidsmarktinzicht.nl. Daarnaast delen we deze kennis, op ons eigen initiatief of op verzoek, aan groepen werkgevers in de vorm van presentaties, kennissessies, webinars of LinkedIn. Tenslotte worden werkgevers gedurende de periodieke overleggen op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen in specifieke sectoren of ontwikkelingen in de (potentiële) beroepsbevolking.

2.6. Informatie over scholingsmogelijkheden

Daarnaast adviseren de medewerkers van het WSP Werk in Zicht werkgevers (zelf of via adviseurs van het Leerwerkloket) over de mogelijkheden van scholing om toekomstig personeel te werven en te behouden. Samen met bedrijven ontwikkelen we scholingstrajecten en arrangementen om werkzoekenden voor te bereiden op werk in hun sector en ontwikkelen we (online) campagnes om bedrijven hierover op de hoogte te brengen. In paragraaf 2.7 gaan we hier verder op in.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers van alle deelnemende partijen aan Werk in Zicht beschikken over actuele kennis van de arbeidsmarkt, regelgeving, doelgroepen en scholingsmogelijkheden organiseren we periodiek kennisbijeenkomsten (of webinars) over verschillende arbeidsmarktthema's. Zo staan er de komende periode webinars op de agenda over arbeidsmarktontwikkelingen, statushouders, social return en het 1000-banenplan. Hiermee zorgen we ervoor dat ook werkgevers in de contacten met onze adviseurs en accountmanagers van de actuele ontwikkelingen op de hoogte zijn en optimaal gebruik kunnen maken van de beschikbare voorzieningen en instrumenten.

2.7. De aansluiting van werkgeverdienstverlening met werkzoekendendienstverlening en scholing

De dienstverlening aan werkzoekenden is nauw verbonden met die van werkgevers. Een goede voordracht van personeel is immers alleen mogelijk wanneer we werkzoekenden in beeld hebben en hen goed hebben voorbereid op het werken op een aangeboden vacature.

Om ervoor te zorgen dat de dienstverlening aan werkzoekenden zo goed mogelijk aansluit bij die aan werkgevers, hebben we in de regio een projectleider werkzoekendendienstverlening aangesteld die met alle betrokken partijen een zo eenduidig mogelijke werkwijze voor deze dienstverlening ontwikkelt. Voor jongeren zijn hier in de afgelopen jaren al stappen in gezet: een gezamenlijke sluitende aanpak voor PrO/VSO (Route Arbeid) en een gezamenlijke inventarisatie van instrumenten en professionalisering in werkwijzen voor jongeren. Daarnaast bieden we werkzoekenden ook zoveel mogelijk zelf de mogelijkheid om interesse voor beroepen, opleidingen en vacatures kenbaar te maken. Dat doen we bijvoorbeeld door middel van Kansrijk Beroep.

kansrijkberoep.nl



De mismatch tussen vraag en aanbod is de afgelopen periode sterkt toegenomen. Dat betekent dat er zowel werkzoekenden zijn als (moeilijk vervulbare) vacatures. We zijn daarom gestart met Kansrijkberoep.nl. Hierin informeren we werkzoekenden over kansrijke beroepen en de mogelijkheden om zich (via scholing) daarop voor te bereiden. Omdat de bestaande scholingsmogelijkheden vaak niet aansluiten bij degenen die nu werkzoekend zijn, kunnen werkgevers en opleidingsinstituten (of combinaties daarvan) door hen ontwikkelde scholing die die kloof overbruggt, aanmelden bij Werk in Zicht. Wanneer deze aan een aantal minimale voorwaarden voldoet, wordt deze opgenomen in het aanbod aan werkzoekenden en gefinancierd. Zo hebben werkgevers de mogelijkheid zelf hun nieuwe personeel op hun manier op te leiden. Hierbij is er speciaal aandacht voor voorschakeltrajecten waarmee de stap naar bestaande scholingsvormen kan worden gemaakt.

6

Bij het ontwikkelen van en adviseren over scholing en een Leven Lang Ontwikkelen werken we binnen Werk in Zicht nauw samen met scholen, opleidingsfondsen en sociale partners. Zo maken we deel uit van het Platform Techniek en sinds kort ook van het Servicepunt Techniek Noord. Ook nemen we deel aan de Scholingsalliantie Noord, waarin op Noordelijke schaal met branches, opleidingsfondsen en sociale partners afspraken worden gemaakt over het stimuleren van een leven lang ontwikkelen voor alle leden van de beroepsbevolking en alle bedrijven in de regio.

Met sociale partners, onderwijsinstellingen en gemeentelijk en provinciale overheden zijn daarnaast in het kader het Nationaal Programma Groningen voorstellen ingediend ⁴(“Werken aan Ontwikkeling”) om in alle levensfasen van de beroepsbevolking activiteiten te starten om hun weerbaarheid en weerbaarheid te versterken. Die voorstellen hebben onder andere betrekking op extra scholing van werkenden en werkzoekenden, op het leggen van verbindingen tussen opleidingsinstituten (van basisschool tot universiteit) en bedrijven en op extra aandacht voor digitale geletterdheid.

⁴ Werken aan Ontwikkeling, Programmavoorstel (12 maart 2020)

 scholingsalliantie noord	In de Scholingsalliantie Noord werken overheden en sociale partners samen met opleidingsfondsen en branches om het Leven Lang Ontwikkelen bij bedrijven en beroepsbevolking te stimuleren en te faciliteren. Gezamenlijk worden initiatieven op het gebied van (om- en bij-) scholing ontwikkeld en afgestemd en worden landelijke middelen aangevraagd en ingezet, zoveel mogelijk onafhankelijk van sectoren en doelgroepen.
 Werken aan ontwikkeling	In de Stuurgroep Werken aan Ontwikkeling werken gemeenten, UWV, provincie, onderwijsinstellingen (VO, MBO, HBO en WO) samen met sociale partners en bedrijven aan het Leven Lang Ontwikkelen van alle leden van de (huidige en toekomstige) beroepsbevolking. Daarbij gaat het ook om actie-onderzoek dat ervoor zorgt dat we inzicht hebben of en zo ja, waarom maatregelen werken.

3. Werkgeversdienstverlening: de inrichting van WSP Werk in Zicht

Werk in Zicht is een samenwerkingsverband van overheden en het UWV in de arbeidsmarktregio. Een belangrijk onderdeel van dit samenwerkingsverband is de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Die dienstverlening is zowel in subregio's als in branches georganiseerd. Dat doen we omdat we het belangrijk vinden dat (vooral MKB-) bedrijven direct contact hebben met lokale medewerkers en bestuurders én omdat we het belangrijk vinden dat bedrijven contact hebben met medewerkers met kennis van hun



specifieke bedrijfstak en kunnen beschikken over een breed aanbod aan personeel en voorzieningen. Werk in Zicht kent daarom acht brancheteams, waaronder één team dat zich specifiek richt op de Afspraakbanen. Met deze brancheteams zorgen we voor de noodzakelijke kennis over de arbeidsmarktontwikkelingen in specifieke sectoren, over de specifieke kenmerken van het werk en de daarvoor benodigde competenties. De brancheteams bestaan uit:

- Adviseurs werkgeversdiensten van het UWV
- Accountmanagers van de gemeenten
- Accountmanagers van sociale werkbedrijven
- In een aantal teams zijn ook vertegenwoordigers van O&O-fondsen aangesloten

Brancheteams



1. Zorg en Welzijn
2. Techniek
3. Zakelijke dienstverlening
4. Handel en horeca
5. Groen en Infra
6. Overheid en onderwijs
7. Bouw
8. Afspraakbanen

3.1. Organisatie

De uitvoering van de regionale werkgeversdienstverlening wordt aangestuurd door het directeurenoverleg van Werk in Zicht, waarin gemeenten en sociale werkbedrijven uit elke subregio en het UWV zijn vertegenwoordigd. Twee directeuren zijn namens het directeurenoverleg verantwoordelijk voor deze vorm van dienstverlening. De manager werkgeversdienstverlening UWV treedt op als (gedelegeerd) opdrachtgever en zorgt (samen met een regionale werkgroep) voor afstemming en eenduidige aansturing van die regionale werkgeversdienstverlening. Ieder brancheteam heeft een voorzitter die zorgt voor de afstemming tussen alle partijen binnen die specifieke branche. Om werkgevers (nog) herkenbaarder en eenduidiger te ondersteunen, hebben we een “versneller” aangesteld die alle partijen stimuleert en faciliteert om tot een heldere een eenduidige werkwijze te komen.

3.2. De rol en vindbaarheid van het Werkgeversservicepunt (WSP) Werk in Zicht

De adviseurs werkgeversdienstverlening van het UWV en de accountmanagers van de gemeenten en de sociale werkbedrijven vormen gezamenlijk het WSP Werk in Zicht. Daarbij heeft ieder zijn eigen relaties met verschillende werkgevers. Werkgevers waarmee we relaties onderhouden hebben één aanspreekpunt namens binnen het WSP Werk in Zicht waarmee deze afspraken kan maken over kandidaten en voorzieningen van verschillende doelgroepen en partners. “Nieuwe” werkgevers kunnen ons vinden onder de naam Werkgeversservicepunt Werk in Zicht.

	
	Een totaaloverzicht van de dienstverlening is te vinden op de website Werkinzicht.nl . Op basis van de vestigingsgemeente en de branche kan men contact leggen met de passende werkgeversadviseur. Wanneer werkgevers “Werkgeversservicepunt Groningen” intypen op Google komt men terecht op de site WerkgeversServicepunt Werk in Zicht (WSP) waar per thema contactmogelijkheden staan.
	050 700 12 02
	werkgevers@werkinzicht.nl

3.3. De werkwijze

De kern van onze dienstverlening is om de werkgevers te ondersteunen bij hun personele- en arbeidsmarktvraagstukken, waaronder vacaturevervulling, het realiseren van een inclusieve arbeidsorganisatie met maatschappelijke impact en een Leven Lang Ontwikkelen. We streven naar duurzame strategische partnerschappen met werkgevers in de regio, waarin we ook aandacht hebben voor zaken als strategische personeelsplanning, werving en selectie en de ontwikkelingen in het potentiële aanbod aan personeel. Daarbij is er expliciet aandacht voor het matchen van werkzoekenden waarvoor we als gemeenten en UWV verantwoordelijk zijn. Onze werkwijze ziet er als volgt uit:

- De werkgever heeft één contactpersoon vanuit het WSP Werk in Zicht;
- De contactpersoon beschikt over inzicht in de competenties en het profiel van potentiële kandidaten van alle betrokken partijen (gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven). De komende periode krijgen ook uitzendbureaus inzicht in de profielen van beschikbare kandidaten;
- Werkzoekenden kunnen zichzelf melden door middel van een Werkkrant en (voor een deel) via de portal van Kansrijk Beroep;
- De gegevens over de werkgevers en eventuele vacatures zijn voor alle medewerkers van het WSP Werk in Zicht inzichtelijk, zodat alle partijen voortdurend op de hoogte zijn van de afspraken die met werkgevers zijn gemaakt en werkgevers niet meer worden geconfronteerd met vertegenwoordigers van het WSP die hier (nog) niet volledig zijn geïnformeerd.
- Een werkgever die contact opneemt met het WSP Werk in Zicht wordt direct (en maximaal binnen 48 uur) gebeld, waarbij afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de periode waarbinnen acties worden ondernomen en resultaten kunnen worden verwacht;
- Waar het naar verwachting moeilijker is om op korte termijn aan de personeelsvraag te voldoen, worden projecten, arrangementen of vormen van scholing ontwikkeld of ingekocht waarvoor de werving en selectie door werkgever en WSP Werk in Zicht in nauwe afstemming worden uitgevoerd;

4. Doelen en resultaten

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Werk in Zicht ondersteunt werkgevers bij personele vraagstukken en bij inclusief ondernemen. Wij dragen bij aan een arbeidsmarkt die plaats biedt aan alle leden van de beroepsbevolking en helpen werkzoekenden bij het vinden van een passende baan. Dat doen we omdat werk betekenis geeft aan het leven van mensen en zij (voor hun eigen ontwikkeling en hun waarde voor bedrijven) wendbaar en weerbaar moeten zijn en blijven. Om passende en duurzame matches tot stand te brengen zetten we niet alleen in op directe bemiddeling, maar zorgen we ook voor het ontwikkelen en stimuleren van passende scholing (voor kansberoepen) en voor het ontwikkelen van projecten en arrangementen met bedrijven. We sluiten daarvoor zoveel mogelijk strategische partnerschappen met bedrijven waarin we onze verschillende diensten geïntegreerd aanbieden. Arbeidsdeelname vraagt in toenemende mate om het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen. Daaraan leveren we vanuit Werk in Zicht een bijdrage. Dat doen we samen met partners in de regio. Het stellen van doelen is niet eenvoudig in een situatie die onzeker en in ontwikkeling is. In de afgelopen periode hebben we gezamenlijk al aanvullende doelen gesteld in het kader van het matchingsprogramma “Perspectief op Werk” en leidt de crisisdienstverlening die we vanaf maart samen met sociale partners gaan bieden ook tot extra dienstverlening met aanvullende doelen. Toch zetten we hieronder een aantal doelstellingen op een rij, zodat we aan het eind van het jaar kunnen vaststellen of en waarom onze dienstverlening succesvol is geweest. In sommige gevallen zijn ze algemeen en kwalitatief van aard, in andere gevallen kwantitatief en concreet.

4.1. Onze doelen

Thema	Doelstellingen
Bevorderen van de matching	1. We brengen vraag en aanbod bij elkaar door middel van ontmoetingsevents, zowel digitaal als live; 2. We starten met een digitaal netwerklein waar werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen ontmoeten; 3. We vormen strategische partnerschappen met bedrijven om behoeften en mogelijkheden gezamenlijk in beeld te brengen; 4. We ontwikkelen arrangementen en maken deze inzichtelijk, waar mogelijk op regionaal niveau. 5. We dragen bij aan 4000 matches in de arbeidsmarktregio.
Scholen voor kansrijke beroepen	1. We scholen meer mensen voor kansrijke beroepen 2. Daartoe organiseren we scholingstrajecten in sectoren met vraag naar personeel, waaronder: a. 300 in het kader van het 1000-banenplan b. 150 personen die door werk of werkervaring een praktijkverklaring ontvangen waarin hun competenties zijn vastgelegd 3. We maken scholingsmogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden inzichtelijk en toegankelijk via een scholingsportal (Kansrijk Beroep) 4. We geven (via het Leerwerkloket) scholings- en loopbaanadvies aan werknemers en werkzoekenden en brengen hun mogelijkheden in beeld via ons Belevingscentrum.
Inclusieve arbeidsmarkt	1. We zorgen dat personen in de banenafpraak die als gevolg van de crisis hun baan verliezen worden bemiddeld naar ander werk of arbeidsfit blijven (In het kader van de crisisdienstverlening); 2. We verstrekken adviezen inclusieve arbeidsorganisatie;

Jeugdwerkloosheid	1. We zorgen dat jongeren naar school gaan, werken of werkfit blijven, waarbij onze ambitie is om 1000 jongeren duurzaam te plaatsen met een werkgever of terug te leiden naar school⁵; 2. We zorgen voor een sluitende aanpak van jongeren vanuit het Pro/VSO-onderwijs (Route Arbeid).
Werkgevers-tevredenheid	1. Werkgevers zijn tevreden met de dienstverlening van het WSP Werk in Zicht. De tevredenheid baseren we op het tevredenheidscijfer uit de meting die het UWV uitvoert. Hierbij streven we naar een Net Promotor Score van 7,7. Daarnaast maken we gebruik van het te ontwikkelen meetinstrument vanuit de Programmaraad.

5. Activiteiten

In 2021 wordt vanuit Werk in Zicht een groot aantal activiteiten georganiseerd. Een deel van die activiteiten vindt regionaal plaats en een deel gebeurt in de deelregio's. Vanwege de bijzondere omstandigheden op de arbeidsmarkt is het aanbod aan activiteiten vanzelfsprekend mede afhankelijk van de ontwikkelingen die zich de komende periode bij bedrijven en bij werkenden en werkzoekenden voordoen. Dat alle betrokken partijen deel uitmaken van Werk in Zicht maakt dat we met het aanbod aan activiteiten in kunnen spelen op deze ontwikkelingen. Hieronder een overzicht van de verschillende typen activiteiten met een aantal voorbeelden en een korte toelichting. Per brancheteam zijn door de leden daarvan activiteitenplannen opgesteld. Hierin staan naast een overzicht van de activiteiten ook een overzicht van de belangrijkste samenwerkingspartners. Deze zijn te vinden op de website van Werk in Zicht.

10

Bevorderen van de matching	
 Matchingevents	Er worden verschillende evenementen georganiseerd waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar treffen. Die evenementen zijn soms op de schaal van de regio en in sommige gevallen op de schaal van de subregio. Ze zijn soms gericht op specifieke kansrijke branches en soms op specifieke doelgroepen. Afhankelijk van de coronasituatie zijn de evenementen online of live. We ontwikkelen een Digitaal Netwerklein waar werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen treffen.
 Voorlichting	Er worden verschillende voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd waarin werkzoekenden worden geïnformeerd over en gestimuleerd tot het werken in specifieke beroepen of sectoren (bijvoorbeeld de zorg, de callcenters, de techniek en het groenonderhoud). Daarnaast werken aan een Belevingscentrum waarin werkzoekenden worden gestimuleerd om aan hun ontwikkeling te werken. Zij kunnen bijvoorbeeld kennismaken met (beroepen in) vier kansrijke sectoren en hun competenties en vaardigheden in beeld brengen.

⁵ Het deel van de jongeren dat aan het werk gaat, is ook opgenomen in het aantal van 4.000 matches.

Leven lang ontwikkelen	
 Scholen voor kansrijke beroepen	We organiseren scholing en trajecten in kansrijke beroepen, bijvoorbeeld in de techniek, de ICT, de callcenters en het groenonderhoud.
Inclusieve arbeidsorganisatie	
 Inspiratie- en informatiebijeenkomsten over inclusief werkgeverschap.	We organiseren bijvoorbeeld een inspiratiebijeenkomst voor schoolbesturen binnen het Primair en Voortgezet Onderwijs over de inzet van personen met een arbeidsbeperking (Baanbrekers).
 Matchingsevenementen doelgroep banenafpraak	Voor de doelgroep van de banenafpraak worden specifieke matchingsbijeenkomsten georganiseerd (afsprakenbanenlunches).
 Trainingen individuele begeleiding op de werkvloer	Voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking (willen) begeleiden worden trainingen georganiseerd zodat zij beter in staat zijn om deze werknemers in dienst te houden en hun kwaliteiten te benutten.

6. Monitoring & evaluatie

Om de voortgang te monitoren worden periodiek uitvragen gedaan binnen de regio om de stand van zaken op verschillende terreinen in beeld te brengen. We doen dat al enige tijd door middel van een monitor jeugdwerkloosheid en een monitor afspraakbanen. Specifieke projecten (Kansrijk Beroep en Praktijkleren) kennen hun eigen monitorsysteem. Deze brengen we aan het eind van 2021 bij elkaar ten behoeve van één algehele evaluatie van dit uitvoeringsplan. Hieraan voegen we ook een evaluatie van de werkgeversdienstverlening toe.