

Uitvoeringsplan 2022-2023

Werkgeversservicepunt

arbeidsmarktregio Holland Rijnland

Werkgevers
Servicepunt  Holland Rijnland



Versie 1.0

1 juli 2022 goedgekeurd door Bestuurlijk Overleg Werk & Onderwijs Holland Rijnland

Inhoud

1 Arbeidsmarktregio Holland Rijnland

1.1 Gemeenten, ontwikkel- en reïntegratiebedrijven en UWV	3
1.2 Beeld van de arbeidsmarkt	3

2 Kaders regionale samenwerking voor werkgeversdienstverlening

2.1 Wet SUWI	6
2.2 Perspectief op Werk (PoW)	6
2.3 Extra eisen vanuit wet SUWI	6

3 Regionale samenwerking via uitvoeringsplan WSP Holland Rijnland

3.1 Samenwerking via uitvoeringsplan WSP HR in 2021 en verder.....	7
3.2 Wijzigingen in uitvoeringsplan WSP HR voor 2022-2023.....	7
3.3 Commitment en ondertekening	8
3.4 Evaluatie	8

4 Werkgeversservicepunt arbeidsmarktregio Holland Rijnland (WSP HR)

4.1 Wat is WSP HR	9
4.2 Missie, visie en doel WSP HR	9

5 Organisatie regionale samenwerking in het WSP HR

5.1 Uitvoering via brancheteams	10
5.2 Eenmalige opdrachten verdeeld over bouwblokken	11
5.3 Eigenaarschap in de lijn, sturing via teammanagers, coördinatie via projectleiding	11
5.4 Besluitvorming via directeuren en bestuurlijk overleg	11
5.5 Regie en financiële sturing	11
5.6 Overlegstructuur regionale samenwerking in WSP HR	12

Bijlagen

1 Eenmalig opdrachten Uitvoeringsplan WSP HR	13
2 Toelichting op de overleggen met betrekking tot WSP HR	15
3 Extra toelichting ontwikkelingen arbeidsmarktregio HR	17

1 Arbeidsmarktregio Holland Rijnland

1.1 Gemeenten, ontwikkel- en reïntegratiebedrijven en UWV

In de arbeidsmarktregio Holland Rijnland liggen 12 gemeenten die zijn verdeeld over 3 subregio's:

- Kust-, Duin- en Bollenstreek (KDB) : Hillegom, Katwijk, Lisse, Noordwijk, Teylingen
- Leidse regio : Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Zoeterwoude
- Rijnstreek : Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem, Nieuwkoop.

De 12 gemeenten hebben hun reïntegratietaken (deels) uitbesteed aan het ontwikkel- en reïntegratiebedrijf in de eigen subregio. Dit zijn respectievelijk Provalu voor de KDB, DZB voor de Leidse regio en Rijnvicus voor de Rijnstreek.

UWV Werkbedrijf is in de arbeidsmarktregio een samenwerkingspartner van gemeenten en ontwikkel-en reïntegratiebedrijven.

1.2 Beeld van de arbeidsmarkt

Hierna wordt een *globaal* beeld gegeven van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Cijfermatige inzichten zijn op veel andere plaatsen voorhanden (met name op de UWV dashboards) en worden hier daarom nauwelijks benoemd.

Context: extreme omstandigheden

Voorspellen is altijd moeilijk, maar medio 2022 is de glazen bol troebeler dan normaal. Nederland leefde tot nu toe in 2022 van de vraag *hoe lang duurt de huidige corona-lockdown* naar de vraag *wat zijn de effecten van de oorlog in de Oekraïne*. Corona kan alsnog faillissementen veroorzaken, waardoor de werkloosheid in bepaalde sectoren oploopt. Of de vraag trekt zó snel, aan dat beschadigde bedrijven het toch redden en er extra werk ontstaat, vanwege nog openstaande orders. Oekraïne zorgt voor tekorten aan materiaal en drijft (energie) prijzen op, maar niemand weet voor hoe lang. De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door deze extreme omstandigheden maar de precieze impact ervan is onzeker.

Huidige situatie: arbeidsaanbod

Het GWU (geregistreerde werkzoekenden UWV met en zonder baan) geeft een goed beeld van de omvang van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio. Dit aanbodcijfer omvat personen met diverse achtergronden: werkenden, WW'ers, personen met een uitkering in het kader van de Participatiewet, Wajongers, WIA/WAO'ers en niet-uitkeringsgerechtigden met een actief CV op werk.nl. De afstand tot de arbeidsmarkt verschilt. Het cijfer GWU voor Holland Rijnland:

eind juni 2021 : 26.600 (3% minder dan een jaar eerder)

januari 2022 : 25.300 (in 6 maanden verder gedaald met 4,9%)

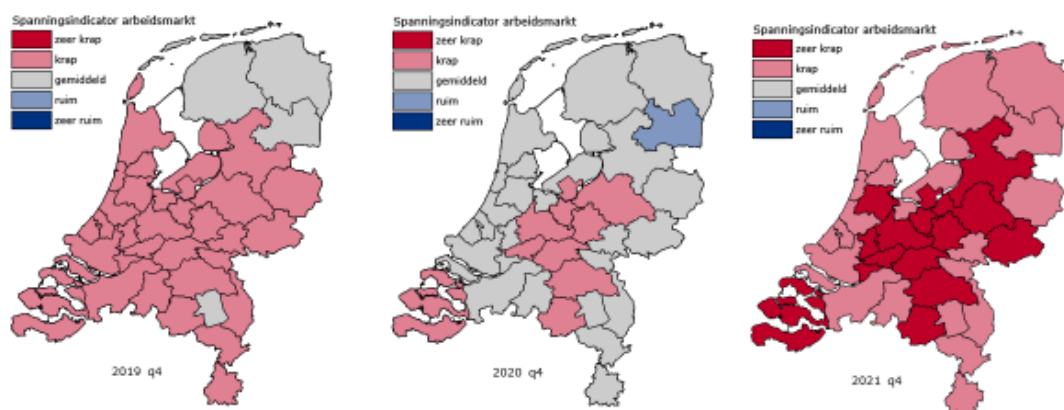
april 2022 : 24.300 (verdere daling van 3,4%)

Het onbenutte arbeidspotentieel (= OAP, in Holland Rijnland zo'n 10% van de bevolking tussen de 15 en 75 jaar) krijgt specifiek aandacht vanuit de landelijke beweging 'Dichterbij dan je denkt'.

NB: UWV actualiseert regelmatig de arbeidsmarkt informatie. De meeste actuele status is hier te vinden: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/holland-rijnland>

Huidige situatie: allesoverheersend krapte

Zeker is dat de arbeidsmarkt in Nederland momenteel (zeer) krap is; elke sector en elke regio kampt met personeelstekorten (CBS 1^e kwartaal 2022: 133 vacatures per 100 werklozen). Dit probleem komt in alle gremia en het nieuws terug. En ook in Holland Rijnland is de krapte groot.



Oorzaken krapte

Tijdelijke oorzaken zorgen voor krapte (Inhaalvraag, Doorstuderen/-leren jongeren, Opschaling GGD & overheid, Steunmaatregelen). Maar structureel leiden vergrijzing/ontgroening en een groeiend aandeel deeltijdwerk tot krapte. Kwalitatief gezien staat de aansluiting op wat de arbeidsmarkt vraagt onder druk. Dit komt door digitalisering, klimaatmaatregelen/energietransitie en veranderd consumentengedrag. Hierdoor zijn er veel vacatures, maar neemt de langdurige werkloosheid van men name ouderen toe. Deze mismatch vraagt om andere vaardigheden van werkzoekenden en andere vormen van werving door werkgevers.

Krapte in alle branches

Alle branches hebben last van personeelstekorten. Dus concurreren werkgevers om potentiële medewerkers. Er wordt veel naar salaris en autonomie van het werk gekeken, terwijl ontwikkelmogelijkheden op langere termijn meer duurzame matchings kunnen creëren. Veel branches kennen groei. De werkgeversdienstverlening voor de branches Zakelijk en Groen/Landbouw heeft binnen Holland Rijnland extra aandacht nodig. In de bijlagen staat een toelichting op de diverse branches.

Jongeren harder geraakt, maar sneller herstel na crisistijden

Jongeren beschikken vaak over beperkte of zelfs geen WW-rechten en komen dikwijls niet in aanmerking voor een uitkering in het kader van de Participatiewet. Dat maakt jeugdwerkloosheid lastig exact te meten. Een blik op de WW-cijfers voor jongeren lijkt echter te signaleren dat deze groep over veerkracht beschikt. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor personen tot 27 jaar kwam vanaf april 2021 zelfs onder het niveau van voor corona te liggen.

Extra aandacht bij grotere afstand

Voor kandidaten met een grotere achterstand op de arbeidsmarkt (vaak een kwetsbare groep) is in de huidige krappe markt extra aandacht nodig (voorrang voor duurzame arbeidsinpassing in sectoren met kwalitatief de beste contracten, arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden).

Focus op 'skillsgericht werven' en 'een leven lang ontwikkelen' nodig

Veranderende eisen van werkgevers maken dat werkenden zich continu moeten blijven ontwikkelen. Werkzoekenden kunnen hun kansen aanzienlijk vergroten door zich flexibel op te stellen. Soms zijn vaardigheden (skills) uit een eerder uitgeoefend beroep ook bruikbaar in een ander, kansrijker beroep en kan er via zij-instroom een switch worden gemaakt. Werkgevers moeten zich op hun beurt ook flexibel tonen, door niet (alleen) naar diploma's te kijken, maar te focussen op skills. Soms hebben kandidaten immers niet de juiste diploma's of relevante werkervaring, maar kunnen ze op basis van hun vaardigheden (op termijn) toch geschikt blijken. Voor het matchen op skills zijn de laatste jaren meerdere initiatieven gestart, die verder kunnen worden uitgebouwd.

Maatwerk en gidsen

Met de huidige frictie op de arbeidsmarkt is het nog moeilijker voor werkgevers en werkzoekenden om elkaar te vinden. Het is noodzaak om anders te kijken naar elkaar en de oplossingen die voor handen zijn. Dat vraagt maatwerk in werkgeversdienstverlening. Het WSP HR denkt met werkgevers mee en fungeert als gids mbt. de dienstverlening die beschikbaar is vanuit gemeenten, UWV en partners. Maar juist ook moet het WSP HR de mindset van werkgevers tav. werken met medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt verder beïnvloeden.

De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt worden door WSP HR gevolgd. Zodra zich nieuwe of sterk afwijkende ontwikkelingen voordoen, wordt hierop ingespeeld in de uitvoering van de werkgeversdienstverlening. Mocht dit leiden tot structurele aanpassingen voor dit uitvoeringsplan, dan wordt dit uiteraard ter besluitvorming voorgelegd.

2 Kaders regionale samenwerking voor werkgeversdienstverlening

2.1 Wet SUWI

De wet SUWI verplicht elke arbeidsmarktregio om één aanspreekpunt voor werkgevers in te richten. Voor Holland Rijnland is dat de regionale netwerkorganisatie Werkgeversservicepunt Holland Rijnland (WSP HR). Het is immers ongewenst dat werkgevers binnen één arbeidsmarktregio te maken krijgen met verschillende afspraken in beleid en voorzieningen met betrekking tot het in dienst nemen van medewerkers. Maar deze situatie zou wél kunnen ontstaan, doordat hun (potentiële) medewerkers afkomstig zijn uit meerdere gemeenten binnen één arbeidsmarktregio. Dus streeft de wet SUWI ernaar om binnen alle arbeidsmarktregio's de werkgeversdienstverlening van de verschillende uitvoeringsorganisaties, én het betreffende beleid van de gemeenten te harmoniseren. Want harmonisatie van beleid en regelgeving is een belangrijke randvoorwaarde voor sterke, eenduidige werkgeversdienstverlening.

2.2 Perspectief op Werk (PoW)

In 2019 besloten Staatssecretaris Tamara van Ark (SZW) en relevante partijen (werkgevers, gemeenten, UWV, MBO-Raad, ministeries van OCW en SZW) om landelijk een extra impuls te geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar zelfstandig geen werk vinden. Via het programma Perspectief op Werk (PoW) werd elke arbeidsmarktregio met een financiële impuls van 2x 1 miljoen euro (in 2019 en 2020) opgeroepen extra actie te ondernemen op de arbeidsmarkt. Binnen Holland Rijnland is dat gedaan via de DOE-agenda, die later is geïntegreerd in het uitvoeringsplan WSP HR 2021.

2.3 Extra eisen vanuit wet SUWI

De wet SUWI is in 2020 uitgebreid; aan de manier van samenwerken tussen gemeenten en het UWV op gebied van werkgeversdienstverlening zijn nu eisen gesteld via extra artikelen (2.4 t/m 2.6). Het betreft het maken en vaststellen van een plan voor regionale samenwerking, de omschrijving van de werkgeversdienstverlening vanuit een WSP en de manier van organiseren van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Er is verder aangegeven, dat colleges van burgemeester en wethouders en het UWV in de arbeidsmarktregio jaarlijks één gezamenlijk uitvoeringsplan vaststellen voor de uitvoering van werkgeversdienstverlening in het WSP van de desbetreffende arbeidsmarktregio. Deze eisen zijn verwerkt in het uitvoeringsplan WSP HR 2021.

3 Regionale samenwerking via uitvoeringsplan WSP Holland Rijnland

3.1 Samenwerking via uitvoeringsplan WSP HR in 2021 en verder

In 2021 hebben alle colleges van de deelnemende gemeenten het Uitvoeringsplan Werkgeversservicepunt arbeidsmarktregio Holland Rijnland (WSP HR) 2021 vastgesteld. De drie ontwikkel- en reïntegratiebedrijven (DZB, Provalu en Rijnvicus) en het UWV in de regio Holland Rijnland (HR) hebben in 2021 intensief samengewerkt conform dit vastgestelde Uitvoeringsplan.

In verband met Covid en de noodzaak om de rollen van diverse stakeholders beter te duiden, is de realisatie van het Uitvoeringsplan WSP HR 2021 nog niet voltooid. Het Uitvoeringsplan WSP HR voor 2022 is daarom een voortzetting van het plan uit 2021, met een aantal wijzigingen die op basis van reflectie zijn verwerkt. Deze wijzigingen zijn afgestemd met de vier partners van WSP HR.

Het Uitvoeringsplan WSP HR voor 2022 kan direct worden doorgetrokken naar 2023, Mogelijk kunnen de activiteiten en opdrachten iets verschillen in 2023, maar de doelen en hoofdlijn zijn vergelijkbaar. Daarom zal dit uitvoeringsplan, tenzij onverwachte arbeidsmarktontwikkelingen optreden, ook gelden voor het jaar 2023 en derhalve voor 2 jaar tegelijk worden vastgesteld. Als eerder structurele wijzigingen aan de orde zijn, wordt dit plan uiteraard alsnog aangepast en opnieuw ter besluitvorming voorgelegd. Tijdens de uitvoering van het plan wordt de landelijke beweging ‘Dichterbij dan je Denkt’ zoveel mogelijk geïntegreerd in de achterliggende activiteiten.

3.2 Wijzigingen in uitvoeringsplan WSP HR voor 2022-2023

De wijzigingen in het uitvoeringsplan WSP HR 2022-2023 ten opzichte van 2021 betreffen 4 aspecten:

- Aanscherping van de reeds bestaande doelen voor WSP HR
- Aanpassing van de governance
 - Teammanagers hebben een steviger rol gekregen; zij vormen de liaison tussen de brancheteams en de directeurs
 - Vervangen van ‘Managementteam werkgeversdienstverlening’ door ‘Directeuren overleg regionale samenwerking arbeidsmarktregio HR’. Hierdoor is oa. een duidelijker rol voor de directeurs van de deelnemende partners geborgd (dit is besloten in december 2021)
- Bevestiging en uitbreiding van de kracht van de brancheteams: in 2022 zijn 2 extra brancheteams ingericht (Groen en Zakelijk) en is Electromontage aan brancheteam Bouw & Techniek toegevoegd
- Geactualiseerde lijst opdrachten (opdrachten gereed, enkele opdrachten gestopt/nieuw toegevoegd).

3.3 Commitment en ondertekening

Het uitvoeringsplan WSP HR wordt voor instemming aangeboden aan de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten en de rayonmanager UWV. Met het ondertekenen van het uitvoeringsplan WSP HR 2022-2023 committeren de 12 gemeenten, hun ontwikkel- en reïntegratiebedrijven en het UWV zich aan de volgende uitgangspunten:

- De deelnemende partijen steunen actief de samenwerking via WSP HR en zetten formatie in ten behoeve van gezamenlijke werkzaamheden
- Actieve participatie van de medewerkers die deelnemen aan WSP HR
- Actief het gesprek voeren met deelnemende partijen inzake het regionaliseren en uniformeren van de reïntegratie-instrumenten
- Goede aansluiting bij subregionale arbeidsmarktsituatie.

3.4 Evaluatie

Het uitvoeringsplan WSP HR wordt gemonitord tijdens het bestuurlijk- en directeuren overleg van de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Evaluatie vindt plaats aan het einde van de afgesproken periode waarover het plan gaat. De regie voor de evaluatie ligt bij de centrumgemeente Leiden. Leiden heeft deze taken gedelegeerd aan de uitvoeringsorganisatie DZB.

4 Werkgeversservicepunt arbeidsmarktregio Holland Rijnland (WSP HR)

4.1 Wat is het WSP HR

Het WSP HR is het regionale Werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Hierin werken vier partijen samen: drie ontwikkel- en reïntegratiebedrijven, te weten: Rijnvicus (Rijnstreek), Provalu (Kust-, Duin- en Bollenstreek) en DZB (Leidse regio), én daarnaast het UWV. Met gebundelde kennis van en ervaring in de regio vormen de samenwerkende partijen een deskundig aanspreekpunt voor werkgevers binnen Holland Rijnland.

Het WSP HR biedt werkgevers ondersteuning in arbeidsbemiddeling, én geeft hen informatie en advies (over onder andere subsidies, inclusieve arbeidsorganisatie, functiecreatie, jobcarving, werving & selectie). WSP HR doet dit branchegericht, met als doel duurzame matches te creëren tussen werkgevers en werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt.

4.2 Missie, visie en doel WSP HR

Missie: WSP HR stimuleert en ondersteunt werkgevers in de regio bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen.

Visie: WSP HR bundelt krachten om met goede dienstverlening aan werkgevers de regio sociaal-economisch sterker te maken.

Doel: duurzame matches creëren tussen werkgevers en werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor 2022-2023 betekent dit:

- Extern: het vergroten van bewustwording bij werkgevers (inclusief strategisch partnerschap), betere werkgeversdienstverlening, 1 duidelijk aanspreekpunt en verder harmoniseren van instrumenten en voorzieningen.
→ Resultaat *werkgevers-tevredenheid op de landelijke monitor gaat van 6,7 naar $\geq$ landelijk gemiddelde*.
- Intern: het verder uitbouwen van de kracht brancheteams, het verkennen en zichtbaar maken van de toegevoegde waarde van de regionale samenwerking en het geheel overdragen van de sturing op WSP HR van projectleiding naar de eigen organisaties.
→ Resultaat: *overeenstemming over (mate van) regionale samenwerking*.

5 Organisatie regionale samenwerking in het WSP HR

De regionale samenwerking in het WSP HR wordt in 2022-2023 georganiseerd op basis van een aantal uitgangspunten. Deze worden hierna genoemd en uitgewerkt.

1. Uitvoering via brancheteams
2. Opdrachten verdeeld over bouwblokken
3. Eigenaarschap in de lijn, sturing via teammanagers en projectleiding
4. Besluitvorming via directeuren en bestuurlijk overleg
5. Regie en financiële sturing via centrum gemeente Leiden
6. Overlegstructuur.

5.1 Uitvoering via brancheteams

De vier samenwerkende partijen zetten formatie in voor het WSP HR. Deze formatie wordt ingezet in brancheteams, het kloppend hart van het WSP HR. Deze brancheteams zorgen voor een goede verbinding tussen (de partijen in) het WSP HR en de dienstverlening voor werkgevers in de regio.

De werkzaamheden van de afgevaardigde medewerkers bestaan uit hun 'reguliere' werkzaamheden en werkzaamheden die voortvloeien uit de regionale samenwerking. Steeds gaat het om het leggen en onderhouden van werkgeverscontacten en het vervullen van vacatures. Hiervoor worden onder andere events georganiseerd en delen de leden van brancheteams vacatures van werkgevers binnen de regio. Het realiseren van kwalitatieve en duurzame plaatsingen is daarbij het beoogde resultaat.

WSP HR heeft brancheteams ingericht voor zeven branches: Garantiebannen & Overheid; Groen; Hospitality & Facility; Techniek, Electromontage & Bouw; Transport & Logistiek; Zakelijk; Zorg & Welzijn. Deze teams kunnen bestaan uit accountmanagers, werkgeversadviseurs, consultants, brancheteam coördinatoren en projectondersteuners vanuit de 4 deelnemende partijen.

De brancheteams worden gecoördineerd door brancheteam coördinatoren (een rol die door medewerkers wordt vervuld). Zij zorgen dat het team een jaarplan maakt en uitvoert.

Er is op basis van werkgeversbehoefte in de subregio's een bewuste verdeling is gemaakt welke partij welke brancheteam coördinator levert. De brancheteam coördinatoren worden aangestuurd door hun eigen teammanager. De teammanagers stemmen onderling en met de projectleider WSP HR af over de voortgang van de brancheteams.

De brancheteam coördinatoren stemmen onderling events af en wisselen kennis uit. Verder voeren zij overleg binnen het eigen brancheteam.

5.2 Eenmalige opdrachten verdeeld over bouwblokken

Om de werkgeversdienstverlening vanuit het WSP HR verder te ontwikkelen, zijn eenmalige opdrachten geformuleerd, die zijn verdeeld over zes soorten 'bouwblokken'. Dit zijn:

- 1) Eén aanspreekpunt zijn voor werkgevers
- 2) Samenwerken in het WSP HR; het verder ontwikkelen van draagvlak en eigenaarschap van de deelnemende partijen, en de samenwerking met werkgevers, onderwijs, RMT en Leerwerkloket
- 3) Harmoniseren: functionele standaardisatie van de uitvoering van werkgeversdienstverlening
- 4) Marketing en communicatie: vergroten de zichtbaarheid en vindbaarheid van het WSP HR
- 5) Innovatief werken waar mogelijk
- 6) Resultaten monitoren.

In 2021 is een aantal opdrachten afgerond. Tevens is een enkele opdracht gestopt, samengevoegd of extra benoemd. In de bijlage 1 worden de voor 2022-2023 geldende opdrachten benoemd en toegelicht.

5.3 Eigenaarschap in de lijn, sturing via teammanagers, coördinatie via projectleiding

De *projectorganisatie* voor het WSP HR is een tijdelijke ondersteuning voor het verder ontwikkelen van de regionale samenwerking via het WSP HR. Maar het eigenaarschap van het WSP HR ligt in de lijn, bij brancheteams, teammanagers en directeuren. Zij zijn verantwoordelijk voor het bepalen en uitdragen van de missie en visie van WSP HR en voor het uitvoeren van de werkgeversdienstverlening.

De teammanagers sturen brancheteam coördinatoren aan en sturen zo op de voortgang van de brancheteams.

De teammanagers en de projectleider hebben regelmatig overleg over en sturen op de resultaten van de brancheteams en over de voortgang van het uitvoeringsplan.

De projectleider WSP HR is de aanjager van het WSP HR en coördineert vanuit die rol de realisatie van het uitvoeringsplan. De projectleider bewaakt de voortgang en koppelt deze regelmatig terug in de verschillende overleggen van het WSP HR.

5.4 Besluitvorming via directeuren en bestuurlijk overleg

Besluiten over het beleid en de begroting van het WSP HR worden genomen door de directeuren van de deelnemende partijen en bekrachtigd in het Bestuurlijk Overleg. Het uitvoeringsplan WSP HR wordt halfjaarlijks in beide gremia geëvalueerd aan de hand van het dashboard WSP HR.

5.5 Regie en financiële sturing

Leiden heeft als centrumgemeente de opdracht van SZW gekregen om binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland regie te voeren op de regionale samenwerking. Dit betekent dat Leiden de

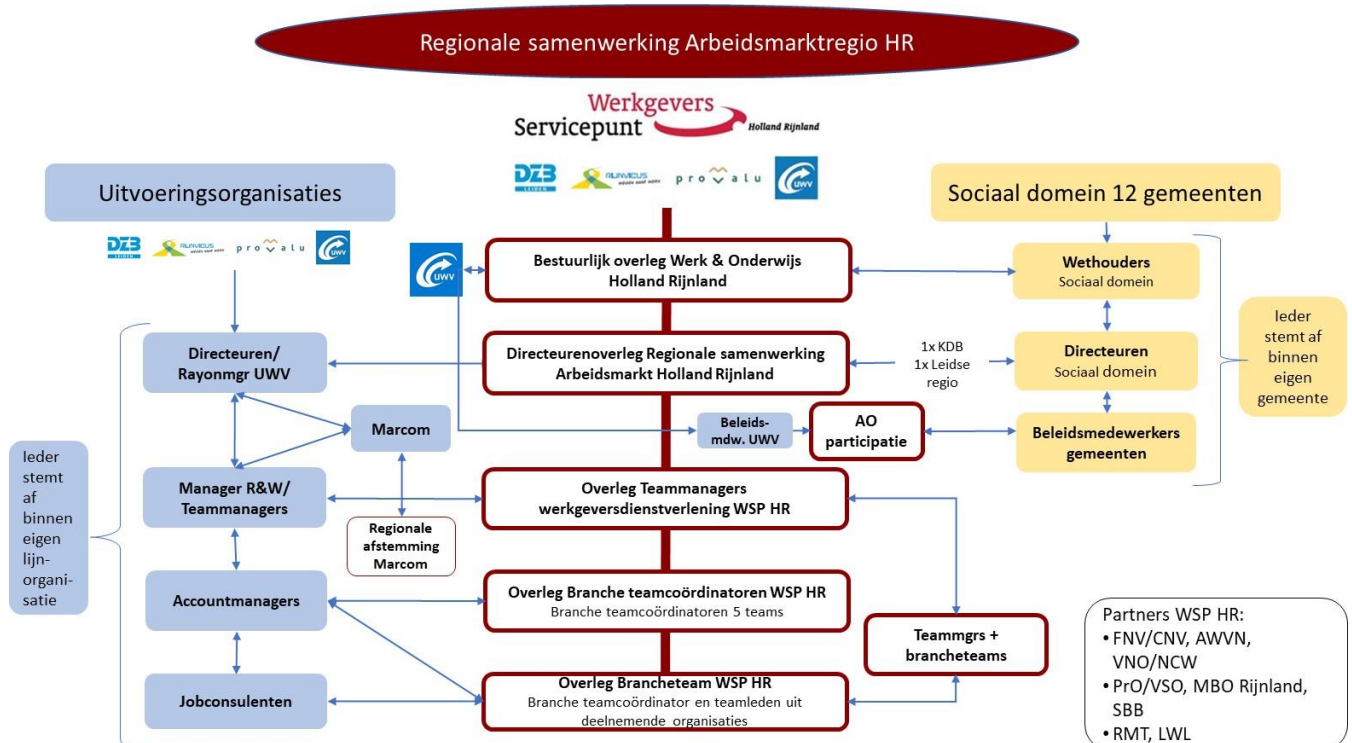
samenwerking en de gezamenlijke werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland initieert, organiseert, ondersteunt en versterkt. Het betekent ook, dat Leiden het beschikbare budget (de incidentele subsidie van PoW en de structurele gelden vanuit de SUWI) op verantwoorde wijze opstelt, bewaakt en bijstelt. Leiden heeft deze taken gedelegeerd aan de uitvoeringsorganisatie DZB.

Het project PoW liep eind 2021 af. De DOE-agenda van PoW was al eerder geïntegreerd in het uitvoeringsplan WSP HR 2021. Door goede budgetbewaking is er nog een restant van de stimuleringsbudgetten vanuit PoW. Dit blijft ten bate van het uitvoeringsplan WSP HR 2022-2023 aangewend worden.

De werkzaamheden van brancheteam coördinatoren, ondersteuners en de projectleider worden doorbelast aan het project WSP HR. De werkzaamheden van brancheteamleden en teammanagers worden niet doorbelast aan het project WSP HR.

5.6 Overlegstructuur regionale samenwerking in WSP Holland Rijnland

Om de regionale samenwerking goed af te stemmen en erover te kunnen beslissen kent arbeidsmarkt Holland Rijnland een overlegstructuur voor het WSP HR die in de figuur hierna is weergegeven.



In bijlage 2 worden de diverse overleggen met betrekking tot WSP HR toegelicht.

Bijlage 1: Eenmalige opdrachten Uitvoeringsplan WSP HR

Uitvoeringsplan WSP HR 2022-2023: voortzetting en wijziging eenmalige opdrachten

- Totaal zijn 7 opdrachten in 2021 gereed gekomen en stopten 3 opdrachten omdat ze bij nader inzien niet functioneel bleken om in WSP HR verband uit te voeren
- Er zitten 6 opdrachten in de laatste fase (details afmaken)
- Er zijn 17 opdrachten waar mee doorgedaan wordt, maar wel gefaseerd en voor zover de capaciteit dit toelaat. Een specifieke planning wordt door projectmanagement en teammanagers opgesteld
- 4 opdrachten zijn nieuw toegevoegd, waaronder het volledig overdragen van project naar lijn.

In het overzicht hierna zijn alle opdrachten verdeeld over de bouwblokken en is per opdracht aangegeven wat de status ervan is. Het trekkerschap van opdrachten zal worden verdeeld:

- Elke teammanager heeft een opdracht onder de hoede
- Enkele brancheteam coördinatoren hebben een opdracht onder hun hoede
- De dedicated Marcom medewerker WSP HR krijgt een aantal opdracht onder diens hoede
- Het AO-participatie wordt gevraagd om in overleg mogelijk een opdracht over te nemen
- De projectleider zal zelf een aantal opdrachten trekken.

Opdrachten UVP WSP HR	Gereed	Stopt/ elders	Afmaken details	Doorgaan	Nieuw in 2022
Eén aanspreekpunt					
Gemeenschappelijke beschrijving proces klantreis vanuit WG	X				
Helder, gedragen afspraken voor benaderen werkgevers			X		
Gedragen inrichting inkomend verkeer & contacten werkgevers			X		
Helder gedragen proces voor delen van vacatures			X		
Contactgegevens WSP HR			X		
Samenwerking					
Eigenaarschap (incl governance en commitment)			X		
Toolbox werkdocumenten regio		X			
Voorstel toepassing Dennis-Eva instrumentengids in HR					X
1 systeem inzage bestand WG en WZ				X	
Aansluiting Leerwerkloket				X	
Interne communicatie				X	
Analyses bediening branches	X				
Aanpak events uniformeren			X		
Uniforme jaarplannen brancheteams	X				
Voorstel WSP HR volledig door lijn + afbouw proj.leiding					X
Harmonisatie: functionele standaardisatie van de uitvoering					
Nazorg; in hoeverre uniformiteit wenselijk en hoe				X	
Uniforme <i>uitvoering</i> loonkostensubsidie				X	
Uniforme <i>uitvoeringsformulieren</i> jobcoaching	X				
Wet- en regelgeving uniform <i>toepassen/uitvoeren</i>				X	
Beleid (toetsgroep beleidsmdw ingericht)	X				
Oud-nieuw beleid verbinden		X			
Social Return regionaal vergelijkbaar <i>uitvoeren</i>		AO-p		X	
Scholingsbudgetten; proces overzicht+aanvraag harmoniseren				X	
Uniforme regionale samenwerkings-overeenkomsten				X	
Opstapsubsidie regionaal toepassen				X	
AVG-beleid op WSP HR niveau implementeren				X	
Marcom					
Update website WSP HR				X	
Impuls naamsbekendheid mbv. VNO	X				
Marcom campagne implementeren				X	
Delen info ABM-regio	X				
Innovatief werken					
Praktijkleren regionaal opzetten inrichten, trainen rollen				X	
Experimenteren met Open Hiring				X	
Pilot toepassen VR brillen					X
Werkfittrajecten in beeld brengen		eigen org.			
Strategisch partnerschap met WG uitwerken					X
Resultaten meten					
Monitoring, targets				X	
Meten werkgeverstevredenheid				X	

Bijlage 2: Toelichting op de overleggen met betrekking tot WSP HR

Directeuren overleg

- Frequentie: 4-6x per jaar
- Doel: besluiten over strategie en uitvoeringsplan WSP HR
- Deelnemers
 - Directeuren van de 3 ontwikkel- en reïntegratiebedrijven DZB, Provalu, Rijnvicus
 - Rayonmanager GLZ van UWV Werkbedrijf
 - Directeur Participatie en Maatschappelijke ontwikkeling (voorzitter)
 - Beleidsadviseur arbeidsmarktbeleid bij Holland Rijnland (secretaris).

Overleg teammanagers

- Frequentie: 2x per maand
- Doel: sturen op Uitvoeringsplan WSP HR en brancheteam coördinatoren
- Deelnemers
 - Teamleiders werk/werkgeversdienstverlening van de 3 ontwikkel- en reïntegratiebedrijven DZB, Provalu, Rijnvicus
 - Manager werkgeversdiensten van UWV Werkbedrijf
 - Projectleider WSP HR (voorzitter).

Overleg Brancheteam coördinatoren

- Frequentie: 1x per 3 weken
- Doel: afstemmen van events, werkgeverscontacten en het delen van kennis
- Deelnemers
 - Brancheteam coördinatoren (per periode is 1 van hen voorzitter)
 - Ondersteuner WSP HR
 - Marcom medewerker WSP HR
 - Projectleider WSP HR.

Overleg Brancheteam

- Frequentie: 1x per 2 á 3 weken
- Doel: Afstemmen operationele zaken binnen het brancheteam
- Deelnemers
 - Leden brancheteam
 - Ondersteuner brancheteam

Overleg Teammanagers en brancheteams

- Frequentie: 4x per jaar; 2x live en 2x online
- Doel: Onderlinge afstemming en verdieping van inhoudelijke onderwerpen
- Deelnemers
 - Alle teammanagers
 - Alle brancheteamleden
 - Projectleider WSP HR.

Regionale afstemming Marcom

- Frequentie: 1x per 3 á 4 weken
- Doel: Afstemmen Marcom activiteiten WSP HR met Marcom van de deelnemende partijen
- Deelnemers
 - Marcom medewerkers van de 3 ontwikkel- en reïntegratiebedrijven DZB, Provalu, Rijnvicus en van UWV Werkbedrijf
 - Dedicated marcom medewerker WSP HR.

Bestuurlijk overleg Werk en Onderwijs arbeidsmarktregio Holland Rijnland

- Frequentie: 2x per jaar
- Doel: instemmen met beleid WSP HR
 - Deelnemers: bestuurlijke vertegenwoordigers van de gemeenten (Wethouders Werk en Inkomen regio HR), UWV en sociale partners. Tweemaal per jaar nemen de onderwijspartners deel aan het overleg. Voorzitter is wethouder van centrumgemeente Leiden en secretaris is beleidsadviseur arbeidsmarktbeleid bij Holland Rijnland.

Overleg AO-participatie

- Frequentie: 1x per 6 weken
- Doel: Afstemmen AO-p van WSP HR zaken die op het grensvlak van uitvoering en beleid zitten
- Deelnemers
 - Directeur Participatie en Maatschappelijke ontwikkeling van centrumgemeente Leiden (voorzitter)
 - Beleidsmedewerkers van alle deelnemende gemeenten in Holland Rijnland en van UWV op het beleidsterrein van werk en inkomen
 - Projectleider WSP HR (alleen voor terugkoppeling over WSP HR).

Partners van het WSP HR

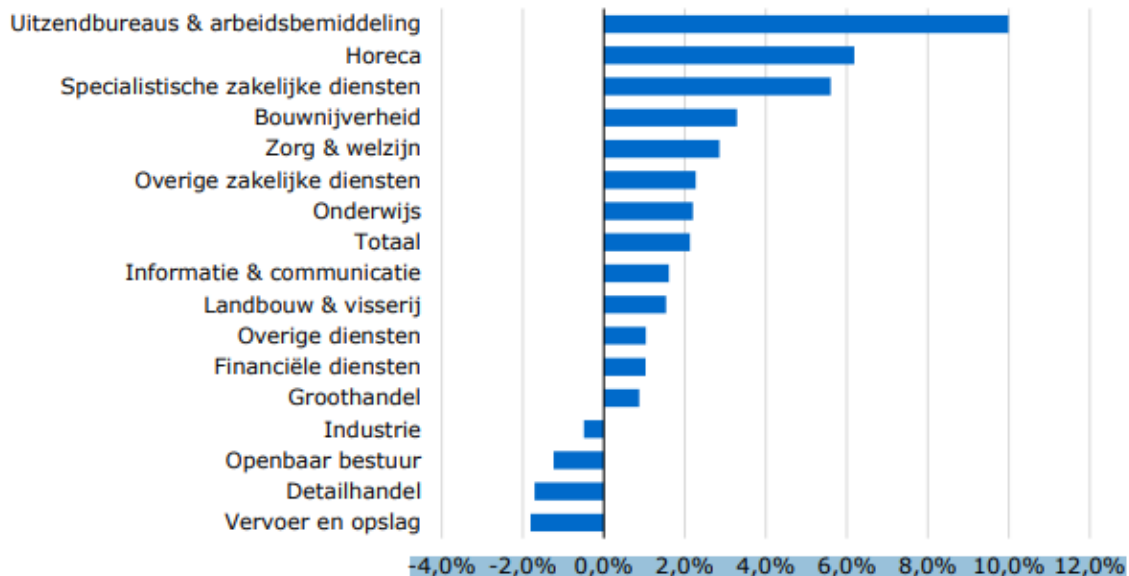
Met het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerkloket (LWL) heeft het WSP HR procesafspraken gemaakt en wordt regelmatig afgestemd. Voor 2022-2023 behoeft het contact met andere partners geen frequent standaard gepland overleg. De partners weten elkaar waar nodig goed te vinden en de samenwerking met onderwijs en werkgevers is in 2021 verder versterkt.

Bijlage 3: Extra toelichting ontwikkelingen arbeidsmarktregio HR

Ontwikkelingen in branches

Uit onderstaande tabel wordt duidelijk in welke branches groei van het aantal banen UWV verwacht.

Prognose ontwikkeling werknemersbanen 2021 – 2023 naar sector
Arbeidsmarktregio Holland-Rijnland



Bron: UWV

Zakelijke dienstverlening: Voor de zakelijke dienstverlening geldt een divers beeld. Uitzendbureaus zullen vermoedelijk garen spinnen bij de krapte én onzekerheid. Want met name in getroffen sectoren zal men na de lockdown in eerste instantie een voorkeur hebben voor tijdelijk personeel. Dan kan men immers snel weer afschalen als de boel onverhoopt opnieuw op slot gaat. Het tekort aan hoogopgeleide ICT-specialisten zal de komende jaren onverminderd hoog blijven. Het is mooi om te zien dat werkgevers hier steeds vaker een mouw aan proberen te passen door zelf opleidingstrajecten aan te bieden waar kandidaten via een praktische weg de benodigde skills kunnen opdoen. Commerciële binnendienst functies zijn nog steeds groeiend. De branche Zakelijk behoeft dus extra aandacht in de regio Holland Rijnland. Vandaar de start van dit nieuwe brancheteam.

Zorg & Welzijn: De zorg zal opnieuw een jaar van forse tekorten tegemoet gaan, waarbij men naast het aanboren van nieuw talent, bijvoorbeeld via zij-instroom, ook nadrukkelijk zal moeten proberen om verzuim en verloop terug te dringen. Het vraagstuk van werven met een open achterdeur speelt al een aantal jaar, maar heeft door corona een extra impuls gekregen. Ga met werkgevers in gesprek over de oplossingen uit de kolom binden & boeien (zie hierna).

Groen: Landbouw is groeiende en er zijn kansen in het groen die nog niet goed worden uitgenut in regionaal verband. Denk dan met name ook aan de kansberoepen hovenier en boomkweker. De uitdaging is hier met name hoe dit soort beroepen een aantrekkelijker imago krijgt bij jongeren. Een nieuw brancheteam in regionaal verband gaat aandacht aan de groenbranche schenken.

Hospitality & Facility: Deze sectoren zijn, samen met cultuur, sport & recreatie, bij uitstek afhankelijk van de vraag hoe de pandemie zich verder ontwikkelt. Daarbij is de volledige omvang van de coronaschade in deze sectoren nog niet goed zichtbaar. Veel ondernemers hebben de afgelopen anderhalf jaar hun reserves opgebruikt en forse schulden opgebouwd, dus als de steunmaatregelen wegvallen zullen ze niet allemaal overleven. Werving van nieuw personeel zal bovendien lastig zijn. Deze branches zijn gedurende de lockdowns mensen verloren en het perspectief is onzeker. Employer branding, inspraak in roosters en het bieden van voldoende ontwikkelingsmogelijkheden zijn dan ook belangrijk om personeel (terug) te lokken. De schoonmaak zal waarschijnlijk nog even last houden van de verminderde bezetting in retail en kantoorpanden. Voor beveiliging geldt dat er minder inzet zal zijn in cultuur, kantoor en retail, maar er in algemene zin meer behoefte is aan veiligheidsdiensten.

Bouw, electromontage & Techniek: Deze branches hebben als geen ander de wind mee, maar personeelstekort is hier natuurlijk hét hete hangijzer. Er liggen prachtige plannen en zakken met geld om het woningtekort aan te pakken en de energietransitie verder vorm te geven, maar wie gaat ze uitvoeren? De vraag naar technisch geschoolde mensen zal de komende jaren alleen maar verder toenemen en de instroom van onderaf is onvoldoende om daarin te voorzien, dus het is zaak dat werkgevers de barrières voor zij-instroom zoveel mogelijk verlagen. Hanteer een skillsgerichte benadering, geef kandidaten met affiniteit en technische vaardigheid een kans en begin klein. Aandacht voor toegepaste taal op de werkvloer en het eenvoudiger kunnen behalen van een VCA diploma zijn belangrijk.

Transport & Logistiek: Als langdurige lockdowns, grootschalige reisbeperkingen en verstoringen van internationale productieketens uitblijven, gaan transport, logistiek en groothandel vermoedelijk een goed jaar tegemoet. Er is veel geld in de wereldeconomie gepompt en nav. 2021 is duidelijk geworden dat consumentenbestedingen na een lockdown flink kunnen aantrekken. Bij personenvervoer zal het corona-effect naar verwachting wat langer na-ijlen, omdat er nog wel even sprake zal zijn van minder reisbewegingen. Nationaal (OV) én internationaal (luchtvaart). In logistiek zal nog meer automatisering worden toegepast wat enig banenverlies kan betekenen.

Garantiebanen: begeleiden werkzoekenden met arbeidsbeperking vereist maatwerk
Werkzoekenden met een arbeidsbeperking staan voor een meervoudige uitdaging op de arbeidsmarkt. Allereerst is er sprake van bepaalde fysieke, psychische en/of verstandelijke beletsels die het functioneren bemoeilijken. Daarnaast blijkt dat er zich onder WIA/WAO'ers relatief veel 50-plussers bevinden. Voor Wajongers geldt dat zij vaak zijn aangewezen op ongeschoolde, elementaire of zelfs speciaal voor hen gecreëerde functies. De helft van de werkgevers geeft aan dat hun bedrijf niet geschikt is voor 'kwetsbare' groepen. Toch zijn er aanknopingspunten om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Bijvoorbeeld door maatwerk te bieden bij taakinhoud of aantal taken, aantal uren en werkplek. Ook zijn er initiatieven om de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te verbeteren, zoals de banenafspraken, omscholing, functiegerichte training en technologie die ondersteuning biedt op de werkvloer.

Overheid Onderwijs/Defensie/: Vrijwel de gehele publieke sector heeft te maken met vergelijkbare vraagstukken als in de zorg: een vergrijsd personeelsbestand, structurele tekorten, forse werkdruk en bovendien soms verhoogde blootstelling aan corona, met een hoog verzuim en verloop tot gevolg. Het zal niet gemakkelijk zijn die spiraal te doorbreken, maar het wegnemen van obstakels voor zij-instroom, oplossen van arbeidsvoorwaarden en verminderen van administratieve belasting en werk- en regeldruk biedt mogelijkheden.

Oplossingen bij krapte



Nieuw talent aanboren

- Huidig personeel scholen ■ Werkzoekenden werven en scholen ■ Mensen aannemen uit andere sectoren (VWNW)
- Breder kijken dan traditioneel cv ■ Jongeren interesseren
- Inzet mensen met arbeidsbeperking ■ Gepensioneerden inzetten ■ Inzet statushouders ■ Werven in andere regio's
- Werven in het buitenland



Werk anders organiseren

- Anders kijken naar taken en functies ■ Aanpak administratieve belasting ■ Meer uren werken mogelijk maken
- Breder kijken dan alleen fulltimecontracten ■ Meester-gezellering nieuwe stijl ■ Samenwerken tussen bedrijven ■ Inzet technologie



Binden en boeien

- Ontwikkeling en uitdaging ■ Scholingsmogelijkheden
- Vitaliteit ■ Fysieke belasting verminderen ■ Werkdruk verlichten ■ Arbeidsvoorwaarden ■ Werktijden en roosters
- Faciliteiten ■ Sfeer en cultuur ■ Employer branding

Bron UWV & Randstad

Voor werkgevers noopt de huidige situatie allereerst tot ander wervingsgedrag. Ondanks personeelstekorten blijken zij in de praktijk soms toch vast te houden aan harde criteria op het gebied van ervaring en diploma's. Dit soort cv gegevens zegt echter vooral iets over het verleden van de kandidaat en niet noodzakelijkerwijs iets over het heden. Laat staan over de toekomst. Voor statushouders kunnen strenge taaleisen bovendien een obstakel vormen. Het opwerpen van (te hoge) toetredingsdrempels kan werkzoekenden afschrikken, waardoor een werkgever talent misloopt. Het loont daarom de moeite eens kritisch te kijken naar vacatureteksten of functieprofielen. Wat zijn essentiële vaardigheden waar een kandidaat écht over moet beschikken om te kunnen starten? En wat kan iemand op de werkvloer worden aangeleerd? Door het stellen van deze vragen ontstaat een geheel ander vertrekpunt van het wervingsproces. Hier hoort als vanzelfsprekend ook bij dat werkgevers een interne opleidingsstructuur en leercultuur opzetten. Zo gaat men van harde, smalle kwalificatie-eisen naar bredere instroomeisen. Naast deze aanpassing kan het realiseren van ontmoetingen met werkzoekenden de kloof tussen kandidaat en vacature flink verkleinen. Deze praktische werkwijze is door corona een tijd lang bemoeilijkt, maar kan nu worden hervat.

De ervaring van WSP HR leert dat het openstellen van de werkvloer door middel van kennismakings- of proefdagen, waarbij kandidaten in gesprek of zelfs aan de slag gaan met zittend personeel, zoete vruchten afwerpt. Het organiseren van dit soort evenementen resulteert in een breder bereik onder werkzoekenden, minder vooroordelen aan weerszijden en een betere match tussen kandidaten en functies, teams en bedrijfscultuur.

Tot slot daagt de huidige arbeidsmarktsituatie werkgevers uit om, waar mogelijk, arbeidsvoorwaarden van een upgrade te voorzien. Het opwaarderen van salarissen wordt in dit kader vaak genoemd, maar het gaat bijvoorbeeld ook om het bieden van meer uren, zekerheid, autonomie en ontwikkelmogelijkheden. Zaken die werknemers meer vrijheid en grip geven, zoals gratis kinderopvang en flexibele werktijden of -locaties, kunnen eveneens soelaas bieden.

Ook van de beroepsbevolking wordt een inspanning verwacht. Werkenden en werkzoekenden dienen de regie te nemen over de eigen loopbaan, continu te blijven werken aan de eigen ontwikkeling en bij (dreiging van) werkloosheid een open vizier te hanteren in de zoektocht naar een nieuwe baan. Op instanties als UWV en gemeenten rust de dure plicht hen hierbij te helpen. Bijvoorbeeld door transparant advies te geven over arbeidsmarktkansen, begeleiding en ondersteuning te bieden bij een baanoverstap en te zorgen dat werken loont. Daarbij dient geaccepteerd te worden dat het plafond voor de een hoger ligt dan voor de ander. Als werkenden en werkzoekenden het beste uit hun aanwezige talenten en vermogens halen, stijgt de kans dat zij op enigerlei wijze kunnen participeren echter aanzienlijk.