

JAARPLAN WSP MIDDEN-GELDERLAND 2024

INLEIDING

Met de bestuurscommissie en in de samenwerkingsovereenkomst tussen de MGR en UWV is de afspraak gemaakt dat het WSP Midden-Gelderland ieder jaar een jaarplan opstelt. Dit jaarplan is een uitwerking van de twee teams van het WSP en bevat de volgende elementen:

1. de ambities en focus in de dienstverlening;
2. het overzicht van events en ontmoetingen en
3. de doelstelling op vacaturevervulling en plaatsingen.

Daarnaast zijn in dit jaarplan de vastgestelde prestatie-indicatoren opgenomen. Deels komen deze uit het MGR-Programmaplan dat in maart 2023 in de Bestuurscommissie Participatie is besproken.

1. AMBITIES EN FOCUS IN DE DIENSTVERLENING 2024

Het jaarplan geeft de vertaalslag van het MGR-Programmaplan en van de ambities van het UWV-domein *Arbeidsbemiddeling en Re-integratie*. Daarnaast wordt rekening gehouden met de focus die gemeenten en UWV voor 2024 hebben meegegeven. Deze ligt niet ver uit elkaar.

Voor het WSP proberen we zoveel mogelijk te werken vanuit de gezamenlijkheid. Dit geldt ook voor onze prestatie-indicatoren. Echter, we hebben te maken met twee organisaties die ieder een eigen besluitvormings- en verantwoordingslijn kennen.

1.1. Ambities WSP Midden-Gelderland

De gezamenlijke ambitie van het WSP Midden-Gelderland is door de managers van het WSP voor het voetlicht gebracht tijdens de *heidag* van 30 augustus 2023:

- Focus op *core business*: WSP is als strategisch partner een gids voor werkgevers en draagt bij aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- Uitwerking geven aan de *drempelloze klantreis*: WSP werkt nauw samen met de verschillende disciplines van UWV en op subregionaal niveau met gemeenten met als resultaat een hogere klanttevredenheid en hogere uitstroom.
- *Vakmanschap en deskundigheidsbevordering*: WSP organiseert zes keer per jaar een kennis-sessie voor de eigen medewerkers.

1.2. Focus WSP Midden-Gelderland

Het WSP Midden-Gelderland geeft werkgevers een compleet pakket aan dienstverlening. Hierbij staat de vraag van werkgevers centraal. In de dienstverlening heeft WSP een aantal focuspunten:

- *Preventie en baanbehoud*: we bevorderen duurzame inzetbaarheid van werknemers en baanbehoud bij werkgevers en beperken daarmee instroom in een uitkering. Dit doen we onder andere door het stimuleren van een “leven lang ontwikkelen” in samenwerking met het Leerwerkloket en het inzetten op nazorg en begeleiding op de werkplek.
- *Inclusieve arbeidsmarkt*: we richten ons op aan het werk helpen van mensen die normaal gesproken niet zo makkelijk aan het werk komen. We bestendigen onze relatie met inclusieve werkgevers en vergroten dit netwerk. We stimuleren hen voor deze groep werkzoekenden ruimte te maken binnen hun bedrijf door te adviseren over gebruik van voorzieningen en financiële ondersteuning.
- *Maatwerk*: we hebben binnen de dienstverlening *vanuit de bedoeling* oog voor de menselijke maat en maatwerk. Wanneer onze dienstverlening knelt, kijken we of er andere mogelijkheden zijn, bijvoorbeeld door aanbodgericht te werken. Hierbij stemmen we ook af met andere afdelingen van gemeenten en UWV.
- *Drempelloze klantreis*: we stellen de ervaring vanuit klantperspectief en de gewenste dienstverlening centraal, zodat werkzoekenden en werkgevers een zo soepel mogelijk proces ervaren tussen het WSP, gemeenten en/of UWV.

- *Intensiveren samenwerking Klant & Service (K&S) en Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) van UWV en Economische Zaken van gemeenten*: we trekken samen op met de accountmanagers van grote werkgevers van K&S en de consultants van de AJD, zodat we werkgevers een completere dienstverlening kunnen bieden. We trekken samen op met de bedrijfscontactfunctionarissen van gemeenten. Dit leidt ertoe dat EZ en WSP samen nieuwe ondernemers in de regio bezoeken waardoor deze sneller op weg geholpen worden; ook op het gebied van werkgeversdienstverlening.

2. ONTMOETINGEN EN EVENEMENTEN

Het WSP Midden-Gelderland heeft voor 2024 regionale middelen aangevraagd om voor werkgevers en werkzoekenden evenementen en ontmoetingen te organiseren. Bij werkgevers stimuleren wij hiermee dat zij steeds inclusiever gaan werken, waardoor met name mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen krijgen op duurzaam werk. Door het WSP zijn hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Eén keer per kwartaal wordt een evenement georganiseerd gericht op de brede doelgroep van het WSP. Daarbij wordt per kwartaal een specifiek thema extra aandacht gegeven. Bij deze evenementen worden ook andere partners, zoals bijvoorbeeld het Leerwerkloket, betrokken.
- Naast de kwartaalevenementen organiseren we kleinere “ontmoetingen” in de vorm van banenmarkten, *meet & greets* en op een branche, werkgever of doelgroep gerichte activiteiten. Deze kleinere events worden vanuit één van de WSP-teams geïnitieerd.
- In de communicatie wordt het *campagne-denken* ingezet, waardoor ieder kwartaal een eigen “kleur en invulling” krijgt.
- Gewerkt wordt met een [digitale eventkalender](#) die gepubliceerd wordt op de [website](#) van het WSP. Andere partners kunnen hierop ook eigen events aandacht geven.

3. DOELSTELLING OP VACATUREVERVULLING EN PLAATSINGEN

Het team WSP-gemeenten heeft met de gemeenten afgesproken om voor 2024 met name kwalitatieve resultaatafspraken te maken op onder meer het gebied van samenwerking, vacaturevervulling en plaatsingen. De aantallen worden uiteraard wel gemonitord en gerapporteerd.

De kwantitatieve doelstellingen voor vacaturevervulling en plaatsingen Wajong, WIA en WW voor het team WSP-UWV worden in het eerste kwartaal van 2024 geconcretiseerd. Dit gebeurt conform de jaarplancyclus van UWV Werkbedrijf in samenspraak met de directie van UWV Werkbedrijf en de rayonmanager.

4. OVERIGE PRESTATIE-INDICATOREN

In het MGR-Programmaplan 2023/2024 is een aantal prestatie-indicatoren vastgelegd. Een aantal van deze indicatoren zijn van toepassing op het gehele WSP; een aantal andere zijn toegespitst op de samenwerking van WSP-gemeenten met de deelnemende gemeenten.

4.1. Gezamenlijke prestatie-indicatoren

- *Werkgeverstevredenheid*: in het kader van de SUWI-afspraken is een landelijke monitor ontwikkeld om de werkgeverstevredenheid te meten en hier benchmarkgegevens uit te kunnen halen. De indicator op werkgeverstevredenheid is 7,5.

4.2. Prestatie-indicatoren WSP-UWV

Conform de jaarplancyclus van UWV Werkbedrijf worden, in samenspraak met de directie en de rayonmanager, in het eerste kwartaal van 2024 de KPI's en resultaatafspraken geconcretiseerd. De monitoring en verantwoording hierop gebeurt in de eigen verantwoordingslijn.

4.3. Prestatie-indicatoren WSP-gemeenten

Ook voor WSP-gemeenten wordt de verantwoording van de resultaatafspraken in de eigen verantwoordingslijn vormgegeven: tijdens de kwartaalgesprekken met gemeenten en in het halfjaarbericht en jaarverslag aan de Bestuurscommissie.

- *Aansluiting op ambities gemeenten*: in onze gesprekscyclus met gemeenten halen wij op welke ontwikkelingen zich voordoen in de werkzoekendendienstverlening en hoe wij hier onze bijdrage aan kunnen leveren, zodat we maximaal aansluiten op de gemeentelijke ambities. De focus voor 2024 ligt vooral op aanbodgericht werken, aansluiten op de lokale arbeidsmarkt, het stimuleren van samenwerking met andere gemeentelijke partijen en de contacten met Economische Zaken/de bedrijfscontactfunctionaris.
- *Vacaturevervulling*: in aansluiting hierop zijn we met gemeenten in gesprek over een andere benadering van de taakstelling op vacaturevervulling. De prestaties op deze KPI zijn immers ook afhankelijk van het aantal werkfitte kandidaten/werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en in beeld is gebracht.

Aanvullend hierop willen wij voor 2024 toewerken naar een prestatie-indicator gericht op het percentage bedrijven in Midden-Gelderland dat actief door het WSP benaderd is. Met behulp van deze informatie kan vanaf 2025 een ambitie vastgelegd worden waarop gestuurd gaat worden.

5. OVERIGE ACTIVITEITEN

5.1. Steunpunt SROI

In 2023 is een start gemaakt met het organiseren van het Steunpunt SROI binnen het team WSP-gemeenten met inzet van regionale middelen. Hierdoor was het mogelijk ervaring op te doen met dit steunpunt en de implementatie in de WSP-organisatie vorm te geven. Vanaf 2024 zal het Steunpunt SROI formeel onderdeel uitmaken van het WSP.

Het Steunpunt richt zich zowel op gemeenten en de taak die inkooporganisaties van gemeenten hebben om in hun aanbestedingen SROI-verplichtingen op te nemen, als op de ondernemers die uitvoering geven aan de gemeentelijke contracten. Met ondernemers wordt, op basis van het *bouwblokkenmodel*, gekeken naar een goede invulling van de SROI-verplichtingen. Activiteiten gericht op het beschikbaar stellen van arbeidsplekken hebben de voorkeur.

5.2. Regionale samenwerking

Projecten waaraan het WSP vanuit het jaarplan 2024 van de arbeidsmarktregio een bijdrage levert zijn:

- Beschut Werk
- HARRIE-trainingen en intervisiebijeenkomsten
- matchingstafel
- *buses for jobs*
- stage- en banenfestival specifiek voor jongeren van VSO/Pro- en Entree-onderwijs.

Deze activiteiten worden gefinancierd uit regionale middelen.

Daarnaast wordt deelgenomen aan overlegtafels zoals bij het RMT.