JAARPLAN 2025 WERKGEVERSSERVICEPUNT MIDDEN-GELDERLAND

1. Inleiding

Het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland bestaat uit een team dat aangestuurd wordt vanuit UWV en een team dat onderdeel uitmaakt van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR). Beide teams hebben te maken met eigen verantwoordingslijnen, waardoor de besluitvormingsprocessen niet op elkaar aansluiten:

- bij de MGR moet het programmaplan voor het daaropvolgende jaar in het voorjaar worden aangeleverd;
- bij UWV worden, conform de jaarplancyclus van UWV Werkbedrijf, de managementafspraken aan het begin van het lopende jaar definitief vastgesteld.

Om voor het WSP als geheel toch een zo concreet mogelijk plan van aanpak vast te stellen, wordt ieder najaar een gezamenlijk jaarplan opgeleverd.

Voorliggend document beschrijft de plannen van WSP voor het jaar 2025. In grote lijn blijven we “koersvast samenwerken” en zetten we de dienstverlening van voorgaande jaren voort. Daarnaast dienen we ons te verhouden tot meerdere ontwikkelingen in de externe omgeving die verregaande gevolgen voor de dienstverlening van het WSP kunnen hebben.

1.1. Minder financiële ruimte

Een belangrijk aandachtspunt dat vanaf 2025 steeds meer effect kan hebben, is de beperkte financiële ruimte die in de arbeidsmarktregio te benutten is. Met betrekking tot de dienstverlening van het WSP is het de verwachting dat de inzet van incidentele (project)middelen, zowel op landelijk niveau als regionaal, steeds minder gaat worden. Op de begroting van beide teams van het WSP is geen ruimte om buiten personele kosten structureel middelen op te nemen voor bijvoorbeeld ontmoetingen en evenementen met werkgevers en werkzoekenden. Dat vraagt om creativiteit en samenwerking met gemeenten, UWV en andere partners.

2. Basisdienstverlening

Het WSP is gericht in contact met werkgevers. WSP is als strategisch partner een gids voor werkgevers en draagt bij aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt We weten wat er speelt, zodat we hierop kunnen inspelen en op basis daarvan kansen kunnen creëren voor werkzoekenden en voor werkgevers met als resultaat een succesvolle match. Vanuit de basisdienstverlening richten we ons op:

- de opdracht van gemeenten en UWV om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen op betaald werk en daarmee uitstroom uit de uitkeringen van gemeenten en UWV te bevorderen;
- faciliteren van werkgevers bij arbeid gerelateerde vraagstukken met daarbij het accent op de (inclusieve) personeelsvraag en daarmee de opdracht van gemeenten en UWV om zoveel mogelijk werkgevers te helpen bij het invullen van hun vacatures;
- het organiseren van ontmoetingen in de vorm van evenementen/events met als doel om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen.

2.1. Doelstelling op vacaturevervulling en plaatsingen

Het team WSP-gemeenten heeft met de gemeenten met name kwalitatieve resultaatafspraken gemaakt op onder meer het gebied van samenwerking, vacaturevervulling en plaatsingen. De kwantitatieve resultaten worden uiteraard wel gemonitord en gerapporteerd. Tijdens de kwartaalgesprekken tussen de manager W&I van de individuele gemeente en de manager WSP worden deze samenwerking en de effecten daarvan besproken.
In 2025 verwachten we een vergelijkbaar aantal plaatsingen als in 2024.

De kwantitatieve doelstellingen voor vacaturevervulling en plaatsingen Wajong, WIA en WW voor het team WSP-UWV worden samen met de werkzoekendendienstverlening van UWV gebaseerd op de actuele caseload analyse van de "bemiddelbare klanten" per doelgroep. Deze analyse vormt tevens de basis voor het marktbewerkingsplan binnen UWV, waarbij de WSP-UWV de (strategische) keuzes maakt en acties richting bedrijven uitvoert. Conform de jaarplancyclus van UWV Werkbedrijf en in samenspraak met de directie van UWV Werkbedrijf en de rayonmanager wordt dit in het eerste kwartaal van 2025 geconcretiseerd.

2.2. Faciliteren van werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken

Het WSP biedt brede ondersteuning aan werkgevers als het gaat om personele, arbeid juridische of scholingsvraagstukken. Veel expertise hebben we zelf in huis, in andere gevallen zijn de lijntjes kort naar achterliggende gemeenten of afdelingen van UWV.

Bij het WSP is binnen het team WSP-gemeenten het Steunpunt Social Return On Investment (SROI) ondergebracht. Op basis van het *bouwblokkenmodel* wordt met werkgevers en gemeenten gekeken naar een goede invulling van de SROI-verplichtingen. Activiteiten gericht op het beschikbaar stellen van arbeidsplekken hebben de voorkeur.
In het najaar van 2024 wordt op basis van de eerste ervaringen een evaluatie van de dienstverlening van het Steunpunt uitgevoerd. Daarnaast actualiseert het Steunpunt de regionale beleidsregels op SROI en wordt een Plan van Aanpak uitgewerkt. Beide documenten worden begin 2025 opgeleverd.
Op de website van het WSP is een pagina ingericht over SROI.

2.3. Evenementen

De focus van de samenwerking tussen de teams van gemeenten en UWV ligt op het verbinden van werkgevers en werkzoekenden (met een afstand tot de arbeidsmarkt). Dit doen we vooral door het organiseren van ontmoetingen in de vorm van evenementen, banenmarkten en kleinere *meet & greets*.
Evenementen zijn belangrijk bij het tot stand brengen van ontmoetingen en matches tussen werkgevers en werkzoekenden. Ze brengen werkkansen onder de aandacht bij zowel de brede doelgroep als specifieke groepen werkzoekenden. 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.

Globaal is voor 2025 de volgende planning opgesteld:

- In het eerste kwartaal wordt, samen met Rijk van Nijmegen, het UWV Inspiratiefestival georganiseerd en gefinancierd. Het WSP is hierbij betrokken. Ook vindt in dit kwartaal, bij Gelredome in Arnhem, het tweede stage-/banenfestival plaats voor jongeren VSO/Pro- en Entree-onderwijs. Dit festival wordt gefinancierd met regionale middelen (Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid).
- In het tweede kwartaal wordt een groot evenement voorzien voor de brede doelgroep. Inhoud, tijd en plaats moeten nog vastgesteld worden.
- FNV organiseert in het derde kwartaal de "Ontdek je werkplek-markt"; WSP is participant.
- Het vierde kwartaal is standaard bestemd voor de "Maand van de Inclusie". In deze periode worden diverse kennissessies voor werkgevers georganiseerd, zal het *slotevent* plaatsvinden en wordt het jaarlijkse *Magazine Inclusief* uitgebracht.

Naast deze groot opgezette evenementen 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 en veelal in samenwerking opgepakt.

Gewerkt wordt met een digitale eventkalender die gepubliceerd wordt op de website van het WSP. Andere partners kunnen hierop ook eigen events aandacht geven.

Vanwege het feit dat minder incidenteel budget beschikbaar is, moeten we op zoek gaan naar creatieve oplossingen om evenementen te kunnen blijven organiseren. Te denken valt aan het organiseren van een ontmoeting op locatie van een gemeente, UWV of werkgever.

3. Samenwerking

3.1. Versterken samenwerking met gemeenten/UWV-afdelingen

Sinds 2023 hebben we ingezet op stevigere samenwerkingsrelaties met andere afdelingen binnen gemeenten en UWV. Hier blijven we aan bouwen.

- Het team WSP-gemeenten is zichtbaar aanwezig bij gemeenten volgens het “Klaverblad”-model. Dit leidt tot uitwisseling van kennis en expertise, kortere lijnen en het in beeld brengen van “witte vlekken” in de dienstverlening. Hierdoor kunnen we steeds beter een integraal dienstverleningsconcept neerzetten en verandert de samenwerking in partnership.
- Binnen UWV sluit het team WSP-UWV nauw aan op integrale samenwerking tussen de verschillende afdelingen van het UWV Werkbedrijf en de andere organisatieonderdelen (“divisies”) van UWV. Het doel is om te komen tot een “integrale klantreis” met korte lijnen tussen de verschillende professionals die met werkzoekenden en werkgevers in contact staan. Hierdoor kan er meer ruimte ontstaan voor maatwerk en sluit UWV meer aan op de leefwereld van de inwoners. Het afgelopen jaar heeft UWV deze werkwijze met succes beproefd. In 2024 wil UWV dit verder uitbouwen.

3.2. Regionale samenwerking

Gelijk aan eerdere jaren blijft het WSP bijdragen aan regionale ontwikkelingen en projecten/samenwerkingen die in het kader van onder meer de regionale strategische agenda worden opgezet. Belangrijke thema’s hierbij zijn het verkleinen van de afstand van jongeren naar werk en het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers. Ook de inzet op de participatie van statushouders is een belangrijk item.

Een aantal projecten lichten we hieronder uit.

3.2.1. Harrie -training

De HARRIE-trainingen maken sinds 2016 onderdeel uit van door de regio gefinancierde activiteiten. Een HARRIE is de personificatie van een medewerker die binnen een bedrijf begeleiding op de werkvloer biedt aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Hiermee kunnen werkgevers hun werknemers met een arbeidsbeperking beter zelf begeleiden, zonder externe coaching. In twee dagen worden medewerkers opgeleid tot Harrie. Inmiddels zijn binnen deze arbeidsmarktregio al ruim 500 Harrie’s succesvol opgeleid. De Harrie’s zijn niet alleen onmisbare collega’s maar ook allemaal ambassadeurs voor inclusief werkgeverschap

Het WSP blijft zich in 2025 inzetten om werkgevers te motiveren om aan de HARRIE-training deel te nemen. Met CNV-Jongeren (initiatiefnemer en ontwikkelaar van de training) wordt ook voor 2025 een passend aanbod ontwikkeld. Hierbij zal er ook aandacht zijn voor maatwerk trainingsmogelijkheden voor werkgevers die statushouders in dienst hebben.

3.2.2. *Aanpak jongeren*

In het kader van de Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid (RAJ) is het WSP nauw betrokken bij een aantal projecten gericht op jongeren/schoolverlaters.

- WSP is kartrekker van de *matchingstafel*. Het doel van de *matchingstafel* is om met de partners tot succesvolle matches te komen tussen jongeren en werkgevers. Daarbij is van belang voorzieningen en regelingen in te zetten die de match tussen de kandidaat en de werkgever versterken. Bij de *matchingstafel* participeren professionals die ofwel een casus inbrengen dan wel ondersteunend kunnen zijn bij het behandelen van de casus. Ook werkgevers kunnen deelnemen, bijvoorbeeld om de mogelijkheden van zijn bedrijf onder de aandacht te brengen. De regie op de agendering en daarmee de samenstelling van de *matchingstafel* ligt bij het WSP. Het WSP is daarnaast ook een belangrijke bron voor arbeidsmarktinformatie die relevant is om tot succesvolle matches te komen.
- *Buses voor Jobs* geeft jongeren/schoolverlaters de mogelijkheid zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Er worden bustours georganiseerd in een breed scala aan van de arbeidsmarkt, zodat jongeren een zo ruim mogelijk beeld van de mogelijkheden en kansen kunnen krijgen. Door te zien en te ervaren worden jongeren gestimuleerd om na te denken over passende beroepsrichtingen. Daarnaast krijgen werkgevers een beeld van jongeren die gebruik willen maken van de kansen die het bedrijf heeft: in de vorm van een stageplek of betaalde baan.
- Ook het *Stage-/banenfestival* wordt vanuit het WSP speciaal voor jongeren uit het VSO-/Pro en Entree-onderwijs georganiseerd. Het voornaamste doel van het festival is het ontwikkelen van een platform waar leerlingen in contact kunnen komen met potentiële werkgevers. Het festival dient als een brug tussen onderwijsinstellingen en bedrijven waarbij leerlingen de mogelijkheid krijgen om stageplaatsen te vinden. Bovendien leren alle partijen elkaar beter kennen en wordt er kennis over en weer met elkaar gedeeld. Door het bieden van workshops en doeactiviteiten is er ook een verdiepingsslag.

3.2.3. *Statushouders/nieuwkomers*

In de Kamerbrief “Uitwerking Plan van aanpak Statushouders aan het werk” wordt gesproken over de extra ondersteuning die statushouders nodig hebben om aan het werk te komen. Voor deze doelgroep specifieke aanpak worden rijksmiddelen verstrekt die ingezet kunnen worden voor de financiering van de Regionaal Verbinder Statushouders. De functie is per februari 2024 belegd bij het WSP zodat zowel de expertise van het WSP op de doelgroep statushouders als de intensieve contacten die er zijn met werkgevers hiervoor optimaal benut kunnen worden.
Op basis van eerste ervaringen heeft de Regionaal Verbinder een plan van aanpak opgesteld voor de periode 2024 tot en met 2027. De Regionaal Verbinder werkt hiervoor onder meer samen met de Regionale werkgroep Inburgering.

Jobcoaching light

De Regionaal Verbinder Statushouders heeft in zijn eerste oriëntatie geconstateerd dat er een gat zit tussen de begeleiding die vanuit het COA aan statushouders gegeven wordt en “de weg naar werk”. Feitelijk blijven er een aantal praktische zaken liggen waarvoor zowel het COA als de werkgever geen expertise in huis heeft. In het kader van extra nazorg en met behulp van de eerder genoemde rijksmiddelen ten behoeve van de participatie van statushouders, kan vanaf 2025 vanuit het WSP-gemeenten geëxperimenteerd worden met jobcoaching *light.* Met behulp van deze lichte variant van jobcoaching kunnen de eerste drempels tussen statushouder en werkgever weggenomen worden. Daarnaast kan deze jobcoach voor werkgever en gemeente als adviseur dienen voor het vervolgtraject in het werk en, bijvoorbeeld, adviseren over het al dan niet inzetten van een reguliere jobcoach. Op basis van de ervaringen kan deze extra vorm van dienstverlening vanuit het WSP verder uitgerold worden voor andere gemeentelijke doelgroepen.

4. De veranderende landelijke en regionale context

Het WSP opereert in een landelijke en regionale context die sterk aan verandering onder hevig is. Het komende jaar wordt op meerdere punten cruciaal voor de inrichting van de dienstverlening van het WSP op langere termijn.

4.1 Werkcentrum Midden-Gelderland

In april 2024 is de Tweede Kamerbrief over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur gepubliceerd. De Kamerbrief gaat in op vier sporen:

1. het creëren van één regionaal loket per arbeidsmarktregio: het Werkcentrum.
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel.
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte.
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance.

Het Regionaal Werkbedrijf (RWB) heeft het voortouw genomen voor het verder ontwikkelen en implementeren van het Werkcentrum voor onze arbeidsmarktregio. Drie bestuurders vanuit het RWB staan opgesteld als “eigenaar” van dit thema. Samen met een *coalitie van uitvoerders* geven zij hier verder vorm aan. Deze coalitie start met het in kaart brengen van de meningen, ideeën en wensen van de partijen die bij het Werkcentrum betrokken zullen zijn.

Het WSP is een belangrijke partner in het nieuwe Werkcentrum en wil als zodanig opgesteld staan om de totale werkgeversdienstverlening tot uitvoering te brengen. Daar waar voor werkzoekenden de in de Kamerbrief genoemde “gidsfunctie” nog ontwikkeld moet worden, is deze voor werkgevers al sinds jaar en dag operationeel. Immers het WSP stelt zich naar werkgevers op als strategisch partner en adviseur voor alle vraagstukken die te maken hebben met werk en het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee brengen we werkgevers verder; ook in het kader van inclusief werkgeverschap.

Aangezien het streven is om per 1 januari 2026 de werkcentra operationeel te hebben, zal in 2025 veel tijd en energie nodig zijn om hier vorm aan te geven. Voor het WSP een belangrijke stap in de verdere professionalisering van de werkgeversdienstverlening.

5. Deskundigheidsbevordering

We blijven inzetten op netwerken tussen beide teams, ontwikkelen van vakmanschap en deskundigheidsbevordering. Het WSP organiseert zes keer per jaar een kennissessie voor de eigen medewerkers als ook binnen de arbeidsmarktregio. Deels is dit in de begroting opgenomen en we zoeken naar samenwerking met en aansluiting bij (regionale) partners waardoor de kosten beperkt kunnen blijven. Deskundigheidsbevordering draagt tevens bij aan medewerkerstevredenheid en werkgeluk.

6. Uitfasering Sonar en WBS

In het kader van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio heeft UWV de afgelopen jaren gemeenten en WSP de mogelijkheid geboden om via het “UWV-portaal” gebruik te maken van UWV-applicaties als Sonar (registratie van werkzoekenden) en WBS (registratie van werkgevers). De applicaties van UWV zijn aan vervanging toe en worden landelijk uitgefaseerd, waarbij het de bedoeling is dat de oude applicaties vanaf 1 januari 2026 niet meer beschikbaar zijn. De opvolgers van deze UWV-applicaties worden door UWV niet meer beschikbaar gesteld aan derde partijen, maar moet er gewerkt met het uitwisselen van gegevens tussen systemen.

Voor WSP-gemeenten betekent dit dat een nieuwe situatie ontstaat, waarbij gegevens moeten worden geregistreerd en beschikbaar worden gesteld in “eigen systemen”. Voor het WSP in zijn geheel betekent dit dat er een werkende uitwisseling van gegevens moet komen. In de begroting van de MGR wordt vanaf 2025 rekening gehouden met een investering voor onderzoek naar en het aankopen van vervangende software.