

het Blauwdrukboek

Perspectief op Werk



**Tools en
resultaten
uit een
inspirerende
samenwerking**



Introductie

Ruim 3 jaar geleden was er de oproep tot arbeidsmarkthervorming van wijlen Hans de Boer, toen voorzitter van VNO-NCW, tegen de achtergrond van veel onvervulbare vacatures en 1 miljoen mensen die aan de kant stonden: *'als het nu niet lukt, lukt het nooit'*. Zijn betrokkenheid bij de arbeidsmarkt en in het bijzonder bij mensen die het zelf niet redden op de arbeidsmarkt was groot. Wij hebben steeds zijn oproep in gedachten gehouden: het gaat immers om mensen kansen te bieden en kansen te pakken. Niemand is afgeschreven, iedereen moet een kans krijgen.

We zijn met werkgeversverenigingen gaan kijken wat er voor nodig is om het te laten lukken. Uit deze gesprekken kwamen globaal 25 punten, zoals betere matching, we kunnen geen mensen vinden, betere werkgeversdienstverlening, wat moet ik aanpassen in dat werk, transparantie in bestand, leren op de werkvloer, werk moet lonen, armoedeval, werkgeversrisico's beperken, basisbanen, eenvoudige instrumenten voor werkgevers en uniform inzetten. Deze punten hebben we aangescherpt en daarmee zijn we naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en partners in het sociaal domein gestapt. Ons voorstel: een extra impuls om werkgevers en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt beter te matchen, om zo al het potentieel aan talent te benutten. Met ruimte voor experimenteren en vernieuwen, en ruimte voor echte samenwerking vanuit het hart tussen publieke en private partijen. Zonder kwantitatieve doelstellingen, met daardoor alle ruimte voor kwalitatieve stappen vooruit.

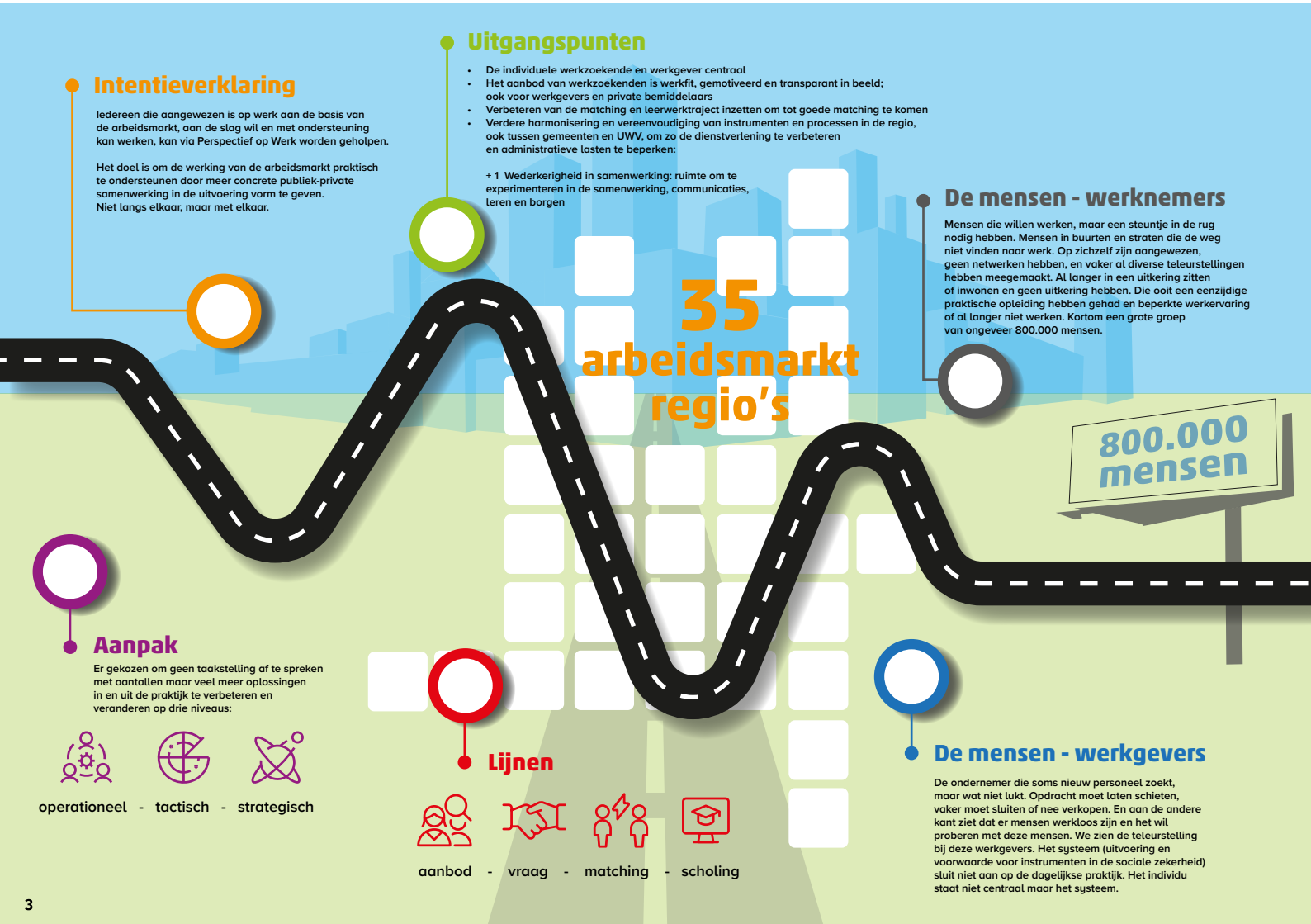
Dat werd Perspectief op Werk. Ruim twee jaar en een coronacrisis later kijken we terug op een bijzonder traject waarin bruggen zijn geslagen, schotten zijn verdwenen en werknemers en werkgevers zijn geholpen. En waarin we als werkgevers niet alleen de ontvangende partij waren, maar actief meedachten, meewerkten en nieuwe werkwijzen ontwikkelden en stimuleerden. Een indrukwekkende opbrengst. Die opbrengst willen we graag vastleggen voor de toekomst. Met Perspectief op Werk hebben we een beweging op gang gebracht naar een andere manier van samenwerken, die we koesteren.

In dit Blauwdrukboek vind je op een luchtige manier de tips & tricks, lessons learned en positieve ervaringen uit Perspectief op Werk. Daarnaast zijn er 15 Blauwdrukken die op een handzame manier laten zien welke aanpakken ook in de toekomst goed te gebruiken zijn, en waarom werkgevers en werkgeversorganisaties zich daarvoor in zouden moeten zetten.

Team Perspectief op Werk van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!

**"Als het nu
niet lukt,
lukt het
nooit"**

*Wijlen Hans de Boer
Inspirator Perspectief op Werk*



Perspectief op Werk, een tweegesprek

Martine Schuijjer, directeur Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk!, en Rob Slagmolen, beleidssecretaris arbeidsmarkt van VNO-NCW en MKB-Nederland, initieerden en coördineerden de werkgeversinspanningen rondom Perspectief op Werk. We mogen meekijken bij een informele evaluatie.



“Een blauwdrukboek van meer dan 120 pagina’s! Ik ben van het begin af aan enthousiast geweest over Perspectief op Werk maar deze opbrengst overtreft mijn verwachtingen. Ook omdat het eigenlijk nog maar een bloemlezing is van succesvolle werkwijzen, er is meer.”



“Mooi dat we hiermee wat we geleerd hebben verder brengen. We hebben in Nederland nogal eens de neiging bij elk project helemaal opnieuw te beginnen, terwijl er al zoveel moois is dat we moeten blijven gebruiken.”



“Aan het begin van Perspectief op Werk hebben we gezegd dat het moet leiden in aanpassingen in de werkwijzen, zodat de klantreis van werkgever en werkzoekende verbetert. Dat is op veel plekken gelukt en ik hoop dat we dat onder andere met dit Blauwdrukboek borgen. We moeten de waan van de dag achter ons laten en dit vasthouden en breder delen.”



“Er blijven natuurlijk altijd wel dingen die beter kunnen. Er is nog steeds niet goed in beeld welke werkzoekenden er zijn of eigenlijk vooral, wat ze kunnen, wat bij hen past en wat ze nodig hebben. Mede dankzij PoW wordt daar met Hallo Werk en VUM (Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens) aan gewerkt, maar het blijft ingewikkeld voor werkgevers. Ook als ze ruimhartig mee willen doen met mensen plaatsen.”



"Zeker, en juist doordat er in Perspectief op Werk veel goed ging, komt dat duidelijker in beeld. Want er is fors geïnvesteerd in het anders benaderen van werkgevers en een andere vorm van dienstverlening bieden. Daardoor creëer je meer plaatsen terwijl er niet meer werkzoekenden in beeld zijn."



"Dat verschilt overigens per regio, en dat blijft knellen in de praktijk met hoe bedrijven werken. Er is veel te winnen met écht uniforme instrumenten en dienstverlening, terwijl iedere arbeidsmarktregio wel zijn eigen zeggenschap houdt."



"Het mooie van de opzet van Perspectief op Werk is dat we er ook vanuit de werkgeversorganisaties praktische handen en voeten aan hebben kunnen geven. Onze mensen in de regio werkten actief mee aan projecten, dat was best een nieuwe stap voor ons. Ook veel werkgevers hebben bijgedragen, niet alleen in plaatsingen maar ook in denkracht en uitvoering. Voorbij het praten, echt samenwerken en vervolgens samen de leerpunten weer bespreken. In de blauwdrukken is dat proces goed te zien."



"We haalden er ook veel voldoening uit om het zo te kunnen doen. Dat had af en toe natuurlijk best wat voeten in de aarde, zeker toen de coronapandemie uitbrak. Ik ben onder de indruk van de slagkracht bij iedereen rondom bijvoorbeeld het opzetten van NLWerktDoor." (zie blauwdruk in dit boek)



"Al merkten we ook wel een dip na de eerste adrenalinerush, toen was het echt wel even aanpoten om ook in coronatijd de focus weer te krijgen op de mensen waar we het voor doen, de mensen die willen werken maar de weg naar werk niet alleen vinden."



"Gelukkig is dat weer op gang gekomen, ook doordat veel partners in PoW bereid waren kritisch naar zichzelf te kijken en te kijken waar we samen het verschil konden maken. Samenwerken is het kernwoord van PoW, maar in de praktijk betekent dat ook: je inspannen, reflecteren, leren, en verbeteren."



"En zo gaan we als werkgevers en werkgeversorganisaties ook verder. In onze visie Ondernemen voor Brede Welvaart, en onder werkgevers, leeft de overtuiging dat we maatschappelijke vraagstukken met elkaar moet oplossen, en als werkgevers een fundamentele bijdrage moet leveren. Perspectief op Werk heeft ons laten zien dat het kan, en we hopen dat alle partners uit PoW die weg samen met ons willen blijven bewandelen."



"Onze dank gaat uit naar alle deelnemers, organisaties aan dit project. De eerste stappen zijn gezet voor een goed werkende arbeidsmarkt voor iedereen!"

Maak je eigen blauwdruk!

1. Blij ei!

Waar werd jij nu echt blij van tijdens Perspectief op Werk? Waar wil je de hele tijd enthousiaste verhalen over vertellen aan je collega's? Dit is je kans, kies je onderwerp!

2. Op jacht

Er is een handig format voor de Blauwdrukken. Download het hier: <link> en kijk welke informatie je zelf al hebt.

3. Informatie verzamelen

Kijk wie de centrale spin in het web was bij het project en maak een afspraak om de Blauwdruk door te nemen. Het format is de leidraad, maar praat zeker ook bij over goede voorbeelden die je kunt delen en de mensen waarvoor je het verschil hebt gemaakt.

4. In de spiegel kijken

Natuurlijk is je Blauwdrukproject fantastisch, maar in alle processen zitten wel een paar hobbels. Anderen kunnen leren van die uitdagingen. Durf de leerpunten uit dit proces te benoemen. En als je ook de oplossingen hebt dan moeten die er natuurlijk bij!

Zeven toptips voor een goede samenwerking met werkgevers

Als Perspectief op Werk ons iets heeft geleerd, dan is het dat werkgevers open staan voor samenwerking op het gebied van matching. Met publieke en private dienstverleners en met andere ondernemers. Wil jij daar ook van profiteren? Dit zijn zeven toptips voor samenwerking met werkgevers.

1

Benut je netwerk om werkgevers te ontmoeten

Weinig mensen houden van cold calling. Vaak zijn er volop mensen in je netwerk die weten welke bedrijven een vraag hebben. De werkgeversverenigingen natuurlijk, maar ook bijvoorbeeld coöperaties op bedrijventerreinen, of werkgevers die je al kent en hun concullega's en leveranciers die je door kunnen verwijzen.

2

Eerste contact gelegd? Leer het bedrijf dan echt kennen

Wat zijn hun uitdagingen, in welke omgeving opereren ze en wat zijn de ontwikkelingen in de sector? Zie de werkgever als meer dan een vacaturefabriekje en ga als het even kan kijken op locatie.

3

Ga de diepte in tijdens een gesprek

Vaak is de acute vacature maar het topje van de ijsberg. Jij kunt de werkgever helpen bij de vraag achter de vraag. Welke ontwikkeling ziet de werkgever voor zijn organisatie? En is meer personeel daarvoor de enige oplossing?

4

Daag de werkgever uit

Daarover gesproken: hoe kijkt de werkgever naar zijn vacatures? Komt er een standaard functieomschrijving uit de la? Of kun je ook anders kijken, naar competenties, of de optie om personeel op de werkvloer op te leiden? Verleid de werkgever om uit zijn comfortzone te stappen zodat er een onverwachte match kan ontstaan.

5

Maak gebruik van de trots van de organisatie

Ga je matchen? De beste ambassadeurs van het bedrijf zijn de werkgever en de werknemers. Laat hen vertellen wat het werk inhoudt, wat er zo mooi is aan de dienst of het product, en waarom zij blij worden van een werkdag. Doe je een grote werving voor veel mensen tegelijk dan kun je zelfs een kennismakingsbijeenkomst op de werkvloer organiseren.

6

Doe aan nazorg

Contract getekend, werkgever en werkzoekende geholpen, kláár! Niet dus! Informeer regelmatig proactief bij de werkgever hoe het loopt. Zeker als je iemand hebt gematcht met afstand tot de arbeidsmarkt, waar bijvoorbeeld jobcoaching voor is geregeld of financiële tegemoetkomingen gelden. Werkgevers krijgen daar graag ondersteuning bij.

7

Wees een betrokken gesprekspartner

Denk met de werkgever mee, ook als het niet om een concrete vacaturevraag gaat. Jij bent met je kennis van de arbeidsmarkt een waardevolle gesprekspartner. En het geeft je zelf ook energie!

Blauwdrukken



1. Scholing voor werkgevers
2. Less Risk Polis
3. NLWerktDoor

Scholing voor werkgevers



VNO-NCW heeft een aantal trainingen laten ontwikkelen voor werkgevers die aan de slag willen of aan de slag zijn met inclusief werkgeverschap. Alle trainingen ondersteunen de werkgever in het omgaan met doelgroepen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en voorzien in kennisdeling, training en ervaringsdeling tussen gelijkgestemde ondernemers.

De trainingen besteden aandacht aan:

- Bewustwording van de eigen onbewuste vooroordelen, leren waar deze vandaan komen, deze herkennen en daarmee om leren gaan;
- Gewenst gedrag concretiseren naar toepassingen op de werkvloer;
- Coachend leidinggeven.



Omschrijving

De trainingen vullen een lacune in het trainingsaanbod; ze zijn gericht op degene die de beslissingen neemt om wel of niet aan de slag te gaan met inclusief werkgeverschap. Een deel van de werkgevers doet dat uit intrinsieke motivatie, maar bij andere werkgevers is er de nodige koudwatervrees. Met de trainingen willen we werkgevers zo uitrusten (met kennis en praktische handvatten) dat dat wegvalt.

Het aanbod bestaat uit een aantal modules die los van elkaar te volgen zijn. Het werkt het beste als de trainingen ingebed zijn in een dienstverleningspakket van WSP of andere dienstverleners; waarbij er eerst een kennismaking is met de werkgever, daarna een training, die wordt opgevolgd door het aanbieden van kandidaten om mee kennis te maken. Op dit moment wordt ook onderzocht of intervisie onderdeel van zo'n pakket kan uitmaken.

De trainingen kunnen in alle arbeidsmarktregio's worden ingezet, en zullen op termijn mogelijk ook deel gaan uitmaken van het aanbod van de MalieAcademy van VNO-NCW en MKB-Nederland.

Doel

De scholing moet drempels voor werkgevers wegnemen die vanwege gebrek aan kennis en/of ervaring geen kandidaten met een arbeidshandicap aannemen. Het volgen van de scholing moet ervoor zorgen dat werkgevers zich voldoende toegerust achten om deze kandidaten te kunnen begeleiden en om draagvlak te creëren voor eventuele indiensttreding van de kandidaat.

Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Scholing
- Matching
- Samenwerking
- Anders, namelijk: Banenafpraak

Meerwaarde voor werkgevers

De scholing moet bijdragen aan kennis en kunde van de werkgever. De werkgever kan ook zijn/haar coachende vaardigheden in de breedte uitbreiden, de cursus bevat een aantal elementen op het gebied van (interne) jobcoaching. De scholing is specifiek ontwikkeld voor beslissers in het bedrijfsleven en sluit dus goed aan op de behoeften van werkgevers.

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers die werk willen bieden aan de mensen met arbeidshandicap. De scholing is bedoeld voor situaties waarin een beroep op het doelgroepenregister gedaan kan worden of dat er sprake is van Wajong of een WSW dienstverband. Voor beschut werk is de scholing niet toereikend.

"Fijne training waarbij we aan de hand van verschillende opdrachten beter inzicht hebben gekregen in het omgaan met medewerkers met een beperking"

Betrokken partijen

De partijen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de training:

Opdrachtgever: Werkgeversservicepunt

Opdrachtnemer ontwikkeling training: VNO-NCW

Uitvoerende partij: USG Restart

De partijen die betrokken (kunnen) zijn bij het uitzetten van de training

Opdrachtgever: Werkgeversservicepunt

Contact met/benaderen van werkgevers: Werkgeversservicepunt en VNO-NCW

Uitvoering training: USG Restart



Hoe werken betrokken partijen samen?

Voor wat betreft het ontwikkelen van de trainingen: vanuit Werkgeversservicepunt was er behoefte en budget om werkgevers te ondersteunen. Vervolgens is geïnventariseerd bij VNO-NCW waar de training aan zou moeten voldoen en is vervolgens ook aan hen gevraagd een partij te selecteren en de training te laten ontwikkelen. Bij de keuze voor de private uitvoerende partij is de ervaring met werkgevers en werknemers op dit specifieke thema na een marktverkenning doorslaggevend geweest. De private partij heeft om niet kennis en kunde geïnvesteerd om een passend aanbod te ontwikkelen.

Voor wat betreft het onder de aandacht brengen van de trainingen: idealiter maken de trainingen deel uit van een dienstverleningspakket van WSP. WSP is dus leidend in het zoeken van geschikte werkgevers die hier behoefte aan hebben. VNO-NCW en MKB Nederland spannen zich in om werkgevers die interesse hebben in inclusief werkgeverschap te wijzen op het dienstverleningspakket.

"Mijn kennis omtrent het plaatsen van de doelgroep is enorm vergroot"

Wat is er nodig voor de uitvoering?

De inhoud van de training staat vast, maar per regio kan de inzet verschillen. Welke (soorten) ondernemers geschikt zijn, en op welke manier en hoe vaak de training gegeven wordt is maatwerk. Dat betekent dat in de beginfase 4-6 dagdelen nodig zijn om te overleggen met alle arbeidsmarktpartijen, een plan van aanpak op maat te maken en (eventueel) financiering van de training vast te leggen.

Het instrument kan vervolgens onderdeel uitmaken van de vaste portefeuille van accountmanagers WSP's en vraagt op die manier geen extra uren inzet om onder de aandacht te brengen. Wel zijn inspanningen op het gebied van communicatie (artikelen, social media) gewenst.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Het WSP moet in beeld hebben welke werkgevers door gebrek aan kennis en ervaring niet in zee durven te gaan met een kandidaat uit de doelgroep; of dat te verkennen bij werkgevers.
- Het WSP moet capaciteit reserveren om een goede opvolging te geven aan werkgevers die de scholing hebben gevolgd, zodat zij desgewenst een passende kandidaat aangeboden krijgen.

Welke leerpunten waren er?

De rol van VNO-NCW als schakel tussen de private aanbieder en de publieke dienstverleners is essentieel. VNO-NCW heeft vanuit werkgeversperspectief kunnen aangeven aan welke opleidingen behoefte is en een goede samenwerking tussen private aanbieder en WSP kunnen stimuleren.

Bij publieke partijen kan weerstand ontstaan tegen het feit dat een private aanbieder deze scholing uitvoert; het wordt soms als concurrentie gezien van eigen producten of bestaande trainingen als de Harrie-training. Vooraf is echter voldoende veiliggesteld dat de trainingen een gat in de markt vullen; dit moet in contacten met WSP's nadrukkelijk duidelijk gemaakt worden.

USG Restart

**“Wij zijn ervan overtuigd
dat werk waarde creëert
voor iedereen.
Ongeacht achtergrond,
opleiding of beperking.”**

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Op verschillende manieren moet worden gecommuniceerd dat deze trainingen voorhanden zijn. Dit zijn zeker geen trainingen voor alle werkgevers, het instrument heeft meerwaarde voor met name de twijfelende werkgever. Onder meer deze blauwdruk helpt hierbij; daarnaast raden we aan de eerste productfolder verder te ontwikkelen en breed beschikbaar te stellen; bijvoorbeeld op perspectiefopwerk.info (dat tot eind 2022 fungeert als kennisbank van Perspectief op Werk).

Het is belangrijk dat publieke dienstverleners zich blijven realiseren dat er veel angst en andere belemmeringen zijn bij werkgevers, en dat zij in samenwerking met werkgeversorganisaties blijven zoeken naar maatwerk in ondersteuning.

Ook zou het succes van een plaatsing wel eens hoger kunnen zijn bij werkgevers die een scholing hebben gevolgd alvorens ze met een kandidaat aan het werk zijn gegaan. Nadere evaluatie kan hier wellicht meer over zeggen.

Financiering

De ontwikkeling van de scholing is afgerond en heeft alleen uren van betrokken partijen gekost. De kosten voor de inzet van de scholing zijn als volgt:

• Visie & Draagvlak (1 dagdeel)	€	2750,-
• Wet & Regelgeving (1 dagdeel)	€	1250,-
• Implementeren en managen inclusief werkgeverschap (1 dag)	€	1997,-
• Aan de slag als co-worker en de rol van werkgever (2 dagen)	€	3995,-

	Totaal	€ 9992,-

De modules zijn los van elkaar te volgen en elke training is toegankelijk voor 10-12 werkgevers; waarmee de kosten per werkgever op maximaal € 999,- komen. Het verdient de voorkeur als het WSP deze kosten per werkgever financiert en de training gratis aan werkgevers kan worden aangeboden. In de pilotregio was € 75.000,- beschikbaar om de scholing gratis aan te kunnen bieden aan werkgevers.

Handige werkdocumenten

Zie bijlagen:

- Flyer scholing
- Projectplan Co-workers in de Achterhoek

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op
<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Leden krijgen gratis ondersteuning als zij twijfelen over de stap naar inclusief ondernemerschap, leden hierop wijzen is een meerwaarde. Deze scholing kan bijdragen aan de doelstellingen die werkgeversorganisaties hebben gesteld m.b.t. het realiseren van banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

De werkgeversorganisaties kunnen in de WSP's dit instrument onder de aandacht brengen, ervoor zorgen dat de scholing een kans krijgt tegen de vooroordelen in. VNO-NCW kan het gebruik ervan stimuleren door in eigen geledingen (onder eigen leden) werkgevers voor dit instrument te interesseren. Opname in het aanbod van de MalieAcademy kan dit versterken.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 8 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Perspectief op Werk

Voucherregeling Less-Risk Polis en Jobcoaching



Het instrument is bedoeld om voor werkgevers het risico op uitval door ziekte te beperken en jobcoaching in te zetten. Het is bedoeld voor de groep potentiële werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die geen beroep kunnen doen op bestaande instrumenten vanuit het doelgroepenregister.

Dit instrument moet ervoor zorgen dat werkgevers geen extra financieel risico lopen bij uitval door ziekte, en dat ze worden ondersteund door de inzet van een jobcoach. De ervaring leert dat werkgevers het risico en de bewerkelijkheid van een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt als belemmerend ervaren bij het in dienst nemen van deze kandidaten. Dit instrument moet deze belemmeringen in hoge mate wegnemen. Het instrument is specifiek ontwikkeld voor mensen die binnen 6 maanden zo ver zijn dat ze zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Dit omdat voor deze doelgroep geen andere instrumenten beschikbaar zijn, omdat ze als 'direct bemiddelbaar' worden beschouwd. Het instrument is dus nadrukkelijk niet bedoeld voor situaties waarin een beroep op het doelgroepenregister gedaan kan worden of dat er sprake is van beschut werk, Wajong of een WSW dienstverband.



Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Matching

Meerwaarde voor werkgevers

Inzet van dit instrument biedt de werkgever gelegenheid om zonder risico op verhoging van het ziekteverzuim, en met behulp van extra ondersteuning d.m.v. een jobcoach, ervaring op te doen met een kandidaat die een grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt.

Hiermee maakt of houdt de werkgever zijn personeelsbestand meer divers en inclusiever.

Onderzoek leert dat een divers en inclusief personeelsbestand en beleid daaromtrent positief uitwerkt in de bedrijfsresultaten. Deze opbrengst is niet altijd even goed meetbaar, maar zichtbaar in het beter functioneren van de individuele personeelsleden.

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers die werk willen bieden aan de mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld langdurig werklozen (WW), statushouders of mensen die vallen onder de Participatiewet.

**"Samen proberen
om er sterker uit
te komen, je moet
het met elkaar doen.
Ik ben nergens
zonder mijn
mensen."**

Sociaal ondernemer

Betrokken partijen

De partijen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de training:

Opdrachtgever : Werkgeversservicepunt
Uitvoerende partij : Werkgeversservicepunt
Subsidiegever : Gemeente

Cruciale samenwerkingspartners:

- Ondersteuners van de kandidaat zoals klantmanagers of begeleiders statushouders
- Jobcoach
- Ondersteuners op de werkplek
- Werkgeversvertegenwoordigers (feedback over opbouw regeling en onder de aandacht te brengen bij werkgevers)

Hoe werken betrokken partijen samen?

De Less Risk Polis is een instrument van het WSP. Het instrument is ontwikkeld door het WSP, er is feedback gevraagd in reguliere werkgroepen. Het is aan te raden het instrument te toetsen bij werkgevers(vertegenwoordigers) of het in praktische zin aan de vraag voldoet.

Voor de uitvoering is tussen de overkoepelende partijen geen samenwerking nodig.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Het instrument maakt onderdeel uit van de vaste portefeuille van accountmanagers en vraagt dus geen extra ureninzet om onder de aandacht te brengen. Wel zijn inspanningen op het gebied van communicatie (artikelen, flyer) gewenst.

De registratie van de polis vraagt ongeveer 1 uur per polis. Per ziektemelding is van begin tot en met de totale afwikkeling ongeveer 2 uur nodig. De resultaten van het project tot nu toe geven de indicatie dat in ongeveer 15% van de polissen een ziektemelding ontstaat.

**"Talent
kent geen
beperking."**

Factor Werk

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

Een succesvolle uitvoering kent een aantal voorwaarden:

- Een WSP dat zich verdiept in de situatie bij de werkgever (o.a. cultuur) en deze handvatten aanreiken om een veilige werkomgeving te creëren voor de nieuwe kandidaat.
- De werkgever moet bereid zijn te investeren, in ieder geval in tijd voor interne begeleiding van de kandidaat, naast de begeleiding van de jobcoach.
- Ondersteuners op de werkplek.
- Werkgever en WSP moeten samen vaststellen dat de gewenste taken en vaardigheden binnen zes maanden aan te leren zijn en de Less Risk Polis en Jobcoach gewenste instrumenten zijn.

Welke leerpunten waren er?

In de praktijk blijkt de administratieve druk hoger dan verwacht; zowel aan de kant van WSP om de procedure in te richten en te managen en budget te reserveren, als aan de kant van de jobcoaches. Ook van de werkgever wordt het een en ander aan administratie verwacht, nog niet bekend is of dat door werkgevers ook als belemmering wordt ervaren.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De regeling is in uitvoering; er volgt een evaluatie in de 2e helft van 2021. Op basis daarvan worden verbeterpunten vastgesteld en een borgingsvoorstel gedaan.

Financiering

De pilotregio heeft ervoor gekozen om het beschikbare budget te bemiddelen en heeft ervoor gekozen het beschikbare budget evenredig te verdelen over de kandidaten. Dit leidde tot vouchers van € 1.000,- voor de inzet van jobcoaching en € 500,- voor de Less Risk Polis. Uit de evaluatie moet blijken of deze bedragen toereikend zijn.

Voorbeelden

<https://factorwerk.org/category/less-risk-polis/>

"Het helpt mij dat er buiten mijn werk om een jobcoach is om met mij mee te denken. Daardoor durf ik uitdagingen aan te gaan op het werk."

Kandidaat

Handige werkdocumenten

Zie bijlagen:

- Bijlage 1: aanvraagformulier instrument

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Het instrument levert leden(werkgevers) direct voordeel op, en kan bijdragen aan de doelstellingen die werkgeversorganisaties hebben gesteld m.b.t. het realiseren van banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

De werkgeversorganisaties kunnen in de WSP's dit instrument onder de aandacht brengen en het gebruik ervan stimuleren door ook in eigen geledingen (onder eigen leden) werkgevers voor dit instrument te interesseren.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 9 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Perspectief op Werk

NLWerktDoor



Door de uitbraak van de coronapandemie ontstond van de een op de andere dag een nieuwe situatie op de arbeidsmarkt. Veel bedrijven kwamen stil te liggen en hadden niet voldoende werk voor hun werknemers. In andere sectoren was er juist dringend behoefte aan extra werkkraft, bijvoorbeeld in zorg, logistiek en de voedselketen. En voor de meeste bedrijven schoof het thema van Perspectief op Werk, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag helpen, meer op de achtergrond omdat crisisaanpak dringender was. Mede naar aanleiding van vragen van leden hebben VNO-NCW en MKB-Nederland het initiatief genomen om een verbindingsplatform op te zetten vanuit de samenwerkende partijen in Perspectief op Werk.



Omschrijving

Het platform NLWerktDoor wilde eraan bijdragen dat essentiële productie en dienstverlening door kon gaan, banen behouden bleven en waar mogelijk ook mensen ook met afstand tot de arbeidsmarkt werden ingezet. Het platform wijst werkgevers met vraag en aanbod de weg naar partijen die hen kunnen helpen. Via de lijnen van de publiek-private samenwerking in Perspectief op Werk, dus WSP en UWV. Maar ook een verbinding tussen werkgevers onderling, om tijdelijk werknemers uit te wisselen of samen nieuwe initiatieven te starten. Een belangrijke functie van het platform NLWerktDoor is ook om landelijk te verzamelen wat er aan regionale en sectorale initiatieven op dit gebied is.

Inmiddels is de vraag naar de crisis-matching via NLWerktDoor teruggelopen; het platform heeft onverminderd een functie in het informeren en verbinden van werkgevers met dienstverleners, initiatieven en andere werkgevers. Deze verbindingen en de uitgangspunten van NLWerktDoor zijn dan ook van groot belang voor toekomstige projecten. Ook geeft deze blauwdruk handvatten voor het opzetten van acute publiek-private dienstverlening in crisistijd.

Doel

NLWerktDoor zet zich in om bedrijven te verbinden om samen innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor de huidige en toekomstige situatie op de arbeidsmarkt. Met als doel dat iedereen op een plezierige manier kan werken, ook mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In deze blauwdruk ligt de focus op de manier waarop publiek-private samenwerking heeft bijgedragen aan het realiseren van dit doel.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Veel werkgevers weten de weg niet te vinden naar dienstverlening voor hun arbeidsvraagstukken, en zeker niet in crisistijd waarin snelle actie vereist is. NLWerktDoor vormde een tijdelijk, nieuw loket waar werkgevers binnen 1 werkdag reactie kregen en werden verbonden met de voor hen relevante oplossing.

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers met een dringende vraag of dringend aanbod op de arbeidsmarkt.

Betrokken partijen

Opdrachtgever : verzamelde partijen Perspectief op Werk
Subsidiegever : SZW (re-allocatie budget PoW)
Opdrachtnemer : NLoM!
Uitvoerende partij : NLoM! en WSP's

Cruciale samenwerkingspartners en adviseurs: SBB, vakbonden, AWWN

Hoe werken betrokken partijen samen?

De partijen in Perspectief op Werk hebben gezamenlijk de kaders voor NLWerktDoor bepaald: wat is de dienstverlening en wie is de doelgroep. Uit signalen van werkgevers bij o.a. Kamer van Koophandel en VNO-NCW en MKB-Nederland bleek dat werkgevers vooral behoefte hadden aan een direct aanspreekpunt, en de weg niet wisten binnen het dienstverleningslandschap van o.a. WSP's. De publiek-private samenwerking in Perspectief op Werk kon bij uitstek ingezet worden voor die dienstverlening. Elke partij is ingezet op zijn sterke punten:

- Stichting NLoM! als eerste luisterend oor voor werkgevers, met de capaciteit om een snelle intake te doen en werkgevers met elkaar te verbinden
- Projectleiders Perspectief op Werk in de arbeidsmarktregio's voor de inventarisatie van bij NLoM! binnengekomen meldingen en de verspreiding naar relevante WSP's
- WSP's voor het daadwerkelijk opvolgen van de vraag en het aanbod van werkgevers.

" Via NLWerktDoor konden we een monteur elders aan het werk zetten, zij het jammer genoeg voor een korte periode. Maar het is een prachtig initiatief! We kunnen nog veel beter gebruikmaken van elkaars expertise en personeel. Je wil elkaar helpen, hier in Noord-Holland, maar nog niet iedereen pakt het even goed op."

*Iet Jongbloed,
Resource Manager Snijder BV*

In dit proces is ook in de breedte gekeken: naast de directe lijn van vraag en aanbod vervullen is ook goed gekeken welke rol onderwijs kon spelen en wat de rechten van werknemers in deze situatie zijn. Zo kon NLWerktDoor een maatschappelijk verantwoord totaalbeeld bieden.

Daarnaast is een van de uitgangspunten van Perspectief op Werk om door te bouwen op bestaande middelen en initiatieven. Ook overheden en publieke en private dienstverleners in de regio, en brancheorganisaties, wilden zoveel mogelijk mensen helpen in de coronacrisis. NLWerktDoor heeft al deze initiatieven in beeld gebracht in een wegwijzer op de website, zodat werkgevers ook zelf hun weg konden vinden naar relevante hulp. Ook is geïnvesteerd in het verstrekken van achtergrondinformatie, zoals de werkwijze en regels rondom collegiale in- en uitleen.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

- Inrichten van een doorverwijzingsstructuur
- Digitaal platform
- Sluitend rooster tijdens werkdagen van contactpersonen die de meldingen opvolgen binnen 24 uur. De benodigde inzet is sterk afhankelijk van de hoeveelheid aanvragen en de complexiteit, en dit is in crisistijd slecht te voorspellen. Gemiddeld genomen kon met een bezetting van 1 contactpersoon per dag worden tegemoetgekomen aan alle vragen. De contactpersonen hielden hun eigen meldingen in portefeuille en waren dus op de dagen dat ze niet ingeroosterd waren nog wel bezig met afhandeling
- Redactie voor het bijhouden van de wegwijzerfunctie van het platform
- Communicatie (persbericht etc.)

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Het maken van een goede startnotitie met de kaders van het initiatief. Daardoor was ook duidelijk dat NLWerktDoor geen doel of project op zich was, maar een middel om samen werkgevers te helpen en kansen te benutten voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Alle initiatieven die binnen de kaders pasten, werden onder de aandacht gebracht.
- Het communiceren over de lancering via de communicatiekanalen van de aangesloten Perspectief op Werk-partijen vergrootte het bereik; dit was duidelijk terug te zien in bezoekersaantallen en hun herkomst.
- Het daadwerkelijk antwoorden binnen 24 uur, dankzij het rooster van dagelijkse bezetting. Hierop kwamen dankbare reacties van werkgevers.
- Het feit dat de eerste intake gedaan werd door werkgeversvertegenwoordigers, die de uitdagingen van de werkgever kennen en de vraag (en de vraag achter de vraag) goed in beeld konden brengen. En dat de daadwerkelijke bemiddeling vervolgens gedaan werd door experts uit de publieke dienstverlening.
- Snelle opvolging bij de WSP's.

Welke leerpunten waren er?

- In een dergelijk groot samenwerkingsverband is het belangrijk naast de beleidsvertegenwoordigers van de partijen ook de communicatieadviseurs tijdig aan te haken en apart te informeren en bevragen. Niet alle informatie komt automatisch bij hen terecht.
- De responstijden verschillen sterk per arbeidsmarktregio. Daardoor lopen de successen ook uiteen van eerste gesprekken via WSP voor in- en uitleen binnen 48 uur; tot werkgevers die nooit meer wat terughoorde van een WSP.
- Het bekende punt dat werkgevers met meerdere vestigingen ook met meerdere WSP's te maken krijgen speelde ook bij NLWerktDoor.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

De projecttitel NLWerktDoor bleek zo pakkend dat op verschillende plaatsen lokale/regionale spinoffs ([groningenwerktdoor.nl](http:// groningenwerktdoor.nl); [middengelderlandwerktdoor.nl](http:// middengelderlandwerktdoor.nl)) werden vastgelegd door met name commerciële partijen die niet een direct verband hadden met Perspectief op Werk, de samenwerkende partners in de arbeidsmarkt of de projectorganisatie van NLWerktDoor. Dit zorgde soms voor verwarring in lokale/regionale communicatie en onterechte claims van commerciële partijen dat ze met NLWerktDoor samenwerkten.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Een crisisaanpak is zelden bedoeld om permanent onderdeel van de dienstverlening uit te maken. NLWerktDoor heeft wel laten zien dat publieke en private partijen op de arbeidsmarkt snel kunnen schakelen om een goede samenwerkingsstructuur in te zetten. Deze werkwijze heeft zich in de praktijk bewezen en kan dus ook ingezet worden bij nieuwe onverwachte ontwikkelingen, of om specifieke doelgroepen te bedienen of thema's aan te pakken.

"Collegiale in- en uitleen beperkt zich niet tot een sector en is door de coronacrisis zeer relevant voor veel werkgevers. Het sluit direct aan op de doelstelling van Perspectief op Werk om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbinden."

*Martine Schuijjer,
directeur Stichting NLoMI, tijdens een
drukbezocht webinar over collegiale
in- en uitleen.*

Financiering

Digitaal platform € 5000,-
Mensuren; deels uit lopende PoW-financiering
Rapportagetool € 1500,-

Voorbeelden

<https://nlwerktdoor.nl/algemeen/lancering-nlwerktdoor/>

<https://nlwerktdoor.nl/algemeen/tilburgse-ondernemers-wisselen-personeel-uit-en-helpen-elkaar-corona-tijd-door/>

<https://nlwerktdoor.nl/algemeen/personeel-en-machines-aan-de-slag-met-nlwerktdoor/>

Handige werkdocumenten

Bijlage 1: Werkroute NLWerktDoor

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken?

Werkgevers en dus leden worden sneller geholpen bij hun acute vraag op personeelsgebied. Door het intakegesprek komen behoeftes van werkgevers beter in beeld. Het intakegesprek biedt een mogelijkheid werkgevers te wijzen op de kansen van werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

- Meedenken over de opzet, netwerk benutten en verbindingen opbouwen met publieke partijen.
- Coördinatie en intake werkgeversvragen uitvoeren.
- Behoeftes van werkgevers agenderen binnen publieke dienstverlening.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 7 oktober 2021. De dienstverlening was op dat moment grotendeels voltooid, het inbedden van de 'legacy' in nieuwe/opvolgende projecten nog niet.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.



op de Toekomst

Interview met ondernemer uit serie **Blik op de Toekomst**.

Personeel en mvo? Denk eens aan het WSP

Suzan Dorgelo, marketingmanager Willy Naessens Nederland

Wil je als werkgever mvo doorvoeren in je personeelsbeleid, maar weet je niet hoe je het moet aanpakken? Denk dan eens aan het WSP. Deze tip geeft Suzan Dorgelo van industriebouwer Willy Naessens. Samen met WSP Midden-Brabant creëert zij een kantoorfunctie voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een paar jaar geleden zijn ze ingevoerd: 35 werkgeversservicepunten (WSP) in de 35 arbeidsmarktregio's die Nederland telt. In een WSP werken UWV, gemeenten en diverse regionale en lokale SW-bedrijven als één loket samen om werkgevers te adviseren en ondersteunen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De dienstverlening is gratis. Toch weten maar weinig werkgevers de weg naar het regionale WSP te vinden. Ze weten simpelweg niet dat het bestaat. En dit moet snel veranderen, vindt marketingmanager en (deels) P&O-functionaris Suzan Dorgelo: 'Want hoe fijn is het voor een bedrijf zonder grote personeelsafdeling dat een onafhankelijke expert belangeloos naar je personele mvo-vraagstukken kijkt?'

Nieuwe functie

Willy Naessens is een grote, van origine Belgische bouwer van bedrijfshuisvesting met bijna 2000 werknemers. De Nederlandse vestiging in Nieuwkuijk, waar Dorgelo werkt, is met 50 medewerkers een stuk kleiner. De P&O-taken zijn over meerdere personen verdeeld. 'Wij zijn een familiebedrijf met een groot sociaal hart en hechten veel waarde aan een goede werksfeer

en kansen voor iedereen', aldus Dorgelo. 'Het idee kwam in ons op om een nieuwe kantoorfunctie te creëren waarin diverse dagelijkse taken konden worden geclusterd. We zouden deze vacature kunnen uitzetten op een vacaturebank. Maar we kunnen ook kijken of we iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt bij onze organisatie kunnen betrekken, zodat we die persoon een mooi toekomstperspectief kunnen bieden en wij een goede medewerker krijgen. Een win-win. De vraag bleef echter liggen. We wisten niet precies waar we terecht konden en hadden nog geen tijd gevonden om dit zelf uit te zoeken. En toen belde Hans.'



Groter bereik

Hans is Hans Bax. Hij is een van de projectleiders van het project Blik op de Toekomst van VNO-NCW Brabant Zeeland. Bax: 'Voor dit project benader ik werkgevers in Midden-Brabant met de vraag of wij ze, vanwege corona of om een andere reden, in hun personeelsbeleid kunnen ondersteunen. Zo kwam ik ook bij Suzan en haar vraag terecht. Zelf heb ik in diverse functies veel ervaring opgedaan met mensen en organisaties voor sociale werkvoorziening. Ik heb ook een goede band met WSP Midden-Brabant. Maar de meeste werkgevers kennen, zoals Suzan, het WSP niet. Dit blijkt uit de vele gesprekken die ik heb gevoerd. Ze kennen natuurlijk wel het UWV en de gemeente, en vaak ook het lokale SW-bedrijf zoals de Diamantgroep of Baanbrekers. Maar zij weten niet dat er één overkoepelde organisatie is, waarin al die partijen samenwerken, die samen een veel groter bereik hebben dan de organisaties op zichzelf. Voor Suzan betekent dit dat de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via het WSP veel groter is dan het bestand van de afzonderlijke SW-organisatie. Hiermee is dus ook de kans dat zij de juiste kandidaat voor haar bedrijf vindt via het WSP veel groter.'

Uitkomst

Meteen na de kennismaking legde Bax het contact tussen Dorgelo en WSP Midden-Brabant. 'Ik kon daar direct mijn vraag kwijt', aldus Dorgelo. 'Via de WSP-coördinator kwam ik bij een specialist van het UWV terecht. Deze besprak het traject en de mogelijkheden binnen ons bedrijf en gaf de eerste aanzet voor het profiel. Nu gaan we de volgende fase in. Een analyst gaat ons helpen om de taken van betrokken medewerkers beter te definiëren, om zodoende een passend profiel voor de nieuwe functie op te kunnen stellen. Vooral dit vind ik erg tof. Vanuit het WSP wordt dus iemand naar voren geschoven die met een onafhankelijke blik algemene taken in ons bedrijf, die wij voor deze functie voor ogen hebben, weet te clusteren op een manier die bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt past. Vervolgens wordt gekeken welke kwaliteiten deze persoon moet hebben om die verschillende taken uit te kunnen voeren. Dit word je aangeboden! En dit verloopt dus allemaal via één loket, één aanspreekpunt. Je hoeft niet meer zelf alles uit te zoeken en de juiste instanties te vinden.'

Bekijk het webinar van Blik op de Toekomst waarin werkgevers met elkaar in gesprek gaan.

https://www.youtube.com/watch?v=gHvBTslj_7k

Breed pakket

'Wat werkgevers vooral moeten weten is dat zij bij hun regionale WSP dezelfde professionaliteit en specialisten krijgen die ze normaal ook bij de afzonderlijke arbeidsmarktpartners vinden. Maar nu dus via één ingang', aldus Bax. 'Het WSP is natuurlijk geen gratis adviesbureau dat jouw totale personeelsbeleid doorlicht. Maar het is wel, zoals de naam zegt, een werkgeversservicepunt. Het is echt bedoeld om werkgevers te adviseren. Daarnaast bieden ze toegang tot gratis tools. Bijvoorbeeld de Harrie Helpt-training, waarin leidinggevend en voormannen leren omgaan met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook kan het WSP ondersteunen en adviseren bij onder andere (om)scholing, transitie en jobcoaching. En er zijn subsidiemogelijkheden. Een breed pakket dus, dat klaarligt om door werkgevers te worden gebruikt.'

Webinar

Om werkgevers bekend te maken met het WSP organiseerde Hans Bax namens VNO-NCW Brabant Zeeland en samen met het OndernemersAkkoord en WSP Midden-Brabant op 23 april een webinar voor leden van VNO-NCW. Online werd het dienstenpakket van WSP Midden-Brabant toegelicht aan de deelnemende werkgevers. Volgens Bax opent die kennis letterlijk deuren voor werkgevers en werknemers: 'Veel bedrijven hebben moeite om nieuwe werknemers te vinden. Ik raad werkgevers en P&O'ers van harte aan om eens wat meer te kijken naar die grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar zitten voor bepaalde functies goede potentiële werknemers tussen.' 'Maak er gebruik van', zegt ook Suzan Dorgelo. 'Heb je een vraagstuk over jouw personeelsbeleid en mvo en weet je niet hoe je het moet aanpakken? Leg die vraag dan neer bij het WSP. Zij bieden je handvatten om die vraag uit te diepen en er werkelijk iets mee te doen. Denk dus gewoon eens aan het WSP. Dat is echt een goed begin.'

"Wij zijn een familiebedrijf met een groot sociaal hart en hechten veel waarde aan een goede werksfeer en kansen voor iedereen."

Blauwdrukken



4. Branchestraten

5. 800 van Summa

6. Communicatiewerkgroep
Groot Amsterdam

Opleidings'straten' in vier branches in West-Brabant



Door het gezamenlijk inrichten van opleidingstrajecten in specifieke branches, branchestraten genoemd, worden de werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt gericht en praktijkgericht opgeleid en bemiddeld richting een sector en aangesloten werkgevers. De branchestraten richten zich specifiek op vier kansrijke sectoren: Groen, Techniek en Logistiek, Horeca en Detailhandel, Zorg en Schoonmaak. Deze sectoren zijn benoemd als kansrijk gezien het aantal banen in de regio en de aansluiting van het soort banen met de werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Omschrijving

De ontwikkeling van deze opleidingstrajecten is in samenwerking tussen onderwijs, overheid en werkgevers gerealiseerd. Voor het werken in een bepaalde branche zijn praktische en kortdurende opleidingen ontwikkeld door publieke en private opleiders met input van de betrokken werkgevers en overheid. Deze opleidingstrajecten zijn toegankelijk voor iedereen uit de regio, en niet afhankelijk van gemeentelijke regelingen. De opleidingstrajecten worden op basis van de behoeften vanuit werkgever en werkzoekende aangevuld op onderdelen zoals coaching, begeleiding en persoonlijk opleidingsbudget (met elementen zoals taal). Veel van deze praktische opleidingen zijn vormgegeven via praktijkleren in het mbo waarbij de kandidaten op de werkvloer onder begeleiding van een praktijkleermeester werkprocessen aanleren. Als resultaat verwerven ze een praktijkverklaring met waarde voor werkgevers in de desbetreffende branche. Waar mogelijk is ook gebruik gemaakt van breed erkende brancheopleidingen. Van de werkgever wordt verwacht dat men op basis van maatwerk kijkt hoe iemand binnen de organisatie past en niet alleen denkt in een vastgesteld functieprofiel. Bovendien wordt er gevraagd om ook na plaatsing zorgvuldig mee te denken in wat de werknemer nodig heeft en indien de baan toch niet passend blijkt, waar de werkzoekende dan beter op zijn of haar plaats is.

Doel

- Invulling geven aan de ontbrekende schakels voor de plaatsing van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, aanvullend op de reguliere dienstverlening en de samenwerkingsstructuur in de regio. Werkgevers en werkzoekenden perspectief bieden vanuit een verdergaande samenwerking tussen overheid, werkgevers en onderwijs door vooral samen te leren en te experimenteren.
- Investeren in de duurzame inzetbaarheid van de werkzoekenden door coaching, (opleidings) kwalificaties en doorstroom (ontwikkeling en begeleiding).

Er zijn verschillende kwantitatieve doelstellingen benoemd en gemonitord gedurende de projectperiode. Uitgangspunt was het aantal plaatsingen. Daarnaast was de wens om de aanpak op een kwalitatief goede manier op te bouwen door te werken met een niet te grote groep werkgevers.

1. 80 werkgevers uit vier kansrijke branches (Schoonmaak en Zorg, Groen, Techniek en Logistiek, Horeca en Detailhandel);
2. 720 werkfitte werkzoekenden in beeld richting de 4 branches (binnen 6-12 maanden te bemiddelen naar werk, grotere afstand tot de arbeidsmarkt) / 225 deelnemers in opleidingstrajecten;
3. 180 duurzame plaatsingen in West-Brabant (arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden);
4. Uitval van de medewerkers binnen dit project minimaliseren tot onder de 10%;
5. MKB-clusters voor de kansrijke branches ondersteunen en benutten (Logistiek en Groen).

In de praktijk bleken niet alle kwantitatieve doelstellingen te monitoren te zijn, en niet alle doelstellingen bleken haalbaar (ook door corona). Zie ook leerpunten.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Scholing
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers waardeerden deze werkwijze zeer. Werkzoekenden worden opgeleid voor de branche waarin vacatures geboden worden en werkgevers begeleiden de werkzoekende op de werkvloer beter. Er is een vaste contactpersoon vanuit het WSP West-Brabant die zorgt voor werving en bemiddeling van kandidaten vanuit de gehele regio. Bovendien worden dezelfde mogelijkheden voor de kandidaat geboden, ongeacht waar men vandaan komt. Tenslotte wordt ook de ondersteuning voor de werkgever geboden in de vorm van een interne of externe coach, cursus wet- en regelgeving en/of cursus praktijkopleider.

Doelgroep van de activiteit

Werkzoekenden en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
Werkgevers uit de regio met een of meer vacatures.

"Ik raakte mijn baan kwijt door corona."

Michael Ras greep kans opleiding aan

Betrokken partijen

Opdrachtgever: Centrumgemeente Breda (namens WSP West-Brabant) en
VNO-NCW Brabant Zeeland

Subsidiegever: Ministerie SZW (PoW)

Opdrachtnemer: WSP West-Brabant en VNO-NCW Brabant Zeeland

Cruciale samenwerkingspartners: Curio (onderwijs), SBB

Adviseurs: Extern projectteam, beleidsadviseur gemeente Breda en VNO-NCW Brabant Zeeland

Stakeholders: Gemeenten, UWV, werkgevers, vakbonden, SW-bedrijven

Hoe werken betrokken partijen samen?

De behaalde resultaten zijn te danken aan de inzet van het gevormde projectteam PoW (projectleiders per sector, projectleider werkgevers, projectmanager) in samenwerking met de adviseurs uit de sectorteam (WSP's) en de betrokkenen uit het onderwijs (voornamelijk Curio). De managers van de WSP's vormen een belangrijke schakel op de functionele sturing van de diverse adviseurs uit het sectorteam. Het projectteam heeft gezorgd voor een duidelijke focus en concretisering van de benodigde activiteiten.

Het is hierin belangrijk geweest dat alle betrokkenen uit de regio een duidelijke rol hebben gekregen en hierdoor met elkaar tot het juiste gesprek zijn gekomen om in gezamenlijkheid tot actie te komen. Dit heeft zeker tijd nodig gehad en is niet meteen vanaf het begin van het project gelukt. Er is echter continu gefocust op wat wel kan en dit is gewoon geprobeerd. Na twee projectjaren weten de betrokkenen uit de regio elkaar op de juiste manier te vinden. Zo wordt dit ook door de betrokken werkgevers ervaren.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

- Tijd en ruimte voor medewerkers om invulling te geven aan het project. In het beschreven project was het werk voor de branchestraten onderdeel van het brede takenpakket.
- Een duidelijke rol voor iedereen definiëren in het geheel van de samenwerking.
- Een regionale aanjager voor het continu op gang houden van activiteiten.
- Sturing op resultaten en de mensen die betrokken zijn om het vastgestelde doel te bereiken.

Budget is noodzakelijk voor:

- de inkoop van trajecten voor scholing (inclusief praktijkleren met de praktijkverklaring), coaching, begeleiding, etc.
- communicatie en marketing: naar werkgevers, werkzoekenden en adviseurs; communicatie is belangrijk om de doelen te kunnen halen.

**"De spoeling
is dun, we
hebben mensen
nodig in
de techniek."**

Kornee van Terheijden
Rioleringsbeheer

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Ontwikkeling van een opleidingsaanbod per sector toegankelijk voor alle kandidaten uit de regio. Dit aanbod is ontwikkeld door het onderwijs, met input van werkgevers, SBB en overheid. Voor de vier benoemde sectoren zijn deze onderdelen ontwikkeld en inzetbaar.
- De ontwikkelde aanpak is per sector richting werkgevers, werkzoekenden en adviseurs vertaald in de vorm van leaflets met kerninformatie.
- Ontwikkelen van regelingen gericht op de werkgever en werknemer vanuit het gezamenlijke PoW-budget en niet vanuit de eigen overheidsorganisatie. De betrokken WSP's kunnen hierdoor ook op basis van maatwerk meer bieden dan regulier. Onder de noemer van experimenteren, leren en doen.
- Doen en proberen om vooruit te komen, ook wanneer de omstandigheden tegenwerken (zoals de coronacrisis). Buiten de kaders denken en experimenteren mag. Fouten maken, bespreken en verder. Doorbouwen op de lessen. Hierdoor hebben we in West-Brabant met PoW gebouwd aan de samenwerking waar nu op voortgebouwd kan worden door bijvoorbeeld het benutten van de opleidingstrajecten voor een bredere doelgroep. Dit wordt echter niet altijd vanzelfsprekend gedaan (het is gebruikelijker om binnen vaste kaders te denken en handelen).
- Duidelijke focus aanbrengen op sectoren en doelgroepen met verantwoordelijke uitvoerders. Door gericht samen hieraan te werken, zijn we tot de juiste invulling met resultaten gekomen.
- Regionale doelstellingen, resultaten en activiteiten vormen, monitoren en bijsturen. In beeld brengen van de cijfers geeft ook de inhoud van de juiste gesprekken tussen de diverse partijen in de regio om nog verder te verbeteren of juist de successen te vieren.
- Verdergaande samenwerking met werkgevers (zoals met het werkgeversnetwerk in de groensector Treeport). Zo kun je vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid de instroom van werknemers bevorderen met gerichte opleidingen en begeleiding/coaching (zoals inhouse-opleiding, arbeidspool en gezamenlijke selectie). Het totale opleidingsaanbod kan in een branche dus bestaan uit opleidingen zoals beschreven onder punt 1, en daarnaast bestaande inhouse-opleidingen bij de werkgever. Vanuit Treeport was er een vaste contactpersoon en tien werkgevers als koplopers die de werkwijze graag met andere ondernemers wilden delen.

Welke leerpunten waren er?

- Eigenaarschap, commitment en verantwoordelijkheid vragen een concrete toewijzing van rol en taken op meerdere niveaus en bij meerdere partijen: bestuurder, management en uitvoerder/ overheid, onderwijs en werkgevers en SBB. De bepaling hiervan en sturing hierop is noodzakelijk om vooruitgang te krijgen. Tijdens de projectperiode zijn niet alle partijen hier altijd gelijkwaardig meegenomen, waardoor niet altijd de goede rol door iedere partij werd gepakt (verschillen tussen de WSP's en werkgevers). Het projectteam kan hierin stimuleren, faciliteren en signaleren, bijvoorbeeld door vooraf en tussentijds betrokkenheid te creëren bij alle betrokken partijen en aan de voorkant commitment creëren op bijvoorbeeld levering van bepaalde aantallen.

- Regionale doelstellingen worden als extra doelstellingen ervaren vanuit de eigen/sub-regionale opgave. Hierdoor worden soms keuzes gemaakt voor andere prioriteiten en blijven de activiteiten en dus de resultaten vanuit sommige WSP's achter (verschillen in aantallen per WSP zijn terug te zien in het dashboard met resultaten). Gaandeweg is dit wel omgevormd naar een denkwijze waarop de regionale activiteiten juist ook bijdragen aan het behalen van de lokale doelstellingen. Dit zou vanaf beginsel het uitgangspunt en de beleving moeten zijn.
- Voorlichting aan de uitvoerders zo concreet mogelijk brengen (datum, aantallen), zodat duidelijk is wat er verwacht wordt en opgeleverd moet worden. Dit vraagt tijd, herhaling en communicatie. Bovendien is het belangrijk dat de uitvoerders vanuit overheid, de werkgevers en het onderwijs meenemen in het achterliggende verhaal (zoals het vullen van het dashboard en informatiebijeenkomsten over de trajecten). Daarna blijft het wel een kwestie van gewoon doen wat er is afgesproken.
- Niet alleen sturen op aantallen, maar ook op kwaliteit om het inhoudelijke doel te halen (zoals het werven van de deelnemende werkgevers). Dit samen aan de voorkant bepalen en niet te snel voor de 'troepen' vooruitrennen, ook al gaat dit in het begin sneller. Uiteindelijk levert de afstemming aan de voorkant meer op in de uiteindelijke resultaten. Hier ook een balans met elkaar vinden, door flexibiliteit te behouden en doelgericht de keuzes te maken en hier niet in blijven hangen.
- De werkzoekenden in beeld krijgen en vervolgens activeren voor een bepaalde sector blijft een belangrijk aandachtspunt in de regio. Er worden regionale activiteiten georganiseerd voor oriëntatie, opleidingstrajecten en bemiddeling/matching. Echter kan dit niet altijd doorgaan wegens het gebrek aan voldoende kandidaten. Interne processen leveren hier soms een extra belemmering op, doordat de sectorteam afhankelijk zijn van de eigen collega's voor het aanleveren van kandidaten. Ook zien we dat op de locatie waar het initiatief/projectactiviteit is ontstaan en uitgevoerd wordt, het aantal kandidaten veelal ook groter is. Het UWV heeft bijvoorbeeld speciaal voor PoW een medewerker ingezet op het in beeld brengen van de werkzoekenden per sector. Het is de kunst om alle collega's in actiestand te krijgen om de kandidaat voor te stellen voor een bepaalde werkgever. Dan moet er ook duidelijk zijn wat er precies gevraagd wordt, en er moet duidelijk zijn of de werkzoekende hierop matcht.
- Tenslotte is het imago van de sector en de functie erg bepalend in hoeverre er kandidaten te vinden zijn.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

Betrekken van andere organisaties, zoals SW-bedrijven in de lokale/subregionale voorschakeltrajecten. Dit onderdeel wel in directe verbinding brengen met het regionale vervolstraject als doorlopend perspectief.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De ontwikkelde opleidingstrajecten voor de vier sectoren onderbrengen in het aanbod in de regio en openstellen voor de bredere doelgroep van werkzoekenden door het te integreren in het platform 'West-Brabant werkt door'. In dit platform zijn alle samenwerkingspartners ook actief.

Financiering

De landelijke budgetten vanuit het Ministerie van SZW (2x € 1 miljoen) zijn/worden ingezet voor: Projectteam

- Marketing en communicatie, inclusief werkgeversbijeenkomsten (€ 50.000,-)
- Branchestraten: opleidingstrajecten, praktijkleren, simulatieomgeving
- Maatwerk opleidingsbudget (o.a. taal) (maximaal € 2000,- per traject)
- Coaching en begeleiding bij de werkgever
- Cursussen voor de werkgever

Tot 31 december 2021 wordt dit regionale budget ingezet. In het 4e kwartaal 2021 wordt samen het gesprek gevoerd op welke wijze we de methodiek kunnen voortzetten met reguliere budgetten.

Voorbeelden

Deze volgen na aflopen projectperiode.

Handige werkdocumenten

Dashboard met resultaten

Leaflets per sector voor werkgever, werkzoekende en adviseur

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Oplossing bieden aan werkgevers voor vraagstukken rondom werving arbeidskrachten.

"Het mooiste is dat je iemands leven hiermee kan veranderen."

Janou Derckx en
Charl Goossens
Jobcoach en mede-eigenaar GOVA

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Werkgevers begeleiden in het meer competentiegericht werven in plaats van functiegericht, dat betekent andere vacatureteksten en functie-eisen.

Betrekken van werkgevers om arbeidsplaatsen open te stellen voor de doelgroep.

Zijn er afspraken in het kader van governance gemaakt?

Project wordt geïntegreerd binnen de bestaande governance van het Bestuur Regionaal Werkbedrijf West-Brabant en het bijbehorende 'West-Brabant werkt door'. Daarnaast zal er nog een convenant opgesteld worden voor de continuering van onze werkwijze en de benodigde focus hierop vanuit de centrumgemeente Breda, VNO-NCW Brabant Zeeland, SBB en Curio.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 22 september 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Perspectief op Werk

De achthonderd: Leren wat werkt



De achthonderd koppelt 800 mensen met talenten en een ontwikkelbehoefte (met opleiding) aan 800 mogelijk interessante werkplekken voor deze mensen. De achthonderd richt zich op het opleiden van mensen waarna ze een duurzame plaats op de arbeidsmarkt kunnen bemachtigen in de Brainportregio. Met op maat gemaakte opleidingen via bbl of praktijkleren in het mbo werken en leren de mensen op de werkvloer met als resultaat een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring en daarnaast bijvoorbeeld begeleiding in taalontwikkeling. Deze maatwerk-opleidingen maken de initiatiefnemers van De achthonderd specifiek en in overleg met de werkgevers gericht op inzetbaarheid binnen hun bedrijven. Mensen hebben geen startkwalificatie (mbo-2, havo-, vwo-diploma of hoger) maar wel de persoonlijke drive en het talent om zich te ontwikkelen op het gebied van techniek, logistiek, bouwnijverheid of zorg & dienstverlening.



Omschrijving

De kandidaat krijgt een leerbaan waarin werken en leren wordt gecombineerd. De kandidaat heeft dus een inkomen (loon van de werkgever of uitkering) terwijl hij een (deel van een) mbo-opleiding volgt. Scholing via praktijkleren in het mbo stelt werkgevers in staat hun (toekomstige) werknemers te stimuleren om scholingsactiviteiten (weer) op te pakken. Het levert de werkgever een gemotiveerde werknemer op die beter en breder inzetbaar is in het bedrijf. Praktijkleren leidt gericht op voor een (deel van een) beroep en draagt zodoende bij aan het omscholingsvraagstuk passend bij de vraag van de werkgever en de kennis, ervaring en capaciteiten van de nieuwe werknemer.

Doel

Het doel van dit programma is om :

- In 2023 tenminste 800 mensen van 18 jaar en ouder met een maatwerkopleidingstraject via bbl of praktijkleren in het mbo te hebben begeleid naar duurzame arbeidsrelaties. Daarvan 160 op niveau 2, 480 op Entree-niveau en 160 met Praktijkverklaring.
- Daarnaast moet de samenwerking tussen onderwijs, ondernemers, overheid en SBB duurzaam zijn verankerd waarbij de vraagstukgestuurde aanpak voor alle partijen als een vanzelfsprekendheid wordt ervaren en gezien.
- Naast de kwantitatieve doelen hanteert De achthonderd ook kwalitatieve doelen in de onderlinge samenwerking tussen onderwijs en uitvoerende overheidsorganisaties. Daarvoor wordt de samenwerking gezocht met gemeentelijke participatiebedrijven, UWV en organisaties in het sociaal domein.

Thema

- Transparantie
- Werkgeversdienstverlening
- Scholing
- Matching
- Samenwerking
- Anders, namelijk vraagstukgestuurde aanpak

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers zijn zich vaak niet bewust van de kansen die het opleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt biedt voor een duurzame oplossing voor hun personeelsvraagstukken. Het zijn van een erkend leerbedrijf en het ook opleiden van werknemers via meer maatwerk praktijkleren in het mbo is een belangrijke manier om personeel te werven. Door de opzet en unieke samenwerking heeft De achthonderd meer kandidaten in beeld en een beter inzicht in hoe de talenten van die kandidaten ontwikkeld kunnen worden. Door vervolgens de behoefte van werkgevers centraal te stellen ontstaat een win-winsituatie.

Doelgroep van de activiteit

Werknemers: volwassenen zonder startkwalificatie die geregistreerd staan als werkzoekend. De arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant telde daarvan op 1 januari 2021 ruim 9.300 personen, waarvan meer dan de helft ouder is dan 50 jaar. De doelgroep kent basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogst afgeronde opleiding. Onderdeel van deze groep zijn (vroegtijdig) schoolverlaters die als werkzoekend staan ingeschreven (680).

Werkgevers: bedrijven die al werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, leerbedrijven die al een erkenning hebben voor opleiden niveau 1, 2 en voor opleiden voor een praktijkverklaring en bedrijven bij wie daar wellicht mogelijkheden voor zijn maar die geen contact hebben met gemeente, SBB of dienstverleners.

"We helpen mensen die niet op de reguliere arbeidsmarkt kunnen instromen. We zijn dan ook blij met de komst van deze praktijkverklaringen. Het doel is om te blijven samenwerken met roc's om meer mensen een praktijkverklaring te laten behalen."

*Ellen Heeres,
directeur Roetz Fair Factory*

Betrokken partijen

Cruciale samenwerkingspartners (aanmelden kandidaten, verzorgen opleidingen en erkenningen):

- Summa College, UWV, VNO-NCW Brabant Zeeland, WSD, Kempen Plus, Leren en Werken, KOP, Gemeente Eindhoven, Ergon, 04werkt, MKB-Eindhoven, SBB, WIjeindhoven, Leerwerkloket, Naar de juiste plek, WerkvloerTaal en Bouwmensen.

Cruciale werkgevers (aanbieden leerbanen):

- Vencomatic, Driessen, Fitting, GOM, Breedweer, CSB Installatietechniek, VMG-fietshuis, Hapert, Bruns, Faes Groep, Vencosteel, AVZ, RSZK Zorgprofessionals, Sint Annaklooster, CSU, Renewi en Kringloopwinkel het Goed.

Subsidiegever : Ministerie van OCW in het kader van Regionaal Investeringsfonds

Opdrachtnemer : Ster College

Adviseurs : Willem van der Craats, Bureau Point, KplusV, Tom van de Schoot

Hoe werken betrokken partijen samen?

Projectstructuur bestaand uit een stuurgroep en vier werkgroepen. De stuurgroep bestaat uit directies van de uitvoeringsorganisaties aangevuld met werkgevers. Het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf fungeert daarbij als klankbordgroep voor een halfjaarlijkse monitoring.

In de vier werkgroepen zitten professionals vanuit de samenwerkingspartners.

- 1 Werkgroep instroom en begeleiden
- 2 Werkgroep onderwijs
- 3 Werkgroep duurzame plaatsing
- 4 Werkgroep communicatie

Om de zes weken komen deze werkgroepen plenair bij elkaar. Daarnaast is er een tweewekelijks projectoverleg binnen Summa met de programmabegeleider, projectleider, teamleider en BPV-relatiebeheerder.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Processtappenplan 'Samenwerken op praktijkleren in het mbo':

- Uitvraag van de wensen en mogelijkheden van de kandidaat (inclusief advies).
- Werving van een werkgever voor een passende werkplek en leerbaan vanuit de vraag en behoefte aan werknemers.
- Bemiddeling naar een leerbaan.
- Betrekken van een mbo-instelling.
- Vastleggen van gemaakte afspraken in overeenkomsten.
- Uitvoering scholing via praktijkleren in het mbo.
- Vervolgstappen.

Zie voor een meer uitgebreide omschrijving van de te nemen stappen het processtappenplan *'Samenwerken op praktijkleren in het mbo'*

Gezamenlijk beeld van inzet op kansrijke sectoren.

Welke opleidingsroutes te realiseren op basis van de vraag van de regionale werkgevers. Dit aanvullen met regionale (sector)oriëntatie en of ondersteuning op werkgeversvaardigheden (voorschakelen).

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Samen werken aan een gemeenschappelijk arbeidsmarktvraagstuk dat in onderling overleg is bepaald. Dit arbeidsmarktvraagstuk vormt het gemeenschappelijke vertrekpunt in de gezamenlijk aanpak. We doen dat onder het motto: **een taak is uniek en een vraagstuk is universeel**. We zien dat een unieke taak voor iedere partij leidt tot moeizame samenwerking in de ketenaanpak. Terwijl een universeel vraagstuk leidt tot samenwerkingsbereidheid. Om dit initiatief duurzaam in te zetten is er een basishouding nodig van de betrokken uitvoeringsorganisaties waarbij men gaat voor integratie van de werkprocessen leren en werken.
- Werken vanuit een onafhankelijk label met het doel opgenomen in de naamgeving.
- Van buiten naar binnen, het vraagstuk centraal: in gesprek te gaan met de werkgever om zo het arbeidsmarktvraagstuk van de organisatie vast te kunnen stellen. Dit vervolgens te vertalen in een concrete vraag van de werkgever. Aan de hand van de vraag van de werkgever bepalen wat een passende oplossing kan zijn. Welke dienst door wie van de uitvoeringsorganisaties daarvoor geleverd moet worden.

- Groot denken en klein beginnen. Gestart wordt met individuele trajecten, om dit vervolgens door te ontwikkelen naar een projectvorm en vervolgens dit project te borgen binnen een samenwerkingsprogramma tussen uitvoerende organisaties.
- Niet iedereen tegelijkertijd willen meenemen, maar zoeken naar de innovators.
- Uitgaan van wat mensen wel kunnen.
- Successen vieren voor de zichtbaarheid
- Een programmamanagement met een faciliterende rol (moderator), en een goed verhaal waar meegaande uitvoeringsorganisaties op acteren. Dat verbindend is en de wereld van overheid, onderwijs en ondernemers kent als de broekzak en deze met elkaar weet te verbinden en te laten samenwerken.
- Werken vanuit de kernwaarden: **nabijheid, gezamenlijkheid en daadkracht.**
- Bewustzijn dat deze transitie soms (be)sturingsongemak geeft.

Welke leerpunten waren er?

Het arbeidsmarktbeleid en in de slipstream daarvan het beroepsonderwijs voor werkzoekenden is ondergeschikt aan het sociaalezekerheidsbeleid. Dit staat een integrale aanpak van mbo met werkgeversdienstverlening via gezamenlijk relatiebeheer voor werkgevers in de weg. Dit probleem blijft hardnekkig en is niet of nauwelijks in beweging te krijgen. De culturen van aanbod en taakgericht (korte termijn en niet duurzaam) versus vraag en vraagstukgericht (lange termijn en duurzaam) botsen op elkaar in dit project.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

Jobcoaching wordt vanaf 23 jaar niet ondersteund vanuit gemeente en UWV en onder de 23 jaar alleen indien er sprake is van een kandidaat met een VSO/Pro leerloopbaan. Er moet dan wel de slag gemaakt worden van aan de persoon gelieerde jobcoaching naar bedrijf gelieerde jobcoaching. Vanaf 23 jaar bieden beroepsonderwijs (beroepspraktijkvorming) en werkgever (praktijkbegeleider) wel ondersteuning aan de kandidaat. Terwijl jobcoaching voorsnog niet (structureel) gefinancierd wordt. Inmiddels wordt hierin wel voorzien in het kader van aanvullende dienstverlening covid-19. Maar dan is de restrictie alleen bestemd voor kandidaten werkloos na 12 maart 2020. De kandidaten werkloos voor die datum hebben voorsnog het nakijken en krijgen geen (financiële) ondersteuning. Terwijl hiermee de werkgever wordt ontlast en de kandidaat voorzien van noodzakelijk passende begeleiding in het leerwerktraject (BBL) of werkleertraject (Praktijkverklaring).

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De verduurzaming vindt plaats door:

- De integratie van de werkprocessen leren en werken tussen de betrokken uitvoeringsorganisaties.
- Het vergroten van de samenwerkingsbereidheid door bedrijven in de lead zetten met als vertrekpunt de arbeidsmarktzoekstukken.
- Partners met elkaar een eenduidige werkwijze en een gemeenschappelijke aanpak te laten ontwikkelen.

De komende twee jaar worden verschillende acties uitgevoerd ter verduurzaming van de aanpak en werkwijze.

- *Instroom vanuit toeleidingsorganisaties*
Beschrijven van en onderling afstemmen werkprocessen samenwerkende toeleidingsorganisaties leren en werken. Met als resultante een samenwerkingsovereenkomst die geborgd wordt binnen het Leerwerkloket, Huis naar Werk en Mobiliteitsteams.
- *Opleiden en begeleiden*
 - Flexibilisering en personalisering BBL-niveau 2 binnen de speerpuntsectoren van De achthonderd. Door middel van een Designsprint dit ook ontwikkelen ten behoeve van andere sectoren en niveaus binnen Summa College. Borging en verduurzaming binnen beleidskaders van Leven Lang Ontwikkelen.
 - Borging hybride onderwijsconcepten leren en werken binnen de authentieke werkomgeving van bedrijven en ontwikkelingsbedrijven. Uitgangspunten en samenwerking hiervoor vastleggen in een samenwerkingsovereenkomst tussen onderwijs, ontwikkelbedrijf en bedrijven.
 - Flexibilisering van het onderwijsaanbod door middel van Praktijkverklaring, Certificering en Cursorisch aanbod opschalen buiten de sectoren van De achthonderd met aansluiting op het LLO-beleid van Summa College.
- *Verbinden onderwijs en praktijkleren*
 - Flexibilisering en personalisering BBL-entree in leerwerktrajecten in samenwerking met sociale ontwikkelbedrijven Ergon en Kempenplus. Borging en koppeling aan beleidskader LLO voor de marktpijler Participatiemarkt. Vastleggen in samenwerkingsovereenkomst tussen Summa College, Ergon en Kempenplus in het kader van LLO.
 - Opschaling ontwikkeling professionalisering en organisatorische inrichting van de marktwerking binnen Summa College in het kader van LLO. Met name voor de marktpijlers Participatiemarkt en Employability.

Financiering

- In natura door de partners via hun activiteiten en werkzaamheden.
- Budget Perspectief op Werk in het kader van de pilot praktijkverklaringen in het mbo.
- Het ministerie van OCW financiert voor 50% de onderwijskosten die gemoeid zijn met het ontwikkelen en verankeren van de aanpak en werkwijze van De achthonderd.

Voor de verduurzaming na de subsidieperiode in 2023 is een businessmodel opgesteld. Hierin zijn de uren in natura per samenwerkende partner en cash aan de hand van het STAP-budget opgenomen. De doelstelling is om jaarlijks 125 kandidaten in een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan een duurzame baan te helpen.

Voorbeelden

<https://de800.nl/>

Handige werkdocumenten

- Informatieflyer voor werkgevers over praktijkleren en BBL:
[*sbb-infographic-opleiden-medewerkers-mbo-design-v5-interactief.pdf \(s-bb.nl\)*](#)
- Inspiratiekaart SBB over kansrijke beroepen:
[*https://www.s-bb.nl/media/r0iljzn/inspiratiekaart_mei_2021_.pdf*](#)
- Flyer meerwaarde praktijkleren:
[*Meerwaarde scholing praktijkleren in het MBO voor werkenden en werkzoekenden \(s-bb.nl\)*](#)
- Processtappenplan:
[*'Samenwerken op praktijkleren in het mbo'*](#)

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:
[*https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken*](#)

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken?

Een samenwerkingsverband waarbij de vraag van de werkgever als vertrekpunt wordt genomen. Met de focus op het relatiebeheer, en werkend vanuit de wensen en behoefte van de werkgever. Samen vaststellen wat voor oplossingen of oplossingsrichting daarvoor nodig zijn. Kortom de werkgever is helder in beeld en wordt niet gezien als een vacaturefabriekje waar je langs moet als de nood hoog is.

Meerwaarde voor werkgevers zit ook in het feit dat deze werkwijze kansen biedt om nieuwe medewerkers uit een andere sector direct in te zetten op specifieke taken/werkzaamheden, zonder dat er (direct) opgeleid hoeft te worden voor alle werkzaamheden van het beroep (volledige opleiding leidend tot een diploma). Deze aanpak biedt mogelijkheden voor functiedifferentiatie en vergroot kansen om nieuwe medewerkers te vinden voor werkzaamheden in het bedrijf, uit andere bronnen dan wellicht voor werkgevers gebruikelijk is.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Werkgeversorganisaties kunnen hun netwerk van werkgevers ontsluiten voor dit initiatief, meedenken over de manier waarop goed tegemoet gekomen kan worden aan de behoeften van deze werkgever en via eigen kanalen aandacht genereren voor het project en de mogelijkheden voor werkgevers (zoals zichtbaarheid via mijnsbb.nl).

Zijn er afspraken in het kader van governance gemaakt?

Gemeten naar de criteria van good governance:

Onafhankelijk: het programma is gepositioneerd als een onafhankelijk label los van de uitvoeringsorganisaties waarvan deze organisaties gezamenlijk eigenaar zijn: wij-gevoel.

Deskundig: samenbrengen van expertise op het gebied van onderwijs, arbeidsmarkt, sociale zekerheid en werkgevers. Ervaring en kennis van en met transitie management op gebied van publiek-privaat en vanuit ondernemerschap werkend binnen een politiek-bestuurlijke omgeving.

Transparant: notulen, onderzoeksrapportages, verslagen en analyses zijn voor alle partners, stakeholders en geïnteresseerden beschikbaar. Realisatiedoelen van programma worden maandelijks bijgehouden op de website www.de800.nl. De Stuurgroep komt elke 3 maanden bijeen met betrekking tot het voortgangsprogramma. Twee keer per jaar wordt de klankbordgroep geïnformeerd.

Check and balances: elke vier maanden worden de (gekapitaliseerde) urenstaten van partners, werkgevers en medewerkers beroepsonderwijs verzameld en verwerkt in een tussentijdse rapportage aan de Stuurgroep. Jaarlijks vindt er een accountantscontrole plaats. Daarnaast is er halverwege het programma een midterm review uitgevoerd door het ministerie van OCW alsmede een financiële forecast gepresenteerd voor de periode 2023 – 2028.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 22 september 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Perspectief op Werk

Communicatiewerkgroep Perspectief op Werk Groot Amsterdam



De samenwerkende partijen van Perspectief op Werk hebben in de regio Groot Amsterdam een aparte communicatiewerkgroep ingericht. Deze beslist over de onderwerpen uit de doe-agenda waar aandacht aan besteed moet worden en geeft suggesties voor de vorm.

De doelgroep staat centraal: daarom wordt zoveel mogelijk geprobeerd van ondernemer naar ondernemer te communiceren. De uitvoering gebeurt door de communicatiemedewerkers van de partner die daarvoor het beste toegerust is. Alle partners zetten zich via de eigen kanalen vervolgens in voor verspreiding. De werkgroep heeft een budget voor eigen uren en de productie van concrete middelen.



Doel

De initiatieven binnen Perspectief op Werk vragen een sterke betrokkenheid van werkgevers, en zijn bedoeld om nieuwe werknemers te vinden onder mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk de werkgevers, en waar nodig potentiële werknemers, op de juiste manier, via de juiste kanalen en met een relevante boodschap aan te spreken. In de communicatiewerkgroep staat dit centraal, zodat optimale effectiviteit wordt bereikt met de relatief schaarse middelen. De communicatiewerkgroep op deze manier inrichten zorgt voor eigenaarschap bij alle betrokken partijen.

Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Communicatie

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers krijgen informatie op maat over dienstverlening die hen kan helpen bij de uitdagingen die zij op personeelsgebied hebben. Zij voelen zich aangesproken vanuit mede-ondernemers en krijgen eerder en beter antwoord op de vragen die bij hen leven, en zien de meerwaarde van de dienstverlening beter.

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers met uitdagingen op personeelsgebied; zo breed mogelijk benaderd via de volledige achterban van Perspectief op Werk (o.a. VNO-NCW en MKB-Nederland, FNV, WSP, netwerkpartners zoals Randstad, ondernemersverenigingen en businessclubs).

Betrokken partijen

Opdrachtgever: PoW

Subsidiegever: PoW

Opdrachtnemer: VNO-NCW, MKB Amsterdam, FNV

Cruciale samenwerkingspartners: RWC Groot Amsterdam, gemeenten uit de arbeidsmarktregio's

Adviseurs: gemeentelijke communicatiemedewerkers

Stakeholders: Samenwerkende partners PoW en RWC

Hoe werken betrokken partijen samen?

Werkgeversorganisaties en vakbonden vormen het hart van de communicatiewerkgroep, en geven de communicatie-inspanningen vorm samen met de medewerkers communicatie van de gemeente Amsterdam. Gekeken wordt welke onderwerpen uit Perspectief op Werk aandacht verdienen, op welke manier en in welke volgorde. Als onderwerpen uitgediept worden sluiten communicatiemedewerkers en/of accountmanagers van andere partners (WSP, onderwijs) aan. Communicatiemiddelen die geproduceerd zijn, worden via zoveel mogelijk relevante kanalen van alle partners van PoW verspreid.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

- Deelname aan de werkgroep en acties die daaruit voortvloeien in gang zetten (o.a. netwerk in beweging brengen) 1 à 2 uur per week
- Budget voor concrete middelen zoals videojournaals, webinars en advertenties
- Kennis van het palet aan communicatiemiddelen

Toelichting op benodigdheden

Om de werkgroep slagvaardig te maken is het belangrijk een vast budget toe te wijzen, zodat de werkgroep daarbinnen keuzes kan maken in de te ontwikkelen communicatiemiddelen.

**"Als je meebeslist
over een
communicatiemiddel
heeft dat ook meer
waarde voor je"**

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Bewustzijn dat je ondernemers moet laten praten met ondernemers, ook in communicatiemiddelen. Communicatie vanuit het project is niet automatisch 'geregeld' als een werkgeversorganisatie als VNO-NCW aan tafel zit. Die heeft wel kennis en kanalen, maar niet (altijd) de middelen.
- Open samenwerking tussen de verschillende partners in de werkgroep.
- Aansluiten bij bestaande middelen/kanalen is efficiënt. Bijvoorbeeld een MKB-tv-journaal (bestaand middel) volledig wijden aan Perspectief op Werk/Werkgeversdienstverlening.
- Het instellen van een werkgroep communicatie voorkomt ad-hoc communicatie.

Welke leerpunten waren er?

- De werkgroep communicatie is pas gaandeweg tot stand gekomen en pas in het tweede jaar van Perspectief op Werk volledig operationeel geworden. Voor een effectieve en efficiënte communicatie zou dit aan het begin van een dergelijk project, in dit geval bij het maken van de doe-agenda, al ingericht moeten worden.
- Flexibiliteit is noodzakelijk: als een middel minder effectief is dan gedacht, of een ander onderwerp is opeens actueler, dan moet de koers kunnen worden aangepast.
- Werkgevers blijken niet graag te praten over hun problemen, zeker niet op video. Soms moet daarom overgeschakeld worden op andere communicatiemiddelen (geschreven artikel ipv videojournaal bijvoorbeeld) om voldoende cases/best practices te vinden.
- Als partijen gezamenlijk beslissen over de middelen hebben de middelen ook meer draagvlak en meer waarde voor alle partijen.
- Goed kijken hoe je gebruik maakt van de kracht van de organisaties; als er al iets werkends is probeer dat dan in te zetten.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Bij publiek-private projecten als Perspectief op Werk zou de plaats van communicatie in de activiteiten een standaard onderwerp moeten zijn. Als in de beschrijving van een project direct de communicatie is meegenomen als vraag en/of budgetonderdeel wordt al in de beginfase een goed fundament gelegd.

**"Het Regionaal
Werkcentrum heeft
het netwerk en is
een klankbord voor
ondernemers"**

Angela van Wijk van Doelen
Coach Service in MKB TV over het RWC

Financiering

- Mensuren MKB-Amsterdam €25.000
- Mensuren VNO-NCW West €25.000
- Mensuren FNV Noord/West €25.000
- Uitgaven voor acties/middelen zoals videojournaal en artikelen, in totaal €25.000

Voorbeelden

<https://mkb-amsterdam.nl/mkb-tv-regionaal-werkcentrum-1-haarlemmermeer-en-schiphol/>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Het is belangrijk dat werkgevers informatie op de juiste manier aangereikt krijgen, zich gehoord voelen en snel geholpen worden. Communicatie is hiervoor de basis; meedenken en meebeslissen hierover zorgt voor betere dienstverlening aan leden.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

- Zitting nemen in en eventueel voorzitten werkgroep.
- Kennis delen over de beste manier om werkgevers aan te spreken.
- Eigen netwerk en eigen kanalen inzetten om relevantie informatie bij werkgevers te krijgen.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 30 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.



Interview met ondernemer uit de reeks Troubleshooting **Gewoon doen!**

Nicolette Pak, adjunct-directeur van 't Stokertje

Denk je aan kachels en haarden? Dan denk je al gauw aan 't Stokertje Kachelparadijs in Orvelte. Met drie winkels, zo'n honderd mensen aan het werk en orders die binnenstromen gaat het goed met dit bedrijf. Zij mogen zich de grootste van de Benelux noemen op het gebied van kachels en haarden. En bij 't Stokertje is het de normaalste zaak van de wereld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Nicolette Pak, adjunct-directeur van 't Stokertje, vertelt.

Ga zelf op zoek

"'t Stokertje bestaat ondertussen meer dan twintig jaar. Ik kwam achttien jaar geleden in dienst. We waren met een handjevol mensen. We groeiden snel en zochten daarom veel nieuwe mensen. We zochten contact met onder andere de gemeente en UWV om te helpen hier invulling aan te geven. Zij reikten profielen aan die soms vrij kansloos leken, maar we probeerden deze mensen toch een kans te geven. Ook al hebben ze soms niet de gevraagde papieren; de intrinsieke motivatie is in eerste instantie veel belangrijker om er iets moois van te kunnen maken." Zo kwamen de eerste mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij 't Stokertje. Er volgden nog velen.

Vrijwilligerswerk

Op een gegeven moment ging ik vrijwilligerswerk doen. Ik hielp statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) om de weg te vinden in onze maatschappij. Ik zag mensen binnenkomen met heel veel mogelijkheden. In eigen land bouwden ze een carrière op, maar hier konden ze niets met hun kennis en ervaring. Maar vaak wel bij ons. Later schoof ook de gemeente ter plaatse aan bij dit vrijwilligersspreekuur. En zo konden we vaak meteen al 'zaken doen'."

Mooie mix

"Statushouders vluchten niet voor niets uit hun vaderland. Vervolgens hebben ze geknokt voor een eigen plekje in Nederland. Veelal blijkt dat men over een groot doorzettingsvermogen beschikt. Deze groep mensen kan bij 't Stokertje in principe aan de slag bij alle functies. De taalbarrière blijft wel een dingetje. Je zou veel meer mensen willen plaatsen, maar bijvoorbeeld in functies waar men veel moet bellen of veel intensief of ingewikkeld klantencontact plaatsvindt, is dat in de praktijk zeer lastig of onmogelijk. Maar uiteindelijk is sprake van een mooie mix tussen Nederlandse en niet- Nederlandse medewerkers. Ze leren van elkaar, dat vind ik mooi om te zien."

Een enorme rugzak

Bij 't Stokertje werken niet alleen statushouders. Er zijn ook mensen met andere problemen. Mensen met soms een enorme rugzak. "We maken de gekste dingen mee, maar het lukt uiteindelijk vaak om iemand weer op de rit te krijgen. Door een persoonlijke aanpak. Dit betekent wel dat je je kwetsbaar moet durven opstellen als werknemer. En het vergt veel inzet van de organisatie om het samen tot een succes te kunnen laten worden. Natuurlijk ligt de sleutel per saldo wel bij de werknemer zelf. Iemand moet zelf willen."

Niets bijzonders

"Als mensen zelf willen, dan kom je een heel eind. Daarvan ben ik overtuigd. Met alle medewerkers is er een persoonlijke band. Ook vaak met de achterban; vlak niet uit hoe belangrijk dat is. We steken daar veel tijd in. Als er problemen zijn, dan helpen we daar waar het kan. Bij 't Stokertje vinden we dit niets bijzonders. Veel bedrijven kunnen heel veel mensen een kans geven. En het mes snijdt aan twee kanten. Het is een kwestie van 'gewoon doen!'"

Ingewikkelde maatschappij

"De maatschappij is een stuk ingewikkelder geworden. Dit merk ik bij alle werknemers. Laaggeletterdheid is een groot probleem, maar dat weten we bij 't Stokertje al heel lang. Werknemers moeten hun loonstrook begrijpen, brieven van de overheid begrijpen, ga zo maar door. Dan komen ze vaak bij ons terecht. We helpen ze dan. Ook dat vinden we heel gewoon."

Het kan nog beter

"Voor de subsidie die je krijgt, hoef je het niet te doen. Eigenlijk zijn de huidige regels niet altijd een stimulans om inclusief te ondernemen. Het zou gemakkelijker moeten zijn. Of draai het eens om. Beloon werkgevers actief als zij iemand met afstand tot de arbeidsmarkt een contract voor onbepaalde tijd bieden. Zorg als gemeente voor meer maatwerk. Maak afspraken met werkgevers. Ik weet haast zeker dat de drempel om mee te doen dan kleiner wordt."

Oproep aan gemeenten

"Door de coronacrisis zie ik een enorm nieuw probleem opduiken. Jongeren. Zij werden werkloos door de coronacrisis. Ze vallen net buiten de boot, hebben geen recht op een uitkering, geen huis, geen hulp. Ze verliezen onder meer het vertrouwen in de overheid. En gemeenten geven vaak niet thuis. Werkgevers kunnen in eerste instantie in hun eentje niet zo veel betekenen. We hebben die jongeren en daarnaast de overheid hard nodig om dit samen aan te pakken, want de banen zijn er wel. Ik roep gemeenten dan ook op om hiermee actief aan de slag te gaan."

Blauwdrukken



7. Future Proof Human
Capital Scan

8. Blik op de toekomst

9. Werkgeversraadpleging
Drenthe

Future Proof Human Capital Scan



De Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) heeft in samenwerking met het Lectoraat Employability van Zuyd Hogeschool en Leo Loopbaan een praktijkgerichte HR-scan ontwikkeld voor ondernemers (> 10 - < 300 fte). De 'Future Proof Human Capital Scan' brengt in beeld op welke gebieden uitdagingen liggen voor een organisatie om klaar te zijn voor de toekomst. Thema's zoals flexibel op- en afschalen, talentontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit komen naar voren.

De scan focust op viertal pijlers:

- 1 Strategie & Bedrijf
- 2 Flexibiliteit & Wendbaarheid
- 3 Flexibiliteit in op- en afschalen
- 4 Employability en Duurzame inzetbaarheid



Doel

De scan helpt ondernemers te ontdekken of zij op HR-gebied klaar zijn voor de toekomst. De scan maakt het de ondernemers vervolgens gemakkelijker om de juiste oplossingen voor hun HR-vraagstukken te vinden. Zij krijgen in hun persoonlijke rapportage en gesprek namelijk gerichte en praktische informatie specifiek voor behoeften en aandachtspunten van het bedrijf zoals die uit de scan zijn gekomen (bijvoorbeeld als uit de scan komt dat het thema inclusieve arbeidsmarkt aandacht verdient, dan volgt een aanbod om met een inclusief herontwerp aan de slag te gaan).

Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Scholing
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Elke deelnemer aan de scan krijgt een eigen rapport. Daarin is ook een vergelijking van zijn situatie ten opzichte van branchegenoten opgenomen. De werkgever krijgt een advies op maat en desgewenst een aanbod om concrete stappen te zetten richting het toekomstbestendig maken van de organisatie. In deze regio is ervoor gekozen de dienstverlening gratis aan werkgevers aan te bieden.

Doelgroep van de activiteit

De scan is bedoeld voor alle ondernemers met minimaal 10 en maximaal 300 fte's. Alle ondernemers, uit alle branches, kunnen meedoen. Er is gekozen voor MKB+-bedrijven omdat zij vaak binnen de organisatie niet de capaciteit hebben om een dergelijke analyse te maken. Grootbedrijven hebben dit doorgaans zelf op orde.

Betrokken partijen

Opdrachtgever: Limburgse Werkgevers Vereniging

Subsidiegever: PoW

Opdrachtnemer: Hogeschool Zuyd

Uitvoerders: Limburgse Werkgevers Vereniging; Hogeschool Zuyd

Cruciale samenwerkingspartners: Hogeschool Zuyd, Leo Loopbaan, Limburg Leert, WSP's, Leerwerkloketten

Hoe werken betrokken partijen samen?

Het initiatief voor de ontwikkeling van deze scan is genomen door de LWV samen met Leo Loopbaan. Door de initiatiefnemers is het lectoraat Employability van de Hogeschool Zuyd benaderd om de scan te ontwikkelen.

Aan de hand van de ingevulde vragen wordt door Zuyd Hogeschool een rapport samengesteld. Dit gebeurt op basis van een softwareprogramma van Hogeschool Zuyd dat een bepaalde waarde toekent aan de gegeven antwoorden.

LWV voorziet de opgeleverde rapportage van advies en mogelijke vervolgstappen. Dit alles wordt via een persoonlijk gesprek teruggekoppeld aan de ondernemer. De ondernemer krijgt tijdens dit gesprek handvatten aangereikt om op de onvoldoende scorende punten actie te ondernemen. Dit kunnen activiteiten zijn van de initiatiefnemers of van samenwerkende partijen zoals WSP's.



**"Prima initiatief
met een
concrete aanpak"**

Deelnemende
ondernemer

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Voor de uitvoering is in ieder geval een werkgeversvereniging nodig. Daarnaast de samenwerking met een onderwijsinstelling (hogeschool of universiteit) om de scan te ontwikkelen, te hosten en analyses te maken. Daarnaast is natuurlijk de samenwerking met andere partijen in de arbeidsmarkt nodig om het aanbod van advies richting de werkgevers zo volledig mogelijk te maken.

Onderdeel van de aanpak is om na de terugkoppeling verdiepende bijeenkomsten te organiseren die aansluiten op de behoeftes zoals die uit de scan komen. Dit is in Limburg zo georganiseerd. De kosten/uren voor bijeenkomsten nemen we niet in deze blauwdruk op; informatie hierover is in handreikingen en andere blauwdrukken te vinden.

Toelichting op benodigdheden

Ontwikkeling van de scan

In een samenwerking tussen de LWV, Hogeschool Zuyd en Leo Loopbaan is de scan ontwikkeld. Hieraan is een 0-meeting met ondernemers en UWV aan voorafgegaan. Dit om te bepalen welke thema's in de scan moesten terugkomen. Vervolgens is in een aantal maanden tijd de scan verder ontwikkeld. Na een eerste oplevering is de inhoud verder aangepast op basis van eerste ervaringen van ondernemers.

Ontwikkeling van de rapportage

Na het ontwikkelen van de scan zelf, is een rapportage ontwikkeld die gebruikt kan worden in de terugkoppeling richting de ondernemers.

Ontwikkeling van het aanbod

Om het advies richting de ondernemers goed te kunnen formuleren, is het van belang dat er goed zicht is op alle initiatieven in de arbeidsmarkt. Het samenstellen van het aanbod gebeurde in overleg met alle betrokken partners.

Evaluatie van de scan

Zodra de scans zijn ingevuld, komen ze rechtstreeks binnen bij Hogeschool Zuyd. Deze legt de antwoorden langs het programma dat punten toekent aan de afzonderlijke antwoorden. Hieruit volgt een semi-automatische rapportage die aangevuld wordt met een waardering door het lectoraat employability. De finale rapporten worden door de LWV binnengehaald en voorzien van adviezen voor de aandachtspunten zoals aangegeven.

In een persoonlijk gesprek wordt het rapport teruggekoppeld aan de ondernemer. In het gesprek worden dan tevens de te nemen acties en/of oplossingen aangeboden. Intern wordt de opvolging van deze acties in een Excel-document vastgelegd zodat gedane toezeggingen ook kunnen worden nagekomen.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Persoonlijk contact met ondernemers is essentieel om een goede respons op de scan te krijgen. Dit is zeer tijdsintensief.
- Surveyprogramma dat gewogen scores kan verwerken.
- Naleving van de AVG-regels; ook belangrijk in de keuze van de software.
- Commitment ondernemers.
- Commitment Leo Loopbaan, Limburg Leert, WSP's binnen Limburg.

Welke leerpunten waren er?

- Met name het academische taalgebruik van de gestelde vragen leverde in eerste instantie onduidelijkheden op. Na telefonisch onderzoek van de 'moeilijke, academische vraagstelling' is deze, in overleg met LWV – Hogeschool Zuyd, aangepast.
- De ontwikkeling van de scan heeft veel meer tijd gekost dan vooraf bedacht. Alle werkzaamheden bij elkaar vragen 1 fte voor de duur van 1 jaar.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

De meeste scans zijn anoniem. Bij deze Future Proof Human Capital scan is dit uiteraard niet het geval gezien de persoonlijke terugkoppeling en advies op maat. Dit vraagt extra zorgvuldigheid in de verwerking en opslag van gegevens.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Communicatie is van groot belang bij dit punt. Wanneer de deelnemers meerwaarde inzien van deelname, zal dit hun besluit om in de toekomst nog eens deel te nemen positief beïnvloeden. Daarnaast werken we ook aan regelmatige tussen-evaluaties die we dan op de schaal van Limburg delen.

**"Mooi instrument
en blij met
opvolging van
resultaten"**

Deelnemende ondernemer

Financiering

- De scan en basisrapportage zijn ontwikkeld en in principe beschikbaar voor derden. Naar de exacte voorwaarden zou nog gekeken moeten worden.
- Het in kaart brengen van het aanbod is regio-specifiek. Dit zal dus per regio moeten gebeuren. Inschatting van het aantal uren: 40.
- Voor het opstellen van de rapportages is in dit project een budget van 150 euro per rapport beschikbaar.
- Voor de persoonlijke benadering van de ondernemers is in dit project een budget van 350 euro per ondernemer beschikbaar.

Handige werkdocumenten

Bijlage1: flyer

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Voor de werkgeversorganisatie is het een uitgelezen kans om in het midden- en kleinbedrijf te weten wat er speelt op het gebied van HR. Het biedt de werkgeversorganisatie de mogelijkheid te verbinden en goede relaties met de ondernemers op te bouwen.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Werkgeversorganisaties kunnen het initiatief nemen om zo werkgevers extra mogelijkheden te bieden. Als zij niet zelf uitvoerder kunnen of willen zijn, moeten zij in ieder geval betrokken zijn om aan te geven waar werkgevers behoefte aan hebben en hoe zij het beste bevraagd kunnen worden (in hun drukke dagelijkse ondernemerspraktijk).

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 23 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend. Het concept van de Future Proof Human Capital Scan is eigendom van de ontwikkelende partijen.

“Het is niet de sterkste of de slimste die overleeft, maar diegene die zich het beste aanpast. Wij helpen ondernemers daarbij”

Mark Hendriks, LWW

Blik op de Toekomst



De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat bedrijven nog meer zijn gaan nadenken over hun werknemers en hun personeelsbeleid. Blik op de Toekomst is een tijdelijk project dat ondernemers hierbij helpt door gesprekken met hen te voeren om te horen welke behoeftes ze hebben en hoe ze de huidige dienstverlening ervaren. Op basis van de uitkomsten wijst Blik op de Toekomst de weg naar ondersteuning, praktische tools et cetera. De Blik op de Toekomst-aanpak is gestart met als aanleiding de coronacrisis maar is breed inzetbaar op allerlei momenten.

Doel

Van ondernemers horen wat werkt op de arbeidsmarkt en wat niet, en hoe zij het beste ondersteund worden. Vervolgens gaan we met de samenwerkende partijen in Perspectief op Werk de juiste ondersteuning realiseren; of werkgevers de weg wijzen naar bestaande dienstverlening. Zodat ondernemers met personeelsvraagstukken (zowel algemeen als vraag of overschot) goed, helder en snel worden geholpen en daardoor zoveel mogelijk mensen aan de slag kunnen gaan of kunnen blijven.



Thema

Dit instrument sluit aan bij de thema's

- Werkgeversdienstverlening
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

- De behoeftes van de werkgevers worden vertaald naar publieke en private dienstverleners waardoor werkgevers beter en sneller worden geholpen.
- Ook leren ze via Blik op de Toekomst bestaande dienstverlening en initiatieven kennen. Zowel van arbeidsmarktpartners als van bijvoorbeeld brancheverenigingen. Er is vaak meer aanbod dan bekend is bij werkgevers, en vaak zelfs gratis.
- Daarnaast geeft Blik op de Toekomst werkgevers inzicht in nieuwe kansen, zoals het potentieel benutten van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
- Kennisdeling en kennismaken: in bijeenkomsten kunnen werkgevers vragen, ervaringen en oplossingen met elkaar delen.

**"Personeel
en mvo?
Denk eens
aan het WSP"**

Suzan Dorgelo van industriebouwer Willy Naessens

<https://www.vnoncwbrabantzeeland.nl/personeel-en-mvo-denk-eens-aan-het-wsp-suzan-dorgelo-marketingmanager-willy-naessens-nederland/>

Doelgroep van de activiteit

Een brede vertegenwoordiging van bedrijven (van MKB tot grootbedrijf) in diverse sectoren en branches (groei en krimp). We focussen op werkgevers die niet in beeld, of moeilijk bereikbaar zijn voor de instanties in de regio. Het zogeheten 'onontgonnen gebied'.

Secundair: publieke dienstverleners. Met de resultaten van de gesprekken kunnen zij hun aanbod en communicatie aanscherpen.

Betrokken partijen

Opdrachtgever: Bestuur Regionaal Werkbedrijf

Subsidiegever: Ministerie SZW (PoW)

Opdrachtnemer: VNO-NCW Brabant Zeeland

Cruciale samenwerkingspartners: Werkgeversservicepunten, Gemeentes, UWV

Adviseurs: Bestuursleden VNO-NCW Brabant Zeeland, VNO-NCW landelijk, MKB-Nederland

Hoe werken betrokken partijen samen?

- Uitgangspunt is dat ondernemers in gesprek gaan met iemand die hun taal spreekt; dit zijn vertegenwoordigers van VNO-NCW Brabant Zeeland.
- De projectleider van Blik op de Toekomst vanuit VNO-NCW Brabant Zeeland coördineert de inzet en acties.
- Partijen bepalen gezamenlijk welke ondernemers gevraagd worden. Dit is een mix van bedrijven uit het VNO-NCW-netwerk en niet aangesloten bedrijven die voor arbeidsmarktpartners interessant zijn.
- Ook op bestuurlijk niveau is er vanuit VNO-NCW Brabant Zeeland afstemming met partners in de arbeidsmarktregio.
- Partijen organiseren gezamenlijk kennis- en netwerksessies naar aanleiding van de opgehaalde vraag.

"De kracht van BOT zit in het feit dat we vanuit VNO-NCW makkelijk bij bedrijven op directieniveau binnenkomen en daardoor meteen spijkers met koppen slaan!"

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Projectleiding

- Projectregisseur: als overkoepelende kartrekker van het project. 20 uur per week inclusief regisseurstaak voor landelijk VNO-NCW.
- Projectleider: 1 per regio, 16 uur per week (projectleiders voeren ook de gesprekken met de ondernemers).
- Projectondersteuning: 2 uur per regio. Het gaat om ondersteunende werkzaamheden zoals invullen van voortgangsrapportage, het maken van afspraken met bedrijven, organiseren afspraken interviews en fotografie.

Bijeenkomsten

- 4 bijeenkomsten per regio (ontwikkelen format, inhuur techniek, organisatie, samenstelling mailinglijsten).

Communicatieproducten

- Logo, brochure, webpagina.
- Uit de interviews worden per regio 3 ondernemers gekozen waarvan het verhaal wordt uitgelicht. Hiervoor zijn vormgeving, tekstschrijver en fotograaf nodig. Eventueel kan ervoor gekozen worden een boekje te maken waarin alle interviews gebundeld worden.
- Bij alle betrokken partners uren, inzet en bereidheid om interviews en andere berichtgeving rondom het project via de eigen kanalen te delen (website en social media).

De looptijd is flexibel, in de beschreven regio's liep het project 1 jaar.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- In de opstartfase investeren in een goede afstemming door projectregisseur met medewerkers van arbeidsmarktpartners. Voor iedereen moet duidelijk zijn dat alle partijen profiteren van de opbrengsten van dit project.
- Risico's goed inventariseren en proactief nadenken over het inperken van deze risico's.
- AVG goed afstemmen, vooraf toestemming vragen of bedrijfsnaam doorgegeven mag worden of niet.
- Waarborgen van een eenduidige verslaglegging en duidelijke communicatie met de arbeidsmarktpartners is essentieel. Er is een format gemaakt in Excel (bijlage 2) om de opbrengsten en voortgang in te administreren; dit werkt goed en zorgt dat resultaten met elkaar te vergelijken zijn.
- Wie er wordt benaderd wordt goed afgestemd met alle arbeidsmarktpartners zodat er geen 'vloedgolf' van verzoeken richting de ondernemers gaat en we acties goed op elkaar afstemmen.
- Maandelijks overleg in co-creatie opzet zorgt voor een lerende community. Daarnaast werd er ook een voortgangsrapportage gemaakt met de basisgegevens en de manier waarop acties en toezeggingen uit de gesprekken zijn opgevolgd.

Welke leerpunten waren er?

- In eerste instantie waren 4 standaardvragen geformuleerd, maar daarbij bleven de geïnterviewden nog wat op de vlakte. Toen is een verdiepende vragenlijst gemaakt (bijlage 6) die goed werkte.
- Een goede analyse maken van de uitkomsten vraagt veel tijd van de projectregisseur.
- Een duidelijke taak en rolverdeling binnen het project (coördinator, projectleiders per regio's) is nodig. Als je dit aan het begin goed vastlegt blijft er niet te veel bij 1 persoon liggen.
- Hou een goede scheiding tussen de open gesprekken en het werk van de arbeidsmarktpartners. De gesprekken zijn bedoeld om door te verwijzen naar partners en input over gewenste dienstverlening op te halen, niet om door de projectleider die de gesprekken voert zelf bemiddeling op te laten starten.
- Mensen persoonlijk uitnodigen kost tijd maar levert iets op.
- Door de coronapandemie was er een mix aan live gesprekken en online gesprekken, beiden leverden goede input op.
- Kennisbijeenkomsten moeten aansluiten bij de praktijk en voldoende ruimte bieden aan het delen van kennis en voorbeelden. Maak bijeenkomsten klein en persoonlijk, vraag eventueel een professional voor ondersteuning bij grotere bijeenkomsten.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

- Het delen van gespreksverslagen is aan AVG-regels onderhevig. Hierover zijn afspraken gemaakt, zie bijlage 4.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De manier van samenwerken wordt nu vervolgd in dialoogsessies of werksessies. Hierin pakken we een casus op en bespreken die in een multidisciplinair team om concrete actiepunten op te halen.

De belangrijkste gespreksonderwerpen hieruit worden ook geborgd in de besturen (werkgeversorganisaties, RWB).

Als borgingsdocument wordt een boekje met verhalen gepresenteerd tijdens een slotevent.

Financiering

Dit project heeft een looptijd van een jaar, van het derde kwartaal van 2020 tot het derde kwartaal van 2021. Per regio is er een begroting van 108.900,00 inclusief btw.

Voorbeelden

<https://www.vnoncwbrabantzeeland.nl/arbeidsmarkt-en-onderwijs/blikopdetoekomst/>

Handige werkdocumenten

- Bijlage 1: Projectplan BOT
- Bijlage 2: Voortgangsrapportage
- Bijlage 3: Brochuretekst
- Bijlage 4: AVG tekst mail
- Bijlage 5: Verdiepende vragenlijst BOT
- Bijlage 6: Brief voor afspraak
- Bijlage 7: Alternatieve brief voor de afspraak

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Het netwerk wordt uitgebreid, we bieden de werkgevers iets om te ventileren en concrete vraagstukken boven tafel te krijgen en het draagt bij aan een positieve naamsbekendheid. Verbeterde samenwerking en dienstverlening met de arbeidsmarktpartners. Versteving van onze lobby in het regionaal werkbedrijf. Soms komen er zelfs nieuwe leden bij.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Door de verbinding te leggen tussen wat werkgevers willen en wat een WSP aanbiedt wordt helder of deze partijen elkaar kunnen vinden. Of waarom niet. En dit pakken we vervolgens verder op. Vacatures kunnen beter worden ingevuld, dienstverlening wordt sterker.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 21 juni 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Perspectief op Werk

Werkgeversraadpleging Drenthe



Arbeidsmarktregio Drenthe zet maximaal in op het betrekken van kwetsbare mensen bij de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk te weten welke maatregelen het voor bedrijven gemakkelijker maken iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Een tussenpersoon vanuit VNO-NCW heeft een belronde gedaan onder 130 werkgevers (grotendeels MKB) over de ervaringen met dienstverlening vanuit WSP, (financiële) regelingen en concrete plaatsingen. Het ging niet om een klanttevredenheidsonderzoek van het WSP, maar een breder onderzoek naar plus- en minpunten rondom de plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van de gesprekken worden aanbevelingen voor alle betrokkenen in de arbeidsmarkt vastgesteld.

NB: in deze blauwdruk worden de aanpak van de belronde en de leermomenten daarin beschreven. Voor de waardevolle leermomenten en aanbevelingen met betrekking tot de dienstverlening verwijzen wij naar het rapport van de arbeidsmarktregio.



Doel

Ophalen van aanbevelingen voor het verbeteren van het proces rondom plaatsing van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en het aan het werk houden van deze groep. Ondersteuning en aandacht voor werkgevers, inclusief oplossen van knelpunten voor zover mogelijk.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers krijgen persoonlijke aandacht voor hun situatie en daarmee vaak handige doorverwijzingen en oplossingen die nog niet bekend waren. Daarnaast is het belangrijk dat de werkgever erkenning krijgt voor de sociale inzet. Meerwaarde is ook dat de werkgever ervaart dat de interviewer van ondernemerszijde komt en de problematiek herkent. Verder willen ondernemers graag andere ondernemers helpen met de lessen die zij geleerd hebben, ook dat komt naar voren in de gesprekken. Door hun medewerking aan het onderzoek dragen werkgevers ook bij aan het verbeteren van de dienstverlening aan werkgevers en het versterken van de dienstverlening die al goed werkt.

**"Iets megasimpels
als bedrijven bellen
om te vragen hoe
het gaat kan zoveel
losmaken."**

Renate Westdijk, verbinder

Doelgroep van de activiteit

Primair: werkgevers (inclusief publieke partijen in hun rol als werkgever)

Secundair: publieke dienstverleners voor het verbeteren van hun dienstverlening

Betrokken partijen

Opdrachtgever : Bestuur van werkbedrijf Drenthe

Subsidiegever : PoW-financiering

Opdrachtnemer : VNO-NCW als lid van regionaal werkbedrijf Drenthe

Uitvoerende partij : VNO-NCW

Cruciale samenwerkingspartners : stuurgroep PoW, kernteam WSP

Stakeholders : accountants; jobcoachingspartijen

Hoe werken betrokken partijen samen?

Het initiatief is genomen door de gezamenlijke partijen in het regionaal werkbedrijf, en daarna als duidelijk omschreven afgebakende opdracht opgepakt door VNO-NCW. De publieke partijen (UWV, gemeenten) leverden te interviewen ondernemers aan. De bevindingen worden in een uitgebreid verslag aan alle partners gerapporteerd.

*Ondernemer uit
het onderzoek*

“Ik geef graag de lessen die ik geleerd heb door aan collega-werkgever. Zo was ik in mijn enthousiasme over het aannemen van iemand met afstand tot de arbeidsmarkt vergeten om mijn collega’s in het proces mee te nemen, en dat is wel nodig om het te laten slagen.”

Wat is er nodig voor de uitvoering

- Coördinatie en uitvoering interviews: gemiddeld 8 uur per week gedurende 9 maanden.
- Bijeenkomsten inclusief catering (o.a. online bijeenkomsten met lunch aan huis bezorgd)
- Communicatiecapaciteit voor een aantal best practices en het schrijven, vormgeven en verspreiden van het rapport.

Voor de gesprekken is gewerkt met een leidraad (zie bijlage 1); niet met een standaard vragenlijst. Dat zorgt voor een meer open gesprek.

In dit project is een 'frictiebudget' ingericht waarmee een tegemoetkoming gegeven kon worden aan werkgevers waar aantoonbaar dingen mis zijn gelopen die tot extra kosten hebben geleid. Dit frictiebudget is in 2 gevallen daadwerkelijk ingezet.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- De essentie van het project was om ondernemers proactief te benaderen en niet te wachten tot zij zelf contact op zouden nemen met een 'troubleshootingloket'.
- Bellen vanuit de ondernemerskant zorgt voor meer toegang.
- Starten met een compliment over het sociaal ondernemerschap zorgt voor een spontaner gesprek.
- Woordkeuze en taalgebruik is van belang; spreek de taal van de ondernemer en vermijd jargon.
- Het is aan te bevelen dat degene die de gesprekken voert het proces van mensen aannemen ook kent, o.a. het werkgeversportaal, kennis van instrumenten et cetera.
- Kies bij de selectie van te benaderen ondernemers niet alleen voor de 'usual suspects' waar al een goede relatie mee is. Juist bij andere werkgevers leveren gesprekken, naast informatie over de dienstverlening, ook extra zaken op zoals nieuwe vacatures die gemeld worden en mensen die dienstverlening en instrumenten nog niet kennen.
- Alle gemeenten en UWV hebben snel gereageerd.
- Vermogen en bereidheid om te leren, zowel aan dienstverlenerskant als aan werkgeverskant, is essentieel.

"Dank voor het PoW-advies, dank dat we hieraan mee mochten doen, ziet er keurig uit!"

Ondernemer uit het onderzoek

Welke leerpunten waren er?

- Oorspronkelijk had het project als titel 'Troubleshooting'. Dit impliceerde te veel dat er vooral problemen opgelost moesten worden, terwijl de intentie vanaf het begin wel degelijk was om ook werkende onderdelen en positieve ervaringen op te halen. Ook op deze manier speelt woordkeuze een rol in de beeldvorming.
- Er was wat koudwatervrees dat het onderzoek toch teveel een klanttevredenheidsonderzoek zou worden. Daardoor werden in het begin vooral 'gunstige' werkgevers geselecteerd. Door gemeenten en UWV mee te nemen in het proces en de opbrengsten nam dat af. Concreet is daardoor vaak gewerkt met het in delen aanleveren van contactgegevens.
- Het is belangrijk alle partijen mee te nemen in wat de gesprekken met werkgever opleveren. Aan de voorzijde om de koudwatervrees weg te nemen, maar ook tijdens het onderzoek: koppel de stand van zaken en interessante reacties tussentijds terug zodat iedereen zich betrokken blijft voelen bij het project.
- Uiteraard heeft het onderzoek veel leerpunten over de werkgeversdienstverlening opgeleverd. Zo is er onder de werkgevers een uiteenlopende perceptie over de snelheid van reageren van het WSP. Ook realiseren publieke dienstverleners zich vaak niet dat er voor ondernemers meer komt kijken bij de regelingen die zij aanreiken. Voor een noriskpolis moet je bijvoorbeeld e-herkenning hebben. Kleine MKB'ers moeten daarin meer begeleid worden. En de dienstverlening blijkt te veel om de werknemer heen georganiseerd te zijn. Er mogen ook eisen aan de inspanningen van de werknemer zelf gesteld worden. De adviezen zijn besproken met het kernteam van accountmanagers en de werkprocessen worden kritisch tegen het licht gehouden en aangepast waar nodig. Dit is nog 'work in progress'.
- Er blijkt ook nog veel te winnen in de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. In een goede samenwerking kunnen scholen een deel van het werk van de overheid/publieke dienstverleners uit handen nemen. Zo proberen veel vertegenwoordigers van scholen leerlingen via een stage naar betaald werk te krijgen. Zij weten alleen niet voldoende van de ondersteunende maatregelen voor werkgevers om deze kwetsbare mensen aan te nemen. Hierdoor lopen werkgevers instrumenten mis. Daarnaast zien werkgevers scholen te weinig als bron van personeel.

Accountmanager

"De ondernemer was blij met de bijdrage uit het frictiebudget. Hij heeft de kandidaat in dienst genomen om iets te kunnen betekenen voor de doelgroep, maar de tegemoetkoming voor de misgelopen subsidie is zeer welkom."

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Het is aan te raden om het benaderen van werkgevers vast in de jaarplanning op te nemen, bijvoorbeeld elk half jaar 50 bedrijven benaderen. Naast de 130 bedrijven die in dit onderzoek aan bod zijn geweest zijn er nog heel veel bedrijven waar niet mee gesproken is.

Financiering

De kosten van dit project waren € 80.000 euro, dit betrof zowel de mensuren als een frictiebudget. Het is gefinancierd uit het PoW-budget. Het frictiebudget is ingezet als tegemoetkoming aan werkgevers waarbij in het traject iets niet goed is gegaan, waardoor werkgevers bijvoorbeeld subsidie zijn misgelopen of extra kosten hebben gemaakt.

Het project heeft ook geleerd dat aanvullende financiering op caseniveau belangrijk is: voldoende kennis van subsidies op het gebied van mobiliteit, vitaliteit, armoedeaanpak om bijvoorbeeld een fiets aan te schaffen waarmee de kandidaat naar het werk kan komen.

Handige werkdocumenten

Leidraad gesprek (bijlage 1)

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken

Een samenwerkingsverband waarbij de vraag van de werkgever als vertrekpunt wordt genomen. Met de focus op het relatiebeheer, en werkend vanuit de wensen en behoefte van de werkgever. Samen vaststellen wat voor oplossingen of oplossingsrichting daarvoor nodig zijn. Kortom de werkgever is helder in beeld en wordt niet gezien als een vacaturefabriekje waar je langs moet als de nood hoog is.

Meerwaarde voor werkgevers zit ook in het feit dat deze werkwijze kansen biedt om nieuwe medewerkers uit een andere sector direct in te zetten op specifieke taken/werkzaamheden, zonder dat er (direct) opgeleid hoeft te worden voor alle werkzaamheden van het beroep (volledige opleiding leidend tot een diploma). Deze aanpak biedt mogelijkheden voor functiedifferentiatie en vergroot kansen om nieuwe medewerkers te vinden voor werkzaamheden in het bedrijf, uit andere bronnen dan wellicht voor werkgevers gebruikelijk is.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken

Werkgeversorganisaties kunnen hun netwerk van werkgevers ontsluiten voor dit initiatief, meedenken over de manier waarop goed tegemoet gekomen kan worden gekomen aan de behoeften van deze werkgever en via eigen kanalen aandacht genereren voor het project en de mogelijkheden voor werkgevers (zoals zichtbaarheid via mijnsbb.nl).

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 20 oktober 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.



Tekst: Pieter van der Meulen

Niet over elkaar, maar met elkaar

Een dynamisch driegesprek over de behoeften van werkgevers op de arbeidsmarkt met regisseurs Miriam van Es, Maud van Zandvoort en Renate Westdijk

Geen advies, wijsheid of papieren werkelijkheid op afstand, maar simpelweg direct en open het gesprek met werkgevers aangaan. Dit was de uitgangspositie van drie verschillende projecten in het kader van Perspectief op Werk. Regisseurs Miriam van Es, Maud van Zandvoort en Renate Westdijk hadden in verschillende regio's op grote schaal contact met werkgevers. In een dynamisch driegesprek bespreken zij de uitkomsten: de behoeften van werkgevers op de arbeidsmarkt, tegen welke uitdagingen zij aanlopen en waarom deze persoonlijke benadering de oplossing kan zijn voor botsende perspectieven. "Alle partijen hebben hetzelfde doel: meer mensen duurzaam aan het werk helpen."

"Er bestaan hardnekkige uitdagingen op de arbeidsmarkt, zeker als het gaat om de plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dan moet je de vraag durven stellen: waar gaat het mis? We zijn zelf gaan bellen, niet als een soort klanttevredenheidsonderzoek voor het Werkgeversservicepunt, maar om daadwerkelijk een breder begrip te krijgen van de plus- en minpunten rondom plaatsingen van mensen met een afstand tot

**"Ondernemers
hebben behoefte
aan ontzorging"**

de arbeidsmarkt.” Renate Westdijk, bestuurslid en tussenpersoon Perspectief op Werk bij VNO-NCW Noord, benaderde 130 werkgevers om meer inzicht te krijgen in de valkuilen, maar ook de voordelen en reeds geleerde lessen van sociaal ondernemerschap. “Iets megasimpels, zoals bedrijven bellen om te vragen hoe het gaat, kan zoveel losmaken. Ondernemers die zich hiermee bezighouden doen het allemaal vanuit hun passie. Zonder uitzondering. De praktijk is echter dat het in veel gevallen niet loont en dat het veel vraagt van werkgevers. Er is te weinig begrip en kennis bij de publieke arbeidsmarktpartijen voor de complexiteit in regelgeving en hoe dit wordt ervaren door werkgevers. Eigenlijk zouden dienstverleners eens naast de ondernemer moeten zitten gedurende het proces om te zien hoe ingewikkeld alles is vormgegeven.”

Meer vertrouwen

“Er valt nog heel veel winst te behalen bij het versterken van de publiek-private samenwerking,” sluit Maud van Zandvoort aan op Westdijk. Als regisseur Perspectief op Werk Brabant-Zeeland en van het project Blik op de Toekomst had Van Zandvoort, samen met een viertal projectleiders, direct contact met bijna tweehonderd werkgevers. “Uit de gesprekken blijkt dat bedrijven open staan om de juiste mensen te vinden en hulp daarbij goed kunnen gebruiken. Zij zijn gebaat bij meer inzicht in het aanbod, zoals begeleiding, zij-instroomprojecten en om- en bijscholingsmogelijkheden. In veel gevallen hebben de bedrijven echter de indruk dat de vacatures die zij hebben, niet ingevuld kunnen worden door de kandidaten die bekend zijn bij overheidsinstanties. In sommige regio’s zijn in de loop van het project geen mensen geplaatst bij de bedrijven met vacatures, ondanks dat wij contact hebben gelegd tussen beide partijen.

Ondernemers hebben behoefte aan complete ontzorging. Veelvuldig is in de gesprekken teruggekomen dat ondernemers aangeven dat ze bij een vraag langs tien mensen worden gestuurd. Eén persoon, die alles regelt. Dat is wat de ondernemer nodig heeft: een duidelijk aanspreekpunt. Daarnaast zou ik het liefst een volledige database zien, compleet met alle kandidaten en informatie. Alles helemaal open.” “Dat komt er!” roept Westdijk opgewekt. “We hebben meer vertrouwen nodig tussen overheid en ondernemers. Ik hoor veel te vaak de roep om meer geld. Het gaat juist om houding en gedrag. Het wantrouwen over en weer is onnodig en ongewenst. Het gaat om houding en gedrag. Geloof elkaar en heb vertrouwen in de positieve intenties van de betrokkenen.”

Follow-up essentieel

De Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) ontwikkelde een praktijkgerichte HR-scan voor ondernemers. Deze ‘Future Proof Human Capital Scan’ brengt in beeld voor welke uitdagingen organisaties staan om toekomstbestendig te blijven. “Deelnemers aan de scan krijgen een eigen rapport, voorzien van advies en mogelijke vervolgstappen,” vertelt Miriam van Es, regisseur

**“Er is een andere
aanpak nodig
voor de plaatsing
van mensen met
een afstand tot
de arbeidsmarkt”**

"Gooi alle functiehandboeken in de prullenbak"

Perspectief op Werk bij LWV. "Terugkoppeling volgt in een persoonlijk gesprek, waarbij praktische handvatten worden geboden om de uitdagingen aan te gaan. Daarbij wordt ook samenwerking met partners, zoals het Werkgeversservicepunt, aangereikt. We hebben gemerkt dat het persoonlijk contact met werkgevers cruciaal is, maar ook zeer tijdsintensief. Daarnaast is het van groot belang dat er 'commitment' is vanuit de werkgeverskant. Door directe gesprekken te voeren, merken werkgevers de waarde van de scan. Feit dat er follow-up is, geeft aan dat er daadwerkelijk iets gebeurt met de uitkomst. Overkoepelend kan worden gesteld dat het nu echt tijd is dat zowel de overheid als de werkgevers eigenaarschap pakken over de uitdagingen waarvoor we samen staan op de arbeidsmarkt. Er is een andere aanpak nodig voor de plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Geef mensen gewoon direct een halfjaarcontract en stop met detacheren. Er is een grote roep om passende opleiding, dus zorg dat die mogelijkheid ook wordt geboden." "Bedrijven willen graag het onderwijs meer in huis halen," beaamt Van Zandvoort. "Laten we ernaar streven om mensen bij een bedrijf te plaatsen op een manier dat zij zich blijven ontwikkelen en écht een leven lang leren."

Coronacrisis

De invloed van de coronacrisis op de projecten en hele arbeidsmarkt is groot geweest, beaamt alle drie de regisseurs. De grote klap voor het werken met mensen met een arbeidsbeperking, een scenario waarvoor werd gevreesd, bleef echter uit. Inmiddels is de grote krapte op de arbeidsmarkt volop terug. "We hebben onder invloed van corona juist de enorme veerkracht en innovatiekracht van ondernemers gezien," vertelt Van Zandvoort. "Het was een enorm bewogen periode waardoor de creatieve vermogen is gestimuleerd. Dat werkgevers zich extra hebben ingespannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden, toont dat zij verantwoordelijkheid nemen, ook wanneer de nood het hoogst is. Dat zou vertrouwen moeten geven om een nieuw proces vorm te geven dat uitgaat van vertrouwen." "Ik zou zeggen: gooi alle functie-handboeken in de prullenbak," vult Westdijk aan. "Omarm vol overtuiging het 'open hiring'-principe. Dat is een overgang, waarbij bedrijven te maken krijgen met een leercurve. Maar het is wel dé manier om effectief in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt. Het is ook zaak dat werkgevers beseffen dat het schaap met vijf poten niet bestaat. Maar tegelijkertijd is er nog ontzettend veel potentieel. We hebben bijvoorbeeld een grote groep nieuwkomers die aan het werk kunnen. We kunnen ook binnen de bestaande structuren nog heel veel voor elkaar krijgen."

Niet over, maar met elkaar spreken

Een groot struikelblok blijft het inzicht in het aanbod van beschikbare kandidaten. Van Zandvoort denkt dat de opbrengst van Blik op de Toekomst het startschot is om de publiek-private samenwerking verder te versterken. "Ondernemers en de arbeidsmarktpartners moeten elkaar beter kunnen vinden. Nu de krapte op de arbeidsmarkt zo enorm is, liggen er enorme kansen om de bedrijven te ontzorgen met de juiste diensten. Het is belangrijk om elkaar echt te verstaan en te weten wat partijen voor elkaar kunnen betekenen." Een herkenbaar geluid, ook voor Van Es. Niet alleen de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dichten, ook de afstand tussen

werkgever en overheid moet worden verkleind. "Dergelijke scans en projecten werken goed omdat zij vanuit de belevingswereld van de ondernemer en de praktijk zijn ingestoken. Een geleerde les voor ons bij de ontwikkeling van de scan was dat wij niet te veel academisch taalgebruik moesten gebruiken. Gewoon direct en helder, zodat iedereen het kan begrijpen." "Teveel partijen zitten vast in systeemdenken," vult Van Zandvoort aan. "Het elkaar niet begrijpen en verstaan. Dat is funest voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Heel basaal zouden we moeten streven naar sociale innovatie. Gewoon met elkaar rond de tafel en direct het gesprek aan gaan en samen op zoek naar oplossingen. Zoals wij nu met de werkgevers hebben gedaan. Problemen durven benoemen. In gesprek dus, en ook als het lastig is, niet over elkaar, maar met elkaar spreken!"

Blauwdrukken



10. Bustour Amersfoort

11. Drive-in bioscoop

12. Ondernemers voor
ondernemers

Bustour WSP



Het WSP regio Amersfoort heeft met een Volkswagenbus beplakt met het WSP-logo een tour gemaakt naar diverse werkgevers op industrieterreinen in de arbeidsmarktregio Amersfoort. De bus is strategisch geparkeerd bij nieuwe contacten van het WSP.

De bustour is een ludieke manier om op te vallen als WSP en de stap naar de dienstverlening van het WSP kleiner te maken. Via persberichten, uitnodigingen op social media en de mail zijn werkgevers geïnformeerd wanneer wij hun bedrijventerrein bezoeken. Er zijn van tevoren afspraken ingepland, daarnaast zijn er door de diverse bedrijfsadviseurs ook spontane bezoeken afgelegd bij de bedrijven. Als zij geen tijd hadden kregen ze een informatiepakket over de dienstverlening van het WSP.



Doel

- Het vergroten van de zeer lage naamsbekendheid van het WSP en geven van informatie over dienstverlening.
- Meer werkgevers ondersteunen door te bemiddelen bij vacatures en mee te denken in arbeidsmarktgerelateerde en juridische vraagstukken. Inclusief werkgeverschap wordt hierbij nadrukkelijk onder de aandacht gebracht om met elkaar als samenleving de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen.
- Ondersteunen van werkgevers die door corona in zwaar weer zaten; daarbij is ook ingezet op mobiliteitsdienstverlening, onder andere hen in contact brengen met andere werkgevers om zo personeel te kunnen uitwisselen.

Thema

- Transparantie
- Werkgeversdienstverlening
- Jobcreatie
- Leerwerkloket
- Inclusief werkgeverschap
- Mobiliteitsdienstverlening
- Scholing
- Matching

"Eerlijk is eerlijk, het is de rode oldtimer VW-bus die het deed. En er staat al heel lang het werven van een klussenman op mijn to-do lijstje. Vanmiddag naar het WSP gegaan die Woudenberg aandeed."

HR - medewerker

Meerwaarde voor werkgevers

De meerwaarde voor de werkgevers is dat zij toegang krijgen tot voor hen nieuwe, veelal gratis dienstverlening:

- Extra wervingskanaal om medewerkers te vinden
- Advies over arbeidsmarktvraagstukken
- Informatie over trends op de arbeidsmarkt en mogelijkheden om hierop in te spelen
- Mobiliteitsdienstverlening

Zij hoeven hiervoor geen extra moeite te doen; het gesprek wordt op hun eigen locatie gevoerd (waarmee de adviseur meteen het bedrijf een beetje leert kennen).

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers in de regio

Betrokken partijen

Opdrachtgever: WSP

Subsidiegever: PoW

Opdrachtnemer: WSP (gemeenten/UWV)

Cruciale samenwerkingspartners: WSP (idem)

Adviseurs: WSP, VNO-NCW

Stakeholders: WSP (idem)

Hoe werken betrokken partijen samen?

Het initiatief voor het project is genomen door Rosa Bouwman, de coördinator van POW, zij heeft het idee besproken en een projectgroep geformeerd. In samenwerking met de projectgroep zijn er diverse adviseurs vanuit het WSP (gemeenten en UWV) aangehaakt om verder uitvoering te geven aan het project. De projectgroep maakt in eerste instantie de verdeling welke bedrijventerreinen werden bezocht en welke adviseurs aan welk gebied worden gekoppeld. Er wordt een onderscheid gemaakt in de verantwoordelijke die dag aanwezig en de meewerkende adviseurs die ter voorbereiding worden gekoppeld aan het bedrijventerrein. Door de koppeling aan een bepaald bedrijventerrein heeft iedere groep zijn eigen gebied en gaat men met elkaar aan slag om de bedrijven te benaderen en te bellen en afspraken te maken (zie bijlagen/project).

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Ter voorbereiding en uitvoering is onderstaande opgepakt.

Voorbereiding

Er is met een groep van 4 adviseurs in totaal 480 uur gewerkt aan de voorbereiding aan alle activiteiten en het inplannen en bellen van de werkgevers. Tekst formuleren voor de flyer, social media, aankondiging diverse mediakanalen.

Opbouw plek

- De bus
- Locatie intern voor het ontvangen van een spreker
- Standjes bij de bus om erna per onderdeel verschillende informatie te kunnen geven
- Partytent
- Banners
- Vlaggen
- Catering
- In 2020 coronahulpmiddelen zoals banners met 1.5 afstand, handgel etc

Uitvoering op de dag

- Opbouw stand – afbouw stand
- 6 dagen van 08:00 – 17:00
- Programma voor werkgevers
 - 09:00 – 12:30 ochtend
 - 13:00 – 16:00 middag

Zie de bijlage voor een uitgebreid overzicht van de benodigdheden.

Accountmanager WSP

**“Als de werkgever niet
naar ons komt,
dan gaan wij naar
hen toe.”**

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

Het is een activiteit waarbij het draagvlak cruciaal is. Er is een projectgroep geformeerd maar het staat of valt met de inspanningen van eenieder. Wanneer iedereen zijn verantwoordelijk neemt komt dit ten goede aan de uitvoering. Wij hebben gemerkt dat continu iedereen erbij houden en gezamenlijk afstemmen van cruciaal belang is. Ook om tijdig te kunnen ingrijpen.

Welke leerpunten waren er?

- Wij hebben gemerkt dat het van belang is om een follow-up te hebben na het evenement met de werkgevers. Anders verlies je snel de verbinding met de werkgever. Het ophalen van vacatures en plaatsen is van belang maar ook de opvolging en goed relatiebeheer, zodat de eventuele vacatures ook kunnen worden ingevuld. Hiervoor gaan wij nu een verdeling maken, zodat een vaste groep verantwoordelijk blijft voor follow-up en overdracht naar een vast contactpersoon.
- We misten bij de bustour 2020 feedback over hoe men het heeft ervaren. In komende edities wordt er dan ook een enquête gehouden.
- Daarnaast is het van belang om vanuit het potentieel van werkzoekenden te werven. Door vooral werkgevers te werven waarmee werkzoekenden goed gematcht kunnen worden is de slagingskans groter en worden teleurstellingen voorkomen. Verwachtingsmanagement is ook in dit project belangrijk.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

Het was wenselijk geweest om vanuit economische zaken vanuit de diverse gemeenten inzicht te krijgen in de adressenbestanden vanuit de werkgevers. Dit was vanwege privacyredenen niet mogelijk. Dit blijft een punt van aandacht, we zoeken naar manieren om dit anders te borgen.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De aanpak is op dit moment geborgd in een plan van aanpak met een financiële onderbouwing. Dit geeft inzicht en structuur voor het inbedden in de organisatie na PoW.

**“Complimenten
hoe jullie je
profileren, dat
waardeer ik zeer.”**

Deelnemende werkgever

Financiering

De kosten zijn vastgelegd in een financiële planning, zie bijlage. Dit is een globale planning en niet omschreven tot in detail. De onderbouwing is terug te vinden in de diverse opgevraagde offertes.

Voorbeelden

<https://bvdehoef.nl/bustour-wsp-14-21-september-2020/>

<https://www.perspectiefopwerk.info/agenda/bustour-wsp-on-the-road/>

<https://www.wspregioamersfoort.nl/actueel/bustour-levert-veel-nieuwe-contacten-en-vacatures-op/>

<https://www.samenvoordekant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Sessie%20%20Bustour%20om%20nieuwe%20werkgevers%20te%20leren%20kennen.pdf>

<https://www.wspregioamersfoort.nl/actueel/keurmerk-voor-kindercentrum-bzzzonder/>

<https://nijkerk.nieuws.nl/nieuws/149204/veel-nieuwe-contacten-door-wspbustour/>

<https://ondernamen.nl/wsp-trekt-erop-uit/>

Handige werkdocumenten

Bijlage 1: Planning per locatie

Bijlage 2: Overzicht benodigdheden

Bijlage 3: Opzet programma

Bijlage 4: Begroting

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Werkgeversorganisaties kunnen belangrijke input geven bij de organisatie van deze dag. Denk aan een bepaald thema waar behoefte aan is, vraagstukken die leven, of bijvoorbeeld een bepaalde groep werkzoekenden waar ruimte voor is binnen de organisaties.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Meedenken over de opzet en het programma, en onder de aandacht brengen van de activiteit bij leden.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 8 juli 2021. De bustour was toen 2x uitgevoerd; arbeidsmarktregio blijft het concept verbeteren en plant jaarlijks een bustour.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Drive-in Bioscoop



WSP Holland Rijnland heeft werkgevers op een ludieke manier 'coronaproof' kennis laten maken met werkzoekenden. Op een buitenlocatie in Leiden is een ware 'Drive-in' bioscoop gecreëerd. Op een groot scherm zijn videopitches van werkzoekenden te zien. Werkgevers kunnen hier vanuit hun auto naar kijken en achteraf eventuele interesse kenbaar maken. Het event is kleinschalig opgezet met een maximum van tien auto's die roulerend een plaats kunnen bemachtigen voor het scherm. Gedurende de dag zijn er vijf 'voorstellingen' getoond met 28 kandidaten. Per eind juli 2021 waren 23 van deze kandidaten duurzaam uitgeplaatst.



Doelen

Het doel van dit programma :

- Extra kansen bieden voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt, via een duurzame tool als het video-CV.
- Werkgever een 'ervaring' bieden door het creatieve concept.
- Werkgever ontzorgen door op één moment meerdere kandidaten te ontmoeten.
- Ontzorgen in brede zin (van voorselectie tot het inplannen van een kennismakingsgesprek).
- Creëren van naamsbekendheid WSP Holland Rijnland.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Matching
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Met een video-CV komen kandidaten (persoonlijkheid, kwaliteiten, uitstraling) beter tot hun recht dan in een plat CV. Daarnaast toonde dit event alleen kandidaten die vallen onder de Banenafpraak. De werkgever heeft door deze 28 pitches een realistischer/completer beeld van deze doelgroep. Het WSP kan de werkgever vervolgens ondersteunen om mensen uit de doelgroep juist te matchen en het hele traject, inclusief aanvragen van regelingen, te begeleiden en faciliteren.

Daarnaast profiteren meer werkgevers dan degenen die bij de Drive-in aanwezig waren. De video-CV is immers een duurzaam eindproduct dat kandidaten ook bij eventuele verdere sollicitaties kan inzetten.

Doelgroep

Werkzoekenden die extra hulp kunnen gebruiken bij het vinden van een passende baan.
Werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerde werknemers.

Betrokken partijen

Opdrachtgever : samenwerkende partijen arbeidsmarkt Holland Rijnland
Subsidiegever : PoW + Dag van de 1000 voorbeelden
Adviseurs : event coördinatoren, accountmanagers, consultants,
Stakeholders : MT/bestuur ivm imago WSP HR

Cruciale samenwerkingspartners: collega's van het WSP ten behoeve van werven kandidaten en de werkgever. Zonder beide partijen is een dergelijk initiatief niet mogelijk

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Flink wat mensen, organisatie van dit event heeft de benodigde tijd (voorbereidingen, schrijven, creëren draagvlak etc) met zich meegebracht.

Ruimte/locatie om de Drive-in daadwerkelijk te laten plaatsvinden, in ons geval is er gekozen voor het parkeerdek van DZB Leiden (re-integratiebedrijf van Gemeente Leiden).

Ruimte (binnen en buiten) om de video-CV's op te nemen. Wij hebben ervoor gekozen om dit bij de Hortus Botanicus te doen, deze locatie heeft een binnen- en buitenlocatie om mooie beelden te kunnen schieten. Binnenruimte hebben we omgetoverd tot ware film/studioset.

Video/filmproductiebedrijf om de video-CV's te shooten en editen (cameraman + editors)

Technische partij voor het leveren van buitenschermbus om radiofrequentie te creëren. In ons vergunningsakkoord werd duidelijk vermeld dat het event geen 'geluidshinder' mocht veroorzaken. Dit hebben wij opgelost door het geluid van de video-CV's af te spelen via de autoradio van de werkgever. Plus andere technische partij om een aftermovie op dag van event te shooten.

Verschillende materialen, bijvoorbeeld banners, vlaggen, popcornmachine, materialen/producten op de filmset mee te vullen.

*Bas Pater
werkzoekende*

**"Ik ben wel een
prater en vond dit
een goede kans om
te laten zien
wie ik ben en
wat ik kan."**

Toelichting op benodigdheden

Voor de Drive-in zelf: kwaliteit van het beeld! Goed groot scherm, kwaliteit van video-CV's moet hierop matchen, anders komt het niet scherp over op beeld.

Voor de video-CV's: professionele cameraman + overig personeel. Goede draaiboeken, scripts en juiste voorbereiding voor pitch aan kandidaten (wordt vaak als spannend ervaren).

Juiste communicatie- marketingtools wat betreft de aanmeldingen van de werkgever. Of warme relaties via personeel. Zonder werkgever geen kansen voor de kandidaten.

Goede nazorg: de werkgever ontving in de auto een 'menukaart met de gegevens van de kandidaat'. Daarop kon de werkgever tijdens de Drive-in aangeven met welk van de getoonde kandidaten deze een kennismakingsgesprek wilde voeren. Deze matches snel en goed uitrollen, liefst zo snel mogelijk zodat de kennismakingsgesprekken vlot verlopen en de kansen op een arbeidsplaats worden vergroot. Onze terugkoppeling is goed verlopen, zelfs nu verlenen we nog na-zorg (event was eind augustus 2020).

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Commitment van personeel. Het is een omvangrijk traject waarbij iedereen zijn/haar rol had en al die rollen even belangrijk zijn om tot een juist en gedragen eindresultaat te komen.
- Betrokkenheid van de werkgever.
- Betrokkenheid van ons bestuur & MT, ook zij waren aanwezig op het event. Goed moment om ook hen te laten zien wat de meerwaarde van een regionale samenwerking betekent en tot welke resultaten dit kan leiden. Ook waren er twee wethouders aanwezig. Goed voor de publiciteit en naamsbekendheid van WSP HR.

Welke leerpunten waren er?

Het beoordelen van de video-CV's (feedbacken) bleek meer tijd in beslag te nemen dan dat wij in eerste instantie hadden ingeschat. Daardoor kwamen we in tijdnood en hebben enkele weken ook 's avonds door moeten werken. Leerpunt en oplossing: meer tijd inplannen tussen feedbackrondes en de datum van het event.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

AVG-beleid is voor dit initiatief erg belangrijk, zonder akkoord van de kandidaat kan er niet geproduceerd worden.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Borging in juiste administratie en draagvlak van collega's. Na dit event was iedereen zo enthousiast dat we inmiddels druk bezig zijn met het vervolg van dit event. Ditmaal in de XXL variant, waarbij we 100-125 kandidaten & 200 werkgevers uitnodigen. Uniek aan dit vervolg is dat dit branchebreed wordt opgepakt (breed in de zin van ALLE branches maar ook breed in de zin voor toegankelijk voor alle soorten kandidaten -> WIA, Wajong etc).

Dit event vindt in het najaar plaats op een toffe locatie in Katwijk, namelijk de Hangaar (waar ook de musical Soldaat van Oranje is). Per ronde kunnen we 40 werkgevers uitnodigen, we zullen het event onder de noemer 'WSP HR at the Movies' volledig in stijl aankleden. Daarnaast hebben we het concept volledig geprofessionaliseerd, zo ontwikkelen we een digitale matchingtool (Tinder-achtig) waarbij de werkgever kan 'swipen' wanneer hij/zij een kandidaat wil spreken. Volledig gedigitaliseerd, scheelt handwerk. Zo kunnen we snel schakelen en zullen we onder behoud van de matches, drie grote speedmeets organiseren op verschillende locaties. Snel vervolg = grotere kans op een match. Ook wordt dit event onder begeleiding van een communicatieadviseur juist in de markt gezet en gepromoot.

Financiering

Het event heeft iets meer dan 20k gekost. Dit is inclusief de videoportretten. Afhankelijk van het aantal te filmen kandidaten is dit ook een reëel bedrag om een professioneel evenement neer te zetten dat de kansen op een match echt vergroot. Na Perspectief op Werk verdelen we de kosten over de samenwerkende partijen. Het is daarbij goed het grotere 'plaatje' ook voor ogen zien. De investering van 20k is meer dan terugverdiend door het aantal kandidaten dat uit de uitkering is.

Voorbeelden

<https://www.perspectiefopwerk.info/coronaproof-ontmoeting-tussen-werkzoekenden-en-werkgevers-in-go-through-bioscoop/>

<https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werkzoekenden-holland-rijnland-presenteren-zich-tijdens-bioscoop-event>

<https://wsphollandrijnland.nl/gothrough-bioscoop/>

"We hebben op de filmdagen met alles rekening gehouden om ervoor te zorgen dat mensen zich op hun gemak voelden."

Hülya Yilmaz, branchecoördinator van het team Garantiebannen en Overheid WSP Holland Rijnland

Handige werkdocumenten

- Neem contact op met organisator Hülya Yilmaz - Branchecoördinator team Garantiebannen en Overheid bij WSP Holland Rijnland en accountmanager bij DZB
E: H.Yilmaz@dzbnl
Tel.: 06 – 11137538

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken?

Betere dienstverlening voor werkgevers.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Enthousiasmeren van werkgevers om zich aan te melden voor dit soort ludieke evenementen. Ook al hebben zij op dat moment geen vacatures open staan, wel komen en zijn als zij hun netwerk vervolgens inzetten.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 24 augustus. De Drive-ineditie 2020 was toen volledig afgerond; de nazorg loopt door en een nieuwe editie is in voorbereiding.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

"Een slimme out of the box-aanpak om mensen te bereiken. We hebben al vele fijne medewerkers met een arbeidsbeperking bij ons werken. Grensverleggend is dit evenement ook, en dat past goed bij het LUMC."

*Allard Jaring,
manager logistiek LUMC*

Ondernemers voor Ondernemers



Een team van ervaren ondernemers beantwoordt vragen van ondernemers. Zij worden ondersteund door lokale accountantskantoren en medewerkers van het WSP en van het regionaal innovatie-instituut (Kennispoort). Met 35 ondernemers worden inventarisatiegesprekken gevoerd. Daarnaast wordt een bijeenkomst georganiseerd met accountantskantoren en een aanpak ontwikkeld voor bedrijfseconomische weerbaarheid van ondernemers.



Doel

Doel van het initiatief is om werkgevers zo snel mogelijk de weg te wijzen naar de volgende stap in (crisis-)management en het bereiken van bedrijfseconomische weerbaarheid. De wegwijzers zijn zelf ondernemers. De gedachte hierachter is dat ondernemers voorkeur hebben om advies krijgen van andere ondernemers en het op prijs stellen dat ze worden benaderd door collega-ondernemers. Die ondernemers kunnen op een natuurlijke wijze afstemmen op de wensen en behoeften van de advies vragende ondernemers.

Een ander doel is dat medewerkers van het WSP inzage krijgen in de wijze waarop ondernemers andere ondernemers adviseren. Daarmee kan het WSP de werkgeversdienstverlening doorontwikkelen en ook kennismaken met de kennis en kunde van de mensen van de innovatie-organisatie.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Samenwerking
- Anders, namelijk: Versterken van de ondernemers in de regio door dienstverlening te bieden die bedrijven financieel meer weerbaar maakt.

Meerwaarde voor werkgevers

Er wordt hulp en/of advies geboden door mensen die zelf ook ondernemen en daarmee je taal spreken en zich kunnen identificeren met de situatie waar je vraag betrekking op heeft. Met behulp van het gevraagde advies en/of hulp kan je bedrijf zich doorontwikkelen en daarmee uit de crisis komen en financieel meer weerbaar worden.

Doelgroep van de activiteit

Werkgevers met een hulpvraag of relevante kennis. De aanleiding voor deze activiteit was de coronacrisis. Daarom is de selectie vooral gerelateerd aan activiteiten op dat gebied:

- ondernemers die gebruik hebben gemaakt van de hulpmaatregelen gerelateerd aan corona;
- ondernemers die 'succesvol' uit de crisis komen;
- ondernemers die wegens corona hun bedrijf moeten stoppen of zijn gestopt.

De aanpak is ook breder inzetbaar en dan is de selectie op dezelfde gronden (gebruik gemaakt van hulpmiddelen, geboekt succes of beëindiging) te maken.

Betrokken partijen

Opdrachtgever: VNO-NCW regio Zwolle

Subsidiegever: Regio Zwolle

Opdrachtnemer: Ingehuurde ondernemer

Cruciale samenwerkingspartners: Team ondernemers onder leiding van dedicated en ingehuurde ondernemer

Adviseurs: WSP en Kennispoort Regio Zwolle

Stakeholders: Human Capital Agenda Zwolle

Hoe werken betrokken partijen samen?

De regio Zwolle heeft een dedicated ondernemer ingehuurd. Onder leiding van deze ingehuurde ondernemer is een team van ervaren ondernemers aangezocht. Hierbij is primair gebruik gemaakt van de netwerken van VNO-NCW regio Zwolle en MKB-Nederland Regio Zwolle.

Op basis van een gestandaardiseerde vragenlijst worden er met ondernemers uit de doelgroepen inventariserende gesprekken gevoerd om een goed beeld te krijgen van de hulpvraag en wat er nodig is om deze hulpvraag te kunnen invullen. In overleg met de opdrachtgever wordt gekeken hoe de vragen van de ondernemer opvolging kunnen krijgen. Dit kan gaan om diverse doorverwijzingen naar aangesloten partners, of advisering van een andere ondernemer.

Het team ondernemers wordt gefaciliteerd door een team van het WSP. Immers, de juiste ondernemers moeten met elkaar in contact worden gebracht, hiervoor moeten afspraken en bijeenkomsten worden ingeregeld. Tegelijkertijd wordt voorlichting gegeven aan de accountantskantoren in de regio om hen te betrekken bij het initiatief. Zij zijn immers de eersten die ondernemers in zwaar weer kunnen identificeren.

"Erkennen dat je er alleen niet meer uitkomt. En vervolgens om hulp vragen. Dat is iets waar we in Regio Zwolle moeite mee hebben."

Benaderde ondernemer

Wat is er nodig voor de uitvoering?

- Circa 8 dagdelen voor de opstart en uitvoering van dit initiatief (ingehuurde ondernemers) in een periode van 4 maanden.
- Communicatie over het initiatief en de bijeenkomst.
- Gestandaardiseerde vragenlijst (zie bijlage 1).
- Goede registratie van de gesprekken en professionele borging via web-based registratiesysteem van externe partner.
- Goede evaluatie (zie bijlage 2).

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Actieve ondernemersnetwerken die zich verbonden voelen met de gezamenlijke aanpak.
- Zichtbaar en herkenbaar afzenderschap van de aanpak is randvoorwaarde.
- Drive, betrokkenheid en er echt voor willen gaan.

Welke leerpunten waren er?

- Registratie van de gesprekken bleek een punt van aandacht. Door grote hoeveelheid van de gesprekken is gedurende het proces gekozen voor een ander registratiesysteem.
- Check vooraf of de betrokkenen in staat zijn om goede gesprekken te voeren.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

In initiatiefregio Zwolle wordt dit structureel gekoppeld aan ondernemersdienstverlening. Dit vraagt om een (bescheiden) budget voor de betrokken ondernemersorganisaties.

Financiering

Er is circa € 40.000-€ 50.000 per jaar nodig om dit structureel te laten draaien.

"Dankbaar werk. Ik heb ook last van corona, maar het kan altijd erger. Fijn dat direct actie is ondernomen bij een van de bedrijven die ik heb gesproken."

Ondernemer uit het belteam

Voorbeelden

<https://www.mkbregiozwolle.nl/ondernemers-in-actie-voor-ondernemers/>

Handige werkdocumenten

Bijlage 1: Belscript om de doelgroepen te bevragen

Bijlage 2: Evaluatieverslag

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

In dit initiatief wordt ondernemers weer het stuur in handen gegeven door ze met elkaar in contact te brengen en elkaar te laten managen/adviseren en hulp te bieden. Bij een succesvolle uitkomst van dit initiatief is er een duurzame aanpak in de regio gecreëerd die ondernemers als uitgangspunt heeft en het ondernemersklimaat positief beïnvloedt door te werken aan bedrijfseconomische wendbaarheid. Daarnaast geeft de aanpak goed zicht op wat er aan de hand is in de regio.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Werkgeversorganisaties kunnen dit initiatief bij hun eigen leden actief onder de aandacht brengen als waardevolle dienstverlening. Benadering vanuit dit initiatief brengt werkgeversorganisaties in contact met potentiële nieuwe leden en leidt tot netwerkuitbreiding. Werkgeversorganisaties zouden opvallende uitkomsten op de beleidsagenda in de regio kunnen zetten.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 9 juli 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

“Je voelt je als ondernemer toch een beetje alleen in deze nieuwe tijd. Het is erg fijn te merken dat we niet vergeten worden!”

Benaderde ondernemer

Kun jij alle woorden vinden in deze woordzoeker?

Q	N	A	B	W	A	G	N	I	D	N	I	B	R	E	V	L	W
E	M	D	J	G	A	D	F	A	G	G	W	J	U	G	F	B	P
G	K	N	O	N	H	A	V	S	N	T	R	G	T	G	B	U	U
R	A	E	N	I	E	R	C	K	S	U	E	B	G	N	M	N	B
T	B	G	T	N	O	W	K	H	Q	F	G	X	W	I	X	L	L
Z	N	A	S	U	O	U	Z	R	L	P	I	B	X	H	Q	U	I
T	E	E	C	E	K	Q	C	F	S	H	O	O	K	C	Z	C	E
Z	T	O	H	T	I	Q	Z	D	P	T	Q	Y	X	T	H	V	K
N	R	D	O	S	C	E	X	R	Z	W	M	K	D	A	C	X	-
E	A	O	T	R	V	H	Z	I	K	E	D	V	M	M	B	W	P
W	A	Z	T	E	N	B	N	U	N	E	G	N	A	L	E	B	R
U	K	K	E	D	S	J	R	V	Y	F	O	O	D	U	R	O	I
O	N	T	N	N	Y	D	G	I	M	J	A	D	Y	A	N	E	V
R	K	X	X	O	W	P	S	T	U	U	R	G	R	O	E	P	A
T	W	D	U	U	G	N	I	K	R	E	W	N	E	M	A	S	A
R	N	P	A	U	M	G	B	Z	C	C	T	F	T	B	P	O	T
E	P	L	D	V	Y	Y	Q	T	U	N	E	B	N	O	M	Q	X
V	B	U	V	P	T	R	A	N	S	P	A	R	A	N	T	I	E

BELANGEN
KAARTENBAK
ONDERSTEUNING
REGIO
TRANSPARANTIE

BLAUWDRUK
MATCHING
ONTSCHOTTEN
SAMENWERKING
VERBINDING

DOEAGENDA
ONBENUT
PUBLIEK-PRIVAAT
STUURGROEP
VERTROUWEN

Blauwdrukken



13. MKB Ambassadeur
Haaglanden

14. Scholingsalliantie Noord

15. Talentvol

Perspectief op Werk

De regionale Werkambassadeur/ werkambassade



De werkambassadeur wordt ingezet om de samenwerking tussen ondernemers, werkgeversorganisaties en publieke partners te intensiveren en te verduurzamen. Er is bewust gekozen om de werkambassadeur te positioneren aan de ondernemerskant. De werkambassadeur kan vanuit die invalshoek een ander gesprek voeren met ondernemers. Niet gericht op de match, maar op de behoeften die er leven ten aanzien van de arbeidsmarkt en de dienstverlening die hier geboden worden. Daarvoor is een werkambassade opgericht waarin een x-aantal betrokken ondernemers uit verschillende sectoren, van verschillende grootte uit verschillende gebieden uit de regio, periodiek bij elkaar komen om in gesprek te gaan met elkaar over arbeidsmarkt gerelateerde zaken. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen richting werkgeversorganisaties en publieke partners.



Hoofdoel

Komen tot een duurzamere samenwerking tussen ondernemers, werkgeversorganisaties en publieke partners waarbij meer in gezamenlijkheid de verantwoordelijkheid wordt genomen voor de ontwikkelingen en behoeften op de arbeidsmarkt. Inzet is om ondernemers in de regio directer te betrekken bij de ontwikkelingen en uitdagingen. Waar liggen de behoeften en wat wordt er gemist. Hoe ervaren zij de geboden dienstverlening van publieke partners en werkgeversorganisaties als het gaat om arbeidsmarkt gerelateerde zaken. Door de inzet van een werkambassadeur en het optuigen van een werkambassade wordt de dialoog gefaciliteerd tussen ondernemers, werkgeversorganisaties en publieke partners t.a.v. de arbeidsmarkt. Niet bedenken voor ondernemers, maar met ondernemers.

Subdoelen

- Met de werkambassadeur is afgesproken dat er minimaal 50 werkgevers worden benaderd in 1 jaar tijd om het gesprek te voeren. Daarnaast moet verbinding gemaakt worden met de 10 belangrijkste ondernemersvertegenwoordigingen in de regio.
- Ondersteuning bieden bij het positioneren van de in de regio gebruikte tool (en dienstverleningsmodel) HalloWerk om de match tussen vraag en aanbod te realiseren.
- Ondersteuning bieden bij het vergroten van de bekendheid van praktijkleren bij ondernemers en het realiseren van werkleerroutes bij ondernemers.
- In samenwerking met de projectleider netwerkevenementen realiseren gericht op arbeidsmarktonderwerpen.

Wat niet als doel is meegenomen is een kwantitatieve doelstelling t.a.v. de realisatie van matches. De werkambassadeur is geen accountmanager. Natuurlijk komt het voor dat er ook kansen worden gezien. De werkambassadeur legt dan direct de verbinding met de publieke partner om dit op te pakken en te verzilveren.

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

Werkgevers kunnen op een andere wijze hun behoeften, wensen en ervaringen delen ten aanzien van de arbeidsmarkt of meer specifiek de werkgeversdienstverlening. Doordat de werkambassadeur gepositioneerd is aan de werkgeverskant en niet aan de publieke kant, komt er een ander gesprek op gang. De werkgever heeft op deze wijze meer invloed op en stem in hoe wordt omgegaan met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Doelgroep van de activiteit

De doelgroep van de activiteit zijn werkgevers.

Betrokken partijen

Opdrachtgever: Werkgroep Regionaal Werkbedrijf Haaglanden

Subsidiegever: bekostigd vanuit PoW-gelden

Opdrachtnemer: VNO-NCW Regio Den Haag en MKB Den Haag

Uitvoerende partij: MKB Den Haag

Cruciale samenwerkingspartners: WSP Haaglanden (inclusief UWV), ROC Mondriaan, SBB, vakbonden

Anders, namelijk: bedrijfsverenigingen, netwerkorganisaties regio Haaglanden

**“Niet bedenken
voor ondernemers,
maar met
ondernemers.”**

Hoe werken betrokken partijen samen?

Binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden zijn 3 actielijnen benoemd met daaraan gekoppeld 3 werkgroepen: werkgeversdienstverlening, kandidaat in beeld, kandidaatsontwikkeling. Dit project is gekoppeld aan actielijn 1 werkgeversdienstverlening. In deze werkgroep zijn vertegenwoordigd:

- Publieke partners (WSP Haaglanden + UWV)
- Werkgeversorganisaties (MKB Den Haag, VNO-NCW Regio Den Haag, Social Club Den Haag)

Het initiatief is genomen door MKB Den Haag. Zij hebben dit plan in samenspraak met werkgroep actielijn 1 geconcretiseerd en voorgedragen aan de werkgroep Regionaal Werkbedrijf. Deze laatste is het beslisorgaan t.a.v. initiatieven in de arbeidsmarktregio Haaglanden en is ook beslissend in beschikbaar stellen van middelen.

Er is gekozen voor een gezamenlijk opdrachtnemersrol VNO NCW – MKB Den Haag waarbij MKB Den Haag de dagelijkse uitvoering en sturing op het project heeft. In de werkgroep actielijn 1 legt de regionaal werkambassadeur vierwekelijks verantwoording af. In gezamenlijkheid wordt hier waar nodig bijgestuurd en vindt de afstemming met elkaar plaats. Per kwartaal wordt het project gemonitord in de werkgroep Regionaal werkbedrijf.

Dit heeft gedurende het project goed gewerkt. In het begin was het nog zoeken naar de invulling van de gezamenlijke opdrachtnemersrol VNO-NCW – MKB Den Haag.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Er is gekozen om de regionale werkambassadeur voor 1,5 jaar in te huren en te positioneren bij MKB Den Haag (3 dagen in de week). Concreet betekent dit dat MKB Den Haag de facilitering van de werkambassadeur heeft verzorgd. Denk aan praktische zaken als werkruimte, ICT, telefonie, mail, communicatiemiddelen en ook periodieke afstemming. Er is een projectplan opgesteld in samenspraak met de werkgroep actielijn 1 waarin het doel en subdoelen zijn beschreven. Er is een vragenlijst opgesteld als leidraad voor de individuele gesprekken met werkgevers of vertegenwoordigers van netwerken.

Verder is er veel aandacht geweest voor de positionering van de werkambassadeur in de arbeidsmarktregio. Naast een warme introductie bij de verschillende partnerorganisaties en netwerken is er ook ingezet op communicatie en marketing.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Commitment van alle partijen is cruciaal.
- Een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de werkambassadeur goed te faciliteren en te ondersteunen vanuit zowel werkgeversorganisaties en publieke partners.
- Een heldere opdracht die aanvullend is op hetgeen er al is.
- Middelen om een dergelijk project op te kunnen starten.
- Bij de invulling van de rol van werkambassadeur is het slim om iemand te werven die vooral bedrijfsleven en mogelijk de wereld van werkgeversorganisaties goed kent. De taal van het bedrijfsleven snappen is belangrijker dan de taal aan de publieke kant. Juist om ook echt goed aan te sluiten bij bedrijfsleven.

Welke leerpunten waren er?

In het begin was er mede als gevolg van corona veel onduidelijkheid over de verwachtingen ten aanzien van de rol van de werkambassadeur. Oorspronkelijk idee was dat de werkambassadeur werd ingezet om ondernemers in de regio Haaglanden waar publieke partners nog geen relatie mee hadden, te enthousiasmeren en uit te dagen om met de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Corona heeft geleid tot een andere behoefte: ophalen bij bedrijven wat zij nodig hebben en waar behoeftes liggen in relatie tot de arbeidsmarktsituatie.

Uit de gesprekken kwam regelmatig naar voren dat ze:

- Of niet wisten wat er allemaal beschikbaar was
- Of dat ze negatieve ervaringen hadden vanuit het verleden
- Of nieuwe behoeften hadden, die eerder niet bekend waren bij publieke partners en werkgeversorganisaties.

Een kwantitatieve doelstelling in dit project vrij lastig is. De traditionele weg is toch te kijken wat iets opbrengt (plaatsingen, kostenbesparing, opbrengsten). Het gaat in dit project veel meer om een andere input krijgen ten aanzien van de behoeften van de ondernemers, het gevoerde beleid, het laten ontstaan van een continue dialoog tussen werkgevers, werkgeversorganisaties en publieke partners.

Door de werkambassadeur ook te betrekken bij diverse projecten (praktijkleren, HalloWerk, netwerkevents) ontstaat er een nauwe betrokkenheid en een stevige relatie tussen werkambassadeur en uitvoering. Dit werpt direct vruchten af in het snel schakelen op signalen en vragen.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Er is voor gekozen om in te zetten op de inrichting van een werkambassade. Dit is een kleine groep breed vertegenwoordigde, betrokken ondernemers die zich geroepen voelt om gevraagd en ongevraagd advies te geven ten aanzien van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de geboden dienstverlening. Gebleken is dat zowel werkgeversorganisaties als publieke partners nog vaak onvoldoende gevoed zijn met wat in de praktijk speelt. Beiden hebben een beperkte achterban/marktaandeel waar het gesprek hierover onvoldoende gevoerd wordt. Met de inrichting van de werkambassade en het faciliteren van een periodieke dialoog tussen ondernemers en in eerste aanleg werkgeversorganisaties wordt een concreter geluid gehoord dat kan worden gebruikt bij het verder optimaliseren van het functioneren van de arbeidsmarkt en de geboden dienstverlening.

Financiering

In 1,5 jaar is 175 K geïnvesteerd in dit project. Deze kosten zijn gefinancierd van uit Perspectief op Werk middelen. 150 K voor bemensing en 25 K voor facilitering (o.a. communicatie etc).

Er vindt medio december 2021 een evaluatie plaats. Er is inmiddels bestuurlijk draagvlak aan de kant van de werkgeversorganisaties georganiseerd voor de borging van de werkambassade. Eventuele kosten die hiermee gemoeid zijn (facilitering ondersteuning werkambassade) moeten nog in kaart gebracht worden. Mogelijk dat hier regionale gelden voor geclaimd en beschikbaar worden gesteld.

Voorbeelden

<https://wsphaaglanden.nl/werkambassadeur/>

Handige werkdocumenten

Bijlage 1: Gespreksleidraad

Bijlage 2: Projectplan

Bijlage 3: Tussenevaluatie

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:

<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

De meerwaarde voor werkgeversorganisaties is dat er met ondernemers een structureel (ander) gesprek gevoerd wordt over de behoeften van ondernemers t.a.v. arbeidsmarkt gerelateerde zaken. Dit biedt input en richting voor de samenwerking op de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van de juiste dienstverlening. Daarnaast vergroot het de betrokkenheid van ondernemers hierbij. Niet praten over maar praten met.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

Meedenken over de opzet en het programma, en onder de aandacht brengen van de activiteit. De werkgeversorganisaties pakken het initiatief en dragen zorg voor dit project. Door de positionering aan de kant van werkgeversorganisaties kom je anders aan tafel en vindt er een ander gesprek plaats dan wanneer dit vanuit publiek partners zou worden gedaan.

Zijn er afspraken in het kader van governance gemaakt?

Het project is onder de vlag van Het regionaal werkbedrijf Haaglanden tot stand gekomen en via Perspectief op Werk gelden bekostigd. De governance is dat werkgeversorganisaties in deze gezamenlijk opdrachtnemersrol hebben genomen waarbij MKB Den Haag de uitvoering primair voor haar rekening heeft genomen.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 9 november 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

Scholingsalliantie Noord



De Scholingsalliantie Noord is een publiek-privaat samenwerkingsverband tussen opleidingsfondsen, brancheorganisaties, sociale partners en overheden in de regio die zich gezamenlijk inspannen voor een beroepsbevolking die zich een leven lang ontwikkelt. Zij delen kennis, ervaring en activiteiten en informeren elkaars doelgroepen en bedrijven over hun gezamenlijke mogelijkheden tot scholing, ontwikkeling en bekostiging en dragen op deze manier bij aan een integrale Noordelijke scholingsaanpak.



Omschrijving

Aanleiding is de constatering dat er al veel activiteiten zijn op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen, maar deze zijn niet of onvoldoende op elkaar afgesteld. Daardoor zijn werknemers, zelfstandigen, werkzoekenden en werkgevers onvoldoende op de hoogte van wat allemaal gebeurt. De Scholingsalliantie Noord is de paraplu boven het netwerk van de bestaande 'loketten' waarin reguliere activiteiten van afzonderlijke partijen worden verbonden en aangevuld met activiteiten die ervoor zorgen dat alle werkenden, werkzoekenden, internationals en bedrijven voor hun opleidingsvragen hier terecht kunnen.

De Scholingsalliantie Noord:

- zorgt voor een inzichtelijk en toegankelijk scholingsaanbod via een gezamenlijk portaal (www.scholingsalliantie.nl) en kennisuitwisseling;
- zorgt voor regelingen en financiering zodat scholing voor iedereen toegankelijk is (ook voor mensen die bij bestaande 'loketten' niet terecht kunnen);
- voert samen projecten uit;
- vraagt gezamenlijk subsidies aan;
- lobbyt voor het ontschotten van middelen

Een van de concrete projecten binnen Scholingsalliantie Noord was Het Noorden Leert Door. Hierin werden door de samenwerkende ROC's in totaal 1750 loopbaantrajecten aangeboden (750 trajecten in februari 2021, 1000 trajecten in september) die grotendeels benut zijn. In Het Noorden Leert Door is gewerkt aan een versnelling van de uitbreiding van het aanbod in het mbo aan de hand van de wens van zijinstromers, werkenden, werkzoekenden, zzp'ers en dus het bedrijfsleven voor goede kortere modulaire opleidingen. VNO-NCW Noord is hierbij als penvoerder en adviseur betrokken.

Doel

Het doel van de Scholingsalliantie is de leercultuur bij bedrijven én bij werknemers en werkzoekenden te versterken, (scholings-) activiteiten in het kader van het Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren en de uitvoering ervan te faciliteren. Zo houden mensen regie op hun loopbaan en hun leven, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken.

Op korte termijn gaat dit om de versterking van de leercultuur, de uitvoering van de scholing en de financiering ervan (iedereen moet toegang hebben tot scholing). Op de langere termijn spelen vooral technologische ontwikkelingen, de veranderende kwalificatie-eisen aan medewerkers en de veranderingen in de aard en samenstelling van de beroepsbevolking een belangrijke rol. Verbeteringen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt maken daar onderdeel van uit.

Thema

- Scholing
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

In de Scholingsalliantie Noord heeft men samenwerkingsafspraken gemaakt met branches, vakbonden, O&O fondsen, UWV, gemeenten en provincies om een Leven Lang Ontwikkelen voor verschillende groepen en in verschillende sectoren mogelijk te maken. Publieke en private partijen zorgen voor een goede afstemming in Noord-Nederland, zo bundelt men de krachten om meer werkenden en werkzoekenden te scholen. VNO-NCW MKB Noord is van vanaf oorsprong betrokken. Voor werkgevers ontstaat zo een handig informatiepunt, waar snel te zien is wat er specifiek in Noord-Nederland beschikbaar is, buiten eventueel eigen aanbod en aanbod in de sector.

Doelgroep van de activiteit

Doelgroep zijn werknemers, -zoekenden, zzp'ers en werkgevers. Doel is ook om dynamiek binnen en tussen sectoren vergroten via scholing.

- De leercultuur bij bedrijven te versterken.
- De leercultuur bij werkenden, werkzoekenden en zzp'ers te versterken.
- Scholing en ontwikkeling toegankelijker te maken.
- Regie nemen over eigen loopbaan mogelijk maken.

Betrokken partijen

Opdrachtgever : Arbeidsmarktregio's Noord- Nederland en provincies Friesland, Groningen, Drenthe

Subsidiegever : o.a. Perspectief op Werk, Economische Zaken, Nationaal Programma Groningen

Opdrachtnemer : VNO-NCW MKB Noord

Uitvoerende partij : NLoM! en WSP's

Cruciale samenwerkingspartners en adviseurs: branches, vakbonden, O&O fondsen, UWV, gemeenten.

Hoe werken betrokken partijen samen?

De afspraken over de samenwerking en haar uitgangspunten zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst/intentieverklaring. Hiermee bevestigen de partners op bestuurlijk niveau het commitment aan de Scholingsalliantie Noord.

De stakeholders komen 3-4 keer per jaar bij elkaar in het Breed Overleg. Die overleggen worden voorbereid en ondersteund door de programmamanager en het kernteam. De deelnemers werken volgens het uitgangspunt van binding en draagvlak met de eigen achterban.

Het breed overleg:

- is verantwoordelijk voor het inhoudelijk formuleren van de strategische beleidslijnen van de Scholingsalliantie Noord en de verbinding en borging naar gebruikers en achterbannen, neemt daarbij het grotere geheel van de keten in ogenschouw. Legt dit ter besluitvorming voor aan de regiegroep;
- is bevoegd initiatieven te nemen om onderwerpen verder uit te diepen en daarbij vragen om tijdelijke werkgroepen in te stellen;
- neemt een actieve rol in het ondersteunen van de Scholingsalliantie Noord in het mobiliseren van de stakeholders en bij het inrichten en werkend krijgen van commissies, werkgroepen en projecten;
- adviseert het kerngroep over de uitwerking van de planvorming (per standaard) en de afstemming met gebruikers en belanghebbenden rondom collegiale in- en uitleen.

Wat is er nodig voor de uitvoering?

Het uitgangspunt is om nooit nee te verkopen aan inwoners en bedrijven. Daarom moeten zoveel mogelijk partners betrokken worden bij de Scholingsalliantie. Dit vergroot het aanbod en de slagkracht. Daarom wordt ook aansluiting gezocht bij branches en opleiders zelf. Er is een programmamanager aangesteld met een ondersteuningsteam, met als een van de belangrijkste taken het opzetten van de portal scholingsalliantie.nl

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Heldere en duidelijke communicatie zowel naar partners, subsidieverstrekkers, intermediairs (coaches en accountmanagers) en eindgebruikers is onontbeerlijk om de ambities van de Scholingsalliantie te realiseren.
- De Scholingsalliantie Noord is als een proeftuin begonnen die de mogelijkheid biedt om nieuwe vormen van regionale en publiek-private samenwerking aan te gaan. Daarom is ervoor gekozen om in specifieke sectoren te beginnen. De eerste ervaringen werden opgedaan met de sectoren techniek, bouw en zorg. Horeca, logistiek en food zijn later betrokken. Hiermee kregen we beter zicht op de initiatieven wat het beste werkt om meer mensen te scholen.
- Het penvoerderschap van Het Noorden Leert Door en de aanvraag van de subsidie neerleggen bij 1 partner bleek goed te werken, en versterkte de samenwerking tussen ROC's en de scholingsalliantie. Daarbij is wel belangrijk dat er een vorm van risicoafdekking is als onverhoopt niet aan de subsidievoorwaarden kan worden voldaan (in dit geval door de provincies).

Welke leerpunten waren er?

- Monitoring is belangrijk om te leren, successen te kunnen vieren en de samenwerking te versterken. Hebben de dingen die je doet resultaat? Wat werkt wel en wat werkt niet?
- Praktische vragen die via het platform binnenkomen moeten snel worden doorgezet naar de betreffende partner, anders stopt het proces.
- Het streven naar ontschotting van het budget is niet altijd te verenigen met de opleidingsstructuren in de branches, waar je pas mag deelnemen als je in de branche werkzaam bent of al zo goed als zeker bent van een overstap naar die branche.
- Het succes van Het Noorden Leert Door heeft laten zien dat het belangrijk is om met een concreet project en/of een goede campagne traffic te genereren naar het platform. Zodra een concreet project is afgelopen vallen de bezoekerscijfers terug.
- Vanuit de vele gebruikers van Het Noorden Leert Door zijn verbeterpunten voor de website aangegeven die nu worden geïmplementeerd.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

De kracht van de Scholingsalliantie Noord is dat alle partijen zich verbinden aan het gezamenlijke doel om een Leven Lang Ontwikkelen in het Noorden te versterken én dat zij zich verbinden aan de afspraak dat gezamenlijk te doen.

De deelnemers aan de Scholingsalliantie Noord:

- delen informatie over scholing en voeren gezamenlijk acties om scholing te stimuleren;
- bundelen hun expertise over de arbeidsmarkt, de ontwikkelingen binnen sectoren en bedrijven en over (methodieken van) scholing en ontwikkeling van verschillende groepen en binnen verschillende sectoren;
- zoeken samen naar oplossingen wanneer bedrijven of werknemers en werk- zoekenden (vanwege beperkingen in de regelgeving) noodzakelijke scholing niet kunnen volgen;
- benutten elkaars infrastructuur en achterbannen en ondersteunen elkaar wanneer vragen snel toenemen of complexer worden;
- voeren gezamenlijk campagne om de leercultuur en concrete scholingsdeel- name te stimuleren en faciliteren;
- stemmen budgetten op elkaar af en verwerven gezamenlijk aanvullende middelen;
- lobbyen voor een regionale integrale (dus sectoronafhankelijke) aanpak en voor een regionale inzet van beschikbare subsidies en scholingsmiddelen.

Financiering

De Scholingsalliantie heeft geen eigen budget. Alle partners zetten eigen middelen of subsidies in ter dekking van de kosten. De 'eigenaren' van deze middelen bepalen veelal per activiteit, project of voorziening de inzet en bijdrage. Wij stellen een gezamenlijke begroting op, waardoor we inzicht hebben in beschikbare middelen en benodigde middelen om de ambities te realiseren. Hierbij wordt gekeken hoe bestaande versnippering van middelen tegen kan worden gegaan en we er efficiënt mee omgaan. Dat betekent dat afstemming en bundeling centraal staan. Hier komt een voorstel uit om een vorm te vinden voor het juiste beheer van de middelen in de toekomst.

Op dit moment stelt het Rijk middelen beschikbaar voor bedrijven om te investeren in de leercultuur en een leerrijke werkomgeving, een voorbeeld hiervan is SLIM. Deze subsidie kan worden aangevraagd door individuele bedrijven of door samenwerkingsverbanden. Als Scholingsalliantie Noord vormt men een dergelijk samenwerkingsverband met als doel die leercultuur te versterken. Dat betekent dat we waar mogelijk aanvragen voor SLIM of vergelijkbare subsidies vanuit het Rijk ondersteunen om ervoor te zorgen dat een groter deel van de bedrijven en medewerkers met activiteiten om de wendbaarheid en weerbaarheid van hun medewerkers én hun bedrijf te vergroten.

Daarnaast stelt het Rijk voortdurend middelen beschikbaar om arbeidsmarktvraagstukken op te lossen. Die maatregelen zijn echter vaak verdeeld in sectoren of doelgroepen. Men probeert die middelen regionaal ter beschikking te stellen zodat deze sector- en doelgroepoverstijgend kunnen worden ingezet.

Voorbeelden

<https://www.scholingsalliantie.nl/wp-content/uploads/2020/07/Startdocument-Scholingsalliantie-Noord.pdf>

<https://www.scholingsalliantie.nl/scholingsalliantie-noord/>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hier aan mee te werken

Er komt meer informatie beschikbaar voor leden. Daarnaast zijn scholen en opleiders zelf ook grote werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning en partnerschap.

Wat zijn rollen die werkgeversorganisaties op kunnen pakken

- Meedenken en meebeslissen in kernteam en breed overleg
- Enthousiasmeren van de leden
- Meedenken om de website zo praktisch mogelijk te maken
- Optreden als penvoerder voor concrete projecten die ook voor werkgevers van belang zijn

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast 15 november 2021. Het beschreven project is een doorlopend project; de concrete actie Het Noorden Leert Door is nog niet volledig afgerond.

Talentvol: inclusief ondernemerschap



Talentvol is een programma om aan de ene kant werkgevers meer inclusief te gaan laten werken en aan de andere kant het onbenut arbeidspotentieel in kaart te brengen en te activeren. Deze blauwdruk beschrijft vooral de praktische uitwerking van de 'vraagkant', de werkgeversbenadering. Daarvoor was de ervaring uit de praktijk van de 'aanbodkant' wel relevant, deze komt terug bij de cruciale elementen.



Omschrijving

Het uitgangspunt van Talentvol was om, geheel in lijn met de Perspectief op Werk-gedachte, aanvullend te zijn op wat er al was aan inclusie-dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden, aan de publieke kant en in samenwerkingsinitiatieven. Na een inventarisatie van wat er was, en waar behoefte aan was, bleek dat de "Kansenkaart strategisch inclusief ondernemen" een goed middel zou zijn. Dit is een model van de Universiteit van Tilburg (zie bijlage 1). Deze aanpak is er op gericht om voor een individueel bedrijf te bepalen welke interessante opties er zijn om (meer) inclusief te gaan werken, zoals inzetten op functiecreatie, begeleiding op de werkvloer, Open Hiring, SROI et cetera. Deze methode is een goede structuur om met bedrijven in gesprek te gaan over de onderliggende motivatie om meer inclusief te willen gaan werken, de huidige kwaliteiten van de organisatie om dat ook echt te doen en de verschillende vormen die interessant voor dat specifieke bedrijf kunnen zijn. De praktijk heeft uitgewezen dat veel voorwerk nodig is voordat bedrijven feitelijk aan de slag gaan. Om bedrijven te stimuleren om een analyse te doen naar de specifieke mogelijkheden voor inclusiviteit kregen 50 bedrijven een voucher van 2.000 euro. Van dit bedrag zijn maatwerkonderzoeken gedaan die aansloten bij de vraag van de werkgever, van intake tot en met rapportage. Het ene bedrijf kon dus focussen op functiecreatie, voor een ander was inspelen rondom de kansen voor SROI relevanter. Voor potentiële werknemers is een budget beschikbaar om mensen arbeidsfit te maken.

Naast de advisering voor individuele bedrijven is een vorm ontwikkeld om met meerdere bedrijven uit dezelfde branche in gesprek te gaan en onderzoek te doen. Dit heeft verschillende voordelen voor de bedrijven: beter inzicht in de trends, aanpakken gezamenlijke problemen en meer commitment voor het uitvoeren van het veranderproces. De opbrengsten worden vastgelegd in white papers en voor toekomstvast functies worden praktijkleerlijnen ingezet.

Doel

Het doel van Talentvol was:

- Bij 50 ondernemers een voucher inzetten.
- Meerdere branchesessies organiseren.
- 50 werknemers helpen met een Werkfit-voucher.
- Minimaal 8 ondernemers op weg helpen naar Open Hiring.
- 10 designsessies rond ondernemersvragen hoe je crisisproblemen aanpakt.
- Signaleren en verbeteren tekortkomingen in de arbeidsmarkt.

Door corona is vorig jaar het programma beperkt bijgesteld om snel in te kunnen spelen op de situatie van de ondernemers. Daarbij is gekozen om de lat voor Open Hiring wat lager te leggen en dat budget te gebruiken voor een webinar ('hoe te reageren op de crisis').

Thema

- Werkgeversdienstverlening
- Samenwerking

Meerwaarde voor werkgevers

- Advies op maat
- Tegemoetkoming in de kosten om te starten met inclusief ondernemen
- Verbinding met andere ondernemers
- Relevante branche-informatie
- Meer inzicht in nieuwe kansrijke groepen potentiële werknemers

Doelgroep van de activiteit

Alle werkgevers die al sociaal inclusief werken of die overwegen om dat te gaan doen.

Betrokken partijen

Opdrachtgever: VNO-NCW en AANTWERK

Subsidiegever: Regionaal Werkbedrijf

Opdrachtnemer: Talentvol (stichting Verspild Talent)

Uitvoerende partij: Vrededael Advies, Wasbeer & Pauw en Start Foundation

Cruciale samenwerkingspartners: WSP/RWB, UWV, VNO-NCW, gemeenten, Rabobank.

Hoe werken betrokken partijen samen?

Formele opdrachtgevers voor het deelproject gericht op werkgevers waren VNO-NCW in combinatie met AANTWERK (een netwerk van ondernemers die sociaal inclusief ondernemen willen bevorderen). Beide partijen waren vertegenwoordigd in de stuurgroep van Talentvol en zij hadden van het Regionale WerkBedrijf het mandaat om de voortgang te sturen. In de stuurgroep zaten de partijen die zowel met vraag als aanbod bezig waren, en vooral met het onbenut arbeidspotentieel.

Welke elementen bleken in de praktijk cruciaal?

- Talentvol is opgezet als aanvulling op bestaande initiatieven, niet als nieuw product of nieuwe dienstverlening. Dit betekent dat er nauw is samengewerkt met andere partijen en aansluiting is gezocht met bestaande initiatieven. Juist deze samenwerking is de kracht van Talentvol. Ook is gebruik gemaakt van wat al is ontwikkeld rondom PoW. Zo is Open Hiring actief gepromoot, maar de diepere voorlichting en uitvoering is overgelaten aan de Start Foundation.
- In het team van Talentvol zaten ook mensen die zelf sociaal ondernemer zijn geweest. Daardoor konden ze op een andere manier met werkgevers praten dan publieke partners.
- De intrinsieke motivatie van stuurgroep en projectteam en de kwaliteit om zowel vast te houden aan het eigen plan als open te staan voor suggesties, met respect voor elkaars rollen.
- Samenwerken in een branchegroep vergt wel van de bedrijven dat ze bereid zijn om informatie met elkaar te delen. Bij de samenstelling van de branchegroepen is het van belang dat de samenstelling dusdanig is, dat ook door andere bedrijven in dezelfde sector de uitkomsten worden gezien als maatgevend.
- Er is een goede inventarisatie gedaan van de mensen uit de groep 'onbenut arbeidspotentieel': welke mensen zijn er die willen en kunnen werken? Dit zorgt voor meer inzicht in de doelgroep, en het besef dat er veel goede mensen zijn die niet aan het werk komen. Dankzij Talentvol hebben zich 500 mensen gemeld, en meer dan 150 van hen hebben inmiddels een baan gevonden.

"Talentvol is ook een 'veegploeg'. Wie anders bemoeit zich met mensen die afvallen en nergens terecht kunnen? Wij laten mensen niet los en dat is zeer gewaardeerd."

Welke leerpunten waren er?

- Besteed in het begin veel tijd voor draagvlak om te zorgen dat ruimte en acceptatie ontstaat voor nieuwe initiatieven.
- Kies een duidelijke positionering.
- Talentvol is gepositioneerd als onafhankelijke advies- en projectorganisatie waarin bestaande partners hun diensten verlenen. Sommige adviseurs werken dan bij bijvoorbeeld het WSP en Talentvol. De verschillende petten zorgden er soms voor dat het wringt in de uitvoering en de vraag ontstond 'van wie het contact was'. Het team van Talentvol ging dan toch door vanuit het perspectief van de werkgever waar een oplossing voor moest komen. Talentvol maakte daarmee fricties zichtbaar. Met de samenwerkingspartners is de onvrede waar die ontstond besproken, zodat de onderliggende mechanismes zichtbaar worden.
- Maak gebruik van wat al beschikbaar is bij partijen op de arbeidsmarkt maar durf ook aan te geven wat vanuit het perspectief van een ondernemer ontbreekt of niet goed functioneert.
- Benaderen van bedrijven en van branches kostte meer tijd aan de voorkant, omdat het 1-op-1-maatwerk is. Daardoor nam dit bijna een derde van het budget voor branches in beslag.
- Onbenut arbeidspotentieel is nog altijd onvoldoende in beeld (wie zijn het, hoe te benaderen, welke blokkades ervaren ze).
- In de praktijk bleek beperkte capaciteit beschikbaar om bedrijven te ondersteunen bij het inclusief gaan werken (zowel publiek als privaat).
- Er is nog veel te winnen in de coördinatie van de verschillende nieuwe initiatieven in de arbeidsmarktregio, hoe zorgen we ervoor dat de bestaande mogelijkheden beter worden gebruikt en dat niet vernieuwing om de vernieuwing plaatsvindt.

Zijn er nog andere aandachtspunten?

- Te weinig inbreng vanuit werkgevers over wat ze verwachten en te weinig oog bij publieke dienstverleners voor de vragen en de werkwijze bij werkgevers.
- Uitwisselen gegevens tussen organisaties moet beter geregeld worden, om betere overdracht te hebben van kandidaten (privacy, eigen rol van kandidaten over welke informatie wel en welke niet te delen).
- Er is behoefte aan meer informatie over ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, welke trends, wat zijn kansrijke beroepen, op welke wijze leren/ontwikkelen om inzetbaar te blijven.

Hoe kun je ervoor zorgen dat deze aanpak blijvend in de organisatie/regio wordt ingebed?

Bestaande partijen worden betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering zodat ze nieuw ontwikkelde activiteiten zelf uit kunnen voeren. Wanneer een partij aangeeft een dienst over te nemen, dan worden daar specifieke afspraken mee gemaakt voor overdracht en borging (denkwijze, werkwijze, hulpmiddelen).

Financiering

Projectmatige financiering vanuit budget Perspectief op Werk (ongeveer 450.000 euro voor twee jaar). Vanuit de stuurgroep worden nu plannen gemaakt om bepaalde diensten structureel te maken waarbij de financiering dan een mix zal zijn (bijdrage vanuit AANtWERk, specifieke bijdragen voor projecten en bijdrage door ondernemers die adviezen afnemen). Op het moment van schrijven van deze blauwdruk was stuurgroep nog in beraad over hoe verder te gaan.

Voorbeelden

Voor een beeld van Talentvol zie www.talentvol.nl.

Handige werkdocumenten

- Bijlage 1: Kansenkaart
- Bijlage 2: Werkwijze bedrijfsadvies Talentvol
- Bijlage 3: Voorbeeld advies

Kijk voor de complete Blauwdrukken inclusief bijlagen op:
<https://www.perspectiefopwerk.info/blauwdrukken>

Wat is de meerwaarde voor werkgeversorganisaties om hieraan mee te werken?

Een nadrukkelijk rol om mee te bepalen welke dienstverlening moet worden aangeboden aan ondernemingen en de mogelijkheid om bestaande knelpunten te benoemen en op te lossen.

Wat zijn rollen/acties die werkgeversorganisaties op kunnen pakken?

- Aandragen ideeën en initiatieven.

Datum blauwdruk

Deze blauwdruk is voor het laatst aangepast op 3 november 2021. Het beschreven project was toen niet volledig voltooid.

NB: alle bedragen en cijfers in dit document zijn een indicatie. Aan de informatie in deze blauwdruk kunnen geen rechten worden ontleend.

De ervaringen met Perspectief op Werk zijn ook samengevat in verschillende filmpjes. Kijk mee!



**Camiel Jansen en Martine Schuijjer
kijken terug op Perspectief op Werk.**

Bekijk hier het filmpje

<https://youtu.be/vok0KokGQb0>

Perspectief op Werk slotbijeenkomst



Bekijk hier het filmpje

<https://youtu.be/FzBpnXB8Pq4>



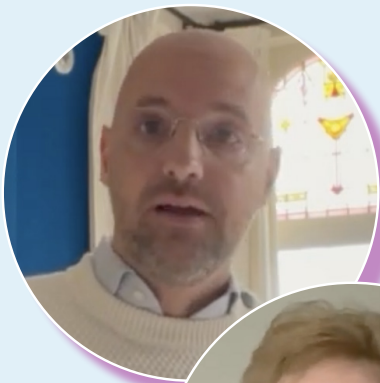
Demissionair staatssecretaris Dennis Wiersma kijkt terug op een geslaagd initiatief.

https://youtu.be/7hw-_LnxMnk



Regisseurs Heleen Roossien en Maud van Zandvoort vertellen over hun mooiste ervaring in Perspectief op Werk.

<https://youtu.be/zzrv6WLUU0U>

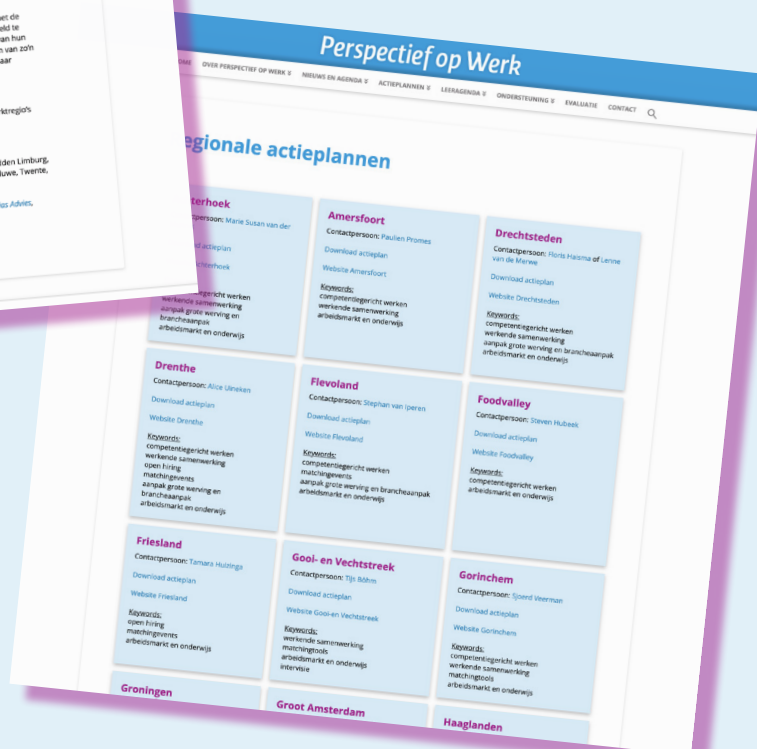
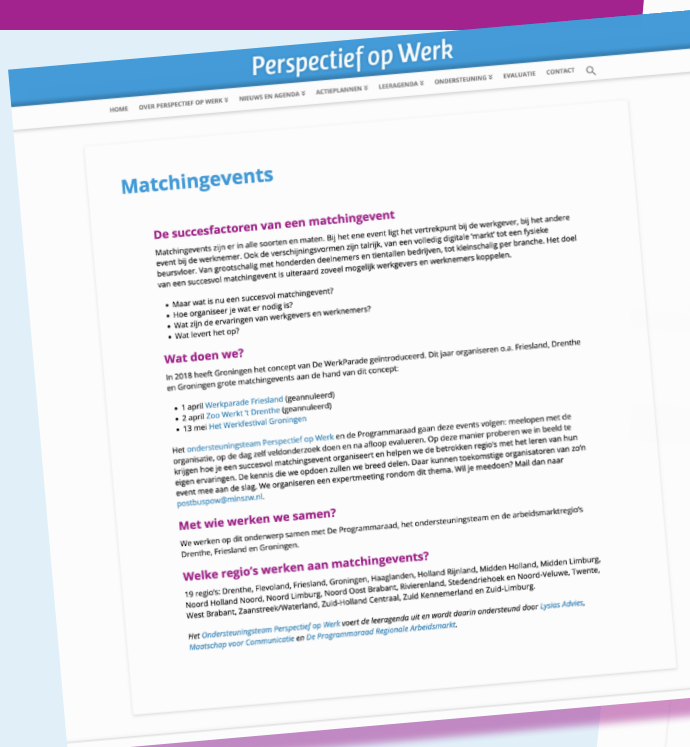


Regisseurs Jan Markerink en Miriam van Es over wat zij meenemen van Perspectief op Werk.

<https://youtu.be/R9SmbzFhAS8>

Nog meer opbrengst!

Kijk voor alle opbrengsten,
handreikingen en verhalen op:
www.perspectiefopwerk.info.



Concept en realisatie:

Martine Schuijjer, Rob Slagmolen, Mirjam de Graaf, Maud van Zandvoort,
Jan Markerink, Miriam van Es, Nicole Boers, Heleen Roossien.

Vormgeving:

Roger van der Klugt, Ontwerperij

Fotografie:

Alieke Eising, Joris Buijs Fotografie, Brigitte Grootveld

Voor meer informatie mail naar info@nlom.nl

Perspectief op Werk



onderneemt!
maatschappelijk