

Raadsmemo

Aan : De gemeenteraad
Datum : 29 april 2025
Onderwerp : Uitvoeringsplan Werkgeversservicepunt 2025
Van : Het college
Openbaar : Ja
Documentkenmerk : D-143928
Zaakkenmerk : Z-25-195685
Aantal bijlage(n) : 2

Inleiding

Het college maakt van deze gelegenheid gebruik om u te informeren over het Uitvoeringsplan 2025 en de ontwikkelingen in het eerste kwartaal van 2025 van de arbeidsmarktregio.

Het werkgeversservicepunt (WS), werkt in opdracht van gemeenten en UWV. Kerntaken van het WSP zijn het matchen tussen werkgevers en werkzoekenden en het adviseren van werkgevers bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier draagt de werkgeversdienstverlening bij aan een duurzame arbeidsmarktpositie voor kwetsbare mensen.

Uitvoeringsplan WSP 2025

Het WSP Zuid Kennemerland en IJmond werkt in opdracht van de regiogemeenten en UWV en stelt jaarlijks een gezamenlijk uitvoeringsplan voor de werkgeversdienstverlening op (verplicht vanuit de wet SUWI). In het uitvoeringsplan zijn afspraken vastgelegd over organisatie en proces, de inhoud van de werkgeversdienstverlening, zoals de inzet van instrumenten en voorzieningen, beoogde resultaten, de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening, scholing en de begroting voor het komende jaar. Het uitvoeringsplan is gebaseerd op het arbeidsmarktbeleid van gemeenten en UWV in de context van landelijke en regionale ontwikkelingen. Het WSP is als regionale uitvoeringsorganisatie goed aangesloten op de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio.

Nadat het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) op 19 maart 2025 heeft ingestemd met het uitvoeringsplan van WSP ZKIJ 2025 heeft het college het uitvoeringsplan op 29 april 2025 vastgesteld. Ter informatie ontvangt u het uitvoeringsplan als bijlage 1 bij deze raadsmemo.

Regionaal Werkcentrum

Het regionaal werkcentrum is de plek waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen met vragen over werken, leren, loopbaan en personeel. In 2025 wordt er verder gebouwd aan de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het werkcentrum ZKIJ dat in 2024 van start is gegaan wordt verder doorontwikkeld.

Opgaan van het WSP in het regionaal Werkcentrum

Hoewel de werkgeversdienstverlening van het WSP op termijn onderdeel zal worden van het Werkcentrum, is het WSP op dit moment nog niet volledig geïntegreerd. In 2025 wordt deze integratie met alle betrokken partners uitgewerkt. Ook het uitvoeringsplan WSP wordt geïntegreerd. Vanaf 2026 zal er een gezamenlijk uitvoeringsplan worden opgesteld voor de regionale werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum. Dit wordt in de loop van 2026 vastgelegd in een wijziging van de wet SUWI.

Overige ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt Zuid Kennemerland en IJmond

Een goed functionerende arbeidsmarkt is een sociaaleconomisch én een publiek-privaat vraagstuk dat niet door individuele organisaties kan worden opgelost, maar dat vraagt om een effectieve

samenwerking tussen alle relevante partijen. Daarom werken de zeven regiogemeenten, UWV, onderwijs, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgevers- en werknemersorganisaties al jaren samen aan het realiseren van een toekomstbestendige regionale arbeidsmarkt. Dit samenwerkingsverband heeft in 2023 de regionale strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027 opgesteld.

Vanuit de wet SUWI hebben arbeidsmarktregio's de opdracht om regionaal samen te werken. Deze regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarkt kan gezien worden als een aanvulling op de reguliere taken van de samenwerkende partijen, bijvoorbeeld voor gemeenten als een verlengstuk van de opgaven uit de participatiewet. Vanuit het economisch domein zetten zowel gemeenten als de arbeidsmarktregio zich in voor wel een gezond ondernemings- en vestigingsklimaat en daarmee werkgelegenheid.

In bijlage 2 treft u een memo van de coördinator van de regionale arbeidsmarkt, waarin u kunt lezen waar momenteel door gezamenlijke deelnemers aan gewerkt wordt: In de memo worden volgende onderwerpen nader toegelicht:

1. De strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland & IJmond 2023-2027
2. Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur
3. Een regionaal loket: Het Werkcentrum
4. Doelgroepen
5. Arbeidsmigranten
6. Focussectoren
7. Sociaal Impact Fonds Zuid-Kennemerland & IJmond
8. Sectorale ontwikkelpaden
9. Financiën

IJmondiale ontwikkelingen

Binnen de IJmond-gemeenten is in april het eindrapport Herontwerp re-integratiedienstverlening in het kader van de Participatiewet aan de gemeenteraden gepresenteerd. De besluitvorming zal naar verwachting in jun/juli 2025 plaatsvinden. Het WSP blijft behouden. Nadat er een scenario in de raad is gekozen hoe de toekomstige re-integratiedienstverlening eruit komt te zien volgt er een transitieplan waarin ook het WSP nader wordt uitgewerkt.

De colleges van Beverwijk, Heemskerk en Velsen betreuren de aangekondigde reorganisatie bij Tata Steel, waarbij ongeveer 1.600 banen verloren gaan. Tata Steel heeft deze reorganisatie nodig om financieel gezond te blijven en om te kunnen investeren in de toekomst. De IJmond gemeenten hebben een oproep gedaan aan het Rijk om zo spoedig mogelijk tot maatwerkafspraken te komen. De IJmond gemeenten willen vol inzetten op een brede duurzame transitie en daarmee een toekomstperspectief voor de IJmond. Tata Steel en de FNV zijn met elkaar in onderhandeling om hiervoor nadere plannen uit te werken. De IJmond-gemeenten volgen dit op de voet en zullen waar nodig ondersteunen in dit proces

Bijlage(n):

1. Uitvoeringsplan Werkgeversservicepunt 2025 (D-143472)
2. Memo stand van zaken ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Q1 2025 (D-143933).



WSP Uitvoeringsplan 2025



resultaatgericht



partnerschap



transparantie



teamwork



vertrouwen

**voor
elkaar**

Inleiding.....	5
Het uitvoeringsplan	5
Meer over het WSP ZKIJ	5
Proces en keuzes	6
Leeswijzer	6
1. Ontwikkelingen in werkgeversdienstverlening	7
1.1 Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur	7
Landelijke communicatie- en merk strategie werkzoekenden én werkgeversdienstverlening.....	8
1.2 Sectorale Ontwikkelpaden	8
1.3 Uitfasering UWV portaal	9
Vorbereiding 2025.....	9
1.4 Verbetering Uitwisseling Matchinggegevens (VUM)	9
1.5 Matchen op Skills	10
2. Regionale context.....	11
2.1 Doorontwikkeling Werkcentrum.....	11
2.2 Regio in beeld – stabiele groei Zuid Kennemerland en IJmond	11
2.3 Focussectoren in onze regio.....	12
Aansluiting Strategische Arbeidsmarktagenda	13
2.4 Actieprogramma Impact Ondernemen gemeente Haarlem	13
2.5 Just Transition Fund	13
3. WSP koers 2025.....	14
Vooraf	14
De WSPZKIJ koers herijkt.....	15
3.1 Primaire en secundaire klant	15
3.2 Samen Werken aan Duurzame Arbeidsrelaties	15
3.2.1. Toelichting terminologie	16
Voorkomen van werkloosheid en duurzame inzetbaarheid	16
Nazorg Werkgeverscontact	16
Kandidatenkennis.....	16

Duurzame plaatsing.....	17
3.3 Bredere doelgroep	17
3.4 Kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling	17
Maatschappelijk baten: Werk als Motor voor Welzijn en Ontwikkeling.....	18
Vraaggericht en aanbodgedreven	18
3.5 Optimalisatie clusterverdeling en indeling sectorteam	18
Waarom deze herziening?.....	18
Verdeling Clusters van sectoren	18
Strategisch accountbeheer	19
3.6 Toelichting Terminologie	19
Strategisch Account.....	19
Accountbeheer	19
Accountteam	19
4. Financiële paragraaf	20
5. Evaluatie en Monitoring	22
5.1 Factsheet	22
5.2 Halfjaarrapportage	22
5.3 Tevredenheidsonderzoek werkgevers	22
5.4 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan	22
5.5 Rollen MT WSP	23
6. Ontwikkelagenda.....	24
Bijlage 1 WSP aanbod aan werkgevers.....	25
Bijlage 3 WSP werkprocessen	27
Bijlage 4 Kwaliteitsafspraken	30

Inleiding

Landelijk hebben arbeidsmarktregio's vanuit de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) de opdracht om door middel van goede werkgeversdienstverlening meer mensen aan werk te helpen en te houden. Deze opdracht krijgt vorm via WerkgeversServicepunten die werken in opdracht van gemeenten en UWV. De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft met het WSP Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP ZKIJ) al enige jaren een goedlopend WSP.

Vanuit de wet SUWI zijn gemeenten en UWV verplicht jaarlijks een gezamenlijk uitvoeringsplan voor werkgeversdienstverlening op te stellen. Deze wordt inhoudelijk ter goedkeuring voorgelegd aan het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA). De formele besluitvorming van het uitvoeringsplan is exclusief voorbehouden aan de Colleges van B&W en de rayonmanager van het UWV.

Het uitvoeringsplan

In het uitvoeringsplan zijn de afspraken over werkgeversdienstverlening vastgelegd. Het gaat in op organisatie en proces, de inzet van instrumenten en voorzieningen, de beoogde resultaten met betrekking tot het basispakket aan dienstverlening, de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en scholing en de begroting voor het komende jaar.

Het uitvoeringsplan is gebaseerd op het arbeidsmarktbeleid van gemeenten en UWV in de context van landelijke en regionale ontwikkelingen.

Meer over het WSP ZKIJ

Het WSP ZKIJ werkt in opdracht van de regiogemeenten en UWV. De centrumgemeente Haarlem vervult de regierol voor de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en is ook regievoerder in de werkgeversdienstverlening. Het Keten MT fungeert als gedelegeerd opdrachtgever van het WSP, namens UWV en gemeenten.

In de regio Zuid-Kennemerland en IJmond is het WSP ZKIJ samengesteld vanuit UWV en de re-integratiepartners Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Deze drie partijen sturen op basis van het uitvoeringsplan het WSP ZKIJ aan met een driekoppig directieteam en een driekoppig managementteam.

Afspraak is om de reguliere regionale overlegstructuur van de Adviesgroep Arbeidsmarkt (AGA), het Keten MT en het Regionaal Beraad Arbeidsmarktbeleid (RBA) te benutten om te komen tot borging van beleid in het uitvoeringsplan en ook via deze lijn het uitvoeringsplan te monitoren en te evalueren.

Proces en keuzes

Dit uitvoeringsplan is tot stand gekomen in de periode oktober 2024 tot en met januari 2025. In meerdere bijeenkomsten is het MT WSP ZKIJ met beleidsadviseurs van gemeenten in de Adviesgroep Arbeidsmarkt (AGA), de coördinator Arbeidsmarkt, beleidsadviseur centrumgemeente en met managers Werk en Inkomen en UWV in het Keten MT gekomen tot het voorliggende uitvoeringsplan.

Leeswijzer

De opbouw van het uitvoeringsplan 2025 is als volgt: hoofdstuk 1 en 2 schetsen de landelijke en regionale context. Hoofdstuk 3 bevat het 'hoe': dit is het feitelijk uitvoeringsplan voor 2025. In hoofdstuk 4 staan de financiën op een rij en in hoofdstuk 5 leest u hoe het WSP ZKIJ de plannen monitort en evalueert. Hoofdstuk 6 kijkt in de vorm van de ontwikkelagenda alweer verder vooruit: welke structurele en strategische veranderingen komen op het WSP ZKIJ af. De nieuwe structuur heeft geen invloed op de kerntaken van het WSP ZKIJ. De nieuwe structuur versterkt de synergie tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening.

1. Ontwikkelingen in werkgeversdienstverlening

De context waarin het WSP ZKIJ werkt, wordt bepaald door landelijke ontwikkelingen en richtlijnen, de regionale kenmerken van de arbeidsmarkt en de beleidsmatige keuzes die worden gemaakt. De landelijke context wordt in dit hoofdstuk kort toegelicht.

1.1 Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur vloeit voort uit de eerste Kamerbrief van 11 oktober 2022, waarin de uitgangspunten voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt worden geschetst.

De Kamerbrief van 29 april 2024 bouwt voort op de uitgangspunten die in de brief van 11 april 2022 zijn geschetst. Waar in de brief van 11 april 2022 de focus lag op de visie en beleidsrichting, richt deze uitwerking zich op de concrete stappen en implementatie in de praktijk. Een belangrijk onderdeel binnen de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is het Werkcentrum, dat een centrale rol speelt in de ondersteuning en begeleiding van werkenden en werkzoekenden.

Hoewel de wettelijke inwerkingtreding van deze hervorming is uitgesteld naar 1 juli 2026, betekent dit niet dat de implementatie stilvalt. Integendeel, de hervorming is in volle gang en brengt ook veranderingen met zich mee voor de rol en positionering van de WerkgeversServicepunten (WSP's). Met de toenemende samenwerking tussen publieke en private partijen, waaronder vakbonden en werkgeversorganisaties, wordt toegewerkt naar een meer geïntegreerde werkgeversdienstverlening. Dit betekent dat de naam WSP op termijn verdwijnt, terwijl de functie en dienstverlening in een bredere arbeidsmarktinfrastructuur worden voortgezet.

Deze hervormingen zijn gericht op een uniforme en efficiëntere arbeidsmarktdienstverlening, waarin de begeleiding van werkzoekenden en de ondersteuning van werkgevers bij personeelsvraagstukken beter op elkaar aansluiten. Door de bundeling van krachten tussen publieke instanties (gemeenten, UWV) en private partners (onderwijs, vakbonden, werkgeversorganisaties) ontstaat een toegankelijker en effectiever loket voor arbeidsmarktvaartstukken, dat achter de schermen effectiever samenwerkt.

Voor het WSP betekent dit dat de naam WSP op termijn zal verdwijnen en dat het WSP onderdeel uit gaat maken van het Werkcentrum. In de kamerbrief van april is ook opgenomen dat de werkgeversdienstverlening van WSP en SBB nog beter op elkaar worden afgestemd. Deze onderwerpen komen terug in het regionale project Doorontwikkeling Werkcentrum (zie regionale ontwikkelingen).

In 2025 ligt de nadruk op het voorbereiden van een soepele overgang naar de nieuwe structuur, waarbij werkgevers en werkzoekenden zonder onderbreking kunnen blijven rekenen op effectieve dienstverlening.

Landelijke communicatie- en merk strategie werkzoekenden én werkgeversdienstverlening

Een belangrijk onderdeel van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur is de ontwikkeling van een landelijke communicatie- en merkenstrategie voor de werkzoekenden én werkgeversdienstverlening. Het ministerie SZW faciliteert dit proces. Vanaf de inwerkingtreding van de wetgeving hervorming arbeidsmarktinfrastructuur gelden landelijke communicatierichtlijnen. Deze richtlijnen worden in de transitieperiode verwacht.

1.2 Sectorale Ontwikkelpaden

Sectorale Ontwikkelpaden zijn een initiatief van de ministeries Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), ontwikkeld in samenwerking met verschillende sectoren en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). Ze bieden een gestructureerd overzicht van opeenvolgende functies binnen een sector, gekoppeld aan bijbehorende opleidingen. Het doel is om instroom, doorstroom en opstapmogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden te vergemakkelijken.¹

Momenteel zijn er concepten van ontwikkelpaden beschikbaar voor de sectoren kinderopvang, techniek, bouw en energie, zorg en welzijn, en hoveniers en groenvoorziening. Begin 2025 worden deze ontwikkelpaden definitief vastgesteld door werkgevers- en werknemersorganisaties, gevolgd door erkenning en publicatie door SZW in maart 2025. De landelijk opgestelde Sectorale Ontwikkelpaden vragen nog wel om een regionale invulling, waarbij de regie bij de werkgevers ligt.

In 2025 blijft het WSP aangesloten op de Sectorale Ontwikkelpaden als strategisch instrument om de arbeidsmarkt te versterken. Door inzichtelijke groeiroutes en modulair onderwijs kunnen werkzoekenden stapsgewijs instromen, doorstromen en zich omscholen.

Voor werkgevers biedt het WSP gericht advies over instroommogelijkheden en scholingstrajecten, ondersteund door subsidies zoals de SLIM-regeling. Hierdoor worden vacatures aantrekkelijker en wordt duurzame inzetbaarheid van personeel bevorderd.

Daarnaast versterkt het WSP haar samenwerking met sectorale partners en opleidingsinstituten om praktijkgericht maatwerk te leveren. Dit verhoogt de impact voor moeilijk plaatsbare kandidaten en helpt de arbeidsmarkt effectiever te laten functioneren. Deze aanpak vormt een essentieel onderdeel van het uitvoeringsplan WSP 2025 en sluit aan bij de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Het versterken van de samenwerking in het kader van scholing wordt vormgegeven door periodieke overleggen. Tijdens deze overleggen wordt concreet ingegaan op de verschillende onderwijsvormen en wordt input geleverd vanuit de praktijk om tot maatwerkoplossingen te komen.

SZW zorgt dat alle sectorale Ontwikkelpaden als ook landelijke leerwerktrajecten voor werkgevers zichtbaar worden in de instrumentengids Dennis.

¹ Bron: [samenvoordeklant.nl](https://www.samenvoordeklant.nl)

1.3 Uitfasering UWV portaal

Per 1 januari 2026 wordt het UWV-portaal voor Gemeenten uitgefaseerd. Dit betekent dat applicaties zoals Sonar en WBS – behalve (voorlopig) het CRM deel - niet langer beschikbaar zullen zijn voor het beheren van vacatures, werkzoekenden-profielen en werkgeversdienstverlening. De huidige software is verouderd, voldoet niet aan de AVG-wetgeving en sluit niet meer aan bij de moderne eisen van de arbeidsmarktinfrastructuur. Hierdoor worden gemeenten en ketenpartners vanaf dat moment zelf verantwoordelijk voor het organiseren van alternatieve systemen.

De uitfasering heeft directe impact voor het WSP ZKIJ. Zonder de functionaliteiten van het UWV-portaal moeten WSP's samen met gemeenten en andere ketenpartners een nieuwe aanpak ontwikkelen voor de werkgeversdienstverlening. Dit vraagt om een heroriëntatie van processen, het vaststellen van nieuwe samenwerkingsafspraken en het vinden van alternatieve ICT – oplossingen voor:

- De uitwisseling van vacatures en werkzoekendenprofielen
- Het gebruik van CRM-systemen binnen de werkgeversdienstverlening (op termijn)
- Het verwerken en beschikbaar stellen van managementinformatie

Vorbereiding 2025

De komende periode zal in het teken staan van gesprekken binnen de landelijke keten en het ontwikkelen van een gezamenlijk plan van aanpak door UWV, VNG en SZW. Gemeenten en WSP's kunnen zich alvast op regionaal niveau voorbereiden door:

- In gesprek te gaan met regiopartners over de impact van de uitfasering.
- De behoefte aan nieuwe systemen en samenwerking te inventariseren.
- Afspraken te maken over de rolverdeling binnen de arbeidsmarktregio.
- De kansen te benutten om de werkgeversdienstverlening te moderniseren.

De uitfasering van UWV-systemen wordt in 2025 opgepakt vanuit het Programmateam Arbeidsmarkt, in samenwerking met WSP.

1.4 Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM)

In 2025 staat de Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) voor een cruciale fase in de landelijke implementatie. Na de afronding van het programma VUM in juli 2024, waarbij de ontwikkelde producten zijn overgedragen aan het BKWI en de Stichting Inlichtingenbureau voor beheer en doorontwikkeling, ligt de focus nu op het uitbreiden van de aansluiting van arbeidsmarktregio's op de VUM-voorzieningen.

Belangrijke ontwikkelingen voor 2025:

- **Uitbreiding van Aansluitingen:** Na pilots in regio's zoals Flevoland, Achterhoek en Groningen, is het de bedoeling dat in 2025 meer arbeidsmarktregio's en hun partners aansluiten op de VUM-infrastructuur. Dit omvat gemeenten, UWV-vestigingen en andere bemiddelingsorganisaties die betrokken zijn bij de matching van werkzoekenden en vacatures.
- **Optimalisatie van Gegevensstandaarden:** Er wordt gewerkt aan de verdere verfijning en standaardisatie van gegevensuitwisseling om de kwaliteit en uniformiteit van matchingsgegevens te

waarborgen. Dit omvat het gebruik van uniforme vacaturestandaarden en werkzoekendenprofielen, waardoor een gemeenschappelijke taal ontstaat voor alle betrokken partijen.

- **Integratie van Nieuwe Technologieën:** Met de lancering van de 2.0-versie van de VUM-uitwisselingsvoorziening in juli 2024, zullen in 2025 verdere technische verbeteringen en functionaliteiten worden geïmplementeerd om de efficiëntie en effectiviteit van de gegevensuitwisseling te verhogen.
- **Training en Ondersteuning:** Er zal aandacht zijn voor het trainen van bemiddelaars en andere gebruikers in het effectief toepassen van de VUM-voorzieningen, inclusief het gebruik van het VUM Gebruikersportaal en de integratie met bestaande systemen.²

1.5 Matchen op Skills

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo en vraagt om een vernieuwde aanpak in de werkgeversdienstverlening. Skills-gebaseerd werken wordt steeds belangrijker als methode om werkzoekenden en vacatures beter te matchen.

Matchen op Skills is niet alleen één van de antwoorden op de ‘mismatch op de arbeidsmarkt’ maar het heeft ook een positieve invloed op de prestaties, tevredenheid en ontwikkeling van medewerkers. De Skills gerichte arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling. Medio 2023 is het eerste Skills dashboard gelanceerd. Deze is gebaseerd op de eerste versie van Competent.nl. “Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om te ontdekken welke taken en soft skills voor een beroep van belang zijn. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) opleiding worden gevolgd.³

² Bron: samenvoordeklant.nl

³ Bon: Skillsdashboard UWV

2. Regionale context

2.1 Doorontwikkeling Werkcentrum

Een belangrijk onderdeel binnen de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is het Werkcentrum, waar de naam WSP op termijn in opgaat. Het Werkcentrum is hét loket waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen met vragen over werken, leren, loopbaan en personeel. In 2024 is het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond van start gegaan. Het WSP is in ZKIJ goed aangesloten op het Werkcentrum. Hoewel de werkgeversdienstverlening op termijn onderdeel zal worden van het Werkcentrum, is het WSP ZKIJ op dit moment nog niet volledig geïntegreerd.

In 2025 wordt er verder gebouwd aan het Werkcentrum ZKIJ, binnen het project Doorontwikkeling Werkcentrum. Zoals beschreven in de projectopdracht doorontwikkeling Werkcentrum (november 2024):

“Tijdens de doorontwikkeling van het Werkcentrum blijft ‘de winkel’ open. 2025 wordt gezien als het ontwikkeljaar richting 2026, wanneer er een Werkcentrum moet staan dat voldoet aan de opdracht van het Rijk én aan de wensen van de regio. In 2025 nemen we dan ook de tijd om met alle partijen te bepalen hoe het structurele Werkcentrum eruit gaat zien. Welke vragen hiervoor beantwoord moeten worden in de regio, en welke deelproducten het project moet opleveren, worden verzameld in de projectopdracht.”

Dit benadrukt dat 2025 een cruciaal jaar wordt, waarin de samenwerking tussen alle betrokken partijen verder wordt uitgewerkt en versterkt.

2.2 Regio in beeld – stabiele groei Zuid Kennemerland en IJmond

In 2025 wordt in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond een voortzetting van de gematigde banengroei verwacht die in 2024 is ingezet. Het aantal werknemersbanen zal naar verwachting toenemen met 1.000, een stijging van 0,6% ten opzichte van 2024, waarmee het totaal op 154.900 banen komt.

Deze groei ligt iets boven het landelijk gemiddelde en wordt voornamelijk gedragen door sectoren zoals zorg & welzijn, detailhandel en horeca. De zorgsector blijft een belangrijke motor voor banengroei, mede door de toenemende vergrijzing en daarmee samenhangende zorgvraag. Ook de detailhandel en horeca profiteren van economisch herstel en toenemend consumentenvertrouwen, wat resulteert in extra banen.

Het is echter belangrijk om te benadrukken dat dit een momentopname is. De actuele praktijk is weerbarstiger en laat andere ontwikkelingen zien. Zo verwachten we een toename van het aantal faillissementen in de horeca, wat een tegenwicht kan vormen aan de verwachte banengroei in deze sector. Tegelijkertijd zien we dat mensen uit deze sector vaak relatief snel weer een baan vinden, mede door de krapte op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd blijven personeelstekorten een uitdaging vormen voor werkgevers in de regio. Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt iets is afgenomen, blijft de krapte in veel sectoren merkbaar. Werkgevers zoeken daarom naar alternatieve oplossingen, zoals automatisering en het verhogen van de arbeidsproductiviteit, om aan de vraag te voldoen.⁴

Daarnaast groeit het aantal zelfstandigenbanen in de regio. In de periode 2018–2023 nam dit aantal toe met 17% naar 57.800, en de verwachting is dat dit verder stijgt tot ongeveer 59.000 in 2025, wat neerkomt op ongeveer 28% van het totale aantal banen. Vooral sectoren als specialistische zakelijke diensten, zorg & welzijn en bouw kennen een hoog aandeel zelfstandigen. Tegelijkertijd neemt het aantal zelfstandigen af door aanscherping van fiscale wet- en regelgeving, ondanks de groei in het aantal zelfstandigenbanen.

2.3 Focussectoren in onze regio

Het RBA heeft in relatie tot de uitvoer van de meerjarig strategische arbeidsmarkt agenda de volgende focus sectoren vastgesteld:

- Zorg & Welzijn
- Onderwijs
- Techniek

De keuze voor deze sectoren is gebaseerd op hun essentiële rol in de maatschappij, de transities waarmee we worden geconfronteerd en hun bepalende karakter voor een gezonde arbeidsmarkt van de regio ZKIJ.

Het is onmiskenbaar dat de focussectoren specifieke uitdagingen met zich meebrengen voor het WSP ZKIJ. Juist deze sectoren vereisen goed opgeleid en gekwalificeerd personeel, wat soms in schril contrast staat met de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Zoals eerder aangegeven, bevindt de huidige doelgroep zich vaak op grotere afstand tot de arbeidsmarkt, wat het matchen van vraag en aanbod bemoeilijkt.

Het vinden van geschikte kandidaten voor de focussectoren vergt extra inspanning van het WSP. Dit omvat mogelijk het opzetten van specifieke opleidingsprogramma's, bijscholingstrajecten en heroriëntatieprogramma's om werkzoekenden de benodigde vaardigheden en kwalificaties te bieden die vereist zijn in deze sectoren. Het WSP zal hierbij samenwerken met het Werkcentrum, onderwijsinstellingen, het leerplein voor jongeren tot 27 jaar en bedrijven om een brug te slaan tussen opleiding en werk, en om potentiële werknemers voor te bereiden op de specifieke eisen van deze sectoren.

Hoewel deze focussectoren extra aandacht krijgen vanuit WSP ZKIJ, betekent dit niet dat de ondersteuning voor andere sectoren wordt verwaarloosd. Het WSP blijft zich inzetten om werkgevers en werkzoekenden in alle sectoren van dienst te zijn, zodat de arbeidsmarkt in de regio ZKIJ als geheel kan gedijen en floreren. Samenwerking en flexibiliteit zijn van groot belang om een dynamische en veerkrachtige arbeidsmarkt te waarborgen, waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar potentieel te benutten.

⁴ Bron: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regio-in-beeld-2024>

Aansluiting Strategische Arbeidsmarktagenda

Het WSP ZKIJ levert een actieve bijdrage aan de uitvoering van de Strategische Arbeidsmarktagenda 2025, door inzet te bieden binnen projecten die gericht zijn op onder andere het verbeteren van de uitvoering van de banenafpraak, het beleid focussectoren en het ondersteunen van specifieke doelgroepen, zoals statushouders. Hierbij richt het WSP ZKIJ zich specifiek op haar rol binnen deze projecten, zonder dat dit gepaard gaat met uitbreiding van de reguliere werkgeversdienstverlening.

2.4 Actieprogramma Impact Ondernemen gemeente Haarlem

Het WSP ZKIJ is goed aangehaakt bij het Actieprogramma Impact Ondernemen van de gemeente Haarlem, die hierin regio breed samenwerkt met alle gemeenten in ZKIJ. Dit actieprogramma heeft Regionaal Inkoop Platform in het leven geroepen, een online platform waar impactondernemers hun producten en diensten aanbieden. Impactondernemers die aan bepaalde criteria voldoen, kunnen een 'SROI-badge' ontvangen. Dit geeft organisaties de mogelijkheid om aan hun Social Return on Investment (SROI)-verplichting te voldoen door aankopen te doen bij deze ondernemers.

Bij de aanmelding van impactondernemers op het platform, werkt het WSP nauw samen met de regionale gemeenten om een dialoog aan te gaan. Hierbij wordt besproken hoe deze ondernemers hun sociale en maatschappelijke impact kunnen vergroten. Dit initiatief draagt bij aan de groei van het regionale netwerk van het WSP.

2.5 Just Transition Fund

Aan de regio IJmond is subsidie beschikbaar gesteld vanuit het Europese Just Transition Fund (JTF). Dit fonds heeft als voornaamste doel de versnelde uitvoering van de energietransitie in sector Techniek te ondersteunen. JTF voorziet in financiële middelen voor innovatie in de regionale economie en bevordert de werkgelegenheid in de regio door o.a. te investeren in bijscholing, omscholing en nascholing. Het WSP werkt in twee projecten nauw samen met Techport:

- Het voortzetten van de 'Techport techniektuin', een voorschakelprogramma waarbij oriëntatie, inspiratie, activatie en begeleiding in een praktijkleeromgeving centraal staan.
- De oprichting van Strategisch HR-dienstverlening voor technische MKB bedrijven. Het doel van deze aanpak is het verbeteren van de instroom, het behoud en de ontwikkeling van arbeidskrachten voor de techniek in het algemeen en de energietransitie in het bijzonder om zo te kunnen voldoen aan de regionale vraag naar arbeidskrachten die nodig zijn om in 2030 de eerste volledig groene industriezone van Nederland te zijn.

3. WSP koers 2025

Vooraf

In 2023 en 2024 heeft het WSP ZKIJ een transformatie doorgemaakt naar een meer holistische en maatgerichte werkgeversdienstverlening. Deze verandering weerspiegelt de toenemende complexiteit en diversiteit van de arbeidsmarkt, waarbij werkgeversvraagstukken steeds meer centraal staan en tegelijkertijd aansluiting wordt gezocht bij het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt.

De WSP-dienstverlening is nadrukkelijk vraaggericht en aanbodgedreven, met als uitgangspunt dat de werkgever de primaire klant is. De concrete vraag van de werkgever vormt het vertrekpunt: wat is de behoefte, welk personeelsprobleem moet worden opgelost? Door duurzame relaties met werkgevers heeft het WSP ZKIJ zicht op personeelsvraagstukken en de uitdagingen waarmee zij te maken hebben. Deze relaties stellen ons in staat om op maat gemaakte oplossingen te bieden die verder gaan dan alleen het invullen van een vacature.

Belangrijke aspecten van de WSP ZKIJ-dienstverlening anno nu zijn:

1. Maatwerk en gerichte oplossingen voor werkgevers

De dienstverlening is volledig afgestemd op de specifieke behoeften van de werkgever. Werkgevers krijgen advies op maat, variërend van het vinden van geschikte kandidaten tot strategisch HR-advies en ondersteuning bij inclusief werkgeverschap. Re-integratieconsulenten en WSP ZKIJ-adviseurs werken samen om kandidaten via scholing of begeleiding klaar te stomen voor concrete vacatures, waarbij altijd de vraag van de werkgever leidend is.

2. Nauwe samenwerking met lokale partners

Om werkgevers optimaal te ondersteunen, werkt het WSP ZKIJ samen met lokale en private partners, zoals onderwijsinstellingen en uitzendbureaus. Deze samenwerking maakt het mogelijk om niet alleen geschikte kandidaten te vinden, maar hen ook te voorzien van aanvullende scholing of trainingen die aansluiten op de vraag vanuit werkgevers. Dit helpt om kandidaten snel inzetbaar te maken voor de behoeften van specifieke sectoren.

3. Duurzame inzetbaarheid als kernwaarde

De focus ligt op duurzame oplossingen die bijdragen aan de continuïteit van de bedrijfsvoering van werkgevers. Door vroegtijdige signalering, preventieve ondersteuning en nazorg wordt niet alleen de juiste kandidaat gevonden, maar wordt ook gezorgd voor behoud en ontwikkeling van personeel op de lange termijn.

4. Innovatie door technologie

Het WSP ZKIJ maakt steeds meer gebruik van technologie om werkgevers nog beter van dienst te zijn. Met matchingstools, AI-gebaseerde vacatureteksten en VR-trainingen wordt het eenvoudiger om werkgevers en kandidaten effectief te verbinden. Technologie speelt hierbij een sleutelrol in het versnellen en verbeteren van processen.

5. Inclusief werkgeverschap als speerpunt

Een van de belangrijkste pijlers van de huidige werkgeversdienstverlening is de ondersteuning van inclusief werkgeverschap. Het WSP biedt maatwerk en sector gerichte ondersteuning, zodat werkgevers worden geholpen bij het creëren van een inclusieve werkvloer. Dit heeft niet alleen een maatschappelijke meerwaarde, maar biedt ook een oplossing voor bredere personeelsvraagstukken.

Kortom: Waar de dienstverlening van het WSP ZKIJ in het verleden voornamelijk transactioneel was – gericht op snelle bemiddeling – heeft deze nu plaatsgemaakt voor een meer uitgebreide, integrale aanpak. Werkgevers ontvangen niet alleen ondersteuning bij het vervullen van hun personeelsvraag, maar ook strategisch advies en duurzame oplossingen.

De WSPZKIJ koers herijkt

Op 12 juli en 25 oktober 2024 vonden twee strategische sessies plaats waarin de koers van het WSP ZKIJ werd herijkt in het licht van de veranderende omstandigheden. Tijdens deze bijeenkomsten gingen vertegenwoordigers van het KetenMT, beleidsmedewerkers van gemeenten en het WSP ZKIJ met elkaar in gesprek over de toekomst van de werkgeversdienstverlening.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste cruciale veranderingen en definities van begrippen toegelicht die voortkomen uit deze sessies en hoe deze de koers van het WSP ZKIJ in 2025 en verder beïnvloeden.

3.1 Primaire en secundaire klant

De werkgever wordt gezien als een ‘middel’ om de werkzoekende aan het werk te helpen. Dit betekent dat de focus ligt het op aangaan en onderhouden van relaties met werkgevers die openstaan voor het in dienst nemen van de doelgroep van het WSP ZKIJ.

- **Primaire klant:** werkgevers die er (mogelijk) voor open staan om onze doelgroep in dienst te nemen (lange termijn relatie).
- **Secundaire klant:** werkzoekende (vertrekpunt voor dienstverlening die nodig is voor goede match).

3.2 Samen Werken aan Duurzame Arbeidsrelaties

Het WSP ZKIJ draagt bij aan het verbinden van werkgevers en werkzoekenden, met als doel het realiseren van duurzame arbeidsrelaties. Dit draagt niet alleen bij aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt, maar zorgt er ook voor dat werkgevers beschikken over gemotiveerd en passend personeel.

Om deze missie te realiseren, richt het WSP zich op de volgende speerpunten:

- **Duurzame matches en plaatsingen.** Het WSP ZKIJ streeft ernaar om werkzoekenden en werkgevers op een manier te koppelen die leidt tot langdurige en succesvolle arbeidsrelaties. Dit vraagt om een werkgevergerichte en werkzoekendegerichte aanpak, waarin zowel de behoeften van de werkgever als de talenten en ambities van de werkzoekende centraal staan.
- **Bevorderen van duurzame matching/plaatsing naar werk.** Het ondersteunen van werkzoekenden

bij het vinden van een stabiele en toekomstbestendige plek op de arbeidsmarkt staat voorop. Dit betekent niet alleen het realiseren van uitstroom uit een uitkering, maar vooral het vinden van passend en blijvend werk dat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.

- **Werkgevers enthousiasmeren en begeleiden.** Een belangrijk onderdeel van de werkgeversdienstverlening is het motiveren en activeren van werkgevers om werkzoekenden met diverse achtergronden een kans te geven. Door acquisitie te baseren op de behoeften van werkzoekenden wordt niet alleen invulling gegeven aan vacatures, maar wordt ook de arbeidsparticipatie bevorderd.
- **Verhogen van de werkgeverstevredenheid.** Het WSP ZKIJ zet zich in voor proactieve samenwerking, advies op maat en ondersteuning bij het duurzaam invullen van vacatures, zodat werkgevers optimaal worden geholpen bij hun personeelsvraagstukken.

3.2.1. Toelichting terminologie

Om de werkgeversdienstverlening effectief in te richten, is het belangrijk om helder te definiëren welke begrippen centraal staan binnen de werkwijze van het WSP ZKIJ. In deze sectie worden drie kernbegrippen toegelicht: nazorg werkgeverscontact, kandidatenkennis en duurzame plaatsing.

Voorkomen van werkloosheid en bevorderen duurzame inzetbaarheid

Met mobiliteitsdiensten helpen we werkenden bij een soepele overgang van werk naar werk, waardoor werkloosheid en uitval worden voorkomen. Daarnaast bieden we nazorg bij plaatsing om herinstroom in een uitkering te minimaliseren en, indien nodig, tijdig een nieuwe werkplek te realiseren.

Nazorg Werkgeverscontact

Een succesvolle plaatsing stopt niet bij het tekenen van het contract. Goede nazorg is essentieel om ervoor te zorgen dat zowel de werknemer als de werkgever tevreden blijven en mogelijke knelpunten tijdig worden gesignaleerd en opgelost. Daarom hanteert het WSP ZKIJ een gestructureerd nazorgtraject.

- Na 2 maanden: Het WSP ZKIJ neemt contact op met de werkgever om te bespreken hoe de plaatsing verloopt en of er ondersteuning nodig is.
- Na 5 maanden: Een tweede evaluatiemoment om te kijken of de match duurzaam is en of er verdere stappen nodig zijn, zoals aanvullende begeleiding of scholing.

Kandidatenkennis

Een succesvolle match begint bij diepgaande kandidatenkennis. Door een helder beeld te hebben van de talenten, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden van werkzoekenden, kan het WSP ZKIJ hen optimaal begeleiden naar een baan die niet alleen aansluit bij hun kwaliteiten, maar ook leidt tot duurzaam en betekenisvol werk. Dit betekent dat het van groot belang is dat de kandidaten werkfit en warm worden overgedragen aan het WSP ZKIJ vanuit de werkzoekendendienstverlening.

Duurzame plaatsing

Een duurzame plaatsing is meer dan alleen het invullen van een vacature. Het betekent dat een werkfitte kandidaat, bemiddeld door het WSP ZKIJ, voor een langere periode succesvol aan de slag gaat bij een werkgever. Hierbij wordt uitgegaan van de best passende situatie voor zowel de kandidaat als de werkgever, met als doel een stabiele en toekomstbestendige arbeidsrelatie en/of duurzame plek op de arbeidsmarkt.

3.3 Bredere doelgroep

De doelgroep waarvoor we ons inzetten is breder dan voorheen. Het UWV gaat onderzoeken welke WW-kandidaten met een Ziektewetuitkering die bekend zijn bij Sociale Medische Zaken UWV, eerder dan nu, bemiddeld zouden kunnen worden naar betaald werk. In beide sub regio's is een dedicated WSP ZKIJ adviseur aangewezen om deze doelgroep te bemiddelen. Daarnaast zijn er natuurlijk de doelgroepen van Werk naar Werk, het onbenut arbeidspotentieel dat niet in beeld is en Oekraïners, die door het WSP ZKIJ in samenwerking met het Werkcentrum worden bemiddeld.

3.4 Kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling

Als gevolg van de eerdergenoemde ontwikkelingen zijn de totale doelstellingen voor 2025 qua aantallen lager dan de doelstelling in 2024. We hebben het uiteindelijke gerealiseerde aantal plaatsingen per doelgroep in 2024, als uitgangspunt opgenomen als doelstelling voor 2025. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen blijft onverminderd van kracht, waarbij doelgroep- en regio-overstijgend wordt geplaatst, met als uitgangspunt wat het beste is voor de kandidaat.

In totaal gaat het nu om 425 kandidaten, verdeeld over de volgende doelgroepen:

Wajong:	25
WIA:	20
WW:	140
P-wet:	120
Oekraïne:	80
Overig/onbekend:	40

De verlaging van de doelstellingen is mede te verklaren door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Deze zorgt ervoor dat veel werkzoekenden zelfstandig een baan vinden zonder directe ondersteuning van het WSP. Dit resulteert in een lagere instroom van kandidaten in de dienstverlening. Tegelijkertijd vraagt de resterende groep werkzoekenden die wél een beroep doet op het WSP om intensievere begeleiding, meer maatwerk en een langere doorlooptijd.

Daarnaast is de nadruk sterker komen te liggen op het ondersteunen van werkgevers bij het herzien van hun wervingsstrategieën en het benutten van nieuw arbeidspotentieel. Het WSP ZKIJ speelt hierin een cruciale rol door werkgevers te begeleiden in het aanpassen van functies, bijvoorbeeld via functiecreatie en jobcarving, waarmee inclusieve en duurzame oplossingen worden gecreëerd. De lagere doelstellingen weerspiegelen niet alleen de huidige realiteit, maar zorgen ook voor een gerichte aanpak die aansluit bij de specifieke behoeften van zowel werkgevers als werkzoekenden.

Maatschappelijke baten: Werk als Motor voor Welzijn en Ontwikkeling

Een gezonde arbeidsmarkt is niet alleen een kwestie van het vervullen van vacatures, maar levert ook maatschappelijke baten op die verder reiken dan werkgelegenheid alleen. Werk draagt bij aan brede welvaart: onder andere door het vergroten van economische zelfstandigheid, sociale cohesie en persoonlijke ontwikkeling.

Vraaggericht en aanbodgedreven

We werken vraaggericht: de vraag van de werkgever is het vertrekpunt. We luisteren, vragen door en vertalen de vraag naar een passend dienstenaanbod.

We werken ook aanbodgedreven: we willen kansen creëren bij werkgevers die openstaan voor mensen die niet zelf hun weg vinden op de arbeidsmarkt.

3.5 Optimalisatie clusterverdeling en indeling sectorteam

Het WSP ZKIJ optimaliseert in 2025 de clusterindeling en de verdeling van de sectorteam hier binnen om beter aan te sluiten bij de focussectoren, de dynamische arbeidsmarkt en de behoeften van werkgevers en werkzoekenden.

- Snellere matching: Werkgevers krijgen sneller de juiste kandidaten voorgesteld dankzij gespecialiseerde sectorteam
- Duurzame plaatsingen: Door beter inzicht in sectorale behoeften en werkzoekendenprofielen worden duurzame arbeidsrelaties bevorderd
- Proactieve ondersteuning: Werkgevers ontvangen ondersteuning bij thema's zoals scholing, subsidies en inclusie

Waarom deze herziening?

De huidige indeling sluit niet altijd goed aan op de praktijk. Sommige clusters zijn te breed, terwijl andere juist te specifiek zijn. Door een nieuwe structuur door te voeren, kan het WSP ZKIJ efficiënter werken en gericht bemiddelen.

Verdeling Clusters van sectoren

1. Cluster Techniek: wordt onderverdeeld in de sectoren Bouw, Infra, Techniek, Industrie, Groen, ICT
2. Cluster Zorg en Welzijn
3. Cluster Onderwijs, Overheid, Zakelijke Dienstverlening
4. Cluster Handel en Facilitaire diensten: wordt onderverdeeld in sectoren Transport, Logistiek, Groothandel en Detailhandel, Horeca en Schoonmaak, Beveiliging en Bewaking

Strategisch accountbeheer

Daarnaast wordt strategisch accountbeheer verder ontwikkeld om grote werkgevers beter te ondersteunen.

Dit betekent:

- Eén vast aanspreekpunt per strategisch account
- Integrale dienstverlening aan het account vanuit het accountteam met verschillende sectorhouders
- Een brede benadering van vacatures en functies
- Effectieve samenwerking binnen WSPZKIJ

3.6 Toelichting Terminologie

Strategisch Account

Een grote werkgever waarmee een langdurige en strategische samenwerking wordt onderhouden die meerdere sectoren bestrijkt.

Accountbeheer

De verantwoordelijkheid voor het onderhouden van de relatie met één strategisch account, waarbij één aanspreekpunt fungeert.

Accountteam

Een multidisciplinair team van WSP ZKIJ adviseurs uit verschillende sectoren die gezamenlijk werken aan de ondersteuning en samenwerking met een strategisch account.

4. Financiële paragraaf

Kosten WSP ZKIJ 2025

Inbreng partners	Toelichting
UWV	€ 1.081.403,20 Namens het UWV
Manager	€ 62.622,00
Adviseurs	€ 987.134,00
Out of pocket*	€ 25.000,00
IJmond Werkt!	€ 554.550,00 Namens de gemeenten in IJmond
Manager	€ 65.799,00
Adviseurs	€ 463.751,00
Out of pocket *	€ 25.000,00
Spaarne Werkt!	€ 526.853,20 Namens de gemeenten in Zuid Kennemerland
Manager	€ 69.313,53
Adviseurs	€ 432.539,67
Out of pocket *	€ 25.000,00
Totaal	€ 2.162.806,40

Begroting out of pocket *		
Saldo 'out of pocket' 31/12/2024	€ 44.631	
Inleg out of pocket	€ 75.000	
Evenementen		€ 15.000
Operationele communicatie ondersteuning		€ 52.000
Deskundigheidsbevordering		€ 7.500
Communicatiemiddelen		€ 7.500
Bureaunkosten		€ 7.500
Externe Inhuur		€ 12.500
Onvoorzien		€ 17.631
Totaal	€ 119.631	€ 119.631

Bij het WSP zijn drie functionarissen werkzaam die gefinancierd worden met incidentele baten:

Jobhunter 1,33 FTE - dekking tot 1 sept 2025.	€ 72.000,00
Medewerker Oekraïnebalie 0,72 FTE- dekking tot 1 jan 2026	€ 47.751,00

De (loon)kosten van deze medewerkers worden 1 op 1 gedekt door de incidentele baten

Extra Middelen voor Jobhunters en medewerker Oekraïnebalie binnen WSP ZKIJ

In 2022 ontving het WSP ZKIJ €200.000 uit de eenmalige decentralisatie-uitkering "Dichterbij dan je Denkt". Deze middelen, beschikbaar tot 1 september 2025, worden ingezet voor de inzet van jobhunters, die een brug slaan tussen werkzoekenden en werkgevers.

Hoewel de jobhunter primair actief is binnen de werkzoekendendienstverlening, valt deze functie onder de begroting van het WSP ZKIJ. Dit benadrukt de focus op integrale dienstverlening, waarbij samenwerking tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening centraal staat. De jobhunters begeleiden kandidaten niet alleen naar werk, maar bieden ook ondersteuning op de werkvloer voor zowel werknemers als werkgevers, met als doel duurzame plaatsingen en succesvolle matches.

Ook de medewerker Oekraïnebalie is primair actief binnen de werkzoekendendienstverlening. Door een medewerker aan te stellen die de moedertaal van de Oekraïners spreekt, kan er effectiever gecommuniceerd worden en kunnen de zelfredzaamheid en kansen op werk voor deze groep verbeterd worden.

De taken van deze medewerker omvatten onder andere het afnemen van intakegesprekken, het registreren van gegevens in de systemen van het UWV, het overleggen met WSP-adviseurs over mogelijkheden binnen het netwerk en het contact leggen met werkgevers in een bemiddelende rol. De middelen om de inzet van deze medewerker mogelijk te maken, worden indirect door het rijk verstrekt.

5. Evaluatie en Monitoring

De opbrengsten uit de jaarlijks landelijke werkgeversmonitor en evaluaties door het KetenMT en AGA worden vertaald naar de werkgeversdienstverlening en verwerkt in het Uitvoeringsplan voor het komende jaar. De afspraken in het Uitvoeringsplan, opbrengsten tevredenheidspeilingen, de evaluatie werkprocessen, de beleidsafspraken en kwantitatieve resultaat afspraken zijn hierbij vertrekpunt. Centrale vraag is: "vraagt de opdrachtformulering om aanpassing?"

5.1 Factsheet

Per halfjaar wordt een Factsheet voor gemeenten en UWV opgesteld, o.a. over:

- Plaatsing / Uitstroom per doelgroep
- Events- en activiteiten
- Praktijkroute
- Jobhunters
- Oekraïnebalie
- Communicatie

Deze punten worden in de factsheet cijfermatig toegelicht.

5.2 Halfjaarrapportage

Daarnaast wordt per halfjaar een inhoudelijke rapportage opgesteld voor gemeenten en UWV.

5.3 Tevredenheidsonderzoek werkgevers

1 x per jaar wordt de landelijke werkgeverstevredenheidsmonitor uitgevoerd. Deze laatste toets geeft een objectiever beeld van de kwaliteit van de dienstverlening op landelijk niveau. Het is ook input voor herijking en/of aanpassing van de dienstverlening.

5.4 Evaluatie op afspraken Uitvoeringsplan

1 x per kwartaal met de leden van de Adviesgroep Arbeidsmarkt, exclusief voorbehouden aan vertegenwoordigers gemeenten en UWV (MT WSPZKIJ)

1 x per kwartaal met de leden van het KetenMT (MT WSPZKIJ)

2 x per jaar met de leden van het RBA, exclusief voorbehouden aan gemeentebestuurders en de rayonmanager UWV (MT WSPZKIJ)

De evaluatie wordt op de volgende onderwerpen uitgevoerd en getoetst aan het beleid:

- Werkgeverstevredenheid
- Plaatsingen / uitstroom
- Werkgeversbijeenkomsten | evenementen

5.5 Rollen MT WSP

Het MT WSP ZKIJ heeft een sleutelfunctie tussen beleid en uitvoering in regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast staan zij voor de pittige opdracht om de kloof tussen de steeds groter wordende vraag en het steeds moeilijk plaatsbare aanbod te dichten.

Het MT WSP ZKIJ is vertegenwoordigd in landelijke- en regionale overleggen, zoals:

- De landelijke expertgroep Werk
- De landelijke klankbordgroep Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens
- Het Implementatieteam Dennis (VNG realisatie)
- Het coördinatieteam Arbeidsmarktregio ZKIJ
- Het Werkcentrum
- Het Provinciaal overleg Manifest Werken en ontwikkelen 2030 NH
- WSP overleg Zaanstreek Waterland
- WSP overleg Groot Amsterdam
- Verschillende onderzoeken en projecten, bijv.: VUM, KopKrakers (TNO, MUZUS, e.a.), Jobcoaching (ZINZIZ, SBCM, e.a.)

6. Ontwikkelagenda

Het uitvoeringsplan 2025 is de onderlegger voor de voortdurende dialoog tussen gemeenten, UWV en het MT en DT van het WSP ZKIJ. Het is daarmee ook een dynamisch instrument, waarmee gedurende 2024 meteen de opmaat wordt gemaakt naar het uitvoeringsplan 2025

Een aantal zaken worden gedurende het jaar nader uitgewerkt. Deze zijn opgenomen in dit hoofdstuk als 'ontwikkelagenda'. Die ontwikkelagenda ziet er als volgt uit:

Onderwerp	Toelichting
Herijken opdracht in samenwerking met stakeholders van het WSP ZKIJ in de regio, mede gelet op de ontwikkeling Werkcentrum	
Matchen via Skills	Zoals in de strategische doorkijk is gezegd; de manier van vacaturevervulling is aan het veranderen. We gaan steeds meer toe naar het matchen op aangeleerde en ontwikkelde skills. Het WSP ZKIJ heeft het matchen via skills al succesvol in de praktijk gebracht voor de werving van apothekersassistenten.
Uitfaseren SONAR / WBS	De nieuwe applicaties, waar UWV WERKbedrijf mee gaat werken, voorzien in het delen van gegevens volgens het common ground- gedachtengoed. UWV gaat profielen en vacatures delen via het uitwisselingsmechanisme VUM. Dit heeft gevolgen voor de WSP dienstverlening.
Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur	Implementatie Strategische Arbeidsmarkt Agenda en de ontwikkeling van het Werkcentrum Herijken opdracht stakeholders van het WSP ZKIJ in de regio, mede gelet op de doorontwikkeling Werkcentrum.
Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM)	VUM is een samenwerking van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VNG, UWV en ketenpartners op de arbeidsmarkt, zoals gemeenten en re-integratie- en uitzendbureaus. VUM ontwikkelt een koppelmechanisme en gegevensstandaarden die het mogelijk maken voor arbeidsbemiddelaars om transparant gegevens uit te wisselen over organisatie- en regiogrenzen heen.
Samenwerking domein Economie	We streven ernaar om de dienstverlening op elkaar aan te sluiten. Dit zal bijdragen aan een betere afstemming van arbeidsmarktbehoeften en -diensten in onze regio.

Bijlage 1 WSP aanbod aan werkgevers

Het WSP ZKIJ biedt het volgende basispakket aan dienstverlening aan werkgevers:

- Het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief (waar nodig) het bieden van nazorg na plaatsing
- Advies over regelingen, voorzieningen en instrumenten
- Advies over inclusief werkgeverschap, onder andere functiecreatie en WIA
- Informatie over relevante wet- en regelgeving
- Advies over arbeidsmarktontwikkelingen
- Advies over scholing op de werkvloer
- Advies over denken en doen in skills
- Advies over technologische inclusie

Strategisch partnerschap

WAT	WSP ZKIJ is een betrouwbare, strategische partner die werkgevers in Zuid- Kennemerland & IJmond met raad en daad bijstaat. Door het persoonlijke contact weten de adviseurs van WSP ZKIJ wat werkgevers bezighoudt.
HOE	De adviseurs werkgeversdiensten: • Kijken samen met de werkgever naar arbeidsmarktontwikkelingen waar hij mee te maken heeft. • Geeft richting, advies over en neemt de werkgever mee in mogelijke oplossingen, zoals opleidingen, functiecreatie, detachering, werkstages en jobcarving en deelname in publiek- en private constructies. • Wijzen de werkgever op de financiële voordelen zoals proefplaatsingen, de no-riskpolis, loondispensatie, loonkostensubsidie en de mobiliteitsbonus. • Wijzen de werkgever – indien nodig - op regelgeving t.a.v. ontslag- en werkvergunningen, zoals: de ontslagvergunning, de werkvergunning en de arbeidsmarkttoets bij gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. • Maken hierbij zoveel als mogelijk gebruik van de kennis die er bij gemeenten/UWV aanwezig is. Denk hierbij aan actuele arbeidsmarktinformatie, regelingen en arbeid juridische informatie. • Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.

Tactisch partnerschap

WAT	Samen met de werkgever maken de adviseurs een plan voor de inzet van mensen, regelingen en instrumenten om een bepaald doel te bereiken.
HOE	De adviseurs: • Maken voor de werkgever een bedrijfsadvies over een inclusieve arbeidsorganisatie. Zij zoeken in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden. Deze combineren zij tot een nieuw takenpakket, waar ze vervolgens een geschikte kandidaat bij zoeken uit de doelgroep. • Werken aan betere benutting van inclusief arbeidspotentieel. • Doen gerichte matchingsvoorstellen voor onze – arbeidsfitte – inclusieve doelgroep. • Kennen de kandidaten die worden voorgesteld persoonlijk tenzij matching plaatsvindt via e-dienstverlening (www.werk.nl). • Blijven de werkgever en kandidaat volgen (nazorg) tot aan het moment werkgever zegt dat dit niet meer nodig is. • Creëren samen met de werkgever voordelen en wijst de werkgever op mogelijkheden in het kader van technologische inclusie. • Schakelen daar waar meer expertise nodig is vanuit gemeenten/UWV/Onderwijs/ deze in. Te denken valt aan expertise over arbeid juridisch advies, faillissementen, Sociaal Return On Investment, omscholing, werkplekaanpassingen en instrumenten, verzekeringsvraagstukken etc. • Blijven het aanspreekpunt voor de werkgever en organiseren het antwoord op de vraag. • Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.

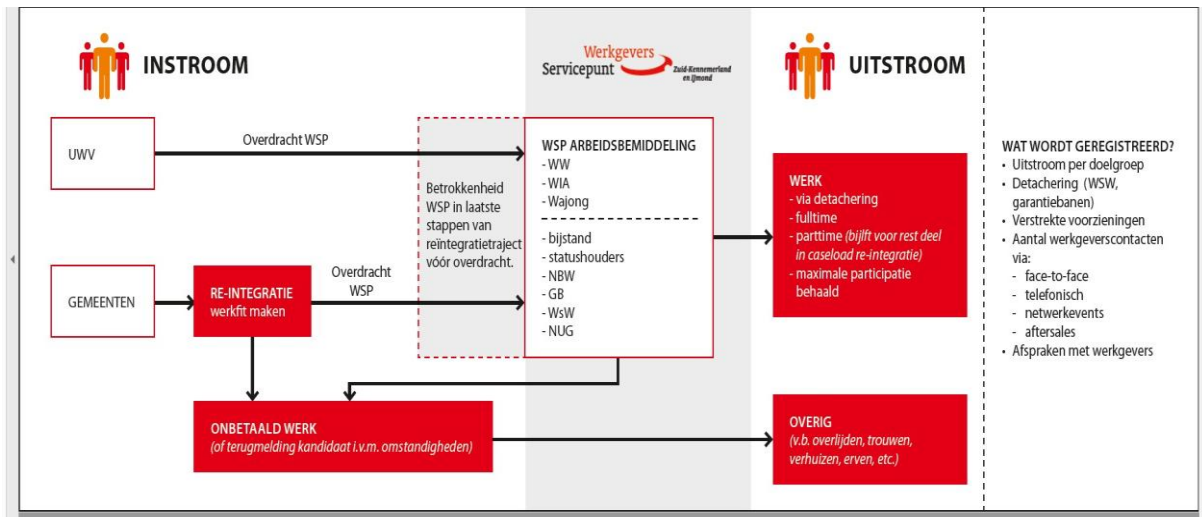
Operationeel partnerschap

WAT	WSP ZKIJ is een dienstverlenende organisatie bij uitstek en levert maatwerk. Eén van de doelstellingen is de werkgever 'ontzorgen', in dit geval het verminderen van de (administratieve) last van de werkgever. Met operationeel partnerschap wordt letterlijk 'doen' en 'aanpakken' bedoeld.
HOE	De adviseurs: • Kennen de instrumenten, regelingen en subsidies om te komen tot maatwerk. Wij helpen de werkgever bij het benutten hiervan, zodat hij niet verzandt in een administratieve verhandeling. • Helpen de werkgever bij het invullen van een aanvraag. • Helpen de werkgever bij het selecteren van de kandidaten. • Hebben met de werkgever en kandidaat altijd persoonlijk contact, ook na de plaatsing. • Koppelen afspraken aan de werkgever terug en registreren intern in WBS.

Bijlage 3 WSP werkprocessen

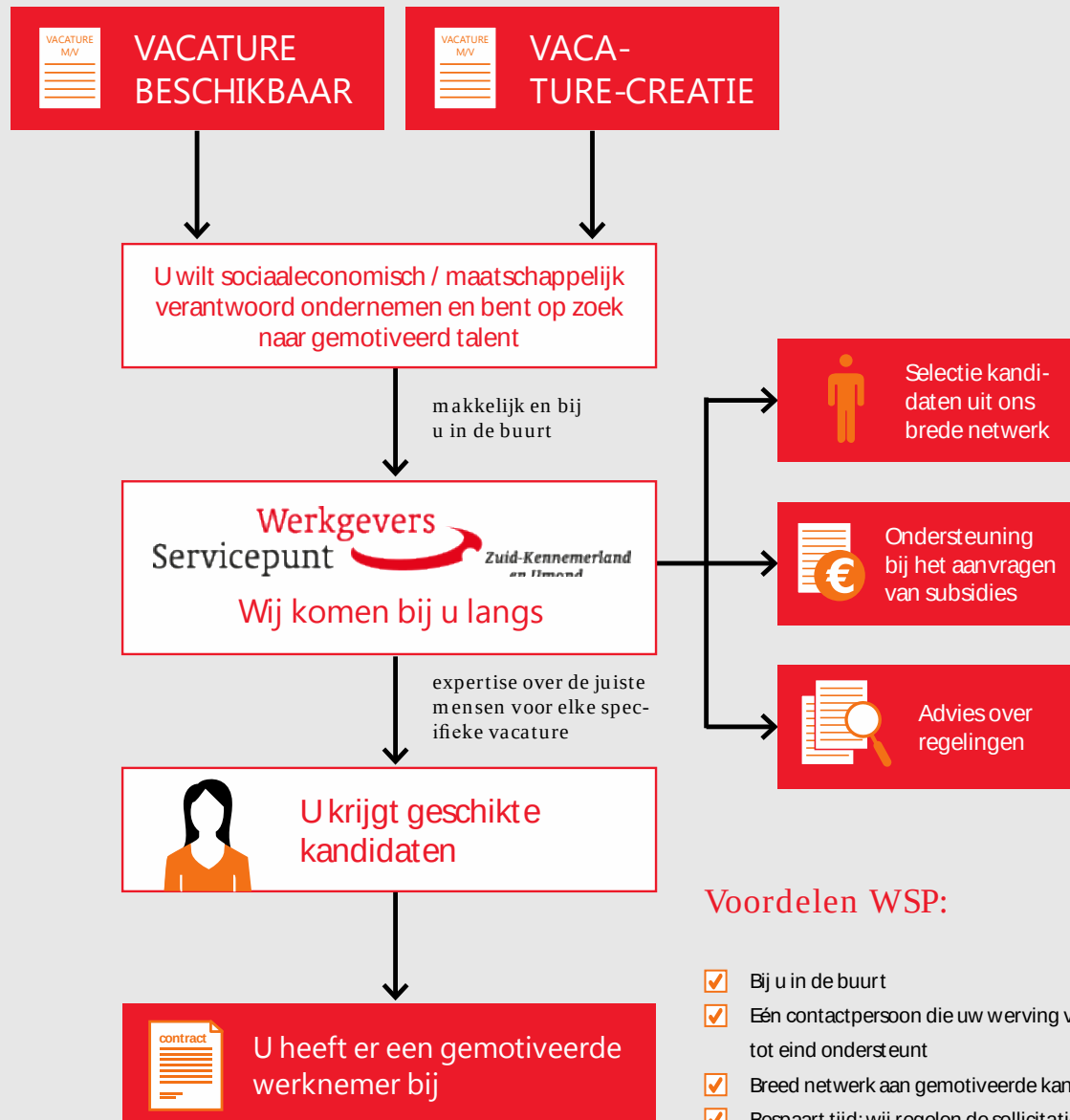
Het WSP kent de volgende werkprocessen voordracht als 'core business', het uitwisselen van gegevens en vacatures als voorwaarde voor succes en de aansluiting tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening als uitgangspunt voor ons dagelijkse werk.

Matching en voordracht



Een goede gezamenlijke dienstverlening is alleen mogelijk, als partijen vacatures en gegevens van werkgevers met elkaar delen. Het WSP werkt met een online vacature krant die zowel met regionale publieke- als private partners wordt gedeeld.

STROOMDIAGRAM VAN VOORBEREIDING TOT DIENSTVERLENING

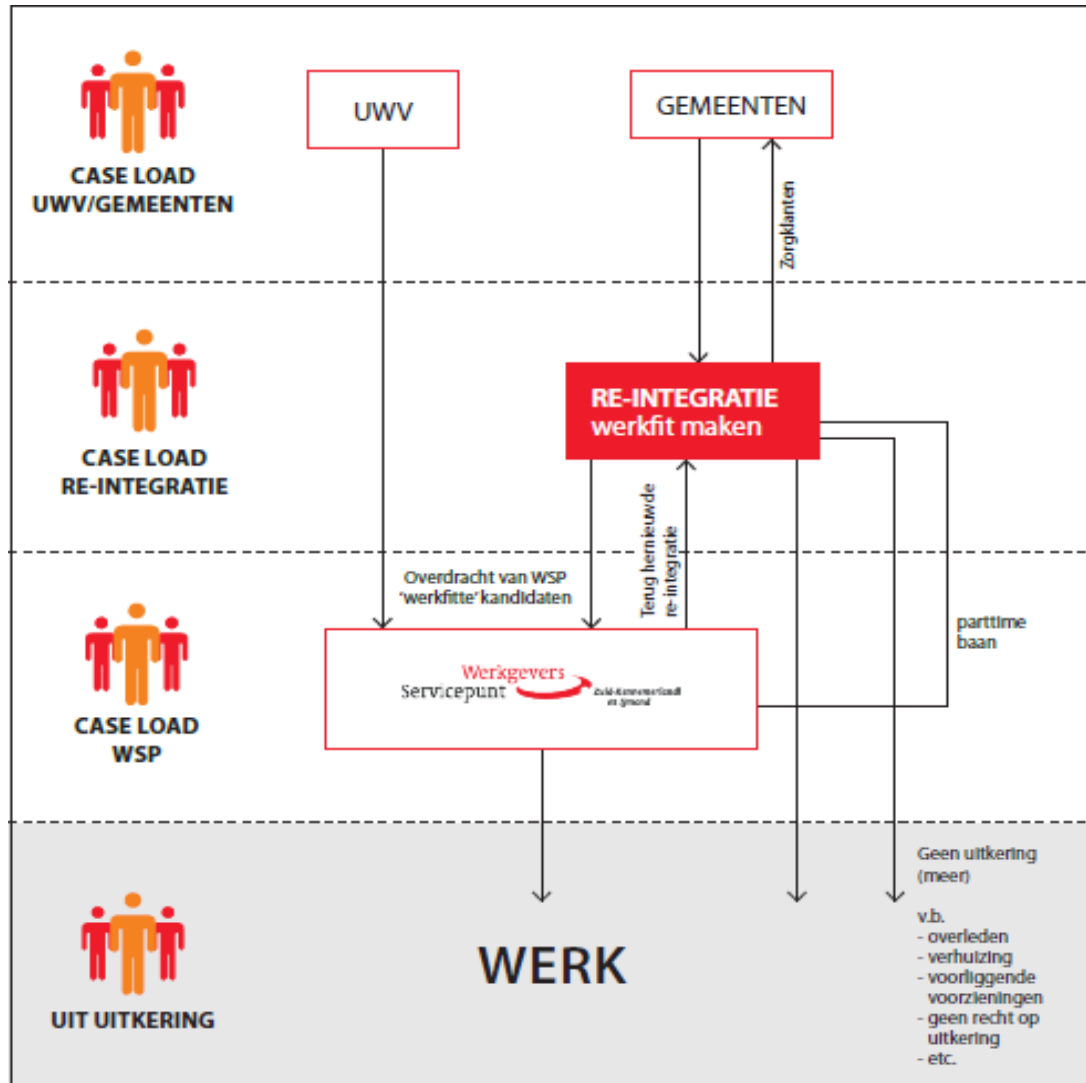


Voordelen WSP:

- ✓ Bij u in de buurt
- ✓ Eén contactpersoon die uw werving van begin tot eind ondersteunt
- ✓ Breed netwerk aan gemotiveerde kandidaten
- ✓ Bespaart tijd: wij regelen de sollicitaties
- ✓ Expertise op het gebied van (juridische) wet- en regelgeving
- ✓ Ondersteuning bij het aanvragen van subsidies
- ✓ Kennis van sociaaleconomische vraagstukken

Aansluiting op werkzoekendendienstverlening

Om een goede balans te krijgen tussen vraaggericht en aanbodgericht werken is een helder proces geschetst voor de aansluiting werkgeversdienstverlening met de werkzoekendendienstverlening.



Bijlage 4 Kwaliteitsafspraken

We spreken met elkaar een basiskwaliteit af waaraan we altijd willen voldoen en die meetbaar is. Wat betekent dat concreet voor ons functioneren als centraal aanspreekpunt voor werkgevers? En voor onze presentatie? En: hoe weten we of werkgevers echt tevreden zijn over onze dienstverlening?

Eén aanspreekpunt werkgevers

De adviseurs werkgeversdiensten spreken de taal van de werkgever. Met hun expertise en ervaring ondersteunen zij werkgevers. Bij bemiddeling van werkzoekenden richten zij zich op mensen die een extra zetje in de rug kunnen gebruiken. Werkgevers die open staan voor deze kandidaten kunnen rekenen op extra financieel voordeel en/of specifieke deskundigheid. Ook voor andere arbeidsmarktvraagstukken en arbeidsmarktinformatie zijn werkgevers bij het WSP ZKIJ aan het juiste adres, zoals bij vragen over leren en werken, faillissementen en juridische zaken met betrekking tot arbeid. Als de medewerkers zelf het antwoord niet hebben, dan gebruiken zij hun netwerk om het antwoord te achterhalen.

Het WSP functioneert als het gezamenlijke aanspreekpunt voor de werkgever door:

- **Een korte reactietermijn**
Als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP ZKIJ binnen 24 uur.
- **Duidelijkheid over de accounthouder**
De werkgever heeft een vaste contactpersoon bij het WSP ZKIJ. De adviseur werkgeversdiensten schakelt waar nodig collega's in, maar blijft de regievoerder.
- **Actuele en volledige gegevens**
Contactmomenten en afspraken worden geregistreerd in WBS.

Eenduidige en herkenbare uitstraling

De naam van het WSP is: WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond.

Het centrale telefoonnummer van het WSP ZKIJ is plaats onafhankelijk: 088 – 501 91 91.

Het algemene e-mailadres is: info@wspzkij.nl

Specifieke afspraken zijn gemaakt over:

- Iedere medewerker heeft een identieke automatische handtekening die is opgemaakt in de WSP-huisstijl.
- Managers worden 'manager WSPZKIJ' genoemd'.
- Adviseurs worden 'adviseur werkgeversdiensten WSP ZKIJ' genoemd.

Onderzoek naar werkgeverstevredenheid

In oktober vindt het jaarlijkse landelijke werkgeverstevredenheidonderzoek plaats. Deze resultaten worden in januari van het volgende jaar gepubliceerd

Bijlage 4 Rollen Managementteam en Directieteam

Onderwerp	Planning	Rol
Overleg Directieteam WSP ZKIJ	Incidenteel	Sturen management – sturen strategische koers – informeren bestuurlijk overleg RBA.
Overleg Managementteam WSP ZKIJ (MT-WSP ZKIJ)	1x per 2 weken	Sturen teams – sturen targets – sturen resultaatafspraken uitvoeringsplan – afstemming regio via AGA, KetenMT, RBA
WSP regionaal overleg MT – alle adviseurs	1 x per 6 weken	6-wekelijks (digitaal) overleg waarbij, volgens een vaste agenda, alle lopende zaken worden besproken en waar regelmatig gastsprekers bij worden uitgenodigd.
MT - Clusteroverleg	1 x per 6 weken	Bijstellen marktwerking aan de hand van de actuele arbeidsmarktontwikkelingen.
WSP groot-overleg	1 x per 6 weken	6- wekelijks offline overleg met een terugblik op de afgelopen periode (cijfers, evenementen, branche gerelateerde zaken etc.), een doorkijk naar komende periode en waarbij elk overleg een relevant thema aan de orde komt.

Stand van zaken Ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond Q1 2025

Inleiding

In dit document worden diverse landelijke en regionale ontwikkelingen op het gebied van de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland & IJmond (ZKIJ) toegelicht.

Een goed functionerende arbeidsmarkt is een sociaaleconomisch én een publiek-privaat vraagstuk dat niet door individuele organisaties kan worden opgelost, maar dat vraagt om een effectieve samenwerking tussen alle relevante partijen. Daarom werken de zeven regiogemeenten, UWV, onderwijs, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgevers- en werknemersorganisaties al jaren samen aan het realiseren van een toekomstbestendige regionale arbeidsmarkt. Dit samenwerkingsverband heeft in 2023 de regionale strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027 opgesteld.

Vanuit de wet SUWI hebben arbeidsmarktregio's de opdracht om regionaal samen te werken. Deze regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarkt kan gezien worden als een aanvulling op de reguliere taken van de samenwerkende partijen, bijvoorbeeld voor gemeenten als een verlengstuk van de opgaven uit de participatiewet. Vanuit het economisch domein zetten zowel gemeenten als de arbeidsmarktregio zich in voor wel een gezond ondernemings- en vestigingsklimaat en daarmee werkgelegenheid.

Het programmateam arbeidsmarkt begeleidt en faciliteert de regionale samenwerking en de uitvoering van de strategische arbeidsmarktagenda. Het Werkcentrum en het Werkgeversservicepunt (WSP) zijn de regionale uitvoeringsorganisaties van werkzoekendendienstverlening resp. werkgeversdienstverlening. Deze dienstverlening is aanvullend op de bestaande dienstverlening van de samenwerkingspartners. Het Werkcentrum biedt inwoners informatie en advies over loopbaan, scholing en werk en verwijst mensen door naar samenwerkingspartners. Het WSP ondersteunt werkgevers bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Jaarlijks wordt het uitvoeringsplan van het WSP vastgesteld door de colleges van de regiogemeenten en de rayonmanager van UWV, zoals vastgelegd in besluit SUWI.

Voor gemeenteraden is het van belang om bij lokale beslissingen die effect hebben op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid, rekening te houden met de actuele en toekomstige situatie op de arbeidsmarkt. De gemeenteraden worden op meerdere momenten geïnformeerd over (de voortgang van) de strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027. Ook zal het thema arbeidsmarkt op regelmatige basis terugkeren op de agenda van de regionale radenbijeenkomsten.

In dit document worden de volgende onderwerpen nader toegelicht:

1. De strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland & IJmond 2023-2027
2. Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur
3. Een regionaal loket: Het Werkcentrum
4. Doelgroepen

5. Arbeidsmigranten
6. Focussectoren
7. Sociaal Impact Fonds Zuid-Kennemerland & IJmond
8. Sectorale ontwikkelpaden
9. Financiën

1. De strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland & IJmond 2023-2027

De situatie op de arbeidsmarkt in ZKIJ vraagt om gerichte actie. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor allerlei maatschappelijke problemen en belemmert de economische groei in de regio. Er zijn grote tekorten in nagenoeg alle sectoren met 8.110 openstaande vacatures in Q2 2024. De verwachting is dat, hoewel de economische groei licht afneemt, de situatie de komende jaren niet verbetert. Het aandeel werkenden is de afgelopen 10 jaar gestegen en behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in ZKIJ op tot een recordhoogte van 73,9%, wat inhoudt dat driekwart van de 287.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in ZKIJ werkt. Tegelijkertijd is er nog een onbenut arbeidspotentieel van zo'n 25.000 mensen¹ wat kansen biedt voor zowel de werkgevers als natuurlijk voor de mensen zelf.

De strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ werkt aan een toekomstbestendige inclusieve arbeidsmarkt en richt zich mede op deze doelgroep. De arbeidsmarktagenda zorgt ervoor dat ontwikkelingen, projecten en activiteiten op elkaar aansluiten en in samenhang worden opgepakt. Met de strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ wordt gestreefd naar brede welvaart door middel van het realiseren van de volgende drie ambities:

- ❖ inclusieve arbeidsmarkt
- ❖ duurzame plek op de arbeidsmarkt
- ❖ realisatie maatschappelijke opgaven

Deze ambities worden bereikt door projecten of initiatieven die passen binnen één of meer van de pijlers Inclusiviteit, Leven Lang Ontwikkelen en Talent binden en boeien.

2. Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Al in 2022 kondigde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur aan. De vele verschillende overheidsloketten met arbeidsmarktdienstverlening maakten dat mensen niet weten waar ze terecht kunnen met hun vragen. Met de kamerbrief die april 2024 is verschenen wordt de opgave concreter. Het ministerie van SZW zet in op kansen om de regionale arbeidsmarktdienstverlening te verbeteren. Daartoe krijgen arbeidsmarktregio's, onder regie van de centrumgemeente, per 1 juli 2026 een aantal opdrachten via een wetwijziging in de wet SUWI. Het oprichten van een Regionaal Beraad, het

¹ [Regio in Beeld 2024-2025 Zuid-Kennemerland en IJmond](#)

opstellen van een regionale meerjaren agenda en het realiseren van het Werkcentrum zijn onderdeel van de opdrachten. Binnen hetzelfde thema ontvangen werkgevers- en werknemersorganisaties een subsidie voor een dekkend van-werk-naar-werk stelsel.

De regio ZKIJ is de afgelopen jaren al vooruit gelopen op de opdracht uit deze kamerbrief en er ligt nu een goede basis om de hierboven genoemde opdrachten te volbrengen. Zo is het Werkcentrum ZKIJ al op verschillende locaties operationeel. Ook is sinds 2023 een Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) actief. Dit RBA bestaat uit zeven wethouders van de regiogemeenten en bestuurders van UWV, onderwijs, SBB, werkgevers- en werknemersorganisaties. In 2023 is een meerjaren agenda vastgesteld: de strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027.

3. Een regionaal loket: het Werkcentrum

Bij het Werkcentrum kunnen inwoners en werkgevers terecht met al hun vragen over werken, leren, loopbaan en personeel. De adviseurs van het Werkcentrum, de gidsen, gaan in gesprek over de loopbaan of andere hulpvraag en bieden informatie over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden. Als er meer nodig is, verwijzen de gidsen door naar de partij die eindverantwoordelijk is voor de arbeidsmarktdienstverlening. Een kandidaat die een WW-uitkering ontvangt, wordt bijvoorbeeld doorverwezen naar UWV indien het algemene adviesgesprek niet toereikend is voor de hulpvraag.

In juni 2024 is het Werkcentrum in ZKIJ van start gegaan met een aantal spreekuren en een website. Om het Werkcentrum dicht bij de inwoners te organiseren zijn spreekuren ingericht op zeven locaties verspreid over de regio. Zo is te onderzoeken vanuit welke plaatsen het Werkcentrum de inwoners het beste bereikt. Het Werkcentrum heeft in 2024 1175 mensen verder geholpen op de arbeidsmarkt, waarvan 280 mensen een door het Werkcentrum bekostigd traject (bijv. werkfit, opleiding, loopbaan) hebben gevolgd.

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) vormde de basis voor dit Werkcentrum. Het RMT is opgezet tijdens de coronapandemie, om de verwachte toeloop van werkzoekenden zo goed mogelijk te begeleiden. Hoewel de toeloop naar aanleiding van de coronamaatregelen lager was dan verwacht, is de dienstverlening van het RMT van grote waarde geweest voor de inwoners in onze regio. Ook heeft het RMT geleid tot een sterke regionale samenwerking tussen de partijen op de arbeidsmarkt. De basisvariant van het Werkcentrum wordt de komende periode doorontwikkeld naar de uitgewerkte opdracht van het Rijk, waaronder het ontsluiten van de werkgeversdienstverlening (nu in het Werkgeversservicepunt) via het Werkcentrum, en naar de wensen van de regio. Dit betekent dat de naam Werkgeversservicepunt (WSP) verdwijnt. Het regionale project is nauw betrokken bij de voortgang van de landelijke uitwerking van de kamerbrief. Het streven is om per 1 januari 2026 een structureel ingericht regionaal gedragen Werkcentrum te hebben: een lerend fundament om steeds een stapje verder uit te bouwen.

4. Doelgroepen

Binnen de arbeidsmarktagenda worden diverse projecten uitgevoerd voor de doelgroepen jongeren, mensen die vallen onder de banenafpraak, mensen met een psychische kwetsbaarheid en statushouders. De projecten bevinden zich in verschillende stadia, het ene project is op het moment van schrijven van dit document net gestart, een ander wordt binnenkort afgerond. Bij al deze projecten onderzoeken we de mogelijkheden om de dienstverlening voor de specifieke doelgroepen te verbeteren en dit te borgen in de dagelijkse praktijk van (één van) de samenwerkingspartners. Zo wordt naar aanleiding van het project rondom de banenafpraak meer gebruik gemaakt van de beschikbare instrumenten, zoals loonkostensubsidie. Het project rondom psychische kwetsbaarheid heeft de samenwerking tussen UWV, gemeenten en GGZ-instellingen versterkt en er worden meer, door het Rijk bekostigde, IPS trajecten ingezet. In het kader van de komende wet 'Van school naar duurzaam werk' zal het Doorstroompunt samen met de arbeidsmarktregio nieuwe projecten voor jongeren starten.

Voor de doelgroep statushouders heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid middelen beschikbaar gesteld voor het aanstellen van een regionaal verbinder statushouders. In 2025 is, voor de duur van drie jaar, een regionaal verbinder statushouders in de arbeidsmarktregio ZKIJ gestart. Binnen de arbeidsmarktregio bestaan diverse initiatieven om statushouders met een Participatiewet-uitkering en/of die op grond van de Wet inburgering 2021 inburgeringsplichtig zijn aan het werk te helpen. De regionaal verbinder statushouders gaat werken aan meer verbinding tussen deze initiatieven, aan het uitbreiden van het netwerk van werkgevers en aan het vergroten van mogelijkheden om als statushouder een baan op het juiste niveau te verkrijgen, o.a. door meer aandacht te geven aan het taal- en cultuuraspect. Het uiteindelijke doel is om door middel van een meerjaren aanpak en een versterkte samenwerking tussen alle partijen meer statushouders naar werk te begeleiden.

5. Arbeidsmigranten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werkt op dit moment samen met alle relevante partijen binnen het project Work in NL (WIN) aan betere ondersteuning voor de EU-arbeidsmigrant. Dit wordt o.a. gedaan door het opzetten van een landelijk dekkend netwerk van informatiepunten (WIN-punten) waar EU-arbeidsmigranten terecht kunnen voor informatie, dienstverlening en (sociale) activiteiten. SZW streeft ernaar om uiterlijk 1-1-2026 een landelijk dekkend netwerk van WIN-punten te hebben. Vanaf 2025 stelt het ministerie structureel financiering beschikbaar aan alle arbeidsmarktregio's om een WIN-punt op te zetten. De arbeidsmarktregio ZKIJ heeft de financiering aangevraagd en verkent in 2025 hoe er invulling kan worden gegeven aan een (fysiek / digitaal) WIN-punt in de regio.

6. Focus sectoren

In de strategische arbeidsmarktagenda zijn drie ‘focus sectoren’ benoemd. Er is krapte in bijna alle sectoren, echter de publieke middelen zijn beperkt en daarom is de keuze gemaakt om aan drie sectoren een extra impuls te geven. Dit zijn de sectoren zorg & welzijn, onderwijs en technologie. Deze sectoren zijn essentieel voor de maatschappij, voor de transities die op ons af komen en zijn bepalend voor de profilering van de regio. De arbeidsmarktregio versterkt de samenwerking met sectorale partners in de regio, geeft een impuls doormiddel van (financiële) ondersteuning aan projecten en initiatieven en geeft de regionale dienstverlening (Werkcentrum en WSP) een nadrukkelijke rol richting deze drie focussectoren.

Technologie – De arbeidsmarktregio werkt samen met Techport (IJmond) en Smart Makers Network (Zuid-Kennemerland), twee publiek-private samenwerkingen gericht op technologie en (o.a.) arbeidsmarktvraagstukken. Hier wordt de samenwerking georganiseerd tussen bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en (lokale) overheden. Momenteel wordt bijvoorbeeld samengewerkt aan de Techniektuin (oriëntatietraject voor zij-instromers) en kennisdeling over de technologiesector voor arbeidsmarktprofessionals.

Zorg & Welzijn – Voor deze sector wordt in de arbeidsmarktregio voortgebouwd op het Regioplan Kennemerland (IZA/GALA), onderdeel arbeidsmarkt en onderwijs. Hierin is Sigra de centrale partner. Als regionale samenwerkingsorganisatie werkt Sigra samen met zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, zorgverzekeraars, onderwijsinstellingen en andere stakeholders om de zorg en ondersteuning in de regio te optimaliseren. Samen met de arbeidsmarktregio wordt de verbinding gezocht tussen het Werkcentrum en een nog op te richten Experience Center Zorg & Welzijn. Daarnaast zet ook de regionale dienstverlening (WSP) zich actief in. Op 27 maart werd bijvoorbeeld de ‘Care Fair’ georganiseerd, een event dat huidige en toekomstige zorg- en welzijnsprofessionals inspireert en stimuleert om te leren en werken in de sector.

Onderwijs – In 2025 wordt de samenwerking tussen de arbeidsmarktregio en de onderwijsregio versterkt en wordt onderzocht hoe elkaars krachten en netwerken kunnen worden benut. Het doel van de onderwijsregio’s is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. Onderwijsregio’s richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

7. Sociaal Impact Fonds Zuid-Kennemerland & IJmond

De regio ZKIJ is vergevorderd in de onderzoeksfase voor het oprichten van een regionaal Sociaal Impact Fonds (SIF ZKIJ). Het doel van het SIF ZKIJ is om positieve veranderingen in de regio te bewerkstelligen door te investeren in bedrijven, projecten of organisaties die sociale doelen nastreven, idealiter aangevuld met circulaire of duurzame doelen. Meer en meer investeerders zijn geneigd hun kapitaal lokaal dan wel regionaal te willen laten renderen. In de Regio Deals werken Rijksoverheid en regio’s al samen om de kwaliteit van leven, wonen en werken van inwoners en

ondernemers te verhogen. In theorie heet dit place-based impact investing, oftewel 'goed investeren met hart voor de regio'. Het SIF ZKIJ werkt volgens deze theorie.

Het SIF ZKIJ gaat investeren in sociale ondernemingen binnen de regio, die na verloop van tijd de investering terugbetalen, waarna de middelen opnieuw ingezet kunnen worden voor een financiering van een andere sociale onderneming. Het geïnvesteerde kapitaal komt, zij het met enig risico, altijd weer terug en kan opnieuw worden ingezet voor hetzelfde beleidsdoel. Hierdoor wordt het effect op de lange termijn vergroot. Dit is nodig om de positie van sociale ondernemers op de markt te versterken; waarmee zij meer banen kunnen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het streven is om het SIF ZKIJ in 2025 op te richten. Om dit te kunnen realiseren worden gesprekken gevoerd met de gemeente Haarlem, het Just Transition Fund IJmond en het Kansen voor West programma van de provincie Noord-Holland voor de eerste investeringen van enkele miljoenen euro's. Na deze start is het uiteindelijke doel om een investeringsfonds van 10 miljoen euro te hebben, waarin ook private investeringen zijn opgenomen.

8. Sectorale ontwikkelpaden

De Sectorale Ontwikkelpaden zijn een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en vertegenwoordigers van sectoren. Een sectoraal Ontwikkelpad geeft inzicht in hoe een (beoogd) werknemer kan instromen, zich binnen de sector stapsgewijs via verschillende functies kan ontwikkelen of kan overstappen naar een andere sector en welke scholing de werknemer daarvoor kan volgen. Binnen een sectoraal Ontwikkelpad gaat het altijd om de combinatie van werken & leren en gaat het om functies en opleidingen op mbo- en hbo niveau.

Sectorale Ontwikkelpaden dragen bij aan meerdere maatschappelijke doelen: het verminderen van personeelstekorten, de re-integratie van de brede doelgroep werkzoekenden en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen (LLO). Deze drie doelen komen ook terug in de regionale arbeidsmarktagenda. Gelet op dit verband heeft de inzet van Sectorale Ontwikkelpaden dan ook een specifieke focus in de regionale arbeidsmarkt. Binnen de arbeidsmarktregio ZKIJ zal in eerste instantie gestuurd worden op de inzet van de Sectorale Ontwikkelpaden binnen de vastgestelde focussectoren in de regionale arbeidsmarktagenda: Zorg & Welzijn; Onderwijs; Technologie.

SZW introduceert ook een subsidie binnen de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling). De scholingssubsidie kan door individuele werkgevers worden aangevraagd en door een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties en centrumgemeenten als vertegenwoordiger van de arbeidsmarktregio. Met de keuze voor deze aanvragende partijen wordt sectorale inzet gefaciliteerd en verbonden met regionale inzet in de arbeidsmarktregio's.

9. Financiën

Om de ambities van de arbeidsmarktagenda waar te kunnen maken en de dienstverlening en projecten uit te kunnen voeren zijn voldoende financiën onontbeerlijk. Vanuit het Rijk ontvangt de arbeidsmarktregio, via de centrumgemeente Haarlem, in ieder geval de komende acht jaar middelen om de dienstverlening door het Werkcentrum te organiseren, voor de regierol van de arbeidsmarktregio en het faciliteren en organiseren van projecten.

Besluiten over inzet van deze middelen worden genomen door het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt, bestaande uit zeven wethouders van de regiogemeenten en bestuurders van UWV, onderwijs, SBB, werkgevers- en werknemersorganisaties. De regionale begroting gaat mee in de P&C cyclus van de centrumgemeente Haarlem.

Naast deze regionale middelen vanuit het Rijk wordt ook gezocht naar andere passende financiering, bijvoorbeeld subsidies, fondsen en andere incidentele middelen zoals ESF-subsidies, REACT-EU, Kansen voor West, Just Transition Fund etc.