Uitvoeringsplan SUWI 2023-2024

Arbeidsmarktregio Zwolle

Versie 30 maart 2023

Inhoudsopgave

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Arbeidsmarktregio Zwolle 6
3. Arbeidsmarktanalyse en marktbewerking 8
4. Werkgevers- en werkzoekendendienstverlening in samenhang 9
5. Werkgeversdienstverlening 10
6. Werkzoekendendienstverlening 13
7. Kwaliteitsverbetering 15
8. Samenwerking met partners 18
9. Resultaten van onze dienstverlening 20
10. Financiering 22
11. Communicatie 22

1. Inleiding

In de arbeidsmarktregio Zwolle werken vijftien gemeenten en UWV samen aan een gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers en de registratie van werkzoekenden en vacatures. De basis voor deze samenwerking volgt uit de verplichtingen zoals vastgelegd in de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI). Daarin is vastgelegd dat gemeenten en UWV samenwerken aan een herkenbare ingang en aanpak voor werkzoekenden en werkgevers in de arbeidsmarktregio Zwolle. We gaan in onze samenwerking verder dan de wettelijke verplichtingen en individuele opdrachten van de deelnemende organisaties.

Het uitvoeringsplan SUWI geeft een overzicht van de afspraken, prioriteiten en aandachtspunten bij de samenwerking in onze arbeidsmarktregio. Het zorgt ervoor dat de neuzen van de samenwerkingspartijen dezelfde kant op staan én dat de werkgevers op een gezamenlijke dienstverlening kunnen rekenen. Niet alleen op papier maar juist ook in de realiteit van elke dag. In dit uitvoeringsplan is nadrukkelijk oog voor de opgave om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd kan de inclusie-opgave niet los worden gezien van de brede regionale arbeidsmarktopgaven waarbij sprake is van een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Gemeenten en UWV werken daarom ook steeds meer samen op de brede arbeidsmarktopgave met werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijspartijen en de andere sociale partners. Denk aan de crisisdienstverlening van het Regionaal Mobiliteits- en Actieteam (RMAT), de Regio Zwolle Brigade en de diensten vanuit het programma Leven Lang Ontwikkelen met de campagnes Upgrade Jezelf en Groei Vooruit Regio Zwolle.

Het doel van onze samenwerking is dat werkgevers en werkzoekenden elkaar in onze regio makkelijker moeten kunnen vinden, waardoor meer mensen duurzaam aan het werk gaan. Het gaat hierbij om een brede doelgroep kandidaten van UWV en de gemeenten.

Missie

De arbeidsmarkt en economie zijn volop in beweging. Grote transities op het gebied van digitalisering, energie en duurzaamheid zorgen voor continue veranderingen in de aard en omvang van de werkgelegenheid. Daarnaast is de invloed van de actuele ontwikkelingen zoals de historische inflatie, de oorlog in Oekraïne en de coronacrisis op onze economie en arbeidsmarkt voelbaar. Een wendbare en weerbare, duurzaam inzetbare, beroepsbevolking is een belangrijke sleutel tot succes in de ontwikkeling van een toekomstbestendige economie en de brede welvaart in Regio Zwolle. We werken in Regio Zwolle samen met overheden, werkgevers, werknemers en uitvoeringsorganisaties aan deze gezamenlijke opgave met een integrale aanpak op economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Visie

Eén op de twee ondernemers heeft een personeelstekort en zodanig dat zij niet weten of hun bedrijf kan voortbestaan. Eén op de vijf mensen geeft aan zichzelf bij te scholen. Eén op de drie ondernemers geeft aan dat scholing van hun personeel wel prioriteit heeft, maar het tekort aan personeel maakt dat er geen ruimte voor is. En één op de 15 mensen heeft op dit moment geen werk en hoopt op een beter leven.

De problemen van vandaag vragen niet om een oplossing van morgen. Het vraagt om een doorkijk naar overmorgen. Want een ieder, inwoner of ondernemer, wil perspectief. Perspectief op eigen ontwikkeling, perspectief op goed geschoold personeel of perspectief op een betere toekomst.

In onze regio vormen wij samen de regio. We bundelen de krachten en leren samen door aan de slag te gaan. Handen uit de mouwen en aan de slag. Leren door te doen, zo pakken wij dit aan in de brede arbeidsmarktaanpak:

- Wij stimuleren de leercultuur bij werknemers, werkgevers en ondernemers. Zodat alle werknemers een kans krijgen om zich een leven lang te ontwikkelen. Maar wel binnen ieders eigen tempo en passend bij de behoefte om je eigen talenten te ontwikkelen.

- Wij helpen ondernemers bij hun personeelsvragen en wijzen hen de weg. Of het nu gaat om nieuw personeel vinden, werk maken van een leercultuur of als we het door corona even het niet meer weten. Wij staan voor hen klaar om hen te helpen.
- Wij maken de beschikbaarheid van mensen zichtbaar. Ben je net afgestudeerd of zit je in een uitkeringssituatie? Of werk je via een uitzendbureau? Vele partijen helpen mee om zoveel mogelijk mensen zo goed mogelijk aan het werk te houden.
- We maken werk van een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zodat iedereen de werk- en ontwikkelgarantie heeft in Regio Zwolle.
- We werken aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen naar vermogen mee doet en wordt gewaardeerd.

Doelen

Het doel van onze samenwerking is dat werkgevers en werkzoekenden elkaar in onze regio makkelijker moeten kunnen vinden, waardoor meer mensen duurzaam aan het werk gaan en aan het werk blijven. Daar staan we gezamenlijk voor aan de lat.

Iedere werkgever in de arbeidsmarktregio Zwolle met een vraag over inclusief ondernemen krijgt advies, hulp en ondersteuning (werkgeversdienstverlening). Iedere inwoner in de arbeidsmarktregio Zwolle die van een uitkering afhankelijk is om in het bestaansminimum te voorzien en die zijn of haar baankansen wil vergroten, krijgt advies en ondersteuning (werkzoekendendienstverlening). Hierdoor bouwen we aan de grootste mogelijke baankans voor onze inwoners en de grootst mogelijke kandidaat kans voor onze werkgevers.

Om dat te bereiken zijn onze kwalitatieve doelen voor 2023:

Programmalijn 1: Doelen werkgeversdienstverlening

1. We hebben één gezamenlijke, eenduidige, publieke werkgeversdienstverlening waarbij de werkgever niks merkt van lokale verschillen.
2. Alle werkgevers kunnen beschikken over juiste, actuele arbeidsmarktinformatie.
3. Alle werkgevers hebben kennis van de publieke (WSP-)dienstverlening.
4. Iedere werkgever in de arbeidsmarktregio Zwolle met een vraag over inclusief ondernemen krijgt advies, hulp en ondersteuning van het WSP.

Programmalijn 2: Doelen werkzoekendendienstverlening

5. Iedere inwoner in de arbeidsmarktregio Zwolle die van een uitkering afhankelijk is om in het bestaansminimum te voorzien en die zijn of haar baankansen wil vergroten, krijgt advies en ondersteuning.
6. Alle werkfitte kandidaten zijn op de afgesproken werkwijze in beeld en in bemiddeling bij alle relevante (regionale) professionals.
7. Alle werkfitte kandidaten krijgen een passend (baan)aanbod.
8. We bereiken het grootst mogelijke aantal matches tussen een werkgever en een kandidaat op basis van de gekoppelde systemen of menselijke inbreng.
9. We bereiken het grootst mogelijk aantal duurzame plaatsingen, waarbij de werkgever en kandidaat overeen komen om (na een initiële proefperiode) met elkaar verder te gaan.
10. We realiseren de taakstellingen die het Rijk oplegt via de Banenafspraak.
11. We realiseren de taakstellingen die het Rijk oplegt voor Beschut Werk.

Programmalijn 3: Versterken ecosysteem inclusie (procesdoelen)

12. We versterken de aansluiting met de werkzoekendendienstverlening.
13. We versterken de aansluiting met onderwijs en scholing.
14. We versterken de samenwerking met partners in de arbeidsmarktregio.

Voor wie gaat het WSP Regio Zwolle aan de slag?

De inspanningen van het WSP en de regionale werkzoekendendienstverlening zijn gericht op het tot stand brengen van matches tussen werkgevers en werkzoekenden. Het WSP werkt daarom voor alle 52.000 werkgevers in de arbeidsmarktregio Zwolle. Wij richten ons op werkgevers die inclusie al

hoog in het vaandel hebben of hier actief mee aan de slag willen gaan, maar werken ook aan het vergroten van het aandeel inclusieve werkgevers in de regio. Dat betekent het wegnemen van belemmeringen en advisering over inclusief werkgeverschap bij werkgevers voor wie het in dienstnemen van een werkzoekende met een arbeidsbeperking (nog) ver weg is.

We kiezen ervoor om accent aan te brengen op het behouden en versterken van bestaande relaties met werkgevers en daarmee duurzame partnerschappen te creëren.

Het WSP bemiddelt inwoners naar werk op het moment dat zij werkfit zijn. Bij het matchen van kandidaten richten we ons op een brede doelgroep kandidaten van UWV en gemeenten, in het bijzonder:

- Doelgroep Banenafspraak (zie kader)
- Doelgroep Beschut Werk
- Kwetsbare groepen zoals jongeren zonder startkwalificatie, psychisch kwetsbaren en nieuwkomers

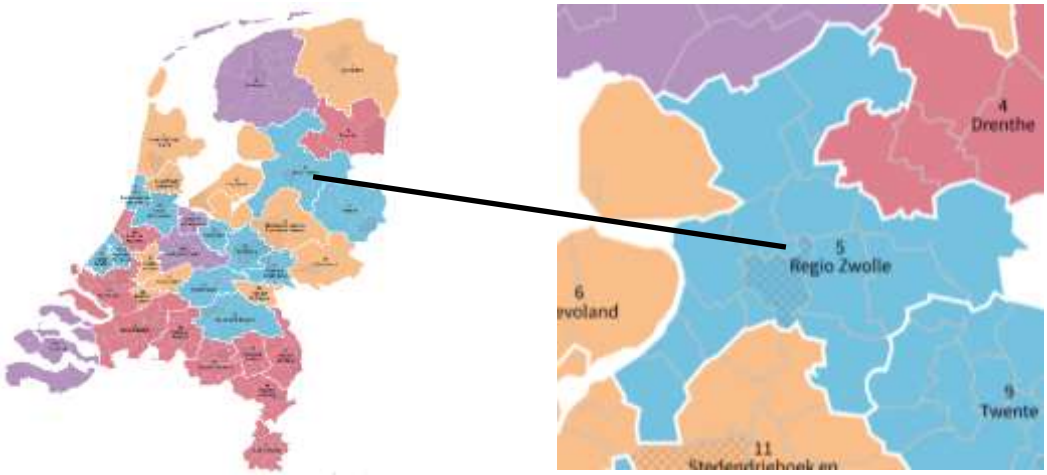
Uitgelicht: Doelgroep Banenafspraak

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie is vastgesteld dat ze niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie.
- Wajongers.
- Mensen met een WIW-baan.
- Mensen waarbij uit een loonwaardeonderzoek blijkt dat zij een verminderde loonwaarde hebben.
- Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor de 18e verjaardag of tijdens de studie die alleen met een werkvoorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

2. Arbeidsmarktregio Zwolle

De arbeidsmarktregio Zwolle

De *arbeidsmarktregio Zwolle*[1] is een samenwerking van UWV Werkbedrijf, vijftien gemeenten (en hun arbeidsontwikkelbedrijven) en de sociale partners op grond van de wet SUWI. We werken met elkaar samen in een lichte netwerkstructuur op basis van vertrouwen en solidariteit. Deze lichte netwerkstructuur past bij het DNA van de regio. Deelnemende gemeenten zijn Dalfsen, Elburg, Hattem, Hardenberg, Kampen, Meppel, Nunspeet, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle.



De gemeente Zwolle is centrumgemeente en faciliteert de regionale samenwerking via het Regio Zwolle Bureau. Het regionale arbeidsmarktprogramma heeft een unieke opzet. We verbinden daarin drie arbeidsmarktprogramma's en zoeken nadrukkelijk de samenwerking met het regionale programma Economie. Het voorliggende uitvoeringsprogramma heeft een duidelijke focus op de inclusie-opgave. Er wordt waar mogelijk altijd verbinding en samenhang met de andere arbeidsmarktprogramma's gezocht. Zo wordt optimaal gebruik gemaakt van de mogelijkheden, slagkracht en looproutes van alle partijen.

Werkbedrijf Regio Zwolle en de Banenafspraak

Sinds 2015 kennen we het Regionaal Werkbedrijf. Het Regionaal Werkbedrijf is ontstaan naar aanleiding van het Sociaal Akkoord in 2013. Het is een bestuurlijke samenwerking van de vijftien gemeenten en hun arbeidsontwikkelbedrijven, UWV Werkbedrijf Regio Zwolle en de werkgevers- en werknemersorganisaties. In het Regionaal Werkbedrijf werken we samen om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen. Dat gebeurt door het creëren van nieuwe banen voor deze doelgroep (de zogenoemde Banenafspraak), regionale afspraken over de inzet van (re-integratie)instrumenten en door afspraken over de manier waarop kandidaten en werkgevers elkaar vinden. Ook worden gemeenten bijgestaan bij de realisatie van hun taken op het gebied van beschut werk. In Regio Zwolle is het Werkbedrijf ondergebracht bij het Programma Inclusie waar ook het WSP en de regionale werkzoekendendienstverlening is ondergebracht.

[1] Overzicht indeling arbeidsmarktregio's 1 januari 2023

De vier subregio's

Onze arbeidsmarktregio is groot en divers. Hoewel de diverse partners elkaar goed weten te vinden, zijn er soms grote verschillen in behoeften van werkzoekenden en werkgevers in de verschillende deelgebieden in de arbeidsmarktregio. Er wordt daarom samengewerkt in subregio's. Dit is een pragmatische samenwerking die helpt om de regionale opgaven te vertalen naar een passende subregionale en lokale aanpak waarbij de behoeften en vragen van werkgevers en werkzoekenden centraal staan. Andersom helpt de subregionale samenwerking om behoeften tijdig te signaleren en waar nodig en mogelijk om te zetten in een krachtige regionale aanpak.



Regio Zwolle

De arbeidsmarktregio Zwolle is onderdeel van de (grotere) economische Regio Zwolle. Regio Zwolle is een samenwerkingsverband van 22 gemeenten en de provincies Overijssel, Gelderland, Drenthe en Flevoland. In Regio Zwolle werken we bestuurlijk en ambtelijk samen op basis van regionale opgaven in een netwerk van ondernemers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.



Regio Zwolle loopt voorop in het investeren in menselijk kapitaal. Er is – in samenwerking - met overheden, onderwijs, vakbonden, werkgeversorganisaties en bedrijfsleven een regionaal arbeidsmarktprogramma ontwikkelt dat écht werkt. Een aanpak met oog voor de behoeften van alle inwoners, werknemers en werkgevers. Gezamenlijk werken we aan een toekomstbestendige, inclusieve arbeidsmarkt met duurzame banen en voldoende beschikbare werknemers met de juiste competenties. Een arbeidsmarkt in balans door mensen werkzekerheid en ontwikkelkansen te bieden, ieders talent te benutten en gericht te investeren in de vaardigheden van potentieel werkenden.

3. Arbeidsmarktanalyse en marktbewerking

Arbeidsmarktkrapte

De arbeidsmarkt is momenteel ongekend krap. In bijna alle sectoren is sprake van zeer grote of grote krapte en hebben werkgevers veel moeite om vacatures te vervullen. Dat betekent dat er voor kandidaten veel kansen zijn om aan het werk te gaan. Het aantal openstaande vacatures bleef ondanks de coronacrisis stijgen en de economische onzekerheid in de afgelopen anderhalf jaar en bereikte medio 2022 een hoogtepunt. Op dat moment stonden er in Regio Zwolle 14.400 vacatures open ten opzichte van 9400 openstaande vacatures in 2021. Inmiddels is een kleine kentering zichtbaar en is het aantal openstaande vacatures iets aan het afnemen.[2] We zien tegelijkertijd dat het aantal WW-uitkeringen in Regio Zwolle blijft dalen.

Hoewel er in elke sector sprake is van krapte zijn de uitdagingen per sector verschillend. We maken daarom voor de analyse van de sectoren in Regio Zwolle gebruik van de marktbewerkingsplannen van de negen sectortafels[3] en de onderliggende gedetailleerde actieplannen per sector. Hierin is per sector de opgave opgenomen. Deze actieplannen bieden de WSP-adviseurs de nuttige informatie en geven inzicht in uitdagingen en behoeften per sector. Andersom kan het WSP de sectortafels voeden met concrete en actuele informatie vanuit de werkgevers. Die wisselwerking is een ideale voedingsbodem voor de onderlinge samenwerking.

Inclusie

De arbeidsmarktregio Zwolle behoort tot de top-3 van arbeidsmarktregio's in Nederland die werk maken van het realiseren van de Banenafspraak. We zien dat 57% van de mensen in de Banenafspraak ook daadwerkelijk aan het werk is ten opzichte van een landelijk gemiddelde van 53%. Daarmee toont de regio haar cultuur in naoberschap: goed zorgen voor de mensen met een kwetsbare positie en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

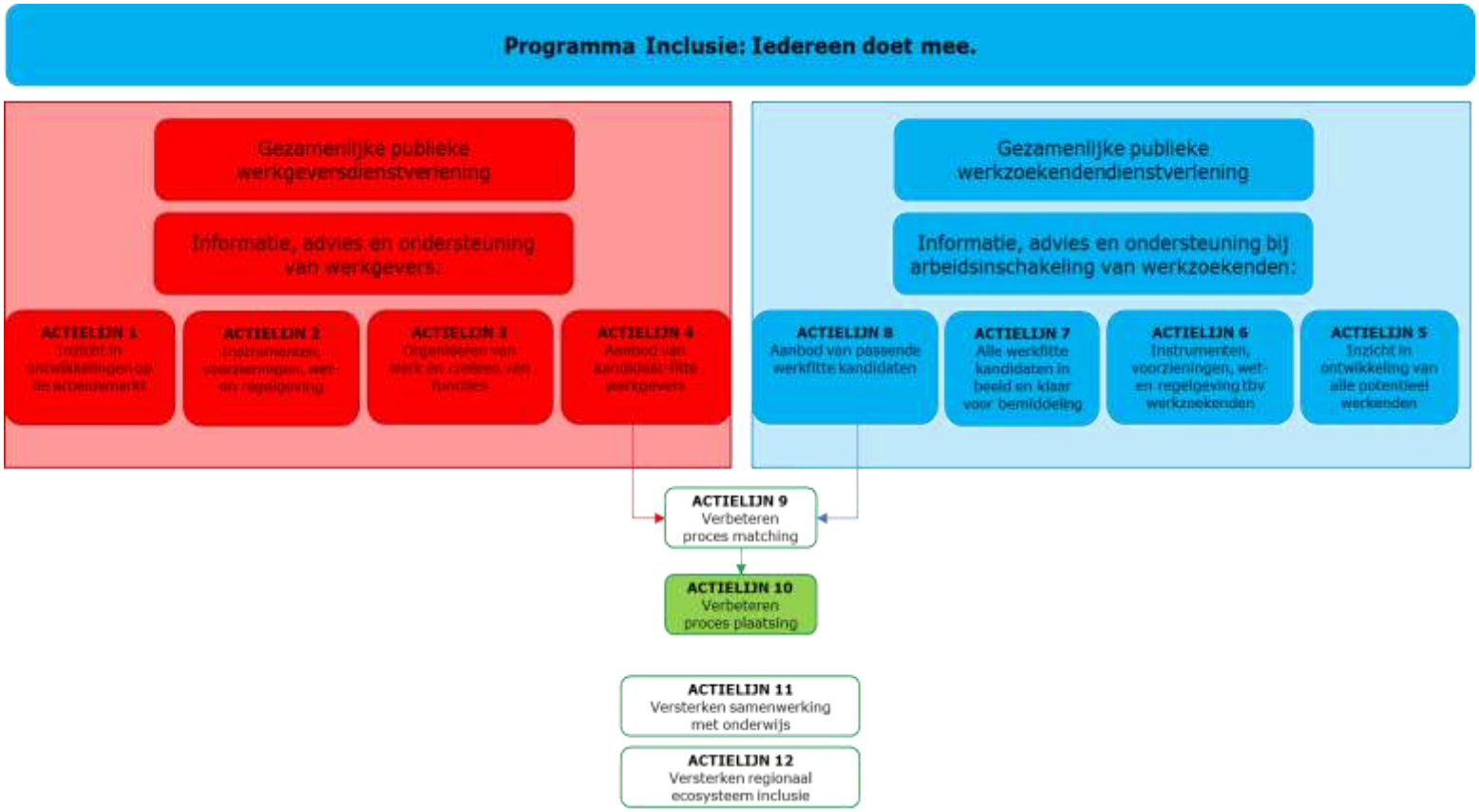
[2] Regio in Beeld, Regio Zwolle (UWV, 2022)
[3] Sectortafels Regio Zwolle

4. Werkgevers- en werkzoekendendienstverlening in samenhang

We streven naar de grootst mogelijke kans op een duurzame plaatsing van een kandidaat op een werkplek bij een werkgever. Dat betekent dat werkgever en kandidaat overeenkomen om met elkaar verder te gaan. Ze zijn hierbij zelf in staat om de plaatsing, na de initiële proefperiode, in stand te houden. Om dit te bereiken is het van groot belang dat er zoveel mogelijk kandidaat-fitte werkgevers zijn die in staat zijn om passende werkplekken te bieden voor kandidaten.

Tegelijkertijd vragen werkgevers om zo veel mogelijk werkfitte kandidaten om de beschikbare werkplekken te vervullen. Dat vraagt om een samenspel en balans tussen de dienstverlening aan werkgevers en de dienstverlening aan kandidaten. Goede werkgeversdienstverlening is daarom onlosmakelijk verbonden aan werkzoekendendienstverlening. Hoe beter de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening op elkaar aansluiten, hoe meer succesvolle en duurzame plaatsingen er kunnen ontstaan.

In onderstaand figuur is de samenhang tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening schematisch weergegeven.



5. Werkgeversdienstverlening

Inleiding

We werken aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen naar vermogen meedoet en wordt gewaardeerd. We doen dat door één gezamenlijke, eenduidige, publieke werkgeversdienst-verlening: het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle (WSP Regio Zwolle). Het WSP Regio Zwolle is ons gezamenlijke, publieke aanspreekpunt voor de werkgevers. Het doel is dat de werkgever in de dienstverlening in principe niets merkt van onze lokale verschillen. Naast algemene advisering aan werkgevers is er speciale aandacht voor het plaatsen van werkzoekenden voor wie werk niet vanzelfsprekend is en voor het stimuleren van inclusief werkgeverschap.

Onze belofte aan werkgevers is:

- Een korte reactietermijn. Als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP binnen 24 uur.
- Binnen 3 werkdagen wordt aanbod voorgesteld of een vervolgafspraak gemaakt.
- Duidelijkheid over de accounthouder: de werkgever heeft één hoofd-accounthouder bij het WSP en een of meerdere sub-accounthouders. De werkgever is leidend. Indien meerdere contactpersonen gewenst zijn, voeren wij dit uit. Achter de schermen verzorgen wij de benodigde afstemming.
- Consequent relatiebeheer: contactmomenten en afspraken met werkgevers worden geregistreerd in het WBS.
- We hebben een eenduidige en herkenbare uitstraling:
  - De naam van ons WSP is 'Werkgeversservicepunt Regio Zwolle'
  - Het centrale telefoonnummer van ons WSP is plaats onafhankelijk: 038-7001205
  - Het algemene e-mailadres van ons WSP is: info@wspregiozwolle.nl
  - De medewerkers die namens het WSP in contact zijn met werkgevers gebruiken de functietitel 'adviseur werkgeversdienstverlening' of 'accountmanager werkgeverdienstverlening
  - Iedere medewerker gebruikt het eigen e-mailadres van zijn of haar moederorganisatie.
  - Iedere medewerker heeft een identieke automatische handtekening die is opgemaakt in de WSP-huisstijl. Die vorm is vastgelegd in het huisstijlhandboek.
- Om de gezamenlijkheid te benadrukken communiceren we op een heldere, eenduidige manier met werkgevers. We doen dit via:
  - Website
  - Email
  - Huisstijl

Het WSP heeft een eenduidig basispakket aan dienstverlening. Het basispakket bestaat uit vier onderdelen die wij in concrete actielijnen en acties hebben vertaald:



Actielijn 1. Inzicht in en advies over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio

Het WSP geeft werkgevers inzicht in en advies over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio. Op basis van deze informatie kunnen werkgevers keuzes voor hun bedrijf richting geven. De informatie wordt op regionaal en lokaal niveau beschikbaar gesteld en bevat in ieder geval de volgende informatie over de werkloze beroepsbevolking en het aantal WW-uitkeringen, arbeidsmarktprognose, factsheets voor sectoren en beroepen, overzichten met kansrijke en minder kansrijke beroepen en informatie over de werkzoekendenpopulatie.

Acties 2023	
1.1	We verzorgen een samenhangend aanbod van arbeidsmarktinformatie.
1.2	We brengen de beschikbaarheid van de huidige arbeidsmarktinformatie beter onder de aandacht van werkgevers en stimuleren het gebruik van de reeds beschikbare arbeidsmarktinformatie.
1.3	We monitoren de mate waarin arbeidsmarktinformatie wordt gebruikt en in hoeverre het voorziet in behoefte van werkgevers en stellen bij waar nodig.

Actielijn 2. Inzicht in en ondersteuning bij instrumenten en voorzieningen en de bijbehorende wet- en regelgeving

Het WSP bemiddelt inwoners naar de arbeidsmarkt op het moment dat zij werkfit zijn. In een deel van de gevallen kan een werkzoekende regulier aan de slag bij een werkgever, maar in andere gevallen is het wenselijk om gebruik te maken van werkgeversinstrumenten. De werkgeversinstrumenten zijn enerzijds bedoeld om het laatste gat te dichten tussen vraag en aanbod van personeel en anderzijds om de verminderde loonwaarde te compenseren.

In de arbeidsmarktregio Zwolle zijn we transparant over het pakket aan instrumenten en voorzieningen dat onze regio voor de werkgevers inzet. We doen dat in en uit principe allemaal op dezelfde eenduidige manier. Zo faciliteren en ontzorgen we de werkgevers. Het geharmoniseerde lokale, regionale en landelijke aanbod staat in de digitale instrumentengids Dennis.

Werkgevers nemen werkzoekenden uit verschillende gemeenten in onze arbeidsmarktregio in dienst. Een (droom)baan laat zich niet beperken door gemeentegrenzen. Met de harmonisatie van instrumenten en het uniformeren van werkprocessen realiseren we kwalitatief goede, effectieve en eenduidige dienstverlening voor kandidaten en werkgevers. We werken toe naar een geharmoniseerde werkpraktijk waarin professionals handelingsruimte krijgen voor maatwerk en waarin de administratieve last voor werkgevers en kandidaten wordt geminimaliseerd.

In 2021 en 2022 zijn de eerste stappen gezet naar een geharmoniseerde instrumentenset. Deze eerste stappen worden in 2023 voortgezet waarin het wetsvoorstel Breed Offensief als leidraad geldt.

Acties 2023	
2.1	We ronden de harmonisatie van het instrument jobcoaching af.
2.2	We maken een geactualiseerde regionale harmonisatieagenda, harmoniseren de instrumenten waar nodig of mogelijk en voegen ze via instrumentengids Dennis toe aan ons geharmoniseerde regionale aanbod.
2.3	We harmoniseren de re-integratieverordeningen waar mogelijk.
2.4	We versterken en borgen de digitale samenwerking via de instrumentengids Dennis ook na de pilotfase van de VNG.
2.5	We borgen de implementatie van de geharmoniseerde instrumenten in de uitvoering.
2.6	We vergroten het maatschappelijk rendement op publieke investeringen, onder andere door het continueren, borgen, versterken en door ontwikkelen van de werkwijze rond Social Return On Investment (SROI) en een regionale verkenning naar manieren om meer impact te geven op PSO-certificering.
2.7	We verkennen de mogelijkheden voor een (hernieuwde) pilot met een no-riskpolis.

Actielijn 3. Advies over het (anders) organiseren van werk en het creëren van functies

Het WSP biedt advies over het anders organiseren van werk voor werkzoekenden in het algemeen en specifiek werkzoekenden met een arbeidsbeperking. In 2023 is daarbij extra aandacht voor de mogelijkheden van Open Hiring en competentiegericht werven.

Acties 2023	
3.1	We geven advies over het (anders) organiseren van werk en het creëren van functies voor werkzoekenden door individuele werkgeversadviesgesprekken.
3.2	We organiseren voorlichtingsbijeenkomsten over de waarde van functiecreatie en jobcarving en bedrijfsinclusieve analyse (BIA) voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking.
3.3	We vergroten het bewustzijn van werkgevers over andere manieren van werven voor alle werkzoekenden, zoals Open Hiring.
3.4	We voeren een pilot uit met werksessies “Kijken naar competenties”.

Actielijn 4. Aanbod kandidaat-fitte werkgevers

Waar de werkzoekendendienstverlening zich inzet voor werkfitte kandidaten zet de werkgeversdienstverlening zich in voor (zoveel mogelijk) kandidaatfitte werkgevers. Dat betekent dat de werkgever bereid is om een kandidaat een baan te bieden en heeft de motivatie, mogelijkheden en de vaardigheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Het WSP geeft advies en ondersteuning die werkgevers kunnen helpen om kandidaat-fit te worden. Denk aan het anders vormgeven van vacatures en functieprofielen, praktijkleren, werkervaringstrajecten, beschutte werkplekken, werkplekaanpassingen en proefplaatsingen.

Acties 2023	
4.1	Advies en ondersteuning aan werkgevers om kandidaat-fit te worden via individuele werkgeversadviesgesprekken. Denk aan het anders vormgeven van vacatures of het realiseren van werkervaringstrajecten, beschutte werkplekken, werkplekaanpassingen en/of proefplaatsingen.
4.2	We intensiveren het aantal ‘Harrie-Helpt-trainingen’ en leiden nog meer Harries op binnen bedrijven.
4.3	We organiseren voorlichtingsbijeenkomsten over de waarde van functiecreatie en jobcarving.
4.4	We vergroten het bewustzijn van werkgevers over andere manieren van werven zoals Open Hiring (en koppelen dat ook aan de sectorale aanpak met sectortafels).
4.5	We starten een pilot met lifecoaching, waarin werkzoekenden breder op leefgebieden ondersteund worden dan alleen met en door jobcoaching.
4.6	We versterken het denken in en het gebruik van skills (SkillsCV).

6. Werkzoekendendienstverlening

Inleiding

De verantwoordelijkheid voor de ondersteuning aan kandidaten ligt in de basis bij UWV en de vijftien individuele gemeenten en hun arbeidsontwikkelbedrijven. Deze ondersteuning wordt in de praktijk geboden door hun klantmanagers, werkconsulenten en adviseurs werk. Zij maken dagelijks het verschil. In de arbeidsmarktregio Zwolle zijn dat ongeveer honderd medewerkers.

Goede werkgeversdienstverlening is onlosmakelijk verbonden met werkzoekendendienstverlening. De verbinding, samenwerking en afstemming met werkzoekendendienstverlening is randvoorwaardelijk.

De gezamenlijke publieke werkzoekendendienstverlening bestaat uit de volgende vier actielijnen:



Actielijn 5. Inzicht in ontwikkelingen van alle potentieel werkenden

Het kennen van de kwaliteiten van kandidaten blijft van groot belang om de kans op passend werk voor de kandidaten te verhogen. Voor het succesvol bij elkaar brengen van werkzoekenden en werkgevers is het belangrijk dat het aanbod goed in beeld is. Transparantie van de kandidaat in de systemen is een basisprincipe voor de werkzoekendendienstverlening. Dat gaat verder dan alleen de basisinformatie maar bevat ook competenties, talenten, werknemersvaardigheden, ontwikkelpotentieel en voorkeuren van kandidaten.

Acties 2023	
5.1	We brengen de verschillende werkwijzen rond lokale werkzoekendendienstverlening beter in beeld en brengen waar mogelijk meer samenhang aan.
5.2	We versterken de lokale uitvoering door waar gewenst regionale aanjagers en matchers in te zetten (regionaal organiseren, lokaal uitvoeren).
5.3	We stimuleren de uitwisseling van ervaringen en best practices door het opzetten van een regionale regiegroep werkzoekendendienstverlening.
5.4	We zetten een breed werknemers- en werkzoekendenservicepunt op zodat iedere werknemer met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en iedere werkzoekende snel de juiste ingang vindt naar begeleiding naar werk.
5.5	We verstevigen de inzet op het uniform in beeld brengen en ontsluiten van klantprofielen inclusief competenties en vaardigheden.

Actielijn 6. Advies over en ondersteuning bij de inzet van beschikbare instrumenten, voorzieningen en de bijhorende wet- en regelgeving voor het vergroten van kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt

Om werkzoekenden optimaal te ontwikkelen en werkfit te maken is individueel maatwerk nodig. Iedere kandidaat is anders en doorloopt een andere route richting werk. De werkconsulenten, klantmanagers en adviseurs werk van de vijftien gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor het bieden van de benodigde instrumenten om de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan ondersteuning bij participatie, ondersteuning naar werk, ondersteuning naar scholing, of hulp met andere instrumenten die hulp bieden bij het oriënteren op de arbeidsmarkt.

Acties 2023	
6.1	We verkennen de mogelijkheden om als regio gezamenlijk aan te sluiten bij instrumentengids EVA en komen voor de zomer 2023 met een stappenplan gericht op bestuurlijke besluitvorming.
6.2	We stimuleren het gebruik van instrumentengids EVA door de professionals.
6.3	Regionale en landelijke instrumenten en instrumenten van partners worden digitaal ontsloten via EVA.

Actielijn 7. Alle werkfitte kandidaten in beeld en klaar voor bemiddeling

Alle werkfitte kandidaten zijn via de daarvoor afgesproken werkwijze voor bemiddeling zichtbaar voor alle regionale professionals.

Acties 2023	
7.1	Alle relevante kandidaten zijn optimaal zichtbaar in de daarvoor afgesproken systemen (WBS/SONAR).
7.2	We geven een impuls aan de arbeidstoeleiding en baankansen voor nieuwkomers door het expertisecentrum te versterken met een aanjager Nieuwkomers en werk.
7.3	We geven een impuls aan de arbeidstoeleiding en baankansen voor mensen met GGZ-problematiek door het expertisecentrum te versterken met een aanjager GGZ en werk.
7.4	We vergroten het maatschappelijk rendement op publieke investeringen, onder andere door het continueren, borgen, versterken en door ontwikkelen van de werkwijze rond Social Return On Investment (SROI) en een regionale verkenning naar manieren om meer impact te geven op PSO-certificering.
7.5	We vergroten het bewustzijn onder werkgevers en werkzoekenden over nieuwe manieren van solliciteren zoals Open Hiring.

Actielijn 8. Aanbod van passende werkfitte kandidaten

We investeren in diverse soorten online en offline activiteiten om werkgevers en kandidaten met elkaar in contact te brengen. Ook andere manieren om een match tussen werkgevers en werkzoekenden te realiseren vallen hieronder. Denk aan advisering en voorlichting over het passend maken en anders inrichten van functies en nieuwe manieren van werven. Daarmee wordt de kans op een match zo groot mogelijk gemaakt.

Acties 2023	
8.1	We organiseren online en offline activiteiten, waaronder banenmarkten.
8.2	We vergroten de bewustwording rond het potentieel van competentiegericht solliciteren.
8.3	We vergroten het maatschappelijk rendement op publieke investeringen, onder andere door het continueren, borgen, versterken en door ontwikkelen van de werkwijze rond Social Return On Investment (SROI) en een regionale verkenning naar manieren om meer impact te geven op PSO-certificering.

8.4	We organiseren voorlichtingsbijeenkomsten over functiecreatie, jobcarving en nieuwe manieren van werven zoals Open Hiring.

7. Kwaliteitsverbetering

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. De coronacrisis en de daaropvolgende energiecrisis laten zien dat de gevraagde dienstverlening continu verandert. Om daarop in te spelen is blijvende aandacht voor de professionaliteit van de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening nodig. Dat vraagt goede communicatie, het vergroten van vakmanschap en bekendheid met de infrastructuur van partnerorganisaties.

Actielijn 9. Verbeteren kwaliteit en kwantiteit van het matchingsproces

Een match is een passende koppeling tussen de werkzoekenden en werkgevers (vacatures). Kandidaten, die matchen met het werkprofiel beschreven in competenties, worden voorgedragen aan de werkgever. Hierbij wordt ook besproken wat iemand nodig heeft om goed te kunnen functioneren. De werkgever beoordeelt op basis van leervermogen, hard- en soft skills, welke kandidaat het beste past op de openstaande vacature. Hierbij is de klik tussen werkzoekende en werkgever een belangrijke factor. En we proberen ook het traditionele denken in functie-eisen bij veel werkgevers wat los te weken.

In 2023 investeren we via deze actielijn gericht in het verbeteren van de kwaliteit van dit cruciale matchingsproces.

Acties 2023	
9.1	We maken een regionaal functieprofiel voor "adviseur werkgeversdienstverlening" om de samenhang in de werkwijze in de regio te stimuleren en bewaken (nu werft iedere partner naar eigen inzicht).
9.2	We bereiden ons voor op de aanstaande transities in de landelijke gegevensuitwisseling (VUM/UM). Dat doen we door • Inventarisatie van de huidige systemen voor gegevensuitwisseling, matchingstools en samenwerkingsomgevingen. • Verkenning van de gezamenlijke ambities voor verdere harmonisatie van digitale samenwerking en de potentiële gevolgen voor het gebruik van systemen. • We oriënteren ons op alternatieven voor de huidige systemen SONAR en WBS die op termijn worden uitgefaseerd. Hierbij is specifieke aandacht voor een regionale eenduidige werkwijze en de vervanging van de CRM-systemen.
9.3	We vergroten het maatschappelijk rendement op publieke investeringen, onder andere door het continueren, borgen, versterken en door ontwikkelen van de werkwijze rond Social Return On Investment (SROI) en een regionale verkenning naar manieren om meer impact te geven op PSO certificering.
9.4	We experimenteren met workshops "Kijken naar competenties" met werkgevers en werkzoekenden.
9.5	We investeren gericht in het vergroten van de kennis en kunde van de professionals die een rol spelen in het matchingsproces.
9.6	We verkennen de mogelijkheden voor een gezamenlijke digitale planningsmodule, om de effectiviteit van onze activiteiten te vergroten. Zo kunnen we het bereik van onze bijeenkomsten vergroten, de onderlinge samenhang versterken, krachten met partners bundelen en de drukte voor werkgevers en partners verlagen.

Actielijn 10. Verbeteren kwaliteit en kwantiteit van het plaatsingsproces

In deze actielijn wordt ingezet op het versterken van de reguliere uitvoering zodat duurzame plaatsingen gerealiseerd kunnen worden. Dat betekent continuïteit in werk. We staan voor de beste kandidaat op de juiste plek, ongeacht de achtergrond van deze kandidaat. Matches omzetten in

succesvolle en duurzame plaatsingen betekent dat verder gekeken moet worden dan de korte termijn en vraagt daarmee ook om andere kennis, kunde en werkprocessen van de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.

Het besluit wie wel/niet wordt aangenomen ligt feitelijk bij de werkgever. Als een werkgever besluit een kandidaat aan te nemen, is er sprake van een plaatsing. Succesfactoren om plaatsingen duurzaam te laten zijn:

- Goede begeleiding door een werkbegeleider.
- Persoonlijke aandacht, ook voor de thuissituatie.
- Begin vanuit de mens en creëer daar de baan omheen.
- Zorg voor goede samenwerking tussen de betrokken professionals.

Via deze actielijn investeren we in het versterken van deze succesfactoren in het plaatsingsproces.

Acties 2023	
10.1	We professionaliseren en moderniseren het werkveld onder andere via de werkwijze met het werklandschap[4] van de VNG om dezelfde taal te spreken en onderlinge vergelijking, kennisdeling en lerend vermogen te bevorderen.
10.2	We investeren gericht in de professionalisering van de werkgeversdienstverlening door middel van een opleidingsprogramma voor de WSP-adviseurs gericht op kennis, vaardigheden en uitwisseling van best practices met partnerorganisaties.
10.3	We versterken de sectorale aanpak door nadrukkelijk de verbinding te zoeken met de sectortafels, netwerkregisseurs en bijbehorende brancheorganisaties. We benutten daarmee de bestaande infrastructuur en vergroten onze gezamenlijke slagkracht.
10.4	We gaan al experimenterend ontdekken wat werkt: hoe kunnen we (meer) duurzame plaatsingen creëren, bijvoorbeeld door de inzet van lifecoaches en nazorg.

Actielijn 11. Verbeteren aansluiting onderwijs en scholing

Om mismatches op de arbeidsmarkt te voorkomen is goede afstemming en verbinding met het onderwijs van belang. De arbeidsparticipatie van jongeren uit het MBO, het voorgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs vraagt om extra aandacht. We zetten in 2023 actief in op het voorkomen van uitval van kwetsbare jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs en versterken de samenwerking met de diverse onderwijspartners.

Acties 2023	
11.1	We werken samen bij het versterken van het mbo - We stimuleren aanbod en gebruik van BBL - We stimuleren de ruimte voor zij-instromers - We helpen bij het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt door het stimuleren van voldoende stages, leerbanen en startbanen
11.2	We stimuleren de ontwikkeling van flexibele leerlijnen en flexibel onderwijsaanbod. Daarbij werken we aan een doorgaande studie-, leer- en loopbaanbegeleiding voor iedereen passend bij de zijn of haar talenten.
11.3	We benutten de sectortafels voor het verbeteren van de verbinding tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven
11.4	We versterken de samenwerking met de Start.Route[5] en stimuleren de inzet van doorleer- en doorwerkcoaches
11.5	We versterken de samenwerking met de Pro/VSO-scholen door de uitvoering van het Inclusiepact[6]
11.6	We investeren in het (nog) beter ondersteunen van jongeren tot en met 27 via een projectleider Jeugd en Werk en het actieplan Jeugd en Werk

[4] Werklandschap VNG
[5] Start.Route
[6] Inclusiepact Zwolle

11.7	We geven een impuls aan praktijkleren in de derde leerweg

Actielijn 12. Overig

Naast de hiervoor geformuleerde acties zijn er nog overige acties van belang om de regionale eenduidige dienstverlening van het WSP en de werkzoekendendienstverlening te versterken en door te ontwikkelen. Deze acties spelen in op de actualiteiten en de structuur van de samenwerking. Zo geven we uitvoering aan de kortlopende Rijkscampagne gericht op het onbenut arbeidspotentieel ten tijden van krapte en benutten deze gelden om onze bestaande structuren en acties te versterken. Ook werken we aan de uitvoering van het regionaal plan van aanpak ESF REACT-EU en de continuering van deze regionale samenwerking bij het invullen van de ESF+ middelen.

Toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening beweegt mee met nieuwe ontwikkelingen en past zich aan op de nieuwe vragen en behoeften van werkenden, kandidaten en werkgevers. Het blijkt dat de huidige ondersteuning niet altijd aansluit op deze behoeften. Er zijn daarom landelijke ontwikkelingen aangekondigd waarin wordt opgeroepen om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning. Met de drie samenhangende arbeidsmarktprogramma's Leven Lang Ontwikkelen, Werk & Ontwikkeling en Inclusie, met daarbinnen krachtige instrumenten als het WSP, Regio Zwolle Brigade, Groei Vooruit en Upgrade Jezelf, zijn in samenwerking met alle partners in de arbeidsmarktregio de eerste grote stappen gezet waarmee wij vooroplopen in deze ontwikkeling.

Acties 2023	
12.1	We geven uitvoering aan het regionaal actieplan 'Dichterbij dan je denkt' langs drie sporen en verbinden dit aan de bestaande structuren - Spoor 1: Bewustwordingscampagne onbenut arbeidspotentieel - Spoor 2: Activeringsoffensief: concrete acties ten behoeve van matching - Spoor 3: Versterken van de ketensamenwerking: organisatie van vier (sub)regionale werkevenementen
12.2	We formuleren op verzoek van het regionaal portefeuillehouderoverleg een regionaal Plan van Aanpak ESF+ en verbinden dit aan de bestaande structuren en programma's
12.3	We bereiden ons voor op de door de Rijksoverheid aangekondigde versterking en versimpeling van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur met het Regionaal Werkcentrum
12.4	We formuleren een communicatieplan voor het WSP 2023 waarin gericht wordt ingezet op het vergroten van het bereik onder werkgevers en de bekendheid met de publieke dienstverlening
12.5	We verkennen met gemeenten de doorontwikkeling van de rol van de arbeidsontwikkelbedrijven in relatie tot de inclusieopgave(n).
12.6	We gaan de werkwijze van de Regio Zwolle Brigade door ontwikkelen, op basis van de opgedane ervaringen tijdens de coronacrisis, en we versterken de samenwerking tussen de Brigade en de reguliere dienstverlening van het WSP.
12.7	We faciliteren een sterke regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio met het organiseren van ontmoeten in de keten en tussen de professionals, en het verzorgen van de formele ontmoetingen in het kader van wettelijke taken
12.8	We inventariseren de noodzakelijke stappen voor het opbouwen van een (leer)cultuur van inclusiviteit, waarin het in dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking normaal is.

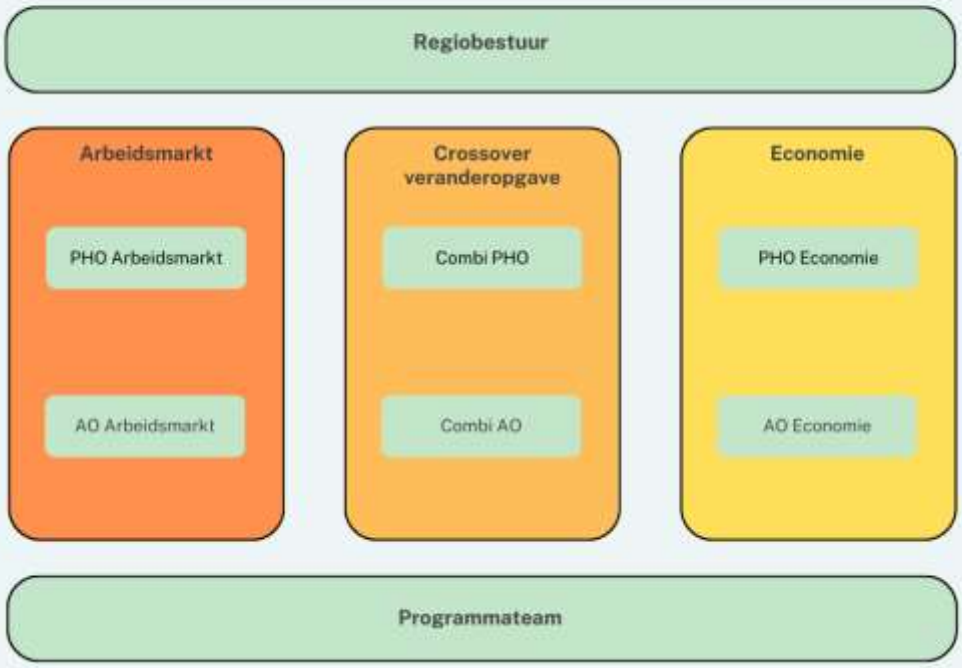
8. Samenwerking met partners

Onze gezamenlijke publieke dienstverlening aan werkgevers kan - zoals gezegd - niet los worden gezien van de brede regionale arbeidsmarktopgaven. Er wordt daarom intensief samengewerkt met werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijspartijen en de andere sociale partners. Het fundament voor deze samenwerking is solide. De Regio Zwolle kent een traditie van constructieve samenwerking tussen gemeenten, UWV, sociale partners en het onderwijs.

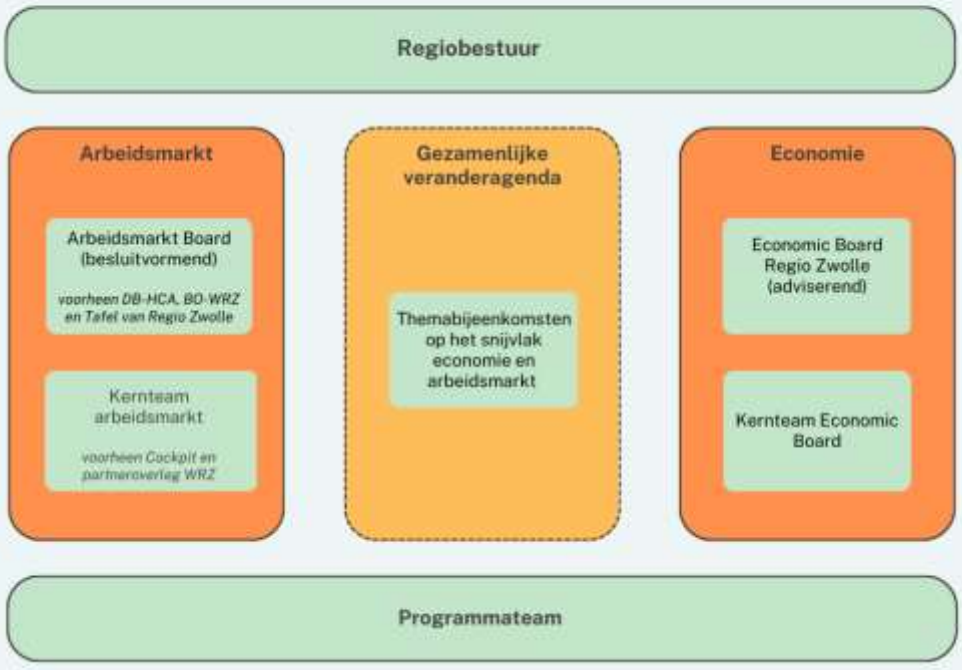
We streven in 2023 naar een nog betere afstemming van de gecombineerde inzet en activiteiten. Daarmee ontlasten en faciliteren we werkgevers en werkzoekenden en kunnen we onze krachten bundelen. Waar mogelijk versimpelen en ontdubbelen we de aanpak en zoeken we naar samenhang en afstemming tussen de diverse projecten en programma's. Denk hierbij aan werken vanuit de ambitie en opgaven uit de strategische agenda van Regio Zwolle. We trekken samen op in concrete activiteiten en communicatie, bijvoorbeeld middels een gezamenlijke planningsmodule. Zo kunnen we over en weer de slagkracht en effectiviteit van onze inzet vergroten en de bestaande infrastructuur en looplijnen beter benutten en ontsluiten. Daarmee wordt uiteindelijk betere kwaliteit van dienstverlening geboden aan werkgevers en werkzoekenden.

Arbeidsmarktregio Zwolle & Werkbedrijf Regio Zwolle	
Betrokken partners	15 gemeenten, 1 provincie (Overijssel), VNO-NCW Regio Zwolle, MKB Nederland Regio Zwolle, UWV Werkbedrijf, vakbonden, onderwijsorganisaties, Zwolse 8 (entree onderwijs), 19 Pro–VSO scholen. In de uitvoering zijn de zes arbeidsontwikkelbedrijven van de gemeenten betrokken.
Netwerksturing	Arbeidsmarkt Board voor bestuurlijke afstemming in de partnersamenwerking (sinds begin 2023 is het Bestuurlijk overleg Werkbedrijf hierin geïntegreerd). PHO Arbeidsmarkt voor bestuurlijk afstemming in de publieke samenwerking. Ambtelijk Overleg Arbeidsmarkt (AO Arbeidsmarkt) voor de beleidsmatige afstemming in de publieke samenwerking. Managementteam Arbeidsmarkt voor het faciliteren en bewaken van de samenwerking in de keten van bestuur, beleid en uitvoering. WSP Regio Zwolle, netwerk werkzoekendendienstverlening (in oprichting) voor de uitvoering.
Lopend beleid tot 2024	SUWI Jaarplan 2023-2024, ESF REACT EU inzet regionaal 2022–2023, Breed Offensief SZW, Rijksbeleid 'Dichterbij dan je denkt'
In uitvoering	Werkzoekendendienstverlening, WSP Regio Zwolle, aanpak ESF-REACT EU regionaal, aanpak nieuwkomers en werk, aanpak GGZ–psychisch kwetsbaren en werk, SROI, Inclusiepact Pro/VSO
Aankomend beleid 2023 ev	Strategische agenda Regio Zwolle, Ambitiedocument Zwolse8, Regionaal plan van aanpak ESF+, uitbreiden toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur (SZW), maatregelen Participatiewet in Balans

Governance - overheidsamenwerking



Governance - partnersamenwerking



9. Resultaten van onze dienstverlening

Doel	Potentieel	Doel 2023
1. We hebben één gezamenlijke, eenduidige, publieke werkgeversdienstverlening.	n.v.t.	Werkgevers merken niks van lokale verschillen in dienstverlening.
2. Alle werkgevers in onze regio kunnen beschikken over de juiste, actuele arbeidsmarktinformatie.	52.000	10.000 werkgevers maken gebruik van de beschikbare arbeidsmarktinformatie
3. Alle werkgevers hebben kennis van de publieke (WSP-)dienstverlening en waarvoor ze er terecht kunnen.	52.000	25.000 werkgevers in de Regio zijn bekend met de regionale werkgeversdienstverlening
4. Alle werkgevers met een concrete ondersteuningsbehoefte op het gebied van inclusief werkgeverschap worden ondersteund.	52.000	1.500 nieuwe werkgevers die de stap naar inclusief werkgeverschap zetten
5. Alle kandidaten met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van arbeidsparticipatie worden ondersteund.	100%	100%
6. Alle werkfitte kandidaten zijn op de afgesproken werkwijze in beeld bij alle relevante (regionale) professionals.	100%	100%
7. Alle werkfitte kandidaten krijgen een passend aanbod.	100%	100%
8. We streven naar het grootst mogelijke aantal matches tussen een werkgever en een kandidaat op basis van (1) de gekoppelde systemen of (2) menselijke inbreng.	N.v.t.	1.500 matches
9. We streven naar het grootst mogelijk aantal duurzame plaatsingen, waarbij de werkgever en kandidaat overeen komen om (na een initiële proefperiode) met elkaar verder te gaan.	N.v.t.	1.000 plaatsingen
10. We realiseren de taakstellingen die het Rijk oplegt voor de Banenafspraak a. Aantal Banen b. Aantal werkzame personen c. % werkzame personen	 a. N.v.t. b. 9.136[7] c. 100%	 a. 6.000 b. 5.200 c. 60% (7% boven landelijk gem.)
11. We ondersteunen de gemeenten bij het realiseren van de taakstellingen die het Rijk hen oplegt voor beschut werk	100%	100% taakstelling vervuld

Monitoring

Inzicht in de voortgang en ruimte voor gesprek over de resultaten zijn van groot belang voor het draagvlak en commitment van de betrokken partijen. Het programmateam Inclusie maakt op basis van gegevens uit SONAR, WBS en publieke arbeidsmarktinformatie van onder andere UWV ieder kwartaal een brede voortgangsrapportage waarin ook de resultaten van de regionale werkgevers- en werkzoekendendienstverlening zijn opgenomen. Deze kwartaalrapportages worden besproken aan de ambtelijke en bestuurlijke tafels en bieden ruimte voor bijsturing op basis van actuele gegevens. In 2023 wordt ingezet op het professionaliseren en uitbreiden van de set aan sturingsinformatie.

[7] Stand volgens Dashboard Banenafspraak van UWV, december 2022

Evaluatie

De colleges van B&W van de gemeenten in arbeidsmarktregio Zwolle stellen samen met UWV het uitvoeringsplan vast. Zij zijn daarmee ook verantwoordelijk voor de evaluatie, zodat op basis daarvan het nieuwe uitvoeringsplan voor het jaar daarop kan worden geformuleerd. Doorgaans heeft de centrumgemeente hierbij de regie, al kan die deze taak ook overdragen. Het uitvoeringsplan wordt voor het eind van het jaar geëvalueerd door de ambtelijke en bestuurlijke tafels in afstemming met de uitvoering.

Onderzoek

Naast monitoring en evaluatie is het belangrijk om praktijkgericht onderzoek te verrichten naar werkzame elementen van de diverse projecten. Daarnaast zal bestaand onderzoek worden ontsloten en vertaald naar praktische handvatten voor de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. Er wordt in 2023 een praktijkgericht onderzoeksprogramma ingericht bedoeld om een datagedreven en wetenschappelijk onderbouwde aanpak te stimuleren. Dit onderzoeksconsortium gaat bijvoorbeeld aan de slag met praktijkgericht onderzoek naar werkzame elementen in het gezamenlijk opbouwen van een (leer)cultuur van inclusief werkgeverschap, de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren, nieuwkomers of mensen met GGZ-problematiek.

10. Financiering

De samenwerking in het kader van SUWI wordt in de basis gefinancierd vanuit Rijksmiddelen voor de arbeidsmarktregio's (middelen versterking arbeidsmarktregio's). Deze middelen worden via de meicirculaire beschikbaar gesteld aan de centrumgemeente.

Het WSP Regio Zwolle wordt verder deels gefinancierd vanuit het regionaal budget waaraan elk van de regiogemeenten een bijdrage levert op basis van het inwonersaantal van de deelnemende gemeente. Deze middelen worden middels de jaarlijkse collecte geïnd in het eerste kwartaal van 2023. De deelnemende organisaties stellen voor de bemensing van het WSP een bijdrage 'in kind' ter beschikking.

Naast de reguliere bijdrage van gemeenten wordt het SUWI uitvoeringsplan op onderdelen bekostigd vanuit de incidentele middelen voor Dichterbij dan je Denkt, de regionale middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF REACT-EU en ESF+) en wordt er gezocht naar slimme verbindingen met budgetten en fondsen van partners en de Rijksoverheid.

11. Communicatie

Voor de communicatie over de gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening is een separaat communicatieplan opgesteld. Dit plan focust op het vergroten van de naamsbekendheid van het WSP onder werkgevers en op het vergroten van de bekendheid onder werkgevers met de producten en diensten van het WSP. Daarnaast gaat het communicatieplan heel praktisch in op afzonderlijke themacampagnes, activiteiten en evenementen die gedurende het jaar vanuit het WSP worden georganiseerd. Het uitgangspunt van onze communicatie blijft: een gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening, waarbij een werkgever niks merkt van lokale verschillen.