gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Raadhuisplein 1
Hoofddorp
Telefoon 0900 1852
Faxnummer 023 563 95 50

Verzenddatum

22 APR. 2021

Cluster	Maatschappelijke Ondersteuning en Zorg
Contactpersoon	mevrouw B. Aukema
Telefoon	0900 1852
Uw brief	
Ons kenmerk	X.2021.02411
Bijlage(n)	Tussenevaluatie Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam
Onderwerp	Informatie over Tussenevaluatie Regionaal Werkcentrum

Geachte heer, mevrouw,

Bijgaand ontvangt u de Evaluatie Regionaal Werkcentrum (RWC) Groot-Amsterdam. Daar in het regionale bestuurlijk overleg van januari 2021 is besloten de pilotperiode van het RWC te verlengen betreft het hier een tussenevaluatie. Tot de verlenging van de pilotperiode is besloten omdat de coronacrisis nog in volle gang is en de steunmaatregelen vanuit het kabinet nog gelden. Een gevolg hiervan is dat we zien dat werkgevers hun werknemers zelf zolang als mogelijk in dienst houden in de hoop dat de tijd tot na de coronacrisis overbrugd wordt en de werknemer daarna ook in dienst kan blijven.
Met het aflopen van de coronamaatregelen en het bekender worden van het RWC verwachten we dat bedrijven en individuele werknemers een groter beroep zullen doen op de dienstverlening van het RWC. Besloten is dat de verlenging van de pilotperiode loopt tot eind 2022. Er zijn enkele redenen waarvoor voor deze periode is gekozen, namelijk:

- De effecten van corona zullen lang invloed hebben op de arbeidsmarkt. Met deze verlenging van de pilot kunnen we ten volle profiteren van de opgezette organisatie en de dienstverlening van het RWC na het stoppen van de steunmaatregelingen.
- We kunnen de resultaten van het RWC over een langere tijd meten zodat de werkelijke impact zichtbaar wordt en bepaald kan worden of het RWC een regionale meerwaarde heeft waarna over een eventuele vorm van voortzetting kan worden besloten.
- Gemeentelijke bestuurders die nu zitting hebben in het bestuurlijk overleg arbeidsmarktregio Groot Amsterdam hebben aangegeven dat een verlenging van de pilotperiode zinvol is, maar dat zij met de verlenging niet vlak voor verkiezingen 'over hun graf willen regeren'. Vandaar dat besluitvorming plaatsvindt nadat de nieuwe bestuurders zijn geïnstalleerd.
- De periode tot eind 2022 is tevens de periode waarin het RWC grotendeels bekostigd wordt vanuit het Rijk en daarom is dit een logische verlengingsperiode.

De eerder toegezegde kadernota RWC zal uw raad aan het einde van de pilotperiode naar aanleiding van de uiteindelijke resultaten ontvangen. In de tussenliggende periode wordt de raad op de hoogte gehouden middels een voortgangsrapportage. Het bestuurlijk overleg arbeidsmarktregio Groot Amsterdam heeft op 24 maart kennis genomen van de evaluatie (zie bijlage 2).

Wat vooraf ging
Arbeidsmarkregio Groot Amsterdam anticipeerde direct op de nieuw ontstane situatie tijdens de coronacrisis met de vormgeving van het Regionaal Werkcentrum (RWC). Er is een dienstverlening op touw gezet om bedrijven met elkaar te verbinden om mensen zo snel en zo makkelijk mogelijk van werk-naar-werk te begeleiden. Het RWC is met gemeenten en sociale partners tot stand gekomen om één aanspreekpunt en op elkaar afgestemde dienstverlening voor bedrijven te creëren. Dit heeft er mede toe geleid dat deze samenwerkingspartners goed op de hoogte raken en blijven van wat er speelt en daardoor ook gezamenlijk op de juiste manier - zowel regionaal als lokaal - kunnen inspelen op de verwachte arbeidsmarkteffecten. De dienstverlening is opgezet en georganiseerd zonder voorbeeld of duidelijk vastgelegde kaders. Er waren immers nog geen voorbeelden van andere arbeidsmarktregio's. Gedurende het jaar is vooral in de praktijk geleerd. Zo lag in de eerste maanden de nadruk vooral op het inventariseren en contact leggen met bedrijven. Daarna zijn verbindingen gelegd tussen de verschillende bedrijven die (tijdelijk) teveel personeel hadden/hebben met bedrijven die (tijdelijk) behoefte hebben aan personeel.

Ook zijn landelijke afspraken gemaakt over de dienstverlening van samenwerkende partijen in alle arbeidsmarktregio's. Het Rijk heeft inmiddels aan iedere arbeidsmarktregio de opdracht gegeven om regionale mobiliteitsteams (RMT) op te richten voor de begeleiding aan de individuele werkzoekenden. Deze begeleiding gaat vooraf aan de ondersteuning die mensen krijgen wanneer ze in een uitkeringssituatie (Werkloosheidswet of bijstand) komen. In arbeidsmarktregio Groot Amsterdam is ook een RMT dienstverlening vormgegeven en deze wordt met name uitgevoerd door UWV en gemeenten die gekoppeld zijn aan het RWC. Wij werken vanuit Haarlemmermeer zowel op bestuurlijk-, management-, beleids- en uitvoeringsniveau mee aan de vormgeving en de resultaten van het RWC. Dit is de inzet die wij leveren, zoals ook de andere gemeenten dat doen. De vormgeving en dienstverlening van het RWC en het RMT werd tot nu toe en wordt ook in 2021 en 2022 bekostigd vanuit de gelden die het Rijk voor de regio beschikbaar stelt. Voor Haarlemmermeer zijn er los van de ambtelijke inzet geen kosten aan verbonden.

Resultaten tussenevaluatie (overgenomen uit de Evaluatie Regionaal Werkcentrum)

- 121 personen aan het werk gehouden. Doelstelling (nog) niet gerealiseerd. Break even point van 67 plaatsingen ruimschoots behaald;
- Positief resultaat vanuit schadelast beperking gerealiseerd van €1.694.000 euro (in de business case hebben we een schadelast beperking vastgesteld van €14.000 per geplaatst persoon. 121 x 14.000 = € 1.694.00);
- Kosten vs baten: Kosten RWC: €942.663. Baten RWC: €1.694.000. "Netto opbrengst": €751.337;
- Positieve bijdrage aan meer verbinding, innovatie en samenwerking in de regio;
- Versterking van Publiek Privaat Samenwerken in de regio, goede basis voor de (nabije) toekomst;
- Gezamenlijk gebouwd aan concrete interventies en sociale innovatie naar de kans sectoren;

- Door inzet van data meer inzicht gekregen in de arbeidsmarktregio;
- Een loket gecreëerd waar alles samenkomt, bijdrage aan ontschotte dienstverlening in lijn met advies commissie borstlap;
- Een helpende hand geboden aan werkgevers en werknemers die getroffen zijn door de crisis.

De situatie op de arbeidsmarkt laat zich niet makkelijk voorspellen:

- Het aantal faillissementen blijft laag en ligt sinds juni onder het niveau van 2019;
- Bedrijven nog in 'winterslaap' door de uitgebreide steunpakketten van de overheid nog geen noodzaak om personeel te laten gaan;
- Er is in het RWC naast dat er positieve resultaten zijn geboekt ook zeker nog veel ruimte voor verbetering;
- Beter gebruik maken van de dienstverlening van onze netwerkpartners om o.a. bereik onder MKB doelgroep verder te verbeteren;
- Ontwikkeling interventies en toeleiding richting opleidingstrajecten naar kanssectoren.

Kanttekeningen en overwegingen

Zoals reeds is aangegeven heeft het bestuurlijk overleg Groot Amsterdam, kennis genomen van de evaluatie. De evaluatie is besproken en ook vanuit dit overleg zijn punten aangegeven ter aanvulling op de evaluatie zoals deze er nu ligt.

- De gemeenten en sociale partners willen een goed overzicht van de verschillende financieringsbronnen die worden ingezet voor de vormgeving en dienstverlening van het RWC. Er is toegezegd dat een begroting gemaakt wordt waarin voor ieder betrokken partij inzichtelijk wordt welke bedragen vanuit het Rijk komen en op welke manier ze worden ingezet.
- Het RWC is binnen korte tijd opgezet. Toch is veel tijd besteed aan het continu verbeteren van de dienstverlening en het inspelen op de behoefte van de bedrijven. Nu wordt met prioriteit gewerkt aan het omhoog krijgen van het aantal daadwerkelijke plaatsingen. De resultaten hiervan zijn ook grotendeels afhankelijk van wat werkgevers en bedrijven doen. Houden zij hun werknemers zo lang mogelijk bij zich totdat ze hen werkelijk moeten ontslaan, omdat het financieel niet langer gaat, of zoeken zij al in de fase daarvoor contact met het RWC.

Overwegingen

We zien dat met de sterkere positie die de arbeidsmarktregio's krijgen toebedeeld, de samenwerking vanuit Haarlemmermeer binnen de arbeidsmarktregio niet vrijblijvend is. Het is belangrijk deel te nemen en invloed uit te oefenen om optimaal gebruik te kunnen maken van de kansen die regionale samenwerking biedt.

De sterkere positionering die het Rijk aan de arbeidsmarktregio toebedeelt, brengt nieuwe samenwerkingskansen voor Haarlemmermeer binnen arbeidsmarktregio Groot Amsterdam met de diverse gemeenten, UWV, sociale partners, ondernemers en het onderwijs. De gebundelde krachten zorgen ervoor dat we sneller, flexibeler en krachtiger kunnen inspelen op de gevolgen van de coronacrisis. Door de samenwerking hebben alle partijen binnen arbeidsmarktregio een zelfde duidelijk overzicht van wat er speelt en wat de trends zijn op de arbeidsmarkt. Zo worden de bevindingen bijvoorbeeld over wat kansrijke sectoren zijn en met welke sectoren het minder goed gaat voor iedere partij inzichtelijk. Dit biedt daardoor ook een beter handelingsperspectief. Gezamenlijk wordt verkend op welke manier we invloed kunnen uitoefenen op wat de arbeidsmarkt nodig heeft en welke dienstverlening en instrumenten we daar voor moeten inzetten die binnen ons vermogen liggen.

De meerwaarde nu voor Haarlemmermeer is dat ook wij op de hoogte zijn en blijven van alle arbeidsmarktontwikkelingen en dat we zowel voor onze werkgevers als werknemers gebruik kunnen maken van een ruimer aanbod aan initiatieven en dienstverlening op het gebied van onderwijs en re-integratie. Door de samenwerking zijn de lijnen kort en kan er snel geschakeld worden. Dat is waardevol juist in een periode waarin we snel en wendbaar moeten kunnen inspelen op de gevolgen van de coronacrisis. Zo willen we voor daadwerkelijke omscholingstrajecten en het volgen van opleidingen naar kansrijke en perspectiefvolle banen slimme verbindingen maken in de regio. Wij zien dan mogelijkheden in de complementaire dienstverlening vanuit het RWC en de (onderwijs)arrangementen die hier ontwikkeld worden en die we mede ontwikkelen. We creëren hiermee een doorgaande dienstverlening. Wij hebben dan ook besloten (nota Werk en re-integratie in Haarlemmermeer, 20 april, 2021.0000848) de samenwerking binnen het RWC in arbeidsmarktregio Groot Amsterdam te continueren gedurende de verlengde pilotperiode.

Wij verwachten u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,

de secretaris,	de burgemeester,
b/a	b/n
drs. Carel Brugman	Marianne Schuurmans-Wijdeven

Evaluatie

Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam

maart 2021

Het Regionaal Werkcentrum heeft als doel om werknemers van werk-naar-werk te begeleiden en op deze manier instroom naar een uitkering te voorkomen.

Dit doen we door het signaleren en verbinden van over- en ondercapaciteit bij werkgevers in de regio. En het ondersteunen van werkgevers met passende en gerichte dienstverlening vanuit alle netwerkpartners.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	pagina 4
2.	Samenvatting - Management Summary	pagina 6
3.	Business Case - Resultaat (kwantitatief)	pagina 7 & 8
4.	Business Case - Resultaat (kwalitatief)	pagina 9
5.	Aanbeveling - doorontwikkeling RWC	pagina 12
6.	Aanbeveling - praktische doorvertaling	pagina 13,14 & 15
7.	Plan van aanpak	pagina 18
8.	Arbeidsmarkt in winterslaap	pagina 19
9.	Interventies naar kanssectoren	pagina 20
10.	PPS, hoe werken we samen?	pagina 22
11.	Netwerk organisatie	pagina 23
12.	Ontschotte dienstverlening	pagina 26
13.	Team	pagina 27
14.	Systemen en Data	pagina 28
15.	Inzicht en obstakels	pagina 29
16.	Matchen en verbinden	pagina 32
17.	HalloWerk Naar Werk	pagina 33
18.	Adviseren en begeleiden	pagina 34
19.	Toolkit	pagina 35
20.	Obstakels Werknemer	pagina 36
21.	Dependance Schiphol	pagina 39
22.	Communicatie	pagina 40 & 41
23.	TOZO - Taxi	pagina 43
24.	Verbinding WSP	pagina 44
25.	Bijlagen	pagina 46 t/m 59

Inleiding

Dit is de tussenevaluatie van de eerste periode van het Regionaal Werkcentrum (RWC) Groot-Amsterdam.
Deze netwerkorganisatie is een samenwerking tussen publieke en private partijen met als doel om op korte termijn de instroom in een uitkering - door middel van werk-naar-werk constructies - te voorkomen. Dit gebeurt door werkgevers met een personeelsbehoefte (ondercapaciteit) inzicht te geven en te verbinden aan werkgevers die (tijdelijk) geen werk voor hun werknemers (overcapaciteit) hebben. Tevens worden werkgevers en werknemers geadviseerd over en begeleid met werk-naar-werk trajecten.

Het is een bijzondere situatie op de arbeidsmarkt; er is er storm en zon tegelijkertijd. Vanuit een aantal sectoren zien we een opkomende werkloosheid, terwijl ook schaarste nog steeds bestaat. Een aantal sectoren en ondernemingen zijn tijdens Covid-19 gegroeid en de schaarste die er voor Covid-19 was bestaat nog steeds. Er zijn nog steeds tekorten in de zorg, techniek, ICT of onderwijs. En tegelijkertijd zijn er sectoren die zwaar getroffen zijn door de Covid-19 pandemie en die overeind lijken te zijn gebleven door de steunpakketten vanuit de overheid. Aan het einde van de steunpakketten zullen zij (hoogstwaarschijnlijk) in afgeslankte vorm weer op eigen kracht moeten draaien. De verwachting is dat er ook in 2021 een enorme mismatch op de arbeidsmarkt zal zijn. Mogelijk zal de werkgelegenheid in de horeca, evenementen en reisbranche zich na de lockdown weer herstellen. We weten echter nog niet exact wat het ons gaat brengen en het lijkt stilte voor de storm.

We zijn vanaf de start aan het pionieren en op sommige terreinen zijn we dat nog steeds. De doelstellingen die we met elkaar hebben vastgesteld zijn niet allemaal behaald. Toch kunnen we met trots terugkijken hoe we met elkaar in zo'n korte tijd een organisatie hebben neergezet die klaar is voor de toekomst. We hebben ruimschoots het breakeven point overschreden en de basis is gelegd.

We weten niet wat de (nabije) toekomst ons zal brengen, maar we weten wel dat het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam (RWC) een belangrijke rol speelt in het verbinden van alle relevante werkgevers en organisaties in de regio om gezamenlijk tot een stabiele en inclusieve arbeidsmarktregio te komen. We verwachten dat we met deze wendbare organisatie en een cultuur van 'elke dag een beetje beter' ook de gewenste resultaten in de toekomst zullen gaan halen.

De looptijd van de pilot van het RWC is een jaar (22 juni 2020 tot 22 juni 2021). De periode van de evaluatie loopt vanaf de start t/m 22 maart 2021.

Voor elk hoofdstuk hebben we de situatie beschreven met de gekozen oplossing, het resultaat en geven we ook een advies voor de verdere doorontwikkeling.

NOS NIEUWS · ECONOMIE · ZA 16 JANUARI, 11:16 · AANGEPAST ZA 16 JANUARI, 16:06

Tien maanden corona: harde lockdown verlengd, hoe groot zijn de buffers nog?

Veel werklozen

Bloedbad op de arbeidsmarkt: coronacrisis kost honderdduizenden banen

NOS NIEUWS · ECONOMIE · ZA 31 OKTOBER, 19:03

Grote onzekerheid over werk op en rond Schiphol: 'Iedereen vreest voor zijn baan'

Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen

Het aantal faillissementen neemt af: hoe kan dat - in 'coronatijd'?

Door het coronavirus stort de economie van het ene uiterste in het andere. Het is een crisis van verliezers en winnaars. In sommige sectoren zelfs allebei tegelijk. Het enige dat zeker lijkt aan deze tijd, is dat de vooruitzichten onzeker zijn.

Het Parool

Minder vacatures, meer werklozen: arbeidsmarkt Amsterdam hard geraakt door coronacrisis

De coronacrisis raakt de arbeidsmarkt in Amsterdam harder dan in de rest van het land. Het aantal vacatures is verder geslonken en het aantal mensen dat werk zoekt, is hier sneller gegroeid dan het landelijk gemiddelde.

Groot Wassink over coronawerkloosheid: 'Vrees voor zwaar weer'

8 augustus 2020, 07.14 uur · Aangepast 8 augustus 2020, 11.50 uur · Door Redactie

Waar iedereen al bang voor was, werd deze week nog eens bevestigd door de rekenmeesters van de gemeente: de coronacrisis gaat de Amsterdamse economie ongenadig hard raken.



AT5

Samenvatting

Het RWC heeft een positieve bijdrage geleverd op zowel kwalitatief als kwantitatief vlak aan de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, met name op de volgende onderdelen

- 121 personen aan het werk gehouden. Doelstelling (nog) niet gerealiseerd. Break even point van 67 plaatsingen ruimschoots behaald.
- Positief resultaat vanuit schadelast beperking gerealiseerd van €1.694.000 euro (in de business case hebben we een schadelast beperking vastgesteld van €14.000 per geplaatst persoon. 121 x 14.000 = € 1.694.00)
- Kosten vs baten: Kosten RWC: €942.663. Baten RWC: €1.694.000. "Netto opbrengst": €751.337
- Positieve bijdrage aan meer verbinding, innovatie en samenwerking in de regio
- Versterking van Publiek Privaat Samenwerken in de regio, goede basis voor de (nabije) toekomst
- Gezamenlijk gebouwd aan concrete interventies en sociale innovatie naar de kanssectoren
- Door inzet van data meer inzicht gekregen in de arbeidsmarktregio
- Een loket gecreëerd waar alles samenkomt, bijdrage aan ontschotte dienstverlening in lijn met advies commissie borstlap
- Een helpende hand geboden aan werkgevers en werknemers die getroffen zijn door de crisis

De situatie op de arbeidsmarkt laat zich niet makkelijk voorspellen:

- Het aantal faillissementen blijft laag en ligt sinds juni onder het niveau van 2019
- Bedrijven nog in 'winterslaap' door de uitgebreide steunpakketten van de overheid nog geen noodzaak om personeel te laten gaan

Er is in het RWC naast dat er positieve resultaten zijn geboekt ook zeker nog veel ruimte voor verbetering:

- Beter gebruik maken van de dienstverlening van onze netwerkpartners om o.a. bereik onder MKB doelgroep verder te verbeteren
- Ontwikkeling interventies en toeleiding richting opleidingstrajecten naar kanssectoren

Business Case - Resultaat (kwantitatief)



Inzicht werkgevers



Verbindingen



Verbindingen met WSP



Plaatsingen

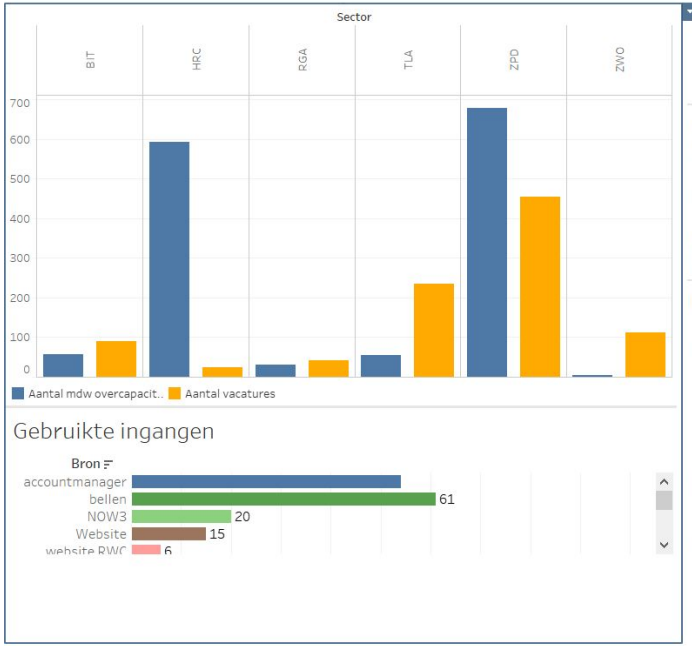


Besparingen

Inzicht werkgevers	Verbindingen	Verbindingen met WSP	Plaatsingen	Besparingen
Doelstelling	*Doelstelling*	*Doelstelling*	*Doelstelling*	*Doelstelling*
Inzicht werkgevers	Verbindingen	Verbindingen met WSP	Plaatsingen	Besparingen t.o.v. investeringen
2000	300	150	200	€ 2.800.000
Actual	*Actual*	*Actual*	*Actual*	*Actual*
1068	449	171	121	€ 1.694.000
53%	150%	114%	61%	61%
			54 BEP	€ 751.337 BEP

Business Case - Resultaat (kwantitatief)

Sector (All) Grootte organisatie (All)

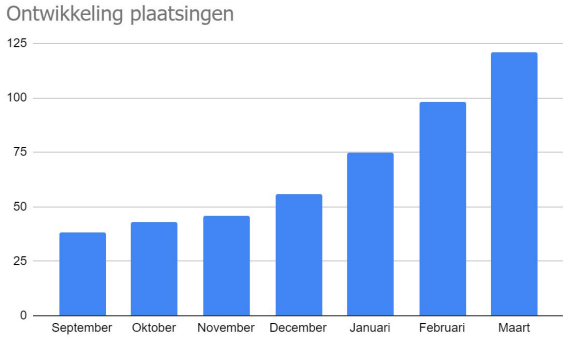


Verbindingen met netwerkpa..	Verbindingen met WSP	Verbindingen Bedrijven
248	171	223

Totaal verbindingen	642
Plaatsingen	121
Totaal interventies	226

Interventie detail

Pathways	1
Samenwerkende partijen	121
Transferpunt Zorg / House of Skills	98
Vakschool	3
Workforce Pact IT	3



Aantal unieke verbindingen werkgevers/interventies:	223
Aantal verbindingen met netwerkpartners:	248
Aantal verbindingen met WSP:	171
Totaal aantal verbindingen:	642
Aantal ingezette interventies:	226
Aantal plaatsingen gerealiseerd:	121
Break even point plaatsingen conform BC:	67

Business Case - Resultaat (kwalitatief)

Volgens het Plan van Aanpak zou in mei 2021 de business case zijn afgerond. Er is geconstateerd dat de huidige situatie op de arbeidsmarkt niet vergelijkbaar is met andere perioden en dat er geen referentiekader is vanuit eerdere initiatieven voor het opstellen van de business case. Er is door het bestuurlijk overleg vastgesteld dat daarom bij iedere aanname binnen de business case kanttekeningen te plaatsen zijn, maar dat de aannamen voldoende zijn beargumenteerd (zie bijlage). We hebben aangetoond dat het een conservatief ingeschatte business is en dat de positieve variabelen en inschattingen zich hiermee uitmiddelen.

Door goede samenwerking vanuit de verschillende onderdelen van de betrokken organisaties zijn we in staat geweest om de business case eerder dan gepland vast te stellen. We hebben een zorgvuldig proces doorlopen om voldoende draagvlak te creëren en expertise in te winnen op diverse gebieden. Bij de bijeenkomst van de Sociaal Economische Raad gaf Hare Majesteit Koningin Máxima zelfs complimenten voor de wijze waarop het initiatief in de vorm van de business case is onderbouwd en is vormgegeven. Dit heeft er mede toe geleid dat ook op andere plekken in Nederland het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam als voorbeeld wordt genomen voor de aanpak in de regio.

Het RWC heeft o.a.ook bijgedragen aan:

- verbeterde samenwerking - bijv samenwerking tussen RWC en WSP heeft gezorgd voor een uitbreiding van het werkgeversbestand van het WSP, wat ook op de lange termijn kansen biedt.
- dat er wordt gedacht vanuit een business case met een besparend model
- een positieve beeldvorming bij werkgevers tov de partners, zij worden in onzekere tijden gesteund/geholpen door het RWC
- een helpende hand voor en positieve beeldvorming van de werknemers die getroffen zijn door de huidige crisis
- meer samenwerking en begrip in de regio tussen publieke en private partijen, door multidisciplinaire teams en concrete samenwerkingen tussen teams vanuit diverse organisaties
- aanvullende/niet concurrerende dienstverlening die samenwerkt met huidige aanbod van het WSP en werkzoekenden dienstverlening zodat er beter inzicht komt voor alle doelgroepen.



Nandy - van Anne Frank Stichting naar OLVG



"In januari heb ik mij online aangemeld bij Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, omdat mijn vaste contract bij de Anne Frank Stichting zou aflopen vanwege de corona tijd.
Het werken bij de receptie, het contact met bezoekers en collega's, maakte het een mooie en leuke functie, en een mooiere werkplek, het uitzicht op de Westertoren, kon ik mij niet wensen.
Het hoofd van de P&O van de Stichting verwees mij naar het Regionaal Werkcentrum, en verzekerde mij ervan dat deze alles kon en zou doen in het ondersteunen en vinden van een andere baan.

Dit alles in een tijdsbestek van drie weken, dit had ik nooit durven dromen!"

Nandy: "Het aanmelden bij het Regionaal Werkcentrum was een schot in de roos. Ik was eerst bezig geweest met hier en daar solliciteren, met oriënteren op waar ik een leuke, geschikte werkplek zou kunnen vinden, maar kreeg er geen lijn in voor mezelf. Op een gegeven moment dacht ik aan de verwijzing van P&O, en na mijn c.v. te hebben geplaatst op 'Hallo Werk naar Werk', vanuit RWC, werd er vrij snel contact met mij opgenomen door mijn uiteindelijke contactpersoon van RWC.

Er zijn mij twee vacatures toegezonden, waarvan de tweede heeft geresulteerd in een nieuwe functie voor mij bij het OLVG, als voedingsassistente.

Ik ben de deskundigheid en het snelle schakelen en communiceren van Astrid van het RWC dan ook heel dankbaar, dat ze met een kundig oog mijn c.v. heeft gelezen, en precies wist wat eventueel bij mij zou passen. Ik mag op 24 maart starten met mijn werkzaamheden bij het OLVG, ik heb er zin in, en hoop daar nog heel lang van een mooie werkzame tijd te mogen genieten."

Groot Amsterdam mag spits afbijten voor sociaal pakket

2 december 2020, 07.00 uur · Aangepast 2 december 2020, 08.23 uur · Door Sanne

AMSTERDAM - Groot Amsterdam is een van de drie arbeidsregio's die het spit afbijten bij het invulling geven aan een sociaal pakket van 1,4 miljard euro. D arbeidsregio krijgt daarmee meer handvatten om mensen van werk naar we begeleiden.

InforMeer

Home | Corona | Nieuwsoverzicht | Agenda | Geschiedenis

Zoeken | Zoeken

Regionaal werkcentrum tegen coronawerkloosheid open

Deel deze pagina

Op maandag 22 juni opent het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam. Dit centrum is een initiatief v de gemeente Haarlemmermeer samen met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterd en sociale partners, UWV en private partijen. Het werkcentrum verbindt werkgevers die door de coronamaatregelen geen werk voor hun personeel hebben, met werkgevers die juist mensen zoek zijn. doel: de oplopende werkloosheid beperken door personeel van werk naar werk te begeleiden. Op Schi is een dependance van dit werkcentrum ingericht.



AMSTELVEEN – Gemeente Amstelveen gaat samenwerken met andere gemeenten uit de arbeidsmarktregio Amsterdam om de oplopende werkloosheid door de coronamaatregelen het hoofd te bieden. Zij slaan de handen ineen met sociale partners, UWV en private partijen om mensen en werk te matchen. Binnen een paar weken gaat een regionaal Werkcentrum open dat werkgevers die geen werk meer voor hun medewerkers hebben, verbindt met werkgevers die juist hard op zoek

Het Parool

Regionaal Werkcentrum moet werklozen door coronacrisis koppelen aan werkgevers

Gemeenten in de regio Amsterdam komen met een Regionaal Werkcentrum om mensen die zonder werk zitten te koppelen aan werkgevers die juist op zoek zijn naar personeel. Het plan moet een oplossing bieden voor de vanwege de coronacrisis snel oplopende werkloosheid.

Nieuws

Schiphol dependance nieuw regionaal werkcentrum

22 juni 2020



Aalsmeer partner van nieuw regionaal werkcentrum

Het nieuwe Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam opent in de week van 22 juni zijn deuren. Dit werkcentrum verbindt werkgevers die door de coronamaatregelen geen werk voor hun personeel hebben, met werkgevers die juist mensen zoeken. Het doel: de oplopende werkloosheid beperken door personeel van werk naar werk te begeleiden. Op Schiphol is een dependance van dit werkcentrum ingericht. De gemeente Aalsmeer is partner van het centrum.

RWC kijkt over de sectoren heen, daar liggen de kansen

Aanbeveling

We zijn gestart met het RWC vanuit een crisissituatie en we zijn op een start-up achtige wijze van start gegaan. De doelstellingen die we met elkaar hebben vastgesteld zijn niet allemaal behaald. Toch hebben we met elkaar in korte tijd een organisatie neergezet die als basis kan dienen voor de (nabije) toekomst, al weten nog niet exact wat er op ons af gaat komen. Als we terugkijken op de afgelopen periode, dan zien we een aantal hoofdzaken die belangrijk zijn voor de mogelijk verdere doorontwikkeling.

Coördinatie en 'ontsnipperen'
Er is ontzettend veel aanbod als het gaat om dienstverlening voor de arbeidsmarkt. Het landschap van initiatieven en interventies rond werk is helaas ook sterk versnipperd. Het is gebleken dat er vanuit een gezamenlijke ambitie met een integrale aanpak gewerkt moet worden, gezien vanuit zowel werkgever als het individu. Er is een brug nodig om van werk (of vanuit werkloosheid) naar werk te komen. Dat is nu in de crisis nodig, maar zal vaker kunnen voorkomen in de loopbaan van de betrokkenen. De infrastructuur die vanuit het RWC wordt opgezet kan voor de langere termijn gezien worden als de rotonde met diverse wegen en bruggen waarop men verder gaat. Een centrale plek waar je, vanuit goed inzicht, kan worden geholpen en doorverwezen op de juiste route.

Zorg bij de uitvoering en facilitering van Werk naar Werk trajecten en omscholing voor een goede coördinatie en samenwerking en sluit zoveel mogelijk aan bij de al bestaande regionale en sectorale samenwerkingsverbanden en infrastructuren. Vanuit het RWC proberen we het landschap te *ontsnipperen* en verbinden we de relevante en reeds bestaande initiatieven. Waar iets mist in de verbinding kan er een nieuwe functionaliteit worden ontwikkeld.
Het belang van alle partners zal ondersteunend en in lijn moeten zijn met de doelstelling van het RWC. We adviseren om voor zowel de werknemer als de werkgever een zo optimaal mogelijke customer journey centraal stellen in de doorontwikkeling. Dit betekent ook zo min mogelijk obstakels creëren om werk naar werk mogelijk te maken

Crisismaatregelen
Doordat we met de beschikbare gelden vanuit o.a. perspectief op werk snel aan de slag konden heeft het RWC in zeer korte tijd een vliegende start kunnen maken. Benut de crisismaatregelen (en het mogelijke sociale akkoord) ook om toe te werken naar een duurzame infrastructuur in de arbeidsmarktregio - voor leven lang ontwikkelen - die we ook na de crisis nodig hebben. Er is een latente behoefte naar omscholing. Mensen ervaren nog niet de juiste zekerheid en prikkels vanuit wet-en regelgeving om zich om te scholen richting de kanssectoren. We hebben ons in de eerste fase met name gefocust op resultaat op de korte termijn. Voor het vervolg zal er ook gestuurd moeten worden op wat er nodig is voor de lange termijn, zodat de investeringen vanuit de crisismaatregelen bijdragen aan structurele versterking van de arbeidsmarktregio.

Samenwerking
De methode om vanuit een business case naar het RWC te kijken heeft goed gewerkt, Dit is een afwijkende aanpak van andere arbeidsmarktregio's. Baseer ook in het vervolg de samenwerking op een (maatschappelijke) businesscase waaruit blijkt wat de kosten en opbrengsten zijn voor alle betrokken partijen. De uitvoering en facilitering van werk naar werk trajecten en omscholing moeten zoveel mogelijk dicht bij de deelnemer gebeuren, in een samenwerkingsverband, waar sprake is van onderling vertrouwen.

Aanbeveling - praktische doorvertaling

Het RWC heeft per onderwerp in deze evaluatie een terugblik gedaan op de activiteiten en resultaten. Daar zijn per onderwerp aanbevelingen/adviezen uit gekomen. De komende sheets bieden een samenvatting van al deze adviezen.

Plan van Aanpak: Voor de komende periode werken aan een vernieuwd plan van aanpak om de samenwerking tussen het Werkteam en RWC optimaal vorm te geven. Focus bij werkgevers niet alleen op instroom, uitstroom en doorstroomcijfers maar help ook bij de analyse van het gevraagde kennisniveau, de gevraagde vaardigheden en de gevraagde houding per vacature. Het rotondemodel voor de interventies en loopbaanpaden richtingen kanssectoren moet verder worden uitgewerkt en echt in de praktijk worden toegepast.

Arbeidsmarkt: Blijf met het RWC continue in contact met de werkgevers zodat we klaar staan voor het moment dat de werkgevers uit hun "winterslaap"komen.

Interventies naar kanssectoren: Blijf gezamenlijk vanuit publiek en privaat werken aan concrete loopbaanpaden waarbij ook de verbinding met werkgevers met een capaciteitsbehoefte wordt gemaakt. Zowel de bedrijven als het individu moet worden begeleid. Alle betrokken partijen bij het RWC hebben een rol en verantwoordelijkheid om de loopbaanpaden vorm te geven en mogelijk te maken.

Netwerkorganisatie: Zorg voor concrete samenwerkingsafspraken en leg vast wat elke partner uit de eerste en tweede ring concreet aan waarde zal inbrengen. Maak een plan van aanpak waarin per partner vastgesteld staat wat die partner bijdraagt, wanneer en wie verantwoordelijk is.
Dit kan aan het einde van de volgende periode zijn afgerond.

PPS: Gebruik het RWC als een strategische samenwerkingsverband waar je in de toekomst ook de adviezen vanuit de commissie Borstlap langs kan organiseren. Ook na Covid-19 zal de mismatch op de arbeidsmarkt nog niet zijn opgelost. En zal nog niet iedereen vanuit goed geregeld werk aan de slag zijn. Het organiseren van samenwerking vanuit gelijkwaardigheid en continu op de hoogte van dezelfde belangrijke informatie is hierbij enorm belangrijk. Daarnaast speelt vertrouwen in elkaar een grote rol. Vertrouw op elkaars expertise en vertrouw in de kennis en kunde van het uitvoerende team.

Aanbeveling - praktische doorvertaling

Ontschotte dienstverlening: Werk de loketfunctie nog verder uit, zodat er bij elke werkgever een virtuele triage tent voor de deur staat waar vanuit werknemers en werkgevers optimaal begeleid kunnen worden. De dienstverlening vanuit de verschillende werkteams en organisaties moet in de (nabije) toekomst nog beter op elkaar gaan aansluiten voor meer resultaat en impact. Ook de activatie vanuit partners zal beter op gang moeten worden gebracht en moeten worden afgestemd op het werkproces.

Team: Continueren hoe er nu wordt gewerkt qua teamindeling. Matchingsteam op termijn mogelijk integreren met het werkteam.
Wel rekening houdend dat het team blijft bestaan uit publieke en private professionals.

Systemen en data: Focus bij werkgevers niet alleen op instroom, uitstroom en doorstroomcijfers maar maak ook een analyse van het gevraagde kennisniveau, de gevraagde vaardigheden en de gevraagde houding per vacature.
Creëer experimenteer- en regelruimte en faciliteer de opschaling van succesvolle initiatieven. Datagedreven oplossingen kunnen nog beter de mismatch op de arbeidsmarkt helpen oplossen.
Monitor/Dashboard: pas het dashboard aan zodat de resultaten van het werkteam ook toegevoegd kunnen worden.

Inzicht en obstakels: Door middel van de input van onze netwerkpartners kan het bereik naar werkgevers worden uitgebreid: maak gebruik van de netwerken van de partners om zoveel mogelijk bedrijven te bereiken.
Maak nog beter gebruik van de diverse arbeidsmarkt informatie vanuit diverse bronnen zoals WSP, WPI, UWV, CBS, Schiphol om de werkgever en werknemer mee te nemen in de situatie op de arbeidsmarkt. Bedenk creatieve oplossingen om de werknemers beter te bereiken.

Matchen en verbinden: Er moet nog meer focus komen op naast het plaatsen van werk naar werk, op het toeleiden van werknemers in opleidingstrajecten richting de kanssectoren. Zorg voor een zeer laagdrempeling en "easy-to-use" aanmeldproces voor de werknemer. Bied naast het coachen en matchen, ook opleidingsadvies en zorg voor duidelijke informatie voor de toetreding naar opleidings interventies. .

Aanbeveling - praktische doorvertaling

Adviseren en begeleiden: Onderhoud structureel contact met de werkgever. Voordat er succesvolle gesprekken op gang komen zijn er vaak meerdere contactmomenten nodig. Blijf in de gesprekken actief adviseren over de mogelijkheden voor uitwisseling met andere werkgevers en de verschillende regelingen waar een werkgever gebruik van kan maken. Zorg in de gesprekken dat we ervaringen van andere werkgevers delen en blijf de bedrijven aan elkaar verbinden en laat ze elkaar ontmoeten via bijvoorbeeld de netwerktafels. Zorg daarnaast ook voor een goede after care. Blijf in contact en bouw de relatie uit, zodat er in de toekomst ook verder samengewerkt kan worden.

Toolkit: Zorg ervoor dat de toolkit een toegankelijk document is met ten allen tijde actuele informatie. Maak binnen het gehele RWC 1 of meerdere accountmanagers verantwoordelijk voor het bijhouden van de toolkit en delen van updates met de rest van het team.

Obstakels werknemer: Inventariseer continu de mogelijkheden van de landelijke en lokale gelden voor Werk naar Werk trajecten. Onderzoek ook of het mogelijk is om over sectoren heen te investeren vanuit de sectorfondsen. Maak het perspectief voor de werknemer inzichtelijk bij voorkeur in de kans sectoren zoals zorg, ICT, het onderwijs of in de bouw. Onderzoek als regio de mogelijkheden om de WW niet de zekerheid te laten zijn voor het voorkomen van terugval in salaris.

Communicatie: Richt je in communicatie op de verschillende doelgroepen van het RWC. En denk na over wie de de meest betrouwbare afzender is per boodschap: brancheorganisaties en ondernemers zijn wellicht betere afzenders richting werkgevers dan een overheidsinstelling.

Verbinding WSP: Besteed meer aandacht aan de interne kenbaarheid van het RWC. Maak aan collega's duidelijk wat voor activiteiten er plaatsvinden en met welke resultaten. Deel cases uit de praktijk die voor het WSP waarde hebben toegevoegd. Door meer informatie en kennis kan er meer vertrouwen worden opgebouwd en kan er nog meer worden samengewerkt.

HalloWerk Naar Werk: Activiteit van werkgevers omhoog, evenals de kwaliteit van vacatures door een betere onboarding voor werkgevers. Dit is een project dat door de Servicedesk wordt opgepakt i.s.m. het Accountteam. Het Matchingsteam is belegd met de taak om kwaliteit van profielen en activiteiten van kandidaten omhoog te krijgen. Ook moeten activiteiten van werkgevers en kandidaten vergroot worden door mailflows, wat HW-breed op de planning staat voor mid 2021. Projectleider HWNW i.s.m. de Servicedesk sturen richting beide RWC teams op kwaliteit en activiteiten.

Brian - Van TOZO Taxi naar Total Tankstation



Brian: "Het is veel beter om aan het werk te blijven. Er is genoeg werk. Je moet de juiste stappen nemen. Je moet je vooral niet schamen als je om werk gaat vragen. Ga ervoor, neem de moeite. Neem de stap naar de gemeente of naar het Regionaal Werk Centrum. Zij helpen je echt. Er zijn genoeg vacatures die wachten op iemand die geschikt is. Er kan een wereld voor je opengaan."

Casus
Een taxichauffeur uit Hoofddorp die zich bij het RWC meldde bij collega Judith Wullur van Haarlemmermeer. Hij heeft geen recht op TOZO 2 vanwege de partnertoets.

Aanpak
Vanwege zeer beperkt cv eerst samen met chauffeur daar aan gewerkt en vervolgens met collega Havid ingezet op directe bemiddeling bij TOTAL om te gaan werken bij een van hun tankstations.

Resultaat
Na een paar shifts proefdraaien is deze chauffeur een contract aangeboden voor 7 maanden.

Hoe kom je tot een regionale mobiliteitsaanpak? Ervaringen uit Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, Noordoost-Brabant, Rijnmond en Zwolle

REDACTIE / 16/07/2020 / LEERAGENDA, NIEUWS, VOORBEELDEN UIT DE REGIO

De coronamaatregelen treffen ieder bedrijf en iedere sector. Toch zijn de gevolgen per bedrijf zeer verschillend. Sommige bedrijven zijn volledig stilgevallen, waardoor banen op het spel staan. Terwijl andere bedrijven op volle toeren draaien en een handen tekort hebben. Dit vraagt om een gerichte en snelle mobiliteitsaanpak. Vier arbeidsmarktregio's vertellen hoe ze omgaan met de grote veranderingen op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam



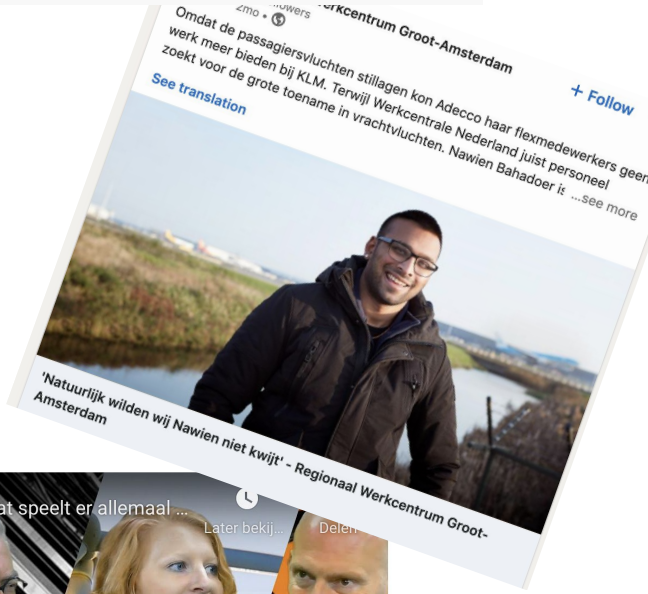
Selma Nijhof – Directeur Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam en binnen het Regionaal Werkcentrum operationeel verantwoordelijk vanuit gemeenten.

Stewardess naar een baan in de zorg dankzij corona-werkcentrum



AMSTELVEEN – Horecawerknemers die door de lockdown zonder werk zitten, kunnen via het nieuwe online platform 'HalloWerk voor Werk' geholpen worden aan een (tijdelijk) nieuwe baan. Werkzoekenden worden zo direct in contact gebracht met ondernemers die zitten te

Menu



← Werkcentrum Schiphol

Horecapersoneel via HalloWerk naar Werk in regio Groot-Amsterdam

Hallowerk naar Werk is een initiatief van het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC)



Activiteit

Informatiebijeenkomst IT loopbaanbad voor (HR) adviseurs en managers

Luchtvaart Community Schiphol werkt samen met PathWays, IT-opleider TechGrounds en Randstad om medewerkers van bedrijven op de luchthaven de gelegenheid te geven zich om te laten scholen naar een carrière in de IT-wereld. De IT is een van de beroepen waar nog veel werk is.

Plan van aanpak

Door de plotseling ontstane situatie is er met een startup mentaliteit een organisatie neergezet. Hierbij waren we er nog geen afspraken over systemen, privacy, processen, doelstellingen en het gebruik en delen van data. Doordat deze nieuwe situatie ontstond is er in een zeer korte periode een uitgebreid plan van aanpak gemaakt (zie bijlage). Doordat er bijna wekelijks een nieuwe situatie ontstaat is er voor gekozen om op een agile manier te werken om continu te kunnen aanpassen en bijsturen. Een lerende organisatie die het plan van aanpak als basis gebruikt en continu toetst in de praktijk of het plan nog klopt. Zo komen we er telkens achter wat wel werkt en wat (nog) niet. Welk systeem gebruiken we? Hoe zorgen voor structurele contacten met werkgevers? Hoe krijgen we overcapaciteit concreet en met aantallen/functies in beeld? En ook dat we ons kunnen aanpassen aan de uitbreiding en toevoegingen aan de opdracht gedurende het traject. Denk hier bijvoorbeeld aan samenwerken met het werkteam, Hallo Werk naar Werk, registratie in WBS, afstemmen van werkprocessen, etc etc.

Gedurende de periode hebben we een belangrijke aanpassing gedaan in de aanpak van het RWC. In eerste instantie richten we ons alleen op de werkgevers. Gaandeweg bleek dat dit niet leidde tot het gewenste resultaat en niet aansloot bij de behoefte van met name het MKB. We hebben toen ook bewust een werknemers aanpak toegevoegd met bijbehorende dienstverlening. Met de implementatie van Hallo Werk naar Werk en de aansluiting van het werkteam hebben we dit verder kunnen uitbouwen en professionaliseren. Dit heeft direct geleid tot meer resultaat en past ook binnen het totale dienstverleningspakket van het RWC.

In de praktijk is het verkrijgen van inzichten vanuit de werkgevers een uitdaging gebleken. Tot op heden vinden werkgevers het uiterst lastig concreet te maken hoe de overcapaciteit eruit ziet en welke skills en ervaring hun werknemers bezitten. Met ook het oog op een verbeterde situatie en de steunpakketten houden werkgevers vast aan het personeel.

Advies:
Voor de komende periode werken aan een vernieuwd plan van aanpak om de samenwerking tussen het Werkteam en RWC optimaal vorm te geven. Focus bij werkgevers niet alleen op instroom, uitstroom en doorstroomcijfers maar help ook bij de analyse van het gevraagde kennisniveau, de gevraagde vaardigheden en de gevraagde houding per vacature. Het rotondemodel voor de interventies en loopbaanpaden richtingen kanssectoren moet verder worden uitgewerkt en echt in de praktijk worden toegepast.

Arbeidsmarkt in winterslaap

Er is en was veel onzekerheid op de arbeidsmarkt en niemand kon voorspellen wanneer de grote golf van beschikbare mensen op gang zou komen. Veel bedrijven (met name MKB) hebben hun mensen in dienst kunnen houden, mede dankzij de steunmaatregelen vanuit de overheid. Het aantal faillissementen blijft enorm laag en ligt sinds juni onder het niveau van 2019. Grotere werkgevers hebben nog niet allemaal een sociaal plan vastgesteld. Het lijkt na al die maanden nog steeds stilte voor de storm.

Werkgevers hebben het zwaar en hebben wel degelijk te maken met overcapaciteit maar weten ook hoe de situatie op de arbeidsmarkt was voordat de huidige crisis uitbrak en zetten alles op alles om hun personeel zo lang mogelijk te behouden. Daarnaast is het een continue uitdaging om vooruit te kijken, zodra de situatie het weer toelaat willen bedrijven uiteraard weer op volle kracht vooruit.

Deze 'winterslaap' geeft een onduidelijk beeld wat de crisis op de arbeidsmarkt echt inhoudt.
De prioriteit vanuit de (lokale) overheid voor de Covid-19 periode was om zoveel mogelijk inwoners vanuit Groot-Amsterdam aan het werk te krijgen en te houden. Dit maakte tijdens Covid-19 plaats voor een nieuwe prioriteit vanuit de overheid: inkomenszekerheid. Bedrijven die kampen met omzetverlies hebben een aanvraag ingediend voor een tegemoetkoming in de loonkosten. Er zijn bedrijven die meer geld op de bank hebben dan voor de Covid-19 periode en op de voorwaarden van NOW3 wordt niet heel streng gehandhaafd.

Deze situatie heeft ertoe bijgedragen dat werkgevers hun werknemers niet hoefden te laten vertrekken. Dit heeft een remmend effect gehad op de resultaten van het RWC, maar een positieve bijdrage op het voorkomen van instroom in de uitkering.

Advies: Blijf met het RWC continue in contact met de werkgevers zodat het RWC klaar staat voor het moment dat de werkgevers uit hun "winterslaap"komen. De processen en capaciteit moet zo worden ingericht dat er makkelijk kan worden geanticipeerd op de veranderende markt.

Interventies naar kanssectoren

Investeren in (om)scholing en ontwikkeling is een cruciale bouwsteen voor het beleid in de crisis- en herstartfase. Investeren in om- en bijscholing bij Werk-naar-Werk-trajecten kan de duur van werkloosheid beperken. Omscholing is nodig om de benodigde economische structuurverandering te ondersteunen en mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen. Investeren in om- en bijscholing kan verdere ongelijkheid als gevolg van de crisis voorkomen, met name ook voor de 'onderkant' van de arbeidsmarkt.

We hebben gemerkt dat het nog lastig is gebleken om mensen concreet om te scholen naar andere sectoren. Op papier hebben we de 'treintjes' uitgewerkt, maar de praktijk is weerbarstiger. Mensen willen nog niet bewegen en zien vaak nog niet de noodzaak. Ook zijn mensen onzeker over en onbreekt het voor hen aan een wenkend perspectief. We zijn vanuit het RWC betrokken bij de ontwikkeling van trajecten richting IT / Tech, Zorg en Welzijn, Bouw, Logistiek en Energie Transitie.

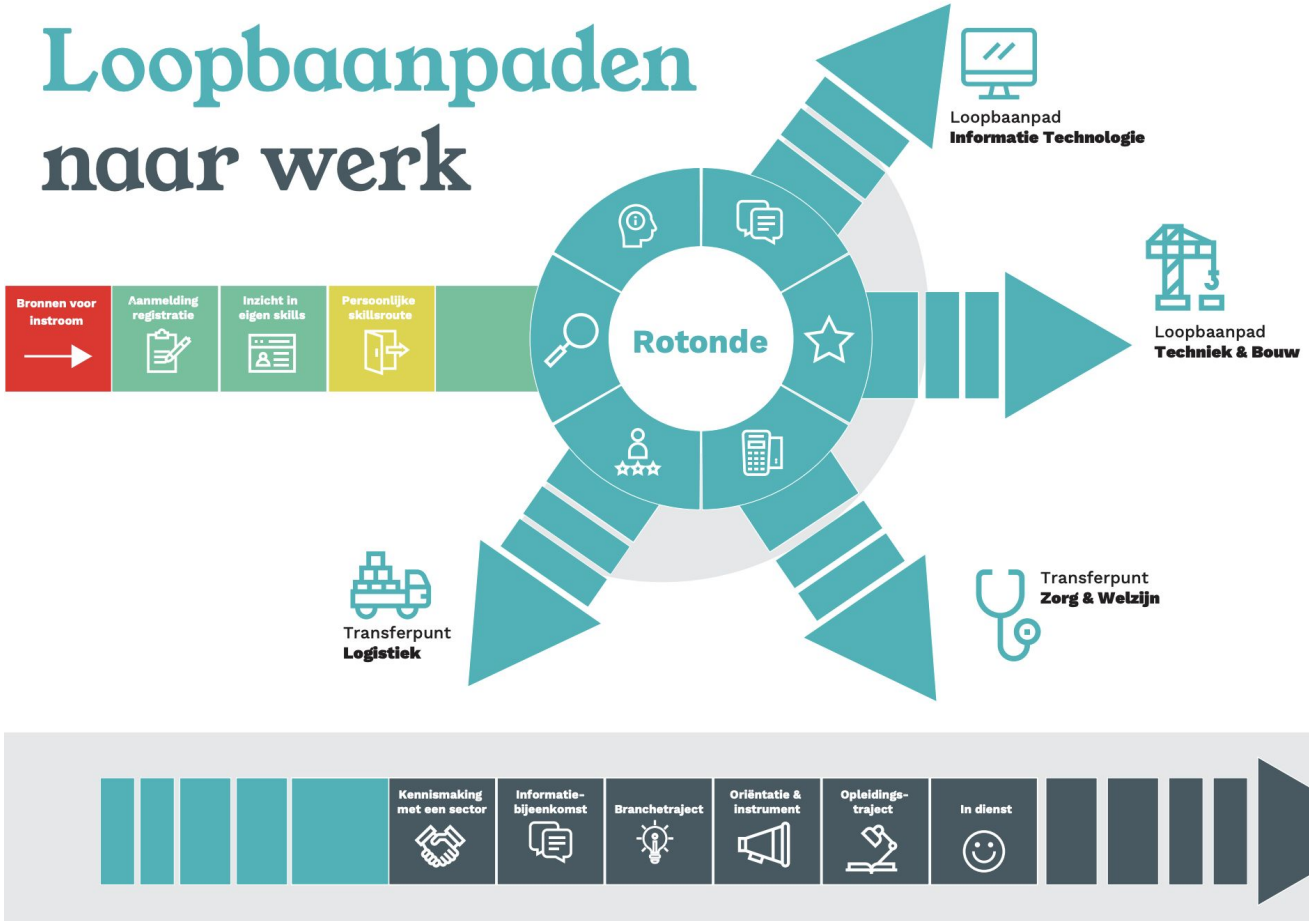
Het onderwijs kan nog onvoldoende voldoen aan de behoefte aan echt individueel maatwerk bij scholing en directe toeleiding naar werk. Er zijn nog slechts beperkt afspraken met en tussen onderwijsinstellingen over korte trajecten en modules die geschikt zijn voor zij-instromers, eventueel uit te breiden naar volledige opleidingen.
Private aanbieders bieden korte trajecten die beter aansluiten op de arbeidsmarkt in een crisissituatie. Zie hiervoor uitwerking Techgrounds.

We hebben geleerd dat er een aantal aandachtspunten zijn die van belang zijn voor het doen slagen van trajecten:

- Het uitwerken en implementeren van de volledige keten. Vanuit het oogpunt van de werknemer en werkgever.
- De schaalbaarheid van projecten: in hoeverre zijn resultaten op grotere schaal te behalen en is financiering te bundelen. Dit kan zowel sectoraal als regionaal.
- Het karakter van de aanpak: is het structureel? Of tijdelijk, en ligt er een goede organisatie en financiering aan ten grondslag.
- Wat kan de markt aan opgeleid personeel absorberen en kunnen er concrete afspraken worden gemaakt over instroom
- Benut de kansen die online leren te bieden heeft.

Advies: Blijf gezamenlijk vanuit publiek en privaat werken aan concrete loopbaanpaden waarbij ook de verbinding met werkgevers met een capaciteitsbehoefte wordt gemaakt. Zowel de bedrijven als het individu moet worden begeleid. Alle betrokken partijen bij het RWC hebben een rol en verantwoordelijkheid om de loopbaanpaden vorm te geven en mogelijk te maken.

Loopbaanpaden naar werk



* Meerdere loopbaanpaden zullen worden uitgewerkt, zoals klantcontact, onderwijs, hospitality, cleaning, etc. Zie ook bijlage voor gedetailleerdere uitwerking

PPS, hoe werken we samen?

We hebben bij de start verbindende principes met elkaar afgesproken (zie bijlage). Dit biedt het projectteam houvast. De samenwerking tussen de partners loopt over het algemeen heel goed. Doordat we gebruik te maken van bestaande infrastructuren kan er relatief snel worden geschakeld en kunnen er besluiten worden genomen. De meeste mensen kennen elkaar al langer en dat maakt dat het RWC een plezierige sfeer kent. De cultuur, snelheid en autonomie ligt bij de overheid en het onderwijs echter anders dan die in het bedrijfsleven. Door een vrij uitgebreide governance met een ambtelijke cultuur te volgen met een hoge mate van verschillende overleggen ontstaat er op sommige momenten ook een minder efficiënte organisatie. Deze vorm is tijdrovend en vergt uitvoerige voorbereiding voor elk overleg. Tegelijkertijd is het van groot belang om alle betrokken partijen goed geïnformeerd houden.

Een PPS is per definitie een strategische keuze voor de lange termijn, maar dat wordt mogelijk niet door alle partners zo gezien. De keuze om mee te doen, lijkt soms meer ingegeven door het hier en nu en politieke overwegingen dan door mogelijke strategische overwegingen. Doordat er geen (financiële) commitment voor de lange termijn is afgegeven en het RWC als iets tijdelijk wordt gezien tijdens Covid-19 wordt daarmee de toekomst van de PPS onnodig onzeker gemaakt.

We hebben ook gemerkt dat niet altijd alle belangen ondergeschikt zijn aan het grotere gezamenlijk belang (zie ook bijlage verbindende principes).
De belangen van de netwerkpartners zijn verschillend maar in deze PPS willen we juist dat we over de individuele belangen heen kijken en focus hebben op het belang van de werknemer en de werkgever. Alleen als we dat allemaal doen en nog meer op transparante wijze met elkaar samenwerken ontstaat er nog meer resultaat.

Advies: Gebruik het RWC als een strategische samenwerkingsverband waar je in de toekomst ook de adviezen vanuit de commissie Borstlap langs kan organiseren. Ook na Covid-19 zal de mismatch op de arbeidsmarkt nog niet zijn opgelost. En zal nog niet iedereen vanuit goed geregeld werk aan de slag zijn. Het organiseren van samenwerking vanuit gelijkwaardigheid en continu op de hoogte van dezelfde belangrijke informatie is hierbij enorm belangrijk. Daarnaast speelt vertrouwen in elkaar een grote rol. Vertrouw op elkaars expertise en vertrouw in de kennis en kunde van het uitvoerende team.

Netwerk organisatie

In de opstart en opbouw van het RWC is er met alle betrokken partners veel aandacht uitgegaan naar hoe we werken en tot welk resultaat dit leidt. Het organiseren van de eerste ring is een vrij intensief traject gebleken waar veel tijd naar afstemming is gegaan.
De opbouw van het RWC als netwerkorganisatie met partners in de tweede ring begint eigenlijk nu pas echt vorm te krijgen door middel van een intensievere samenwerking met bijvoorbeeld verschillende uitzendorganisaties en partijen in het onderwijs.

In de volgende fase van het RWC zal er meer aandacht en tijd naar het organiseren van de tweede ring moeten. Hiervoor zal ook voldoende capaciteit en expertise beschikbaar moeten zijn. We zien hier ook een belangrijke rol voor de nieuwe kwartiermaker van het RWC. Op een goed niveau zullen er samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt, waarbij meedoen aan het RWC als partner niet vrijblijvend kan zijn.

Het economisch herstel is sterk zichtbaar bij de intermediairs. Werkgevers zijn voorzichtig en hebben qua groei vooral ingezet op flexibele inzet van extra personeel. Een aantal grote intermediairs zijn op dit moment aangesloten, maar nog lang niet alle relevante partijen vanuit de ABU of NBBU. We werken per partner met een single point of contact en dat is in de praktijk een goede afspraak gebleken. Op deze wijze kan er snel worden geschakeld en hoeft er geen ingewikkelde contactmatrix te worden onderhouden.

Advies: Zorg voor concrete samenwerkingsafspraken en leg vast wat elke partner uit de eerste en tweede ring concreet aan waarde zal inbrengen. Maak een plan van aanpak waarin per partner vastgesteld staat wat die partner bijdraagt, wanneer en wie verantwoordelijk is.
Dit kan aan het einde van de volgende periode zijn afgerond.

Karin - Via HWNW naar de GGD

"Ik vind het team wat jullie hebben met elkaar heel goed en fijn en ik ben enorm blij met jullie hulp!"

Casus
Op 9 februari heeft Karin contact gehad met het team van het RWC. Marjan vanuit het RMT/werkteam heeft direct telefonisch contact gezocht met Karin.

Aanpak
Naar aanleiding van dit eerste contact heeft Karin meteen gesolliciteerd op een vacature van Themaonderzoeker Handhaving. Ze werd 'aangezet' zoals ze dit zelf zo mooi zei.

Omdat ze moeite had met benoemen wat ze echt zocht in een nieuwe rol, heeft Marjan Karin een competentietest laten afnemen. Ze was hier heel blij mee. Ook heeft ze meegelopen in een LinkedIn training die door het werkteam wordt gegeven. Tussentijds is er veelvuldig contact geweest over de status.

Resultaat
Karin heeft een baan gevonden bij de GGD via Randstad. De plaatsing is verwerkt in HWNW en we houden veelvuldig ontact zodat -indien nodig- opnieuw support mogelijk is.

Amstelveens Nieuwsblad.nl

LOKAAL 112 SPORT ZAKELIJK E-PAPER PUZZEL VACATURES



Op de voorgrond wethouder Van Ballegooijen en Wethouder Groot Wassink van Amsterdam in gesprek met Koningin Máxima Mariëtte Hamer (SER). (PR)

Koningin Máxima bezoekt Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam

Het Parool

Máxima bezoekt werkcentrum bij hoofdkantoor UWV

Koningin Máxima heeft vrijdagochtend in Amsterdam een werkbezoek gebracht aan het Regionaal Werkcentrum (RWC) bij het hoofdkantoor van het UWV. Bedrijven die vanwege corona weinig werk hebben, kunnen hun personeel via het RWC onderbrengen bij werkgevers die juist mensen zoeken.



AD NIEUWS REGIO SPORT SHOW VIDEO FUN



Koningin Máxima en SER-voorzitter Mariette Hamer (R) brachten een werkbezoek aan het Regionaal Werkcentrum Amsterdam (RWC). © ANP

Máxima bezoekt werkcentrum bij hoofdkantoor UWV



De Telegraaf

NIEUWS SPORT ENTERTAINMENT FINANCIEEL VROUW LIFESTYLE WAT U ZEGT

Máxima bezoekt banencentrum: 'Bemiddeling is nog handwerk'



Ontschotte dienstverlening

Bij de start van het RWC was er sprake van versnipperde ondersteuning voor mensen die moeten overstappen naar ander werk of van werkloosheid naar werk. Voor werkenden is er vaak pas ondersteuning wanneer er een sociaal plan is opgesteld of als ze zich melden bij het UWV. Tevens bestonden er diverse schotten tussen verschillende afdelingen en/of organisaties.

Met het RWC hebben we één loket geregeld waar een werkgever alles kan vragen of vanuit deze plek kan worden doorverwezen. Door de neutrale manier van werken kunnen we allerlei instanties met specifieke hulp verbinden en aanbieden. Op deze wijze kunnen we ook bijdragen aan sectoroverstijgende omscholingstrajecten.
Omscholingsafspraken worden nu vaak per sector of organisatie gemaakt. Elke sector of organisatie heeft ook zijn eigen potjes voor om-, bij-, of herscholing. Daardoor komt het geld vaak niet terecht of wordt het gericht naar de de sector waar het het hardst nodig is.
Zzp'ers kunnen vaak geen gebruikmaken van de potjes die sociale partners hebben opgebouwd.

Het RWC heeft door de inrichting als netwerkorganisatie veel flexibiliteit en autonomie om vanuit een loket de helpende hand te bieden. Door het gebruik van de beschikbare middelen van alle partners kunnen we specifieke doelgroepen advies en opleidingen aanbieden via de gemeente en UWV en vanuit de private markt.
Door goed overleg en het volgen van de gezamenlijk principes zijn we in staat geweest om de werkprocessen en klantreis continu aan te passen en op elkaar aan te laten sluiten. Dit is op sommige momenten wel een zoektocht geweest.

De tot nu toe opgedane ervaring leert dat bij het project Tozo/taxi er al mooie voorbeelden ontstaan van ontschotte dienstverlening. Zo stromen er taxichauffeurs in trajecten van het UWV en worden er tussen gemeenten trajecten ingezet ten behoeve van het aan het werk houden van een individu. De aanpak lijkt hier te werken omdat de projectleider kleinschalig, ‘onder de radar’ en met een specifieke doelgroep op zoek gaat naar trajecten die passend kunnen zijn en vervolgens in de praktijk uitwerkt.

Advies: Werk de loketfunctie nog verder uit, zodat er bij elke werkgever een virtuele triage tent voor de deur staat waar vanuit werknemers en werkgevers optimaal begeleid kunnen worden. De dienstverlening vanuit de verschillende werkteams en organisaties moet in de (nabije) toekomst nog beter op elkaar gaan aansluiten voor meer resultaat en impact. Ook de activatie vanuit partners zal beter op gang moeten worden gebracht en moeten worden afgestemd op het werkproces.

Team

Het team van het RWC bestaat uit accountmanagers van verschillende organisatie en diverse achtergronden. Vanaf de start in juni zijn we inmiddels uitgegroeid tot een team van in totaal 22 personen (ca 16 FTE), dit is inclusief ca 4,5 FTE voor de dependance Schiphol. Met het uitvoerende team vanuit Gemeenten, UWV, LCS, alle betrokken partners en Randstad zijn we hard aan het werk het RWC tot een succes te maken.

De omstandigheden om samen te werken zijn niet altijd makkelijk. Bij de start werkten we gedeeltelijk vanuit huis en de laatste maanden volledig. Het digitale werken vormt bij een opstartende en agile organisatie een extra uitdaging, omdat juist het brainstormen en aanpassen van werkprocessen nu eenmaal vloeiender gaat als je bij elkaar in een ruimte bent en niet via een beeldscherm. Ook het leren kennen van elkaar, elkaars organisatie en cultuur kost door het werken op afstand meer tijd en energie. Het ontbreken van de sociale momenten op kantoor zorgt ervoor dat je elkaar minder snel goed leert kennen en te waarderen. Bij de start hebben we veel tijd besteedt aan overleggen, dit gebeurde zelfs op dagelijkse basis. Dit heeft geleid dat het echt een goed team is geworden die elkaar veel beter kent en meer efficiëntie heeft gevonden in de processen, team meetings en contactmomenten.

De samenstelling van verschillende organisatie-achtergronden maakt dat we met elkaar kunnen leren en profiteren van de expertise van elkaar. LCS brengt de community aan werkgevers en expertise op Schiphol mee. De mensen van de verschillende gemeenten en UWV brengen kennis in over de verschillende doelgroepen, leer/werk trajecten en initiatieven/interventies die er zijn om mensen aan het werk te houden. De private partij brengt een resultaatgerichte aanpak en sturing mee, met daarbij expertise op het gebied van bemiddeling op de arbeidsmarkt, specifieke data en kennis van de route naar de kanssectoren. Daarnaast is een combinatie van publiek en privaat cruciaal voor het ontsluiten van kennis, data en ingangen voor de gehele markt. Denk hierbij aan opleidingen, kennis over collegiale uitleen en vacatures die via het private kanaal makkelijker te bereiken zijn.

Overlegstructuur

Weekstart; om doelen en bijbehorende inspanningen voor de week te bepalen

Het accountteam en matchingsteam heeft wekelijks overleg

Op donderdag een overleg waar afgevaardigden van matchings team en accountteam elkaar bijpraten over de vacatures die er zijn/nodig zijn, en de kandidaten die we in scope hebben (ook het werkteam sluit hierop aan)

Wekelijks overleg tussen matchingsteam en werkteam tbv kandidaten.

Advies: Continueren hoe er nu wordt gewerkt. Matchingsteam op termijn mogelijk integreren met het werkteam.
Wel rekening houdend dat het team blijft bestaan uit publieke en private professionals om de cultuur en structuur van het RWC te behouden en tevens de markt goed te ontsluiten qua kennis, dienstverlening en marktvraag.

Systemen en Data

Bij de start waren er onderling bij de partners nog geen afspraken over systemen, privacy en het gebruik en delen van data. Ook de teamleden afkomstig uit verschillende organisaties hadden niet allemaal toegang tot dezelfde systemen. We hebben hier direct goede afspraken over kunnen maken in de gehele regio en ook de werkprocessen hierop ingericht.

Er was vanuit de diverse overleggroepen en stakeholders veel behoefte aan up to date informatie. Hiervoor hebben we een customized en realtime dashboard ontwikkeld (zie bijlage). Dit bevat informatie van de gesproken werkgevers en ook relevante data van de arbeidsmarkt. We hebben continu realtime zicht op de beschikbare vacatures en de overstapfuncties in de regio.

Vanuit vier verschillende entiteiten in een systeem werken bleek een uitdaging. Dit hebben we opgelost door de inzet van 1 gedeelde rapportage, waardoor iedereen realtime toegang had tot alle data. Deze manier van werken hebben we juridisch afgestemd zodat we zeker wisten dat we op deze manier aan de slag konden. Ook kregen alle medewerkers toegang tot WBS, zodat we ook daar de administratie goed konden bijhouden. We hebben hier direct goede afspraken over kunnen maken in de gehele regio en ook de werkprocessen hierop ingericht.

Door het goed vastleggen van alle contactmomenten en de juiste info (zie bijlage) vanuit de bedrijven hebben we een goed overzicht gemaakt waarbij zowel gestuurd als gematched kon worden. Er is gestuurd op basis van het Activity Based Field Steering Model - bijlage vlinder, waarbij alle inspanningen zijn bijgehouden en op basis daarvan de operatie kon worden aan,- en bijgestuurd.

Er is vanuit diverse bronnen specifieke informatie over kansen op de arbeidsmarkt; er is de informatie van UWV, WSP, CBS en Randstad. Deze zou veel meer op detail beschikbaar kunnen komen en de data en systemen communiceren nog niet met elkaar. Bedrijven hebben nog geen inzicht in de skills profielen van de werknemers. Vaardigheden van mensen worden op steeds verschillende manieren in kaart gebracht, er is geen eenduidige skillstaal. Door het gebruik van HalloWerk naar Werk hebben we hiermee een eerste concrete stap gezet.
Het werken in meerdere systemen (rapportage, HWNW, WBS) maakt wel dat we in sommige gevallen dubbele administratie hebben wat ten koste kan gaan van de efficiëntie.

Advies: Focus bij werkgevers niet alleen op instroom, uitstroom en doorstroomcijfers maar maak ook een analyse van het gevraagde kennisniveau, de gevraagde vaardigheden en de gevraagde houding per vacature.
Creëer experimenteer- en regelruimte en faciliteer de opschaling van succesvolle initiatieven. Datagedreven oplossingen kunnen nog beter de mismatch op de arbeidsmarkt helpen oplossen.
Monitor/Dashboard: pas het dashboard aan zodat de resultaten van het werkteam ook toegevoegd kunnen worden.

Inzicht en obstakels

In juni 2020 is het RWC begonnen als een vrijwel blanco vel. Alle contacten (met uitzondering van dependance Schiphol) werden opgestart en het was bellen, bezoeken en mailen geblazen. We zijn begonnen met het benaderen van zoveel mogelijk werkgevers en het beantwoorden van de eerste verzoeken die via onze mailbox binnenkwamen. Bellen ging aan de hand van samengestelde bellijsten die we maakten met arbeidsmarktinformatie van de partijen in het projectteam: WSP, LCS en Randstad. Zaak was zoveel mogelijk werkgevers te spreken zodat we een goed beeld konden vormen van de situatie bij de bedrijven en welke dienstverlening nodig was. Zowel via 1 op 1 contacten als via netwerk tafels, webinars, online deelname aan netwerkevents van ondernemingsverenigingen is het RWC continue in contact met meer dan 1000 werkgevers.

Contacten met werkgevers worden gedaan middels een uniform belscript, waarmee we zoveel mogelijk inzicht proberen te verkrijgen in de situatie bij de werkgever. Zowel bij bedrijven met vacatures als bedrijven die te kampen hebben met overcapaciteit. Alle contacten worden geregistreerd in WBS en in de gezamenlijke rapportage wordt bijgehouden wat de meest actuele stand van zaken is bij de werkgevers.
Het grootste inzicht, en daarmee voor het RWC een obstakel, dat we in de afgelopen tijd hebben opgedaan is dat de werkgevers worstelen met de huidige situatie. Werkgevers zetten alles op alles om juist hun personeel te kunnen behouden zodat, zodra de omstandigheden het weer toelaten, er weer op volle kracht kan worden gewerkt.
Er wordt vanuit de werkgevers positief gereageerd op de dienstverlening van het RWC en met het totale pakket dat we momenteel kunnen aanbieden kunnen we echt een helpende hand bieden: We helpen de werkgever door advies te geven over de regelingen, waar er nog kansen liggen voor personeel, maar ook welke diensten we kunnen bieden voor hun individuele werknemers. De werkgevers maken gretig gebruik van onze kennis en delen deze vervolgens met hun werknemers. Maar hier is het volgende obstakel gebleken: wanneer er sprake is van overcapaciteit kunnen we de individuele werknemer goed helpen, echter deze moet zich wel bij het RWC melden. In de praktijk gebeurt dat nog niet in de aantallen die we hadden verwacht en ook graag zouden willen zien. Dit is een groot aandachtspunt in de verdere doorontwikkeling van het RWC.

Advies: Door middel van de input van onze netwerkpartners kan het bereik naar werkgevers worden uitgebreid: maak gebruik van de netwerken van de partners om zoveel mogelijk bedrijven te bereiken. Maak nog beter gebruik van de diverse arbeidsmarkt informatie vanuit diverse bronnen zoals WSP, WPI, UWV, CBS, Schiphol om de werkgever en werknemer mee te nemen in de situatie op de arbeidsmarkt. Bedenk creatieve oplossingen om de werknemers beter te bereiken, zoals door middel van webinars. Maar ook door middel van een communicatie aanvalsplan. Deel daarnaast voorbeelden uit de praktijk om aan te tonen aan de werkgevers en hun werknemers wat het RWC voor ze kan bereiken.

Daniël - Via WSP en RWC naar Massimo



"Je hebt voor mij het (bijna) onmogelijke mogelijk gemaakt.

En dat is, mij een baan bezorgen in deze corona tijd. Dit vind ik echt super, ik ben over de 50 jaar en ben dankzij jou maar heel even werkzoekende geweest.

Keep up the good work.... ;)"

Casus
Werkgever is vorig jaar gevestigd op Schiphol. Het is een Amerikaans bedrijf wat goederen levert voor ziekenhuizen.
Ze hebben zelf actief contact gezocht met het RWC via de website omdat ze warehousepersoneel zochten.

Aanpak
Binnen aantal uur contact gelegd en volgende dag kennis gemaakt dmv bedrijfsbezoek (toen nog op locatie). Met hulp van een WSP collega zijn er een aantal kandidaten voorgesteld waarvan een kandidaat direct een contract kreeg.

Resultaat
Kandidaat werkt daar nog steeds fulltime met veel plezier. En er zijn vervolgens nog 2 extra kandidaten geplaatst.

Schoonmaakbedrijf CSU helpt Zuidoost schoon te houden

Vrijdag 19 Februari 2021



Bioscoop en theaters in Zuidoost zijn dicht. Hierdoor hebben de schoonmaakmedewerkers van CSU geen werk. De hele maand februari op dinsdag en donderdag, helpen 10 medewerkers van CSU daarom de reinigers van de gemeente Amsterdam om straten, parken en pleinen in Zuidoost schoon te prikken. Een sympathiek initiatief van CSU in samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam dat werkgevers verbindt met initiatieven om medewerkers aan het werk te houden. In dit geval: samen werken aan een schoon Zuidoost.

BINNENLANDS BESTUUR

BESTUUR EN ORGANISATIE FINANCIËN RUIMTE EN MILIEU SOCIAAL D

WERK-NAAR-WERK BEGELEIDING IN DE REGIO KOMT OP GANG



Luchtvaart Community Schiphol

Samen mensen in beweging brengen

Slimme bedrijven helpen personeel Schiphol aan werk

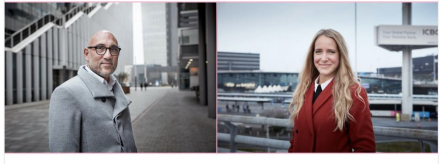


Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam
231 followers
3mo • Edited •
+ Follow

Heeft u als werkgever door de coronacrisis (tijdelijk) te veel of juist te weinig personeel? Maak kennis met Jasperina Grootveld en Arzil Alamsjah. Vanuit het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC) leggen zij de verbinding tussen werkgevers met onder- en overcapaciteit in de regio en brengen zij vraag en aanbod van personeel bij elkaar. Zo creëren zij, in samenwerking met onze netwerkpartners, oplossingen om mensen van werk naar werk te begeleiden.

https://lnkd.in/dUjApk6
#werknaarwerk #grootamsterdamwerktdoor #arbeidsmarkt

See translation



Activiteit

Online kennismaken met Zorg & Welzijn regio Groot-Amsterdam

Woon jij in of vlakbij Amsterdam en ben je geïnteresseerd in werken en/of leren in zorg en welzijn? Meld je dan aan voor de online informatiebijeenkomst op donderdag 25 maart! Van 10.00 - 12.00 uur krijgt je meer informatie over werken en leren (op mbo niveau) in de sector Zorg en Welzijn in de regio Groot-Amsterdam.



Matchen en verbinden

Het proces van matchen en verbinden van werkgevers aan elkaar en de benodigde interventies bleek in de uitvoering nog vrij weerbarstig. Het matchen van werkgevers met over, - en ondercapaciteit verliep wel goed. Het komen tot concreet resultaat bleek in de praktijk alleen nog niet zo eenvoudig. De werkgevers raakten wel met elkaar in gesprek, maar er waren vaak meerdere redenen waarom men er onderling niet toe kwam daadwerkelijk personeel uit te wisselen. We kwamen er de afgelopen maanden steeds meer achter dat we de werkgevers een helpende hand moeten reiken en ze moeten begeleiden in het proces om tot succesvolle plaatsingen te komen.

Werkgevers willen goed voor hun personeel zorgen en denken ook dat ze op een gegeven moment het personeel ook weer nodig te moeten hebben. Door de steunpakketten was er ook geen noodzaak om mensen te laten bewegen en ontbrak het vooral bij MKB aan kennis op HR gebied.

We hebben op basis van deze ervaring het team en het proces gedurende de tijd aangepast. We hebben een aantal accountmanagers in het team echt verantwoordelijk gemaakt voor de het maken van de match en het begeleiden van de werkgevers. Waar we in de opstartfase zagen dat het aantal succesvolle verbindingen en plaatsingen achter bleef, zien we met deze aanpassingen een stijgende lijn en een positief resultaat ontstaan.

Ook met de komst van Hallo Werk naar Werk kunnen we dienstverlening aanbieden die er voor zorgt dat er daadwerkelijk een verbinding komt tussen de werknemer in de overcapaciteit en de nieuwe baan.

Het verbinden naar de diverse interventies bleek in de eerste maanden nog lastig. We hadden een sterke focus op de werkgever en de individuele werknemer was nog niet in zicht. Inmiddels zien we dat we steeds beter gebruik maken van de verschillende interventies zoals loopbaancoaching, CV checks, sollicitatie trainingen en op Schiphol het gebruik van skillspaspoorten. De toeleiding richting opleidingsinterventies verdient echter nog wel meer aandacht. We zien dat de instroom vanuit het RWC nog minimaal is geweest tot op heden.

Advies: Er moet nog meer focus komen op naast het plaatsen van werk naar werk, op het toeleiden van werknemers in opleidingstrajecten richting de kanssectoren. Zorg voor een zeer laagdrempelig en “easy-to-use” aanmeldproces voor de werknemer. Bied naast het coachen en matchen, ook opleidingsadvies en zorg voor duidelijke informatie voor de toetreding naar opleidings interventies.

HalloWerk Naar Werk

In oktober 2020 zijn we met het RWC gestart met de implementatie van de tool HalloWerk Naar Werk (HWNW). HWNW is een online platform dat werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact brengt. Met de implementatie van HWNW heeft het RWC een extra instrument in huis waarbij we vraag en aanbod op een transparante manier bij elkaar kunnen brengen, en de accountmanagers ernaast ipv ertussen worden geplaatst. Ook was de tool een eerste stap van een pure werkgeversbenadering, naar matchen op CV-niveau. Werkgevers kunnen (eventueel met behulp van de servicedesk van het RWC) hun vacatures uploaden en in de online omgeving zoeken naar passende kandidaten. Aan de andere kant kunnen werkzoekenden een account aanmaken in HWNW, testen doorlopen, meer inzicht in hun skills krijgen en uiteraard zoeken naar passende vacatures. Op deze wijze brengen we banen en mensen bij elkaar en kan HWNW een belangrijke rol spelen in het realiseren van werk naar werk verbindingen en plaatsingen. Ook heeft HWNW inzicht in onze eigen 'database' aan kandidaten gecreëerd, wat succesvol matchen beter faciliteert dan een pure werkgeversbenadering.

Bij het implementeren van HWNW konden we goed gebruik maken van alle bestaande documentatie en ervaringen vanuit Hallo Werk binnen het WPI. De documentatie werd aangepast voor de werk naar werk doelgroep, waarbij het self service concept een meer prominente rol kreeg dan bij HW regulier. Het aanpassen van het materiaal, inrichten van processen en trainen van onze teams verliep voorspoedig en we we waren snel in staat de tooling te gebruiken.

Het onder de aandacht brengen van HWNW bij de werkgevers van het RWC en vervolgens de werknemers, had echter meer voeten in de aarde. Het bleek een behoorlijke uitdaging om werkgevers met vacatures actief gebruik te laten maken van HWNW, in de vorm van proactief kandidaten benaderen en zelf vacatures uploaden. Datzelfde gold voor de werknemers die vanuit overcapaciteit bij werkgevers werden uitgenodigd een sterk en volledig profiel aan te laten maken. De conclusie is getrokken dat wanneer kandidaat en werkgever vrij worden gelaten in het systeem met een self-service dienstverlening, dit tot onvoldoende succes leidt. Daarom wordt op dit moment intensievere hulp geboden aan kandidaten door vier 'matchers' van het RWC. De volledige self-service dienstverlening is daarmee losgelaten. De focus binnen HWNW ligt nu op het omhoog krijgen van volumes (algemene focus RWC), evenals de activiteit van werkzoekende en werkgever, en de kwaliteit van vacatures en profielen.

Advies: Activiteit van werkgevers omhoog, evenals de kwaliteit van vacatures door een betere onboarding voor werkgevers. Dit is een project dat door de Servicedesk wordt opgepakt i.s.m. het Accountteam. Het Matchingsteam is belegd met de taak om kwaliteit van profielen en activiteiten van kandidaten omhoog te krijgen. Ook moeten activiteiten van werkgevers en kandidaten vergroot worden door mailflows, wat HW-breed op de planning staat voor mid 2021. Projectleider HWNW i.s.m. de Servicedesk sturen richting beide RWC teams op kwaliteit en activiteiten.

Adviseren en begeleiden

Ondernemers waren in de eerste fase enthousiast over het RWC en de dienstverlening, echter maakten ze er nog geen gebruik van in grote getale. Bij de grotere werkgevers was er een afwachtende houding ivm sociale plannen. Bij het MKB was er door de steunpakketten geen noodzaak om te bewegen. Deze twee situaties maakte de actiebereidheid vanuit werkgevers minimaal. Er was een bij werkgevers weinig kennis over collegiale doorleen en de mogelijkheden binnen de WAB. In de eerste fase waren we druk bezig werkgevers aan elkaar te verbinden met als doel dat ze onderling in actie kwamen en met elkaar uitwisseling van personeel realiseerden. In de praktijk bleek dit een uitdaging. Een aantal werkgevers gingen hier proactief mee aan de slag maar de meerderheid van de verbindingen hadden nog geen concrete plaatsingen tot resultaat. We zagen dat de gesprekken stuk liepen op mismatch van het profiel van de medewerkers, onderhandelingen op prijs die stuk liepen en daarnaast een gebrek aan tijd en snelheid. Dat heeft ertoe geleid dat we binnen het RWC onze rol en dienstverlening hebben uitgebreid door een gedeelte van het team in te zetten op ondersteuning en advisering bij het matchen en bemiddelen.

In 2021 en de met de aangepaste voorwaarden van de steunpakketten zien we dat de contacten met werkgevers beginnen te veranderen. Het RWC geeft advies op vlak van regelingen, inspanningsverplichting en biedt direct dienstverlening aan in de vorm van het verbinden en matchen alsmede de dienstverlening van het werkteam.

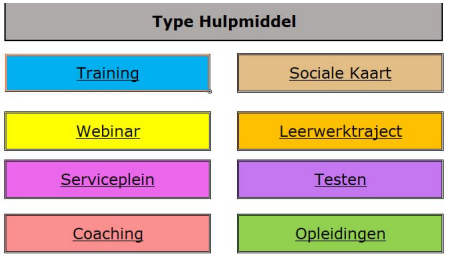
We hebben een grote doorbraak gerealiseerd door collegiale uitleen mogelijk te maken binnen de WAB en gebruik te maken van de uitzendformule. Op deze wijze kunnen werknemers in dienst blijven bij hun huidige werknemer en kunnen de werkgevers onderling afspraken maken over de duur en kosten. Uiteraard dit alles in goed overleg met de werknemer zelf. De komende periode zullen we werkgevers actief adviseren en begeleiding in deze constructie.

Door het persoonlijke en professionele contact met de werkgevers ervaren zij de hulp als zeer warm en positief. Het biedt een mooie uitbreiding van het werkgeversnetwerk van het WSP.

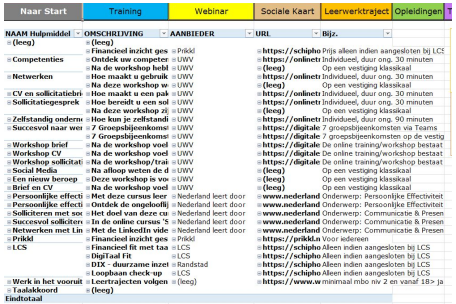
Advies: Onderhoud structureel contact met de werkgever. Voordat er succesvolle gesprekken op gang komen zijn er vaak meerdere contactmomenten nodig. Blijf in de gesprekken actief adviseren over de mogelijkheden voor uitwisseling met andere werkgevers en de verschillende regelingen waar een werkgever gebruik van kan maken. Zorg in de gesprekken dat we ervaringen van andere werkgevers delen en blijf de bedrijven aan elkaar verbinden en laat ze elkaar ontmoeten via bijvoorbeeld de netwerktafels. Zorg daarnaast ook voor een goede after care. Blijf in contact en bouw de relatie uit, zodat er in de toekomst ook verder samengewerkt kan worden.

Toolkit

Zoals vele instanties - zoals bijvoorbeeld het Ministerie van SZW en de SER - al hebben vastgesteld is het landschap van Leven Lang Ontwikkelen enorm versnipperd. Er zijn talloze landelijke en lokale initiatieven, die publiek, privaat of een combinatie van beide zijn . Werkgevers en Werknemers zien door de bomen het bos niet meer. Het is de uitdaging om zoveel mogelijk relevante initiatieven te verzamelen en die op een overzichtelijke manier te presenteren, zodat ook de accountmanagers er in de dagelijkse advieswerkzaamheden goed gebruik van kunnen maken. Tevens zien we dat er eigenlijk twee soorten toolkits nodig zijn, eentje voor werkgevers en eentje voor werknemers. Dat maakt de situatie nog complexer en uitvoeriger.



We hebben direct vanaf de start geprobeerd om het landschap te 'ontsnipperen' en een toolkit samengesteld. Hierin verzamelen we initiatieven die we beoordelen op Schaal, Impact en Relevantie. Het is een continu groeiend document en is dus in principe nooit af. We bouwen een plek waar alle initiatieven als een soort menukaart staan vermeld. Gaandeweg krijgen we steeds beter zicht in wat werkgevers relevant vinden en wat voor hen niet werkt. In de doorontwikkeling van de toolkit
zullen we verbeterslagen moeten maken in de opmaak en daarnaast het overzichtelijk toevoegen van informatie over opleidingen en arrangementen.
Tevens moeten we ons realiseren dat er geen enkele instantie een totaal overzicht bezit en dat we dus een moedige poging doen om de verschillende puzzelstukjes vanuit sectoren en instanties bij elkaar te brengen.



Vanuit het werkteam zullen we de komende periode samenwerken om ook de toolkit voor werknemers verder te optimaliseren.

Advies: Zorg ervoor dat de toolkit een toegankelijk document is met ten allen tijde actuele informatie. Maak binnen het gehele RWC een of meerdere accountmanagers verantwoordelijk voor het bijhouden van de toolkit en delen van updates met de rest van het team.

Obstakels Werknemer

We hebben met elkaar geconstateerd dat werknemers niet zo makkelijk bewegen over de arbeidsmarkt. Er zijn een groot aantal belemmeringen die er niet toe bijdragen dat een werknemer wil veranderen van functie (zie bijlage over de belactie van randstad nav de NOW).

De belangrijkste belemmeringen voor individuen zijn gebleken:

- Geen risicobesef, mensen houden sterk vast aan zekerheden. WW lijkt meer zekerheid te geven dan ontwikkelen naar andere sector.
- WW in combinatie met transitievergoeding geeft mensen op korte termijn financiële lucht
- Gebrek aan tijd, andere prioriteiten, werk-, familie- en gezinsverplichtingen.
- Combinatie van gebrek aan inzicht en perspectief en zelfvertrouwen en negatieve leerervaringen.
- Multi-problematiek, persoonlijke omstandigheden.
- Gebrek aan financiën, kosten van de opleiding en mogelijk achteruitgang in salaris.
- Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever en rouwverwerking bij langdurig dienstverband
- Focus op korte termijn ipv lange termijn

We bieden vanuit het RWC oplossingen door het verschaffen inzicht d.m.v. presentaties, speeddates, voorlichtingen, scans, workshops voor zowel HR afdelingen van bedrijven als voor de werknemers.
Door de inzet van het Werkteam organiseren we voor de werknemer dat hij/zij ondersteund wordt om belemmeringen richting ander werk weg te nemen. Door het samenbrengen van de werknemers aanpak met het RWC zijn de resultaten structureel verbeterd.

Het werkteam organiseert:

- Concretiseren van het perspectief
- Testen (competenties, capaciteiten en leervermogen, affiniteiten, beroepen,)
- Mogelijkheden van functies en bedrijven zoeken
- Inzicht in (groei)mogelijkheden die een functie/bedrijf kan bieden
- Begeleidingsgesprekken voor stimuleren pro-actief loopbaangedrag
- Werkervaringsplekken/stages om het werk en de omgeving te ervaren
- Werknemersvaardigheden
- Vakvaardigheden
- Versterken sollicitatie en presentatie vaardigheden
- Werken aan motivatie vertrouwen in eigen kunnen

Advies: Inventariseer continu de mogelijkheden van de landelijke en lokale gelden voor Werk naar Werk trajecten. Onderzoek ook of het mogelijk is om over sectoren heen te investeren vanuit de sectorfondsen. Maak het perspectief voor de werknemer inzichtelijk bij voorkeur in de kans sectoren zoals zorg, ICT, het onderwijs of in de bouw. Onderzoek als regio de mogelijkheden om de WW niet de zekerheid te laten zijn voor het voorkomen van terugval in salaris.

Nawien blijft werkzaam op Schiphol



'Natuurlijk wilden wij Nawien niet kwijt,' vertelt Yara van Lunsen van Adecco. 'Wij zenden mensen uit, het is niet ons werk om ze aan de concurrent over te dragen. Toch hebben we er in deze situatie voor gekozen. Zo'n betrokken, trouwe medewerker als Nawien wil je een toekomstperspectief geven. We werken vanuit de visie de toekomst te laten werken voor iedereen. Dat doen we dus ook.
Ik zou elke werkgever aanraden om zich aan te sluiten. Elk bedrijf kent het probleem van een personeelsoverschot of -tekort. RWC brengt dat heel mooi bij elkaar.'

Casus
De over,- en ondercapaciteit van ervaren werknemers in de luchtvrachtafhandeling is wisselend. Sommige luchtvracht afhandelaars hebben het rustig en andere hebben juist vraag. We hebben beide bij elkaar kunnen brengen. KLM/Adecco heeft 16 werknemers vanuit overcapaciteit en Dnata zocht 10 medewerkers.

Aanpak
We hebben door heel snel te schakelen Dnata/werkcentrale met KLM/Adecco in contact kunnen brengen en vervolgens heeft Adecco geïnventariseerd wie er interesse heeft om over te stappen.

Resultaat
Er zijn in totaal 15 personen op gesprek geweest en uiteindelijk hebben 4 personen de overstap gemaakt.

Mobiliteitsteams

EEN 'IMPLICIETE REVOLUTIE'?

TEKST **ELS WIEGANT** | BEELD **JIRI BÜLLER**

Regionale mobiliteitsteams moeten een 'vooruitgeschoven post' worden. Een fysiek of virtueel loket waar mensen ondersteuning krijgen om naar nieuw werk te gaan. Ook als ze een uitkering hebben. Directeur UWV WERKbedrijf **Tof Thissen** prijst de gezamenlijke aanpak. 'Niet de regeling, maar de hulpvraag staat centraal', zegt directeur Werk van de gemeente Amsterdam, **Judith Duveen**.



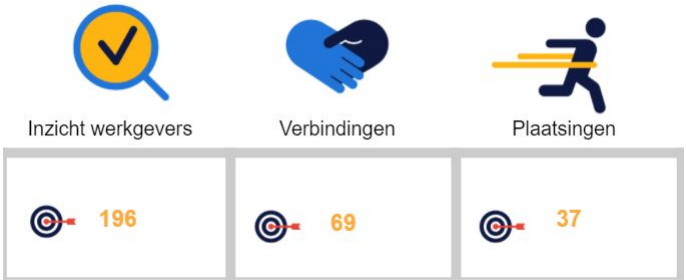
Dependance Schiphol

Nog voordat er officieel gestart werd met het RWC, is er vanuit de projectgroep Banenplan Schiphol, een eerste start gemaakt met werk-naar-werk dienstverlening. Schiphol werd al vroeg in 2020 hard geraakt en de noodzaak om hier te acteren was hoog. Het projectteam heeft snel een switch kunnen maken door ook werk naar werk trajecten mogelijk te maken en de eerste resultaten komen dan ook hiervandaan. De eerste verbindingen werden snel gelegd en samenwerkingspartner LCS stelde haar volledige netwerk op Schiphol open voor contacten met werkgevers.

De situatie op Schiphol is vanaf het eerste moment nogal uniek. Flexibele schil werd snel afgeworpen, maar werkgevers bleven vasthouden aan het vaste personeel. De trend die we al enige tijd zien, is dat de werkgevers niet teveel capaciteit willen laten gaan omdat ze ook klaar willen staan voor het moment dat de markt weer aantrekt. Waar we hadden verwacht in het najaar 2020 of in het eerste kwartaal van 2021 grote stromen kandidaten vanuit Schiphol te kunnen ontvangen, blijkt dit vooralsnog niet het geval. En ontvangen we juist momenteel de eerste signalen dat er weer vacatures op Schiphol aan gaan komen. Kortom, een wisselvallig beeld.

Uitwisseling personeel in de logistiek (met tussenkomst RWC) komt regelmatig voor. Door de doorlopende vrachtvluchten, vestiging van pharmabedrijven en nieuwe warehouses is er in de logistiek nog steeds werk. Waar de horeca én beveiliging hun flexibele personeel af schaalde zijn er nu weer voorzichtig vacatures.
Waar de werkgevers personeel laten gaan wordt ook wel een jobhunter ingeschakeld om te kijken of het personeel kan worden door bemiddeld. De uitdaging zit in het veranderen van de mindset, rouwverwerking én de salaris standaard die het vertrekkende personeel vaak heeft.

Wat we ook zien op Schiphol is dat er veel interesse is vanuit werkgevers, om in contact te komen met andere werkgevers, maar ook in mogelijkheden qua omscholing voor hun personeel. Daarnaast wordt er actief ge-netwerkt. Op dit vlak speelt de dependance een grote rol, met name door de rol die LCS pakt in het mede ontwikkelen van loopbaanpaden naar kansrijke sectoren zoals logistiek, bouw/techniek, zorg en IT.



Communicatie

Een gedegen communicatieplan en aanpak is essentieel voor een goed functioneren van het RWC. De netwerkorganisatie is groot en het is van belang alle partners goed mee te nemen en op de hoogte te houden van wat er speelt. Daarnaast ook het inzetten van dit netwerk ter promotie van het RWC. Dit vergde expertise die er binnen het team niet is en die extern binnen moest worden gehaald.

Met de aanstelling van Evelien en vervolgens Layana als communicatie adviseur hebben we gedegen ervaring en kennis in huis gehaald die het RWC heeft geholpen mooie communicatie initiatieven op te stellen, zoals bijvoorbeeld artikelen met accountmanagers en werkgevers/werknemers die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het RWC. Er is een LinkedIn pagina opgestart en de website van het RWC is geoptimaliseerd. Tegelijkertijd is er hard gewerkt om alle betrokken communicatie adviseurs van alle partners te verbinden middels een structureel overleg. En wordt er gewerkt aan een communicatie plan voor de komende maanden, in nauwe samenwerking met het werkteam.

Het is van groot belang dat we de partners van het RWC op de hoogte houden van alle vorderingen en resultaten maar ook dat we ons netwerk goed inzetten ten behoeve van de verdere groei van het RWC. De marketing-communicatie werkgroep die door de sociale partners is opgestart en die livecasts voor werkgevers gaat organiseren, is hier bijvoorbeeld een prachtig voorbeeld van.

Voor de komende tijd zal de focus naast de werkgever, ook op de werknemer komen te liggen. Hoe trekken we zoveel mogelijk werknemers richting het RWC, zodat we het gehele dienstverleningspakket inclusief de diensten van het werkteam, goed in kunnen zetten? En hoe zorgen we dat de boodschap richting werkgevers en werknemers door alle partners op uniforme wijze naar buiten worden gebracht?

Advies: Richt je in communicatie op de verschillende doelgroepen van het RWC. En denk na over wie de de meest betrouwbare afzender is per boodschap: branche organisaties en ondernemers zijn wellicht betere afzenders richting werkgevers dan een overheidsinstelling.

Communicatie

Het communicatieplan voor 2021 is op het moment van schrijven bijna afgerond. Het heeft even geduurd voordat we een duidelijke visie en strategie hebben kunnen ontwikkelen. Er ook een wisseling geweest in de marketing en communicatie expert die we hebben aangesteld.
Er is een communicatie team samengesteld waar ook de sociale partners een actieve rol hebben. Zij zijn inmiddels bezig met hele concrete campagnes en initiatieven. We hebben geleerd dat de afstemming met de satellieten erg belangrijk is.

De vertraging komt deels doordat we nog zo in de waan van de dag leefden en werden geleid door de actualiteit. De weerbarstige arbeidsmarkt maakte dat het echt even wat tijd heeft gekost voordat we ons goed konden realiseren wat het RWC nu echt nodig heeft en hoe we dit kunnen bereiken. Ook het vaststellen van de doelgroep bleek lastig en dit hebben we in de loop van de tijd steeds scherper gekregen.
Met de komst van het werkteam krijgen we als RWC een doelgroep erbij die we willen en zullen moeten bereiken: de werknemer.

De focus voor de komende tijd ligt op 2 doelgroepen:

1: Werkgevers - MKB met 5-100 werknemers in geraakte sectoren
2: Werknemers - die vanwege de huidige crisis worden bedreigd met werkloosheid

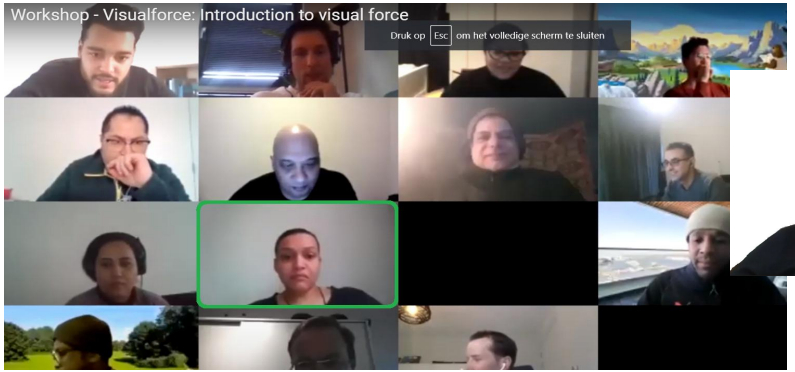
Het doel van de communicatiestrategie is om de beide doelgroepen naar het RWC te geleiden en ze zo van dienst te kunnen zijn. Om de bedrijven en hun mensen te helpen moeten ze het RWC immers eerst kunnen vinden.

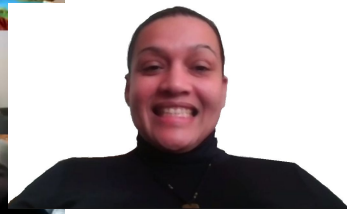
De komende maanden zal er worden geïnvesteerd in zowel betaalde als onbetaalde publiciteit. Te denken valt aan advertorials en het optimaliseren van de website zodat deze beter vindbaar is.

Daarnaast is de samenwerking met de sociale partners in de marketing communicatie werkgroep enorm belangrijk. Vanuit dit initiatief wordt er door de verschillende partners nauw samengewerkt om zoveel mogelijk MKB werkgevers te bereiken. Hier zal o.a. het kanaal MKB tv van MKB Amsterdam worden ingezet. Op deze manier hopen we zoveel mogelijk werkgevers te kunnen informeren over de dienstverlening van het volledige RWC en op deze manier de werknemers die getroffen zijn, goed te kunnen helpen.

Tevens zullen we meer vanuit de doelgroep zelf willen communiceren d.m.v. testimonials en goed gebruik maken van de kanalen achter de partners. Denk hierbij o.a. aan de brancheorganisaties, werkgevers verenigingen en bonden.

Leticia - vergroten diversiteit in IT





"Momenteel studeer ik voor Salesforce Developer bij Techgrounds zodat ik een carrière kan nastreven op het gebied van ontwikkeling / advies / administratie.

Na jarenlange ervaring heb ik besloten mijn droom na te jagen: mijn eigen bedrijf beginnen."

Er zijn meerdere initiatieven gestart om mensen op te leiden naar IT. Vanuit LCS, RWC, House of Skills, Randstad, Techconnect, Pathways en Techgrounds is er bijvoorbeeld een traject gestart op het schipholgebied om werknemers te interesseren om over te stappen naar IT. Zie ook bijlage voor een meer gedetailleerde uitwerking.

In het tweede cohort van PathWays hebben we bij wijze van proef zeven deelnemers een verkort traject van het PathWays-programma laten volgen. Wij hadden voor deze proef in elke opleiding van TechGrounds 5 plekken beschikbaar. (Cloud/Developer/Applicatiebeheer).

We merken dat het ontbreken van kennis over het IT domein een drempel is om in te stappen. Er wordt nu gewerkt aan een voorstel om kandidaten eerst meer inzicht te geven door de TekkieWorden scan aan te bieden. Vervolgens kunnen zij het PathWays-programma doorlopen om zich te oriënteren welke richting binnen IT het beste bij ze past.

Vanuit de eerste vier cohorten weten we dat 80% van de deelnemers doorstroomd naar een IT-opleiding en/of een instapbaan in IT.

TOZO - Taxi



In nauwe samenwerking met het RWC is het TOZO-Taxi project per september 2020 begonnen om de taxichauffeurs in tijden van crisis een helpende hand te bieden. De belangrijkste doelstellingen van het project TOZO-Taxi zijn: preventie van uitstroom vanuit TOZO naar bijstand, het tegengaan van overcapaciteit in de taxibranche en daarnaast preventie van crimineel/ondermijnend gedrag. Gezien de omvang van het aantal taxichauffeurs dat gebruik maakt van de TOZO regeling in Groot-Amsterdam en de uitdagingen die deze doelgroep eventueel met zich meebrengt is het project TOZO-Taxi in sneltreinvaart van start gegaan.

Vanuit het TOZO-Taxi project wordt vol ingezet op het zoeken naar de verbinding en partnerschap tussen alle stakeholders om dienstverlening voor de taxichauffeurs te realiseren. Het profiel van de taxibranche past bij uitstek in de regionale opzet van het RWC, want het werk- en woongebied van de Amsterdamse taxibranche overstijgt de gemeentelijke grenzen.

De projectleider en zijn teamgenoten zijn de afgelopen maanden druk bezig geweest zoveel mogelijk taxichauffeurs te bereiken. Dit is gedaan in samenwerking met de taxiorganisaties waarvoor de chauffeurs werkzaam waren. Via deze taxi organisaties is er middels online sessies en communicatie getracht een zo groot mogelijk bereik te creeeren en hieruit zijn inmiddels bijna 200 chauffeurs bij het projectteam bekend. Deze chauffeurs worden allen individueel in behandeling genomen en wordt er vervolgens gekeken waar de mogelijkheden zijn. Een aantal kunnen direct naar een andere baan worden geplaatst, maar er zijn ook chauffeurs die hier nog een extra tussenstap in de vorm van extra begeleiding of omscholing bij nodig hebben.

Vanuit het RWC, WSP en UWV is contact met werkgevers en opleiders uit de regio Groot-Amsterdam, wat de kansen van de chauffeurs op de arbeidsmarkt vergroot. Met name werkgevers en opleiders in transport, logistiek en techniek zijn hierbij logische partners. De verbinding tussen de gemeenten Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer en de Amstelvenen heeft al tot concrete resultaten geleid waar taxichauffeurs naar betaald werk en bij- en omscholingstrajecten zijn begeleid buiten de gemeente waar zij woonachtig zijn.
Het Werkteam van het UWV dat als onderdeel van het RWC is opgestart, is ook toegankelijk voor TOZO-klanten (ZZPers) uit de RWC-gemeenten m.u.v. Amsterdam en Amstelveen. Voorwaarde is dat de klant naar loondienst bemiddeld wenst te worden.

Verbinding WSP

Toen er in juni 2020 werd gestart met het RWC was dit best een spannend moment. Het toevoegen van een nieuwe dienstverlening met een nieuwe doelgroep - werk naar werk - werd door velen omarmd maar er waren ook zorgen. Ging deze nieuwe doelgroep: kandidaten zonder (over het algemeen) enige afstand tot de arbeidsmarkt de reguliere doelgroepen die door het WSP worden bediend, verdringen? Wat betekenen de contacten met werkgevers vanuit het RWC voor de contacten van WSP?

Nu, 9 maanden later zien we dat we deze zorgen steeds meer aan het wegnemen zijn. Door de strak ingerichte werkprocessen op het gebied van contacten met werkgevers, hebben we als RWC veelal in gezamenlijkheid opgetrokken en zijn we onze WSP collega's niet voor de voeten gaan lopen bij hun werkgevers. Alle contacten vanuit het RWC werden in WBS gecheckt en met de het WSP afgestemd voordat we vanuit het RWC gingen bellen. Dat heeft ertoe bijgedragen dat we ervoor hebben kunnen zorgen dat we geen relaties hebben verstoord en onnodig dubbele contacten met werkgevers hebben gehad. In de praktijk zien we ook dat de samenwerking tussen RWC en WSP juist leidt tot positieve resultaten: er worden nieuwe toekomstige werkgevers voor het WSP geacquireerd, wat op de lange termijn meer kansen biedt voor mensen uit de doelgroep. Daarnaast zien we in de praktijk dat er op vacature en kandidaat vlak intensief wordt samengewerkt. Het RWC haalt bijvoorbeeld een vacature binnen die ook geschikt kan zijn voor kandidaten van het WSP, en vice versa. De mooiste voorbeelden uit de praktijk zijn degene waar we zowel WSP als RWC kandidaten hebben kunnen plaatsen op een vacature.

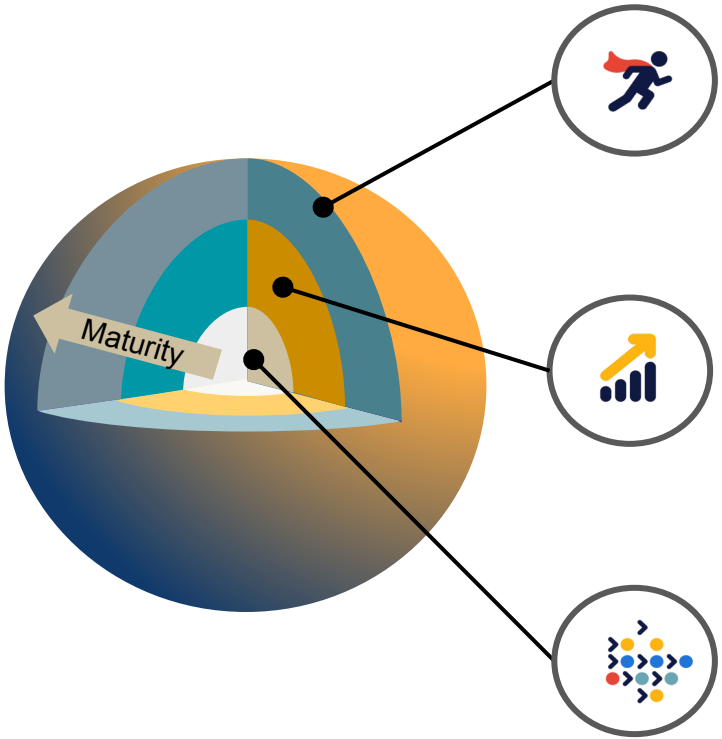
In de praktijk valt of staat deze samenwerking wel met de contacten tussen de verschillende accountmanagers en de bereidheid om samen te werken. En de mate waarin duidelijk is wat het RWC precies doet en voor WSP kan betekenen. Dit is nog zeker voor verbetering vatbaar.

Advies: Besteed meer aandacht aan de interne kenbaarheid van het RWC. Maak aan collega's duidelijk wat voor activiteiten er plaatsvinden en met welke resultaten. Deel cases uit de praktijk die voor het WSP waarde hebben toegevoegd. Door meer informatie en kennis kan er meer vertrouwen worden opgebouwd en kan er nog meer worden samengewerkt.

Bijlage

Plan van aanpak

Dit is de fasering van het RWC in het goedgekeurde plan van aanpak.



Fase 1: Opstart en optimaliseren - juni tot eind augustus 2020

- Opstart publiek privaat doe-team maandag 22 juni 2020
- Aankondiging en lancering website
- Eerste verbindingen maken tussen werkgevers
- Uitdenken, opstarten en optimaliseren werkproces
- Obstakels ontdekken en verbinden aan oplossingen
- Op, - en uitbouw netwerkorganisatie
- Mogelijkheden vanuit alle partners in kaart brengen en verbinden
- Start uitwerking van de business case

Fase 2: Groei naar netwerkorganisatie - eind augustus tot eind februari 2021

- Uitbouw netwerkorganisatie
- Groeien nader te ontwikkelen dienstverlening, bijvoorbeeld re-skilling
- Optimaal werkproces bepalen
- Uitwerken business case
- Uitvoering inzicht, matchen en verbinding en advisering
- Evaluatie, partners in gehele netwerk

Fase 3: Volwaardig netwerkorganisatie eind februari tot eind mei 2021

- Uitbouw naar volwaardige netwerkorganisatie
- Toetreden nieuwe partners o.b.v. actuele marktvraag
- Doorontwikkelen dienstverlening
- Evaluatie
- Afronden business case

Aanpak - van inzicht naar oplossing

Op drie niveaus gaan we actief aan de slag:

Inzicht en obstakels



- Arbeidsmarktdata: Waar zit werk? Waar zit geen werk? Waar zit straks werk?
- Inzicht in de mogelijkheden van het beschikbare werk en de skills van de werknemers.
- Welke skills kunnen we met elkaar verbinden?
- Gap analyse benodigde skills.
- Inzichtelijk maken van obstakels. Wat zijn de obstakels voor de werkgever en de werknemer om van A naar B te gaan?

Matchen en verbinden



- Matchen vraag en aanbod.
- Verbinden oplossingen en interventies van partners.
- Gerichte opleidingstrajecten.

Begeleiding en advisering



- Verbinden van de werkgevers en relevante partijen.
- Bieden van de juiste dienstverlening voor zowel de werkgever als de werknemer.
- Arbeidsrechtelijk begeleiding.
- Delen best-practices vanuit de partners en andere werkcentra.

Verbindende principes, hoe werken we samen?



Verbindende principes:

- We bundelen krachten. We denken groter dan ons eigen belang en durven met elkaar te delen.
- Het Regionaal Werkcentrum is een Publiek Private samenwerking op basis van gelijkwaardigheid. We zijn transparant en coöperatief georganiseerd.
- Iedere organisatie en elk bedrijf kan zich aansluiten, maar meedoen is niet vrijblijvend: van partners wordt verwacht dat ze samenwerken en mede-investeren in mensen of middelen.
- Goed werkgeverschap en de werknemer centraal is daarbij het uitgangspunt.
- We gebruiken bestaande initiatieven en mogelijkheden en schalen op wat werkt.
- We gebruiken de belemmeringen die we tegenkomen als basis voor nieuwe oplossingen en zoeken al doende naar de meest effectieve weg.
- We denken in mogelijkheden en leren door te doen.
- Ruimte voor het experiment: alleen zo kunnen we patronen doorbreken die oplossingen verhinderen.

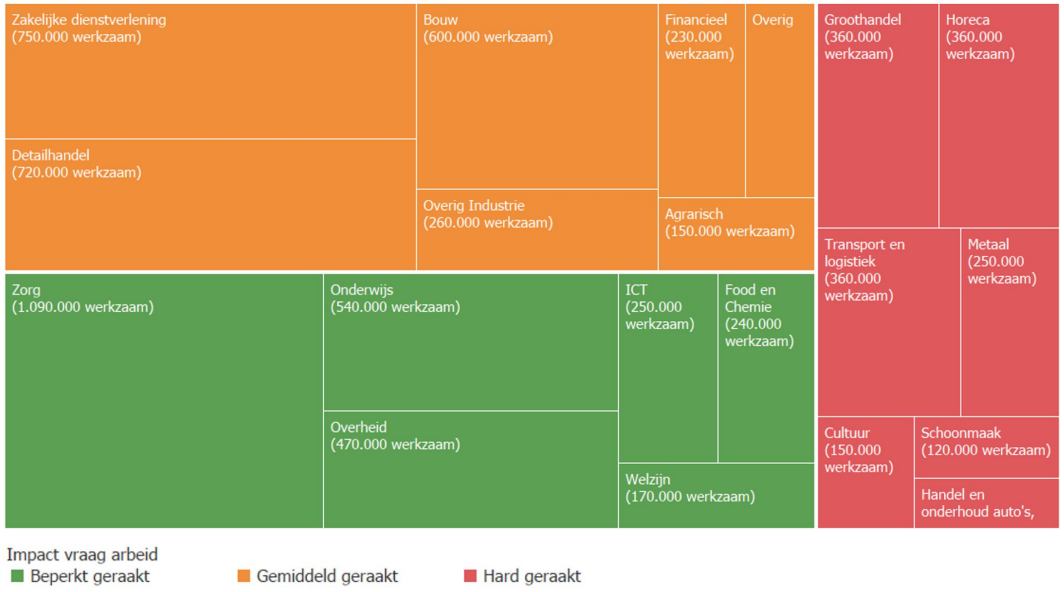
Verwachte vraaguitval per sector

Waar blijft marktvraag stabiel en waar zakt vraag weg?

Er is veel onzekerheid rondom economisch herstel. Toch kan er op sectorniveau een indicatie worden gegeven van de verwachte vraaguitval: in sommige sectoren is hier amper of geen sprake van (o.a. overheid) terwijl andere sectoren ook de komende tijd naar verwachting minder dan gemiddeld personeel behoeven (o.a. cultuursector).

In de figuur worden alle sectoren ingedeeld in drie groepen: 'beperkt geraakt' (groen), 'gemiddeld geraakt' (oranje) en 'hard geraakt' (rood). Deze laatste groep betreft sectoren waar, gemiddeld genomen, het aantal vacatures harder daalt.

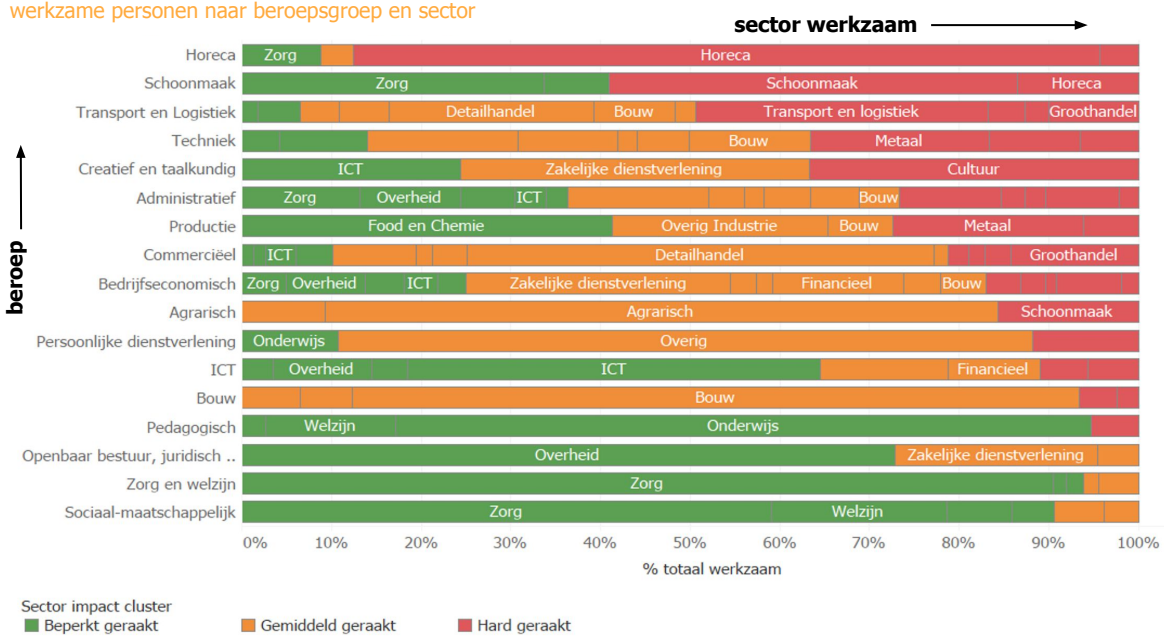
werkzame personen naar sector en sectorimpact



bron: RGN Market Intelligence o.b.v. ILO Monitor 'Covid and the world of work' 2th edition, CBS

Kansen voor herplaatsing naar andere sectoren

werkzame personen naar beroepsgroep en sector



bron: RGN Market Intelligence o.b.v. ILO Monitor 'Covid and the world of work' 2th edition, CBS Statline

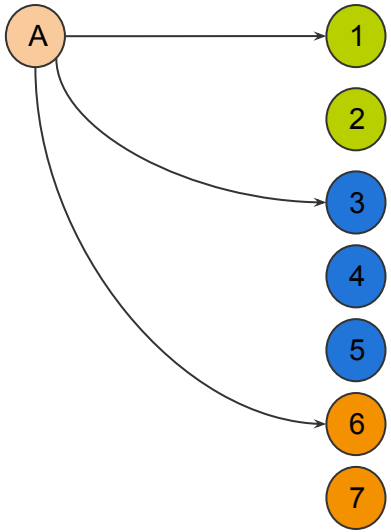
Kansen voor transitie naar andere sector

Naarmate een beroepsgroep werkzaam is in sectoren die zowel hard als juist beperkt of niet worden geraakt zijn er meer kansen voor intersectorale baan-baan transitie.

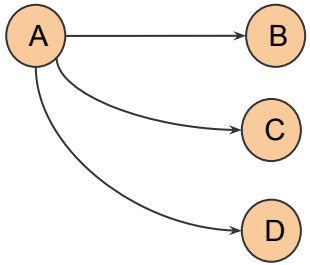
Voorbeeld: Een deel van het productiepersoneel werkt in de metaal, een sector waar waarschijnlijk minder vraag naar personeel zal zijn. Anderzijds is de vraag in de Food en Chemie amper geraakt. Dit biedt kansen voor herplaatsing van ervaren personeel.

Kansen voor herplaatsing naar ander werk

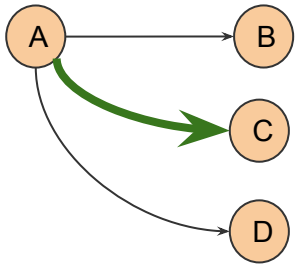
Uitgangsfunctie
en onderliggende skills



Overlap ander werk
o.b.v. overlap in skills



Koppeling kansrijkheid
o.b.v. inzicht in vacatures en schaarste



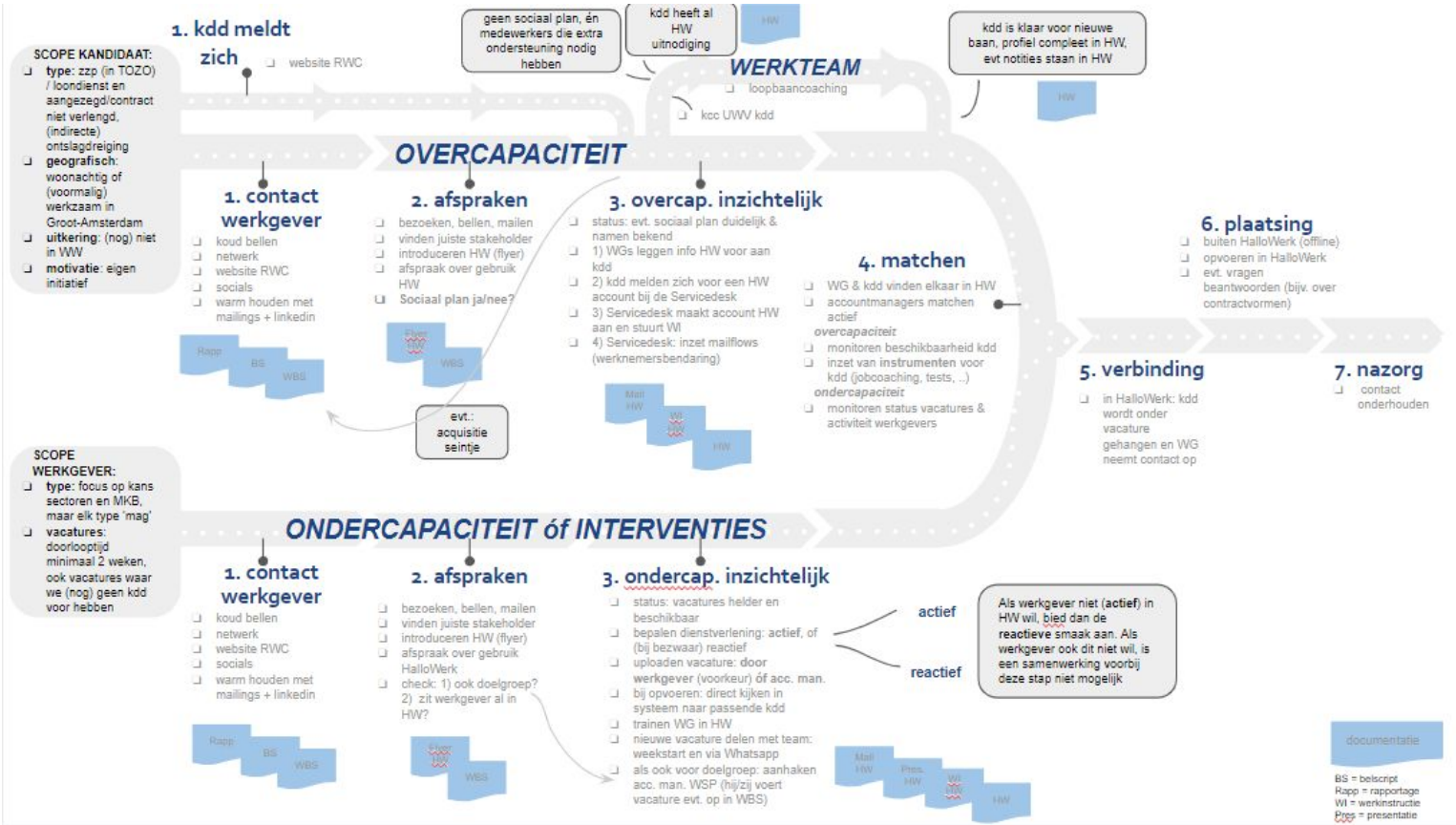
Kansen voor transitie naar andere beroepen

Voor het uitvoeren van een beroep zijn bepaalde skills nodig. Het identificeren van beroepen waarvan de skills overlappen levert kansen op voor (tijdelijke) beroep-beroep transities.

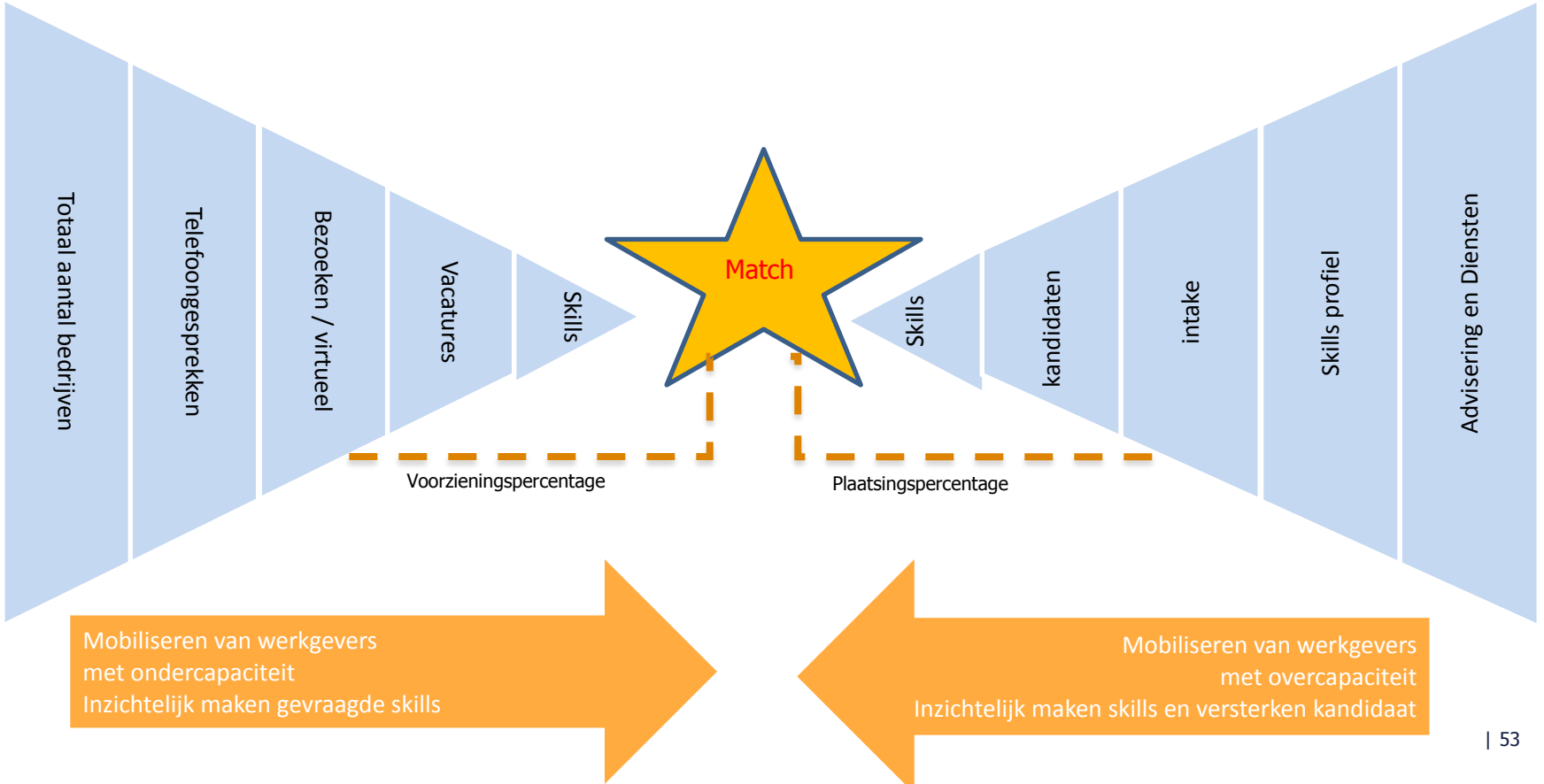
Voorbeelden:

- Een groot deel van de stewardessen zit momenteel zonder werk. De skills van deze mensen, zoals *klantgerichtheid* en *dienstverlening*, komen ook terug in beroepen in de zorg en welzijn.
- Werknemers in de evenementenbranche lopen momenteel het risico om hun baan te verliezen. Skills die zij hebben, zoals *organiseren* en *communiceren*, kunnen ook worden ingezet in commerciële en administratieve beroepen.

Werkprocessen



Sturing op inspanning



Afspraken en verbinding netwerkpartners (per partner invullen)

Concept



Communicatie

1: Omschrijving organisatie en organogram
2: Wie is aanspreekpunt van deze organisatie
3: Wie is eindverantwoordelijk
3: Hoe wordt er gecommuniceerd en wie nemen we hierin mee



Relatie

1: Hoe gaan we met elkaar om?
2: In welke overlegstructuur komen we elkaar tegen?
3. Wat is de relatie met overige netwerkpartners?
3: Wat te doen bij escalatie?



1: Welke relevante initiatieven zijn er?
2: Wie is hiermee bezig?
3: Wat zijn de resultaten?
4: Wat is hier de samenhang met RWC?



Financiële afspraken

1: Zijn er specifieke financiële afspraken tussen partners
2: Wat is de financiële structuur van de partner? (stichting, gemeente, privaat)
3: Zijn er financiële initiatieven die inzichtelijk zijn die relevant zouden kunnen zijn voor het RWC?



Uitwisseling data

1: Hoe wordt data/gegevens uitgewisseld?
2: Waar leggen we dit vast?

Werkgevers met Overcapaciteit

Werknemers
Arbeidsmarktregio

Werkgevers Ondercapaciteit

(Tijdelijke) talenten

Regionaal Werkcentrum

Inzicht en obstakels

- Arbeidsmarktdata vanuit diverse bronnen
- Inventarisatie vraag en aanbod
- Gap analyse benodigde skills
- Obstakels inzichtelijk

Matchen en verbinden

- Matchen vraag en aanbod
- Verbinden oplossingen en interventies
- Gerichte opleidingstrajecten

55

Begeleiding en advisering

- Werkgevers en werknemers begeleiding
- Arbeidsrechtelijk begeleiding
- Delen best-practice

(Tijdelijke) talenten

Direct toegang tot groot netwerk

Inkomenszekerheid

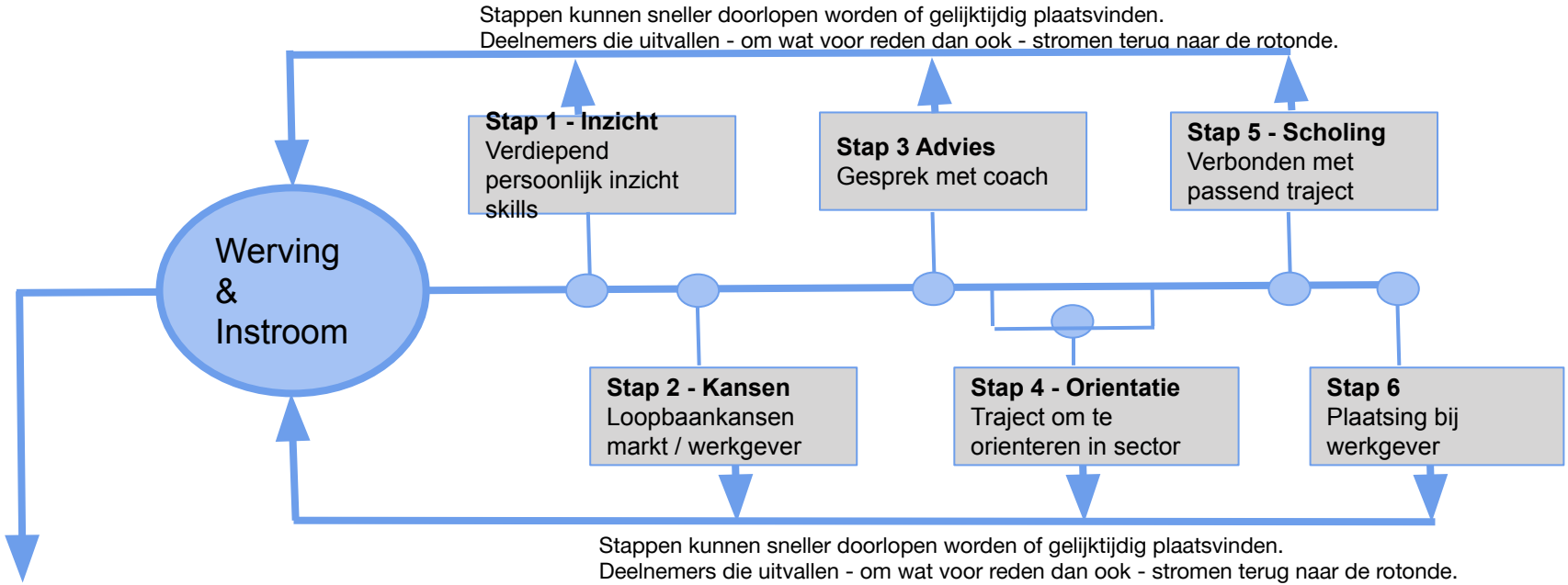
Behoud van talenten voor de toekomst

Een loketfunctie voor werkgevers (gemeente, UWV, netwerk)

Compliance op wet en regelgeving

Invulling geven aan goed werkgeverschap

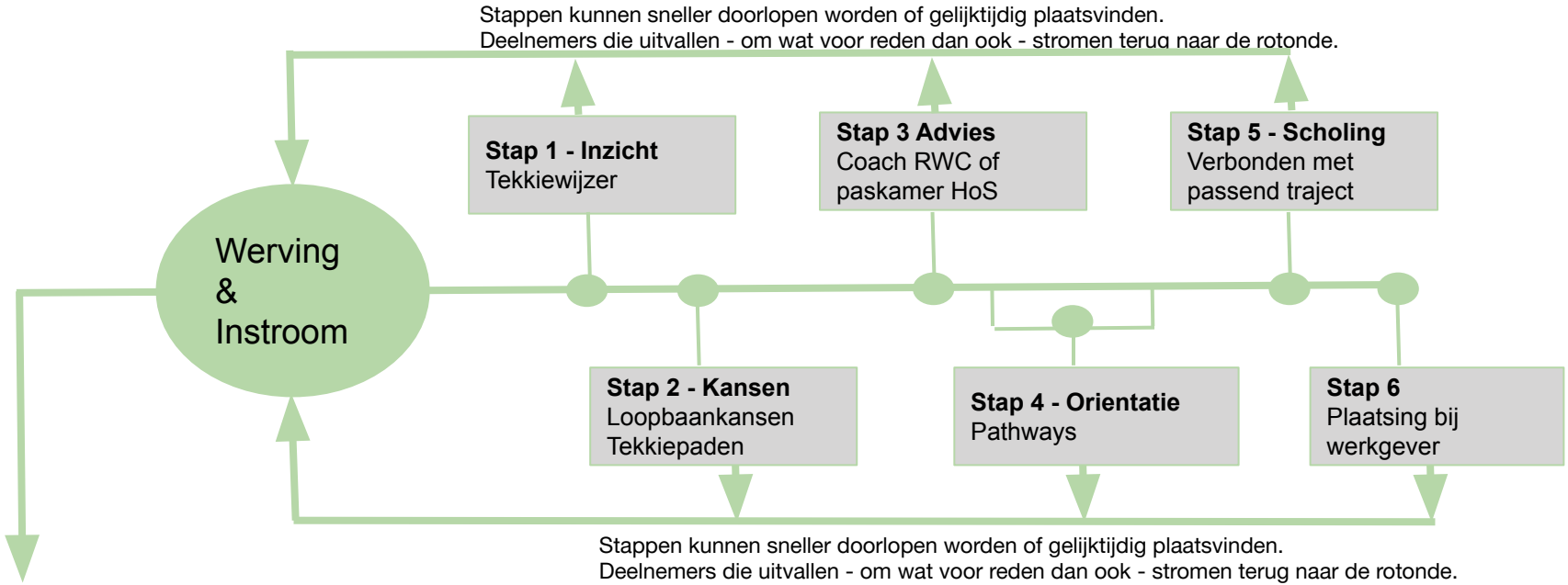
BASISROUTE NAAR KANSSECTOREN



Als loopbaanpad niet passend is dan stromen deelnemers weer terug naar de rotonde en worden zij geholpen door het Regionaal Werkcentrum of een van de partners.

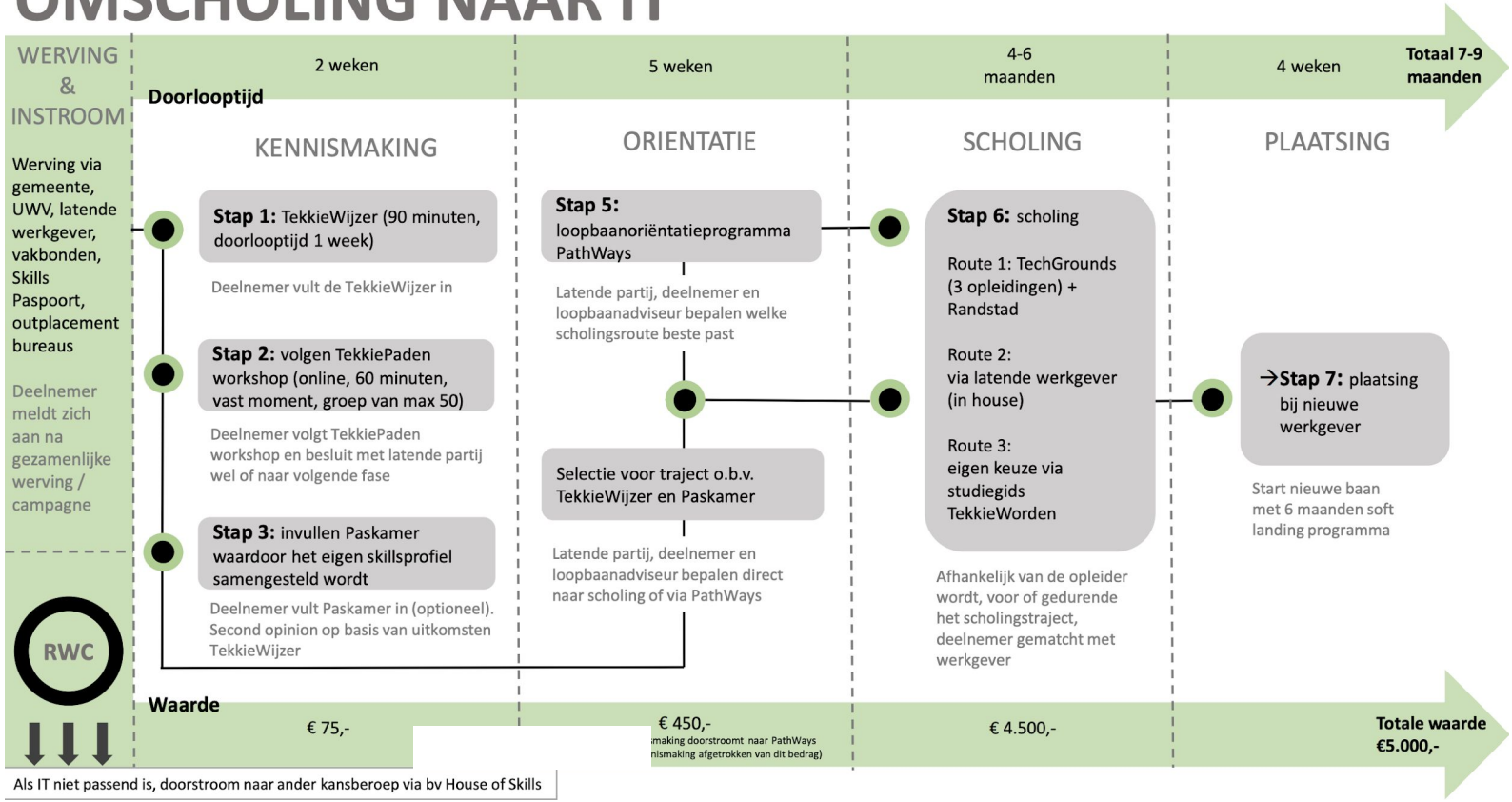
LOOPBAANPAD NAAR IT

TER ILLUSTRATIE



Als IT niet passend is dan stromen deelnemers weer terug naar de rotonde en worden zij geholpen door het Regionaal Werkcentrum of een van de partners.

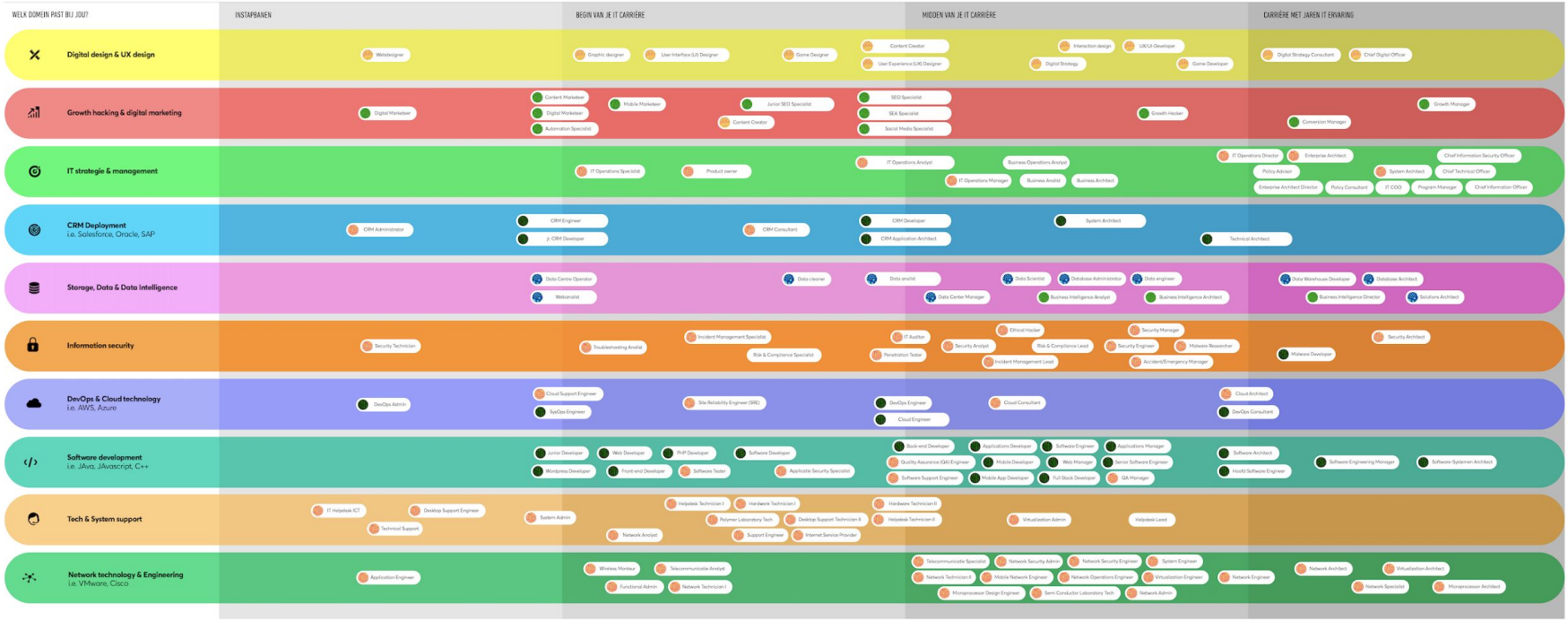
OMSCHOLING NAAR IT



WAT WORDT JOUW CARRIÈREPAD IN TECH?

TEKKIE PROFIEL: DIGITAL DESIGNER · DATA ANALIST · GROWTH HACKER · TECH SUPPORT · DEVELOPER

TekkiePaden
VERSIE 1.0 BETA



WIL JE MEER WETEN OVER EEN TOEKOMST IN TECH? CHECK DAN **TEKKIEWORDEN.NL**

Booking.com · Rabobank · TOMTOM · CACT · doghouse