

Daar  
**werken**  
**we** aan



# “Kandidaat in beeld”

Werkzoekendendienstverlening Regio Zwolle

*“Doen is de beste manier van denken”*

## Inleiding

De werkzoekenden in de arbeidsmarktregio's, hebben vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Om mensen nieuwe kansen te geven, is het zeer belangrijk om hen goed en eenduidig in beeld te hebben. Dat is een sleutelvoorwaarde om duurzame arrangementen voor alle werkzoekenden te creëren. Vandaar ons uitgangspunt: Kandidaat in beeld

De kernvraag is: wat is het arbeids- en ontwikkelpotentieel van een klant? Het antwoord op deze vraag bepaalt wat ervoor nodig is om iemand aan het werk te krijgen en te houden. Goede informatie over klanten vormt het fundament van een goede dienstverlening aan werkgevers, zowel om hen te wijzen op de mogelijkheden van kandidaten als om een reëel beeld van het aanbod te schetsen.

Uit diverse analyse bleek dat er een onvoldoende beeld is van de competenties en vaardigheden van een kandidaat waardoor de wijze waarop bemiddeld naar werk niet altijd succesvol is. Bij de werkzoekendendienstverlening moet er al rekening gehouden worden dat kandidaten niet altijd passen op een regulier functieprofielen. Maar mogelijk zijn ze wel instaat op basis van hun competenties en vaardigheden de werkzaamheden de werkzaamheden eigen te kunnen maken. Dit vraagt een andere benadering van zowel de werkgeversdienstverlening als de werkzoekendendienstverlening.

## De uitdaging 2020

- In het **actieplan 2019-2020** werkgeversservicepunt zijn de randvoorwaarden cruciaal. Het succes van het WSP regio Zwolle is **afhankelijk van een goede werkzoekendienstverlening**, die alle kandidaten in beeld op de wijze waarop de werkgever werven en selecteren.
- De **essentiële informatie**, zijn de **kenmerken** die relevant zijn voor een **snelle en goede match** tussen vraag en aanbod. Daarvoor dient het **arbeid- en ontwikkelpotentieel** van de kandidaat op een **uniforme wijze** worden uitgevraagd en vastgelegd in een **digitale omgeving** en die het mogelijk maakt regionaal ontsloten te worden.
- *De werkzoekendienstverlening wordt uitgedaagd om in 2019 de totale groep banenafpraak en werkfitte kandidaten 100% in beeld te hebben.*

*“Doen is de beste manier van denken”*

# Kandidaat in beeld

AMR REGIO ZWOLLE 2019-2020

**17.446**  
Inkomens-  
ondersteuning

**Doelstelling**  
01-07-2020 banenafpraak en  
werkfitte kandidaten **100%** in beeld

## Kernwaarden

- Grenzeloos denken** Handelen vanuit kansen en mogelijkheden van werkzoekenden. Centraal staan: Beste match | het werk | passende dienstverlening | benodigde kennis
- Gunnen** Kandidaat stimuleren in ontwikkeling en ontplooiing = toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt
- Groeien** Kandidaten faciliteren | Uitdagen hoogst haalbare uit zichzelf te halen | Partners betrekken die rol spelen bij nieuwe kansen op de arbeidsmarkt.

## Propositie

- Behoefte**
  - Direct matches vraag en aanbod
  - Inzicht en kennis m.b.t. aanbod werk
  - Duurzame match
  - Kennis, kans en mogelijkheden op arbeidsmarkt
  - Verwijzen naar en verbinden aan andere partijen (onderwijs, leren en werken, schuldhulpverlening...)
- Beloofte**
  - Kandidaten empoweren
  - Bieden van nazorg t.b.v. duurzame plaatsing
  - De kandidaat binnen diverse kanalen presenteren
- Benefits**
  - Meerwaarde van deze samenwerking in realiseren en benutten van arbeidskansen
- Bewijs**
  - Toename aantal succesvolle matches m.b.v. transparant bestand
  - Delen van succesverhalen
  - Voldoen aan landelijke opgave kandidaten in beeld
  - Wens van de werkgevers

Cijfers verborgen arbeids- en ontwikkelpotentieel



**Kandidaten in beeld**  
Juiste informatie over kandidaat = basis juiste match  
Uniform vastleggen arbeids- en ontwikkelpotentieel  
Digitale omgeving regionaal ontsluiten  
Actueel houden = essentieel onderdeel van dienstverlening



**Focus**  
Het in beeld hebben en houden van verborgen arbeids- en ontwikkelpotentieel in arbeidsmarktregio Zwolle.



**Segmentatie**  
A. Kandidaten vallende onder banenafpraak  
B. Werkfitte kandidaten < 1 jaar bemiddelbaar naar werk  
C. Intensieve samenwerking werkgeversdienstverlening



**1.713**  
Kandidaten vallen onder de Banenafpraak vanuit de PW.

**69%**  
Conform regionale afspraken in beeld.

**61%**  
Gemeentelijk populatie. Bron SONAR: okt. '19

Waarvan **81%** onvoldoende in beeld is op arbeids- en ontwikkelpotentieel, volgens de bron SONAR.

## Basis op orde

- De juiste informatie over de kandidaat vormt de basis voor een goede dienstverlening.
- Deze basis heb je nodig om de kandidaat te ontwikkelen en het hoogst haalbare niveau te participeren.
- Het is onze taak om de antwoorden op de juiste vragen digitaal te ontsluiten.
- Op deze wijze krijgen werkzoekenden de kans zich te ontwikkelen en het hoogst haalbare uit zichzelf te halen.

## Actie tot nu toe m.b.t. tot de Basis op orde

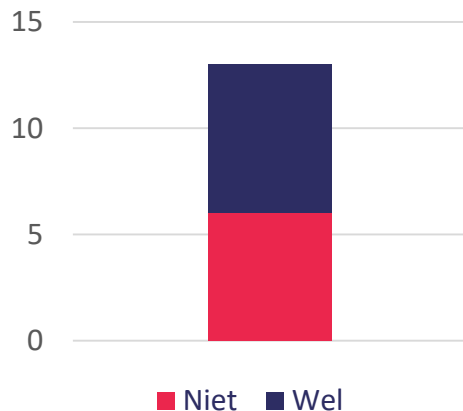
- Bewustwording – nut en noodzaak integrale dienstverlening WGDV & WZDV
- Actualisatie accounts UWV- Portaal
- Trainingen en instructie
- Updaten van werkinstructies
- Implementatie webapp bij 7 gemeenten(online tooling om kandidaat gegevens uit vragen en regionaal te ontsluiten)
- Lokaal, regionaal en Landelijk overzicht via een digitaal platform van werkgeversinstrumenten en voorzieningen #DENNIS

## Effecten inzet webapp bij 7 gemeenten in de regio

- **Dec'19 was 81%** van het aantal kandidaten die digitaal ontsloten was binnen Sonar de afstand tot de arbeidsmarkt **onbekend**
- Juni '20 weten we van inmiddels 40% van de kandidaten wat de afstand tot de arbeidsmarkt is.
- 61% van de **40% is bemiddelbaar** naar werk. Inmiddels weten we ook van de groep het arbeidsverleden en overige essentiële informatie die van belang is voor de match.
- De overige **39%** heeft een **grote afstand tot de arbeidsmarkt** en is niet direct inzetbaar

# Daar werken we aan

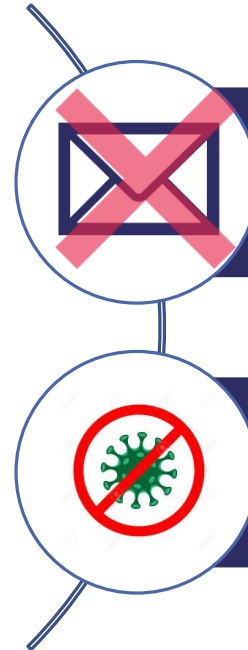
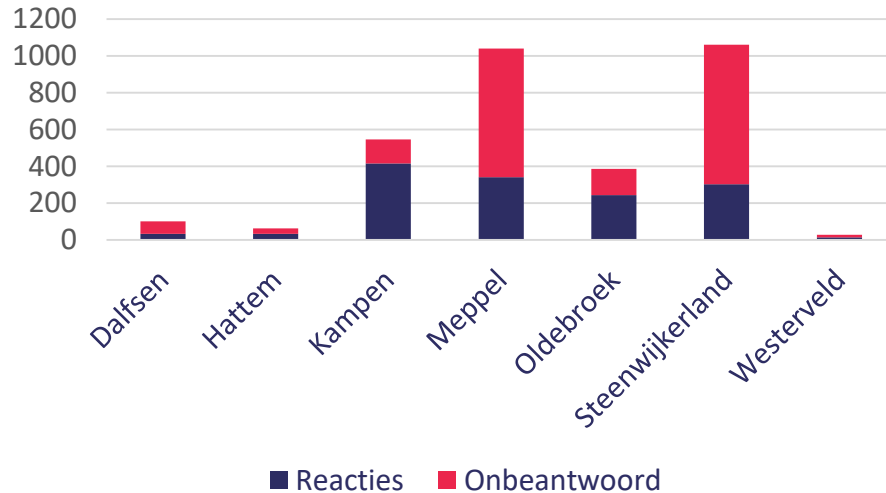
## Deelnemende Gemeenten WEBapp



- ✓ Wettelijk verplichting om zoveel mogelijk kandidaten digitaal te ontsluiten. Hierdoor kunnen we ons kandidatenbestand beter en volledige inbeeld te krijgen
- ✓ Snelle manier om de gegevens in Sonar up-date te krijgen. Incl. een stimulans om de Sonar applicatie te gebruiken
- ✓ Check of de beschikbare informatie vanuit de klantmanager overeenkomt met de beleving/bevindingen van de kandidaat zelf
- ✓ Sonar was binnen onze gemeente niet op orde. Middels de webapp hebben we nu een groot deel van het bestand in 1x goed digitaal ontsloten
- ✗ We werken met onze eigen systemen waarin we de kandidaat goed inbeeld hebben. De webapp heeft voor ons op dit moment geen meerwaarde
- ✗ We zien op dit moment geen tijd en ruimte om deel te nemen aan de webapp
- ✗ Van diverse gemeenten geen reactie ontvangen op het aanbod van de webapp



### Aangeschreven Kandidaten



Te veel kandidaten aangeschreven, waarvan we achteraf zorgvuldiger hadden moeten selecteren aan de voorkant.

Door Covid-19 hebben we een andere keuze gemaakt m.b.t. het versturen van de 2<sup>de</sup> brief. Dit heeft geleid tot andere prioritering binnen de gemeente



## Prettige aspecten

- Tijds winst
- Kandidaten in beeld
- Goede gesprekken met kandidaten
- Aanvulling op Sonar/WBS
- Contact momenten met de kandidaat
- Bestand grondig doorlopen
- Reuring in het bestand, we werden weer zichtbaar
- Sterke toename op transparantie van sept'19 52 kandidaten in beeld naar 300 nu.



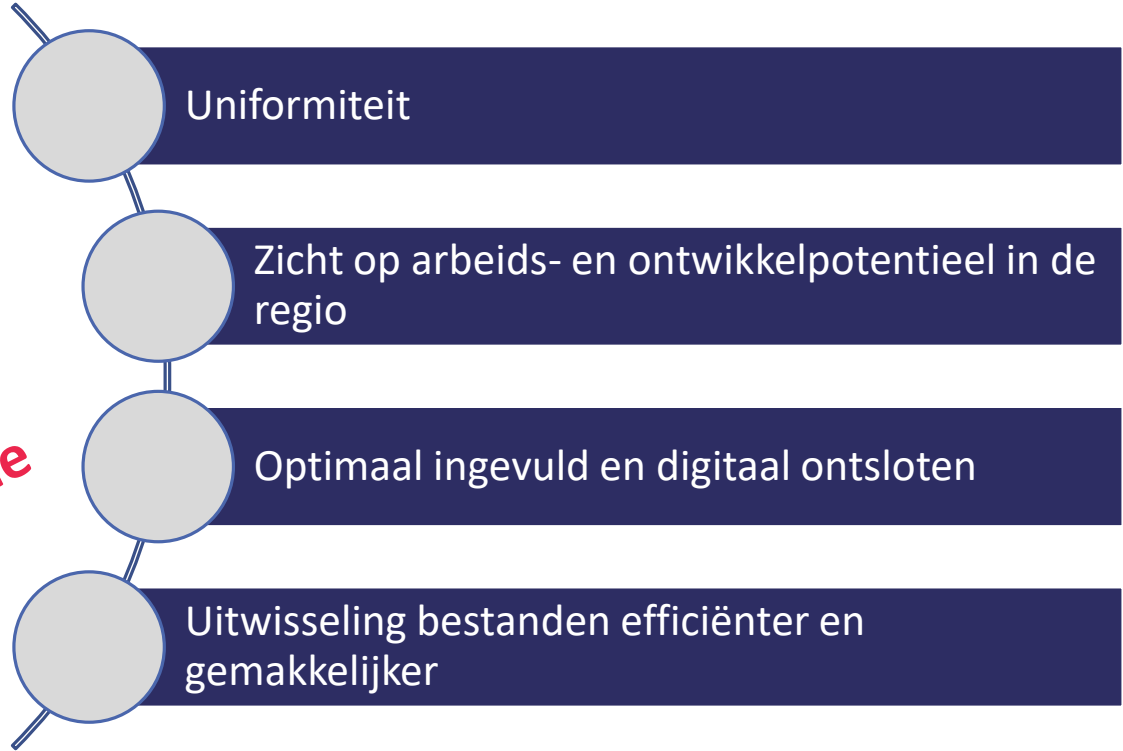
## Verbeterpunten

- Enige onrust bij kandidaten bij ontvangst brief
- Door een beter selectie vooraf verwachting op een hoger respons
- Een x aantal matchinggegevens kunnen nog niet worden ingelezen
- Inlezen duurt vrij lang
- Tijdrovende klus

Daar  
**werken**  
**we** aan



**Regionale meerwaarde**



## Webapplicatie structureel toepassen om de regionale ambitie te borgen.



Ja, als elke nieuwe kandidaat verplicht is deze invult wren we zeker dat ze goed in de systemen staan. Het bewijs is dat dit de kandidaten niet lukt via werk.nl. Dat is omslachtig en ingewikkeld voor veel mensen. De webapp is laagdrempelig en voor elk niveau goed te gebruiken. Middels de webapp heb je kandidaten sneller in beeld en digitaal ontsloten. Hierdoor heb je een goed beeld van het arbeidspotentieel.



Twijfel, ik denk dat het een goed middel is om de systemen met deze actie beter te vullen, ik heb te weinig ervaring met deze tool of deze standaard opgenomen moet worden. Voor kleinere gemeente ben ik van mening dat de consulenten een belangrijke rol hebben bij het volledig invullen en digitaal ontsluiten van matchinggegevens.

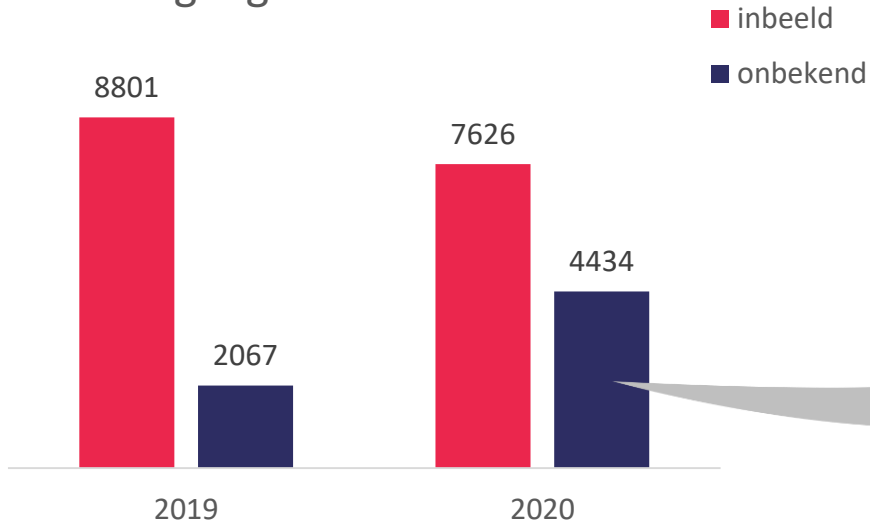


Twijfel, deze tool kan hierbij ondersteunen maar de professional zal middels het gesprek gegevens actueel en update moeten houden. Echter is de praktijk weerbarstiger en blijkt dat niet alle consulenten hun eigen caseload goed digitaal ontsloten hebben. Deze laagdrempelige webapp kan hierbij wel ondersteunend zijn

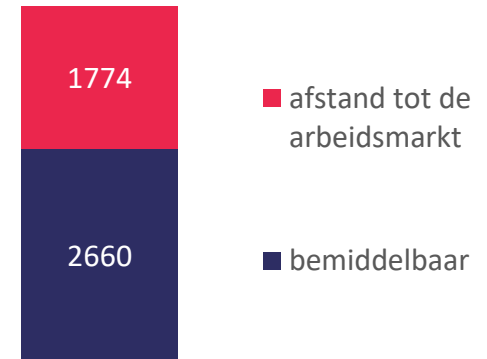


Nee, voor nu is het gericht op een eenmalige uitvraag. Het is daardoor te afhankelijk van de consulent op de gegevens up to date houden

### Voortgang Kandidaat in beeld



### Huidig arbeidspotentieel regio Zwolle

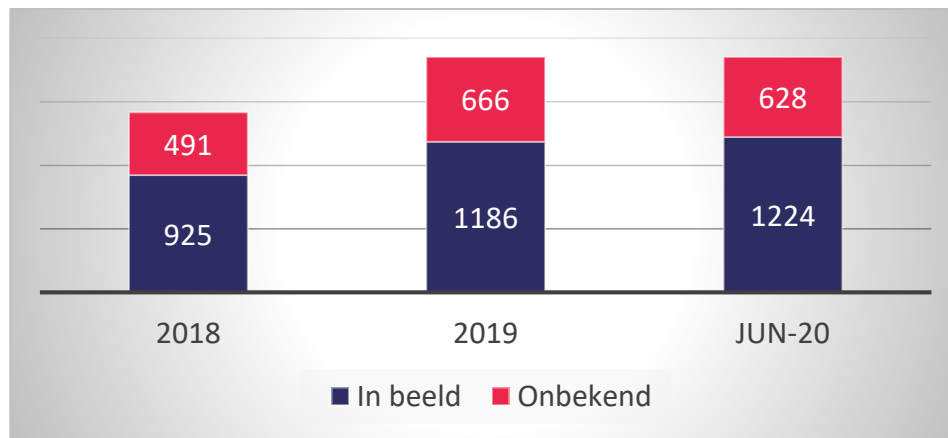


## BANENAFSPRAAK

### Top 5 van de Regio's in aantallen

Nr.	Regio	Aantal
1	Regio Zwolle	1224
2	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	835
3	Zuid-Kennemerland en IJmond	809
4	Zuid-Limburg	789
5	Midden-Brabant	561

Resultaten transparantie kandidaten banenafpraak incl. klantprofiel



Vervullingspercentage t.o.v. het totaal aantal kandidaten die vallen onder de banenafpraak ligt op **66,09%**

## Lancering Dennis, de werkgeversinstrumentengids



### Over Dennis

Dennis is een digitale hulp in dienstverlening naar werkgevers. Hier staan alle instrumenten voor werkgevers op één plek. Dennis staat voor doen met kennis en is speciaal ontwikkeld voor werkgeversadviseurs. Door de regio te selecteren is er meer informatie over de beschikbare instrumenten vanuit de regio.

### Reacties professionals;

“*Ideaal dat hadden we eerder moeten hebben.*”

“**FIJN**, op één plek alles beschikbaar.”

“Heerlijk dat scheelt een hoop zoeken & speurwerk.”

## Evaluatie regionale convenanten

Binnen de AMR hebben we momenteel 7 regionale convenanten afgesloten met diverse landelijke werkgevers. De belangrijkste opbrengsten en bevindingen tot nu zijn





## Conclusie

- Bij alle convenanten is het corona-effect in meer of mindere mate merkbaar.
  - Vacaturestop
  - Bedrijfsbezoeken onhold
- In gevallen waarbij er al een warm contact was met het bedrijf verliep het gesprek en het creëren van arbeidsplaatsen soepel
- Extra voorlichting en mailing richting de werkzoekendendienstverlening levert meer aanbod op.
- Onbekendheid van het convenant bij bedrijven is een vertragende factor
- Proactief benaderen van bedrijven werkt positief

## Werkwijze Regionale convenanten

