

# UITVOERINGSPLAN SUWI 2023 HELMOND-DE PEEL

Versie 7 - 13 februari 2023

## INHOUD

Inleiding .....	3
Het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel.....	4
Informatie en advies .....	7
Instrumenten en voorzieningen .....	7
Werkprocessen.....	9
Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing .....	10
Samenwerking in de regio .....	10
Communicatie en bijeenkomsten .....	10
Werkgeversmonitor suwi .....	11
Monitoring door management .....	11
Evaluatie .....	11

## INLEIDING

Het uitvoeringsplan is een document waarin de plannen van het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel (WSP) voor het jaar 2023 worden beschreven. Het uitvoeringsplan geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten bij de samenwerking binnen het WSP Helmond-De Peel.

Het Werkgeversservicepunt geeft invulling aan de behoefte van werkgevers en ondernemers om via 1 loket gebruik te kunnen maken van publieke werkgeversdienstverlening die o.a. wordt uitgevoerd door gemeenten (i.c. Senzer) en UWV.

## ARBEIDSMARKTPLAN HELMOND-DE PEEL 2023-2027

Binnen de arbeidsmarktregio is door de kerngroep (bestaande uit een vertegenwoordiging van werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid en uitvoeringsorganisaties) een arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027 opgesteld. Met het plan wordt een gezamenlijke regionale lijn geschetst voor de opgaven van morgen en de uitdagingen van vandaag. Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel staat, als samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties Senzer en UWV, aan de lat om de in het arbeidsmarktplan geformuleerde ambities en doelstellingen richting werkgevers ten uitvoer te brengen.

## ONTWIKKELING WSP HELMOND-DE PEEL

Het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel is een samenwerking tussen Senzer en UWV, opgestart in 2020. Voorheen werd er vanzelfsprekend ook al samengewerkt, maar niet onder één naam. Vanaf 2020 is de samenwerking verder geïntensiveerd o.a. door een gezamenlijke managementvisie, gezamenlijke teamsessie en gezamenlijke professionalisering van de accountmanagers en adviseurs<sup>1</sup>. Deze stap sluit aan op de wijziging in de SUWI-wetgeving die per 1 januari 2021 in werking is getreden. Op basis van deze wettelijke verplichting is in iedere Nederlandse arbeidsmarktregio een Werkgeversservicepunt gevestigd.

In 2023 wordt, als vervolg op de ingezette acties in 2022, verder bekendheid gegeven aan het Werkgeversservicepunt Helmond-de Peel bij werkgevers en ondernemers in de regio en worden verdere stappen gezet in het bieden van een excellente en eenduidige werkwijze in het maken van de match tussen de SUWI-doelgroepen en de kansen op de regionale arbeidsmarkt. Dit door een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren en te versterken.

Het uitvoeringsplan wordt jaarlijks geactualiseerd en vastgesteld door Senzer en UWV en de colleges van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel.

---

<sup>1</sup> De medewerkers van Senzer hebben de functie accountmanager, de medewerkers van UWV hebben de functie adviseur werkgeversdienstverlening.

## HET WERKGEVERSSERVICEPUNT HELMOND-DE PEEL

Het WSP is hét aanspreekpunt voor werkgevers in arbeidsmarktregio Helmond-De Peel die inclusief (willen) ondernemen. Het WSP faciliteert werkgevers bij het inrichten van hun werk op een inclusieve arbeidsmarkt. Het is de ambitie om de regionale arbeidsmarkt toegankelijk te maken en te houden voor werkzoekenden.

In dit hoofdstuk wordt de visie, missie en de kernwaarden van het WSP Helmond-De Peel beschreven. Ook wordt de regio waar het WSP zich op richt kort uitgelicht. Tot slot worden de doelen voor 2023 benoemd.

### VISIE

Werkgevers – die de motor van onze (regionale) economie zijn – hebben baat bij voldoende gekwalificeerd personeel en een goed personeelsbeleid. De arbeidsmarkt en bijbehorende wetgeving wordt steeds complexer en werkgevers hebben behoefte aan professionele ondersteuning die hen helpt bij hun personeelsbeleid.

Daarnaast ervaren werkgevers ook steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. En dit terwijl er in onze regio duizenden potentiële arbeidskrachten zijn die om welke reden dan ook niet aan het werk zijn. De krapte remt ondernemingen in hun ambities en vereist aandacht op strategisch niveau. Als WSP Helmond-De Peel inspireren we werkgevers om voor de lange termijn ‘anders te denken en breder naar het in- en externe arbeidsaanbod te kijken’ met als streven om de mismatch op de arbeidsmarkt te reduceren. En dit is een echte win-win: het maakt onze regio sterker op economisch én sociaal vlak.

### MISSIE

Wij zijn er altijd voor de werkgevers in de regio. In de basis helpen we werkgevers snel en deskundig met precies die informatie en ondersteuning die ze vragen. In goede en in slechte tijden. En als we werkgevers en werkzoekenden laten profiteren van de voordelen die inclusief ondernemen biedt, hebben we echt ons doel bereikt.

### ONDERSCHEIDEND VERMOGEN

In het kunnen geven van antwoorden is het WSP niet uniek. Maar onze bril van ‘inclusiviteit’ is dat wel. Door onze expertises op het gebied van inclusief ondernemen, kunnen we net die verdieping in ons advies leggen en net die paar extra stappen zetten waarmee we een werkgever echt vooruit helpen. Kortom, wij kijken creatiever en anders naar kansen op de arbeidsmarkt.

### BELOFTE

Wij hebben mensen die op zoek zijn naar werk. Mensen met talenten. En inderdaad, op het eerste gezicht is het soms niet de perfecte match voor jouw vacature. Maar we halen alles uit de kast – en daar zit veel in – om de match te laten slagen. Samen maken we een succes van je inclusief ondernemerschap!

## KERNWAARDEN

### Betrokkenheid

Ons hart ligt bij de werkgever en zijn vraag. Uiteraard kunnen we hem niet bij alles helpen, maar op personeelsvlak is hij bij ons 100% aan het goede adres. Zeker als hij echt met inclusief ondernemen aan de slag wil. Even snel een vacature invullen? Kan, maar we gaan vooral voor de langetermijnrelatie om de werkgever daadwerkelijk verder te helpen. We weten wat er speelt bij de werkgever, we bewegen mee met de markt en maken samen de verdiepingsslag.

### Bevlogenheid

We zijn ervan overtuigd dat we werkgevers verder kunnen helpen. Met kennis en enthousiasme laten we de werkgever zien wat er allemaal mogelijk is om het volledige arbeidspotentieel te benutten. Met onze ambities en overtuiging, worden we echt gelukkig als we de goede match kunnen maken of talent voor een bedrijf kunnen behouden.

### Oplossingsgericht

Omdat we in feite altijd maatwerk moeten leveren, zetten we vol in op onze kennis en expertise. Om matches te laten slagen, moeten we innovatief zijn. En onze creativiteit ten volle benutten om alle (on)mogelijke oplossingen te bedenken. Hiertoe koesteren we onze specialisaties en diversiteit aan kennis en expertise, want dit bepaalt wat er in onze schatkist zit. We ontzorgen de werkgever, we zijn er als vraagbaak en we maken (meestal) iedereen blij. En juist omdat we continu onze grenzen verleggen om tot de beste match te komen, accepteren we ook dat het soms niet lukt.

### Verbinding

We leggen de verbinding binnen ons team. We zoeken elkaar op, we kennen en begrijpen elkaars dienstverlening, we delen onze expertises en we vertrouwen elkaar. Er zijn randvoorwaarden waar we helaas geen of slechts beperkt invloed op hebben. Hierdoor laten we ons echter niet van de wijs brengen. Het sterkt ons juist in de overtuiging om als één team op te treden. De verbinding leggen we ook naar buiten. We zijn zichtbaar, organiseren van alles, leggen de link naar partners en delen – of beter vieren – onze successen. Niet zozeer om ons zelf op de borst te kloppen, maar om nog meer werkgevers te bereiken die we kunnen helpen met het optimaliseren van hun werkgeverschap en het creëren van arbeidsmarktkansen voor iedereen.

## REGIO EN SECTOREN

Het WSP Helmond-De Peel richt zich op de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel die bestaat uit Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. In lijn met het Arbeidsmarktplan en het economisch beleid van De Peel ligt de focus van het WSP op de vijf speerpuntsectoren Agro & Food (Foodtech), automotive, slimme maakindustrie, zorg en vrijetijdseconomie. In bredere zin hebben we aandacht voor branches en bedrijven die gezien de aard van hun werkzaamheden bovengemiddelde werkkansen bieden voor werkzoekenden uit de SUWI-doelgroep.

Kenmerkend voor de regio is dat er relatief veel familiebedrijven actief zijn. Van de circa 20.000 bedrijven in de regio, hebben er slechts 90 bedrijven meer dan 50 fte in dienst. Deze grote bedrijven zijn betrokken bij de regio, mede door de lange (familie)geschiedenis. Bij het midden- en kleinbedrijf

heerst er een ondernemerscultuur met veel wederzijdse samenwerking. Binnen het MKB is gezien de kleinschaligheid van de bedrijven de strategische HR-functie veelal niet ingevuld.

Om binnen de regio goed te kunnen acteren, onderhouden we diverse contacten met samenwerkingspartners en werkgeversnetwerken binnen de Brainportregio Eindhoven. Bijvoorbeeld middels de gezamenlijke deelname van Senzer, UWV en Ergon in het werkgeversnetwerk Koenraed.

## DOELEN 2023

Voor 2023 ligt de focus op het doorontwikkelen van het WSP. Enerzijds zijn er extern gerichte doelstellingen om werkgevers te helpen, de positionering van WSP Helmond-De Peel te versterken en de regionale ambities zoals beschreven het Arbeidsmarktplan Helmond-De Peel, te realiseren. Anderzijds zijn er intern gerichte doelstellingen om de organisatie en kwaliteit van dienstverlening verder te versterken, opdat we de externe doelstellingen kunnen realiseren.

De extern gerichte doelen voor 2023, passend binnen de regionale ambities Inclusieve arbeidsmarkt, Versterken (human capital) werkgevers en Integrale en ontschotte dienstverlening, zijn:

- Extra nadruk leggen op het benutten van onbenut arbeidspotentieel en extra aandacht geven aan werkgeversadvisering rondom de inzet van jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met arbeidsbeperking, psychisch kwetsbaren en internationaal talent, onder andere door werkgevers mee te nemen in de gedachte van de 'skill based economy'.
- Intensiveren van werkgeversadvisering op de gebieden Inclusieve technologie (digitalisering en robotisering), SROI (social return on investment) en functioneel herontwerp.
- Structureel ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemen, met specifieke aandacht voor MKB-bedrijven.
- Het regionaal MKB structureel ondersteunen bij de vormgeving van hun strategisch HR-beleid omdat dat ze daar zelf de capaciteit en kwaliteit voor ontberen.
- Inzichtelijk en toegankelijk maken van de totale werkgeversdienstverlening (o.a. met de introductie van de VNG-instrumentengids Dennis).
- Versterken van (naams)bekendheid, vindbaarheid en zichtbaarheid van het WSP.
- Kortom, invulling geven aan onze rol als strategisch HR-partner voor de regionale werkgevers in goede tijden, maar juist ook in economisch lastige tijden.

De intern gerichte doelen voor 2023 zijn:

- Samenbrengen, invullen en doorontwikkelen van de gezamenlijke werkprocessen van Senzer en UWV.
- Deskundigheidsbevordering van de accountmanagers en adviseurs op het gezamenlijke dienstenpakket.
- Vorm en inhoud geven aan strategisch accountmanagement en HR-adviesfunctie.
- Verkenning van de diepte en breedte van de aan te bieden dienstverlening richting regionale MKB-bedrijven.

De accountmanagers en adviseurs van WSP werken planmatig om de doelstellingen te realiseren. Voor diverse onderwerpen, bijvoorbeeld communicatie en dienstverlening, zijn projectgroepen aan het werk.

## INFORMATIE EN ADVIES

Het WSP geeft informatie en advies aan de werkgever. Dit betreft:

- Advies over de inzet van instrumenten en voorzieningen, inclusief bijbehorende voorwaarden.
- Advies over specifieke instrumenten en voorzieningen voor de werkgever en de werknemer bij een plaatsing en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving.
- Advies over het zodanig organiseren van werk dat de werkgever werkplekken kan aanbieden aan mensen met een arbeidsbeperking.
- Informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.
- Advies over maatschappelijk verantwoord ondernemen met de nadruk op de P van 'people'.
- Advies over leerwerktrajecten en branche specifieke arrangementen.
- Advies over beleid voor 'social return on investment' (SROI).
- Advies over de mogelijkheden van flexibele inzet van mensen via bijvoorbeeld detachering en payrolling.
- Informatie en advies bij werving en selectie.
- Informatie en advies over dienstverlening beschikbaar gesteld door partners in de regio en regionale initiatieven.

De informatie en het advies kan direct worden gegeven door de accountmanager c.q. adviseur waar de werkgever contact mee heeft of er wordt gebruik gemaakt van expertise die aanwezig is binnen Senzer, UWV of andere partners, zoals RMT, Leerwerkloket en Boost, om de werkgever op de juiste manier bij te staan.

## INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN

Het WSP Helmond-De Peel zet deze instrumenten voor werkgevers en kandidaten in:

- *Proefplaatsing*: De werknemer gaat een aantal maanden (afhankelijk van de doelgroep maximaal 2 of 3 maanden) op proef bij een werkgever werken met behoud van uitkering. Zo kan de werkgever gemakkelijk beoordelen of de werknemer het werk aan kan. De werkgever heeft de intentie om de werknemer daarna een dienstverband aan te bieden van ten minste zes maanden.
- *Oriëntatieperiode*: Voor mensen met een WW-uitkering en een afstand tot de arbeidsmarkt is het mogelijk om maximaal 2 weken vrijblijvend mee te kijken bij een werkgever.
- *Werkstage*: De werknemer gaat maximaal 6 maanden op stage bij een werkgever. Doel van deze werkstage is de ontwikkeling van de werknemer. Tijdens de werkstage is aandacht voor het aanleren van vakvaardigheden en werknemersvaardigheden.
- *Jobcarving en functiecreatie*: Voor werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt is het vinden van werk een uitdaging want deze groep past onvoldoende in het functieprofiel van het huidige vacature aanbod. Er is aanbod in de regio, maar er is meer nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Functiecreatie en jobcarving zijn mogelijkheden om het wervingsprofiel toegankelijk te maken. Door werk anders te organiseren en met een andere blik naar bestaande functies te kijken, ontstaan er nieuwe mogelijkheden. Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen

efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Bij jobcarving wordt uitgegaan van de beschikbare kandidaat. Op basis van zijn/haar talenten wordt het werk anders ingedeeld zodat het geschikt wordt voor de kandidaat. Het vereist deskundigheid om de mogelijkheden voor functiecreatie en jobcarving te onderzoeken en een werkgever hierin mee te nemen. Binnen het WSP zijn deskundigen werkzaam die werkgevers hierbij kunnen helpen.

- *Jobcoaching en Mentorwijs-/Harrie-training:* Wanneer de match tussen werkgever en werknemer eenmaal gemaakt is, is het van belang om ervoor te zorgen dat deze duurzaam is. Werkgevers hebben handvatten nodig in hoe werknemers (met een afstand tot arbeidsmarkt) goed te begeleiden op de werkplek. Dit kan zijn door inzet van een jobcoach of het trainen van de werkgevers zelf. Tijdens de Mentorwijs- of Harrie-training worden specifieke kennis, houding en vaardigheden aangeleerd voor de dagelijkse begeleiding en coaching van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de werkgever en werknemer hierdoor eventuele knelpunten samen op kunnen lossen. Op deze wijze wordt onnodige uitstroom voorkomen en wordt bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid.
- *Financiering van jobcoaching:* Interne jobcoach, een interne jobcoach werkt binnen de eigen organisatie. De werkgever zorgt voor een inwerk- of trainingsprogramma voor de jobcoach. Aan het eind van een geslaagde begeleiding kan de werknemer het werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar bij problemen of onduidelijkheden. De werkgever kan bij UWV subsidie aanvragen voor het inzetten van een interne jobcoach. Externe jobcoach, een externe jobcoach werkt voor een erkende jobcoachorganisatie en legt verantwoording af aan UWV. In overleg met één van deze erkende organisaties kan een werknemer zelf een externe jobcoach regelen.
- *Aanpassing van de werkplek:* Als de werkgever iemand met een ziekte of handicap aanneemt, is het misschien nodig om het werk of de werkplek aan te passen. Als het gaat om een zogenoemde 'niet meeneembare voorziening' - zoals een elektrische deur met deuropener om de werkplek toegankelijker te maken - dan vraagt de werkgever de voorziening aan. Wanneer het gaat om zaken als een aangepast bureau of een tillift dan is dat een 'meeneembare voorziening' en vraagt de werknemer de voorziening aan.
- *Inzet inclusieve technologie:* Senzer neemt – samen met o.a. TNO – deel aan de kennisalliantie voor aangepaste werkgelegenheid. Deze kennisalliantie doet onderzoek naar welke innovatieve technologie werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in staat stelt om een baan aan te nemen bij een reguliere werkgever. Deze kennis wordt gedeeld binnen het WSP en meteen ingezet in de praktijk bij werkgevers. Hierbij valt te denken aan de inzet van operator support systemen, exoskeletten, virtual reality brillen, cobots etc.
- *Inzet werkvloertaalcoaching:* Voor werkzoekenden waarbij de huidige werkvloertaalbeheersing een belemmering vormt voor duurzame uitstroom naar werk zet Senzer extra werkvloertaalcoaching op de werkplek in. Deze taalcoaching wordt zowel groepsgewijs als individueel ingezet.
- *Arbeidsmarktinformatie:* De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. UWV bekijkt deze ontwikkelingen en brengt de gevolgen voor de arbeidsmarkt in beeld. Maandelijks worden de veranderingen in de WW-cijfers gepubliceerd. Via factsheets worden de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen van sectoren in kaart ingebracht. Daarnaast wordt inzicht gegeven in wat de kansrijke beroepen zijn en worden de verwachtingen voor het komende jaar, eens per jaar, gepubliceerd in een arbeidsmarktprognose. Deze informatie wordt ingezet in het optreden



van accountmanagers en adviseurs als strategisch partner en kan gedeeld worden met de werkgevers om inzicht te geven in de arbeidsmarkt.

- *Inzet leerwerkbedrijf Senzer*: via de leerwerkinfrastructuur van Senzer worden werkgevers diverse arrangementen aangeboden. Hieronder valt onder andere bemiddeling waarbij de werkzoekende/uitkeringsgerechtigde een dienstverband krijgt bij de reguliere werkgever, (groeps)detachering en aanneming van werk binnen de eigen infrastructuur. Op deze manier worden ondernemers in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel de mogelijkheden geboden inclusief te ondernemen op een manier die bij hen past.

Daarnaast zijn er diverse voorzieningen waar de werkgevers gebruik van kunnen maken:

- Het *lage-inkomensvoordeel (LIV)* is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst nemen met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever.
- Het *loonkostenvoordeel (LKV)* is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen.
- Een werkgever kan een *vergoeding* krijgen als hij extra kosten moet maken indien hij een werknemer in dienst neemt of heeft. Denk bijvoorbeeld aan een aangepast toilet, traplift of een aanpassing aan de werkplek.
- Bij *loonkostensubsidie* ontvangt de werknemer het volledige cao-loon of tenminste het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt van de gemeente (i.c. Senzer) een subsidie ter hoogte van het verschil tussen het wettelijke minimumloon en de loonwaarde van de werknemer.
- Bij *loondispensatie* betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft.
- *Looncompensatie* bij ziekte (no-riskpolis) is een compensatieregeling die voor de werkgever geldt als hij een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt.

## WERKPROCESSEN

Binnen het WSP wordt gewerkt volgens 5 werkprocessen:

1. Proces van informatie en advies aan werkgevers t.b.v. HRM-vraagstukken.
2. Proces van voordracht aan werkgevers van kandidaten die vallen onder de verantwoordelijkheid van Senzer en UWV.
3. Proces van advies over het organiseren van werk voor kandidaten.
4. Proces van het maken van afspraken over de manier waarop vacatures en gegevens over werkgevers beschikbaar bij het WSP zijn.
5. Proces van informatie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio.

Deze processen worden binnen UWV en Senzer uitgevoerd. In 2022 zijn deze werkprocessen bij elkaar gebracht en zijn afspraken gemaakt over de gezamenlijke invulling van deze processen. In 2023 worden de gezamenlijke werkprocessen verder doorontwikkeld en gecommuniceerd.

## AANSLUITING OP WERKZOEKENDIENSTVERLENING EN SCHOLING

De aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening is vanzelfsprekend. De accountmanagers en adviseurs zoeken in het werk naar een goede balans tussen vraaggericht en aanbodgericht werken richting werkgevers. Daarnaast is er een intensieve samenwerking met de werkzoekendendienstverleningsonderdelen van zowel Senzer als UWV. Er zijn gezamenlijke overleggen en er worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. De aansluiting van de werkgeversdienstverlening op scholing wordt gerealiseerd door samenwerking met het Leerwerkloket, O&O-fondsen en onze onderwijspartners.

## SAMENWERKING IN DE REGIO

Het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel zoekt actief de samenwerking met de partijen verenigd in de kerngroep en sluit waar mogelijk aan bij de initiatieven om de regionale doelstellingen en ambities te realiseren. Via de uitvoeringsorganisaties Senzer en UWV is het WSP in de kerngroep vertegenwoordigd. Tussen de diverse partijen vindt regelmatig afstemming plaats, zowel beleidsmatig op directie-/managementniveau als uitvoerend op operationeel niveau (bijvoorbeeld het wekelijkse RMT-casusoverleg).

Vanuit de rol in de (voorbereidende) kerngroep zal, op basis van de landelijke ontwikkelingen rondom 'Regionale Werkcentra', deelgenomen worden aan de verkenning voor de verdere versterking van de samenwerking. In dit kader staat in de regio Helmond-De Peel verbinding en doorontwikkeling centraal, geredeneerd vanuit de bestaande dienstverlening en gebaseerd op de bestaande regionale infrastructuur. Ook in 2023 blijven we de samenwerking met Leerwerkloket, Boost en RMT verder vorm geven voor een goede afstemming in de dienstverlening, onder andere met de implementatie van Dennis.

## COMMUNICATIE EN BIJENKOMSTEN

Om de externe doelstellingen en ambities te realiseren is een frequente, structurele communicatie nodig met de doelgroep: de regionale werkgevers. In 2022 is een communicatieplan opgesteld en is gestart met de uitvoering.

Er is voor gekozen om vanuit de inhoud het hart van de werkgevers te veroveren. Dit betekent dat we het van 'goede verhalen', een consequente aanpak en een beetje geduld moeten hebben in plaats van op de korte termijn gerichte campagnes.

De communicatie(strategie) is gebouwd op drie pijlers **zichtbaarheid, vindbaarheid en betrokkenheid** en in de uitvoering staat de **echte, herkenbare praktijksituatie van de werkgever** centraal.

Ook in 2023 zullen weer diverse bijeenkomsten, passend bij de doelstellingen van het WSP, georganiseerd worden. Voorbeelden van de actuele activiteiten zijn o.a. de (online) leerwerkmarkt, (online) speeddates en voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers en ondernemers over HR-

thema's en arbeidsmarktontwikkelingen. Ook wordt een keer per jaar een groot(s) evenement georganiseerd om inclusief ondernemen in de regio op de kaart te zetten.

## WERKGEVERSMONITOR SUWI

Jaarlijks wordt gemeten wat werkgevers vinden van de dienstverlening van het WSP. Hiervoor wordt aangesloten bij landelijke ontwikkelingen. Met ingang van 2021 wordt jaarlijks onder coördinatie van de Programmaraad de werkgeversmonitor SUWI uitgevoerd. In 2022 heeft dit onderzoek in november plaatsgevonden. Eind januari 2023 worden de onderzoeksresultaten door het uitvoerende bureau ter beschikking gesteld. De resultaten van het onderzoek worden met de accountmanagers en adviseurs gedeeld zodat zij de benadering van werkgevers kunnen verbeteren.

## MONITORING DOOR MANAGEMENT

De voortgang bij het uitvoeringsplan wordt gemonitord door het management van UWV en Senzer. Dit is een vast onderdeel van het operationeel managementoverleg dat eens per kwartaal bij elkaar komt.

## EVALUATIE

Het uitvoeringsplan wordt voor het eind van het jaar geëvalueerd door het management van Senzer en UWV. Deze evaluatie gebeurt aan de hand van de doelstellingen gemaakt op het gebied van de inrichting WSP en te ondernemen gezamenlijke activiteiten.

Het uitvoeringsplan wordt jaarlijks geactualiseerd en vastgesteld door Senzer en UWV en de colleges van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel.