Integrale Advisering NLwerktaanwerk

1. Waarom NLwerktaanwerk?

Veel mkb-werkgevers ervaren dagelijks uitdagingen rondom het vinden, ontwikkelen en behouden van medewerkers. Daarbij gaat de Nederlandse arbeidsmarkt een langdurige periode van krapte tegemoet als gevolg van de vergrijzing en ontgroening. Werk verandert continu en staat sneller dan in het verleden onder invloed van diverse ontwikkelingen.

Tegelijkertijd hebben werkgevers hun handen vol aan het runnen van hun bedrijf. Er is vaak beperkt tijd, capaciteit of specialistische kennis beschikbaar om bezig te zijn met bemensingsvraagstukken.

Daar komt bij dat ondersteuning rondom arbeidsmarkt, scholing en instroom versnipperd georganiseerd is. Werkgevers krijgen te maken met afzonderlijke regelingen, projecten, instrumenten en loketten, terwijl hun bemensingsvraagstukken in de praktijk juist samenhangen. Risico: verdwalen in het woud van mogelijke oplossingen waarvan de coherentie ontbreekt.

Daarom helpt NLwerktaanwerk werkgevers op weg; vanuit hun concrete bemensingsvraagstuk. Geen aanbod van losse instrumenten of doelgroep benadering: niet het instrument staat centraal, maar de werkgever.

NLwerktaanwerk draagt eraan bij dat werkgevers talent op de arbeidsmarkt weten te bereiken en optimaal benutten. En dat werkgevers op een voor hen waardevolle en werkbare manier invulling (kunnen) geven aan het van werk naar werk laten bewegen van medewerkers als dat aan de orde is. En zo bijdragen aan deze opgave van de sociale partners.

Om onze ambities te kunnen realiseren, werken we aan een betere digitale vindbaarheid en informatievoorziening van NLwerktaanwerk. Waardoor de inzet van de regisseurs efficiënter en effectiever wordt. En dat draagt weer bij aan het vergroten van hun toegevoegde waarde.

2. Onze visie

De concrete vraag van de werkgever is altijd ons vertrekpunt. We brengen eerst het bemensingsvraagstuk en de context van de organisatie in beeld. Op basis daarvan bepalen we samen welke vervolgstap passend is en welke thema's relevant zijn. De thema's vormen dus geen vast aanbod of afvinklijst, maar bieden verschillende perspectieven en handelingsmogelijkheden bij de vraag van de werkgever.

Bemensingsvraagstukken zijn zelden op te lossen met één losse interventie.

Vraagstukken rondom instroom, doorstroom, uitstroom, scholing, organisatie van werk en duurzame inzetbaarheid hangen met elkaar samen. Veelal vormt het denken en werken vanuit skills (kennis, vaardigheden, houding) een scharnierpunt in de benodigde vernieuwing. Wij geloven in een integrale aanpak zodat werkgevers breder en anders naar werk, talent en ontwikkeling gaan kijken en stappen zetten richting een meer skills based organisatie en werk. Met deze ontwikkeling wordt ook bijgedragen aan meer direct Van werk naar werk-bewegingen voor mensen voor wie het huidige werk ophoudt.

Dat betekent niet dat iedere werkgever alles moet veranderen.

Wel betekent het dat werkgevers geholpen worden om inzicht te krijgen in:

- Wat zijn/ haar bemensingsvraagstuk is;
- Welke (handelings)mogelijkheden er zijn;
- Welke oplossingen passen bij hun situatie;
- Welke eerste stap haalbaar en realistisch is;
- En welke kansen ontstaan door dingen anders aan te pakken.

- *NLwerktaanwerk* informeert, inspireert en activeert werkgevers. NLwerktaanwerk helpt werkgevers vooruit zonder daarbij zelf als dienstverlener naar de werkgever op te treden.
- *NLwerktaanwerk* draagt eraan bij dat werkgevers de weg naar beschikbare oplossingen en ondersteuning kunnen vinden (publieke- en private dienstverlening).
- *NLwerktaanwerk* signaleert op regionaal en op landelijk niveau wanneer oplossingen voor werkgevers lokaal of structureel ontbreken.
- *NLwerktaanwerk* werkt nauw samen met de partners die zich in de regionale werkcentra hebben verenigd.
- *NLwerktaanwerk* werkt evenzeer samen met landelijke en regionale brancheorganisaties en andere werkgeversverenigingen die veel op ook op deze onderwerpen actief zijn.
- *NLwerktaanwerk* ondersteunt en draagt bij aan regionale kennisverspreiding alsmede het ook meer realiseren van intersectorale beweging.

Onze doelgroep

NLwerktaanwerk richt zich op (markt) werkgevers voor wie aanvullende ondersteuning bij bemensingsvraagstukken van toegevoegde waarde is. Dit zijn vaak mkb-werkgevers, maar kunnen ook grotere organisaties zijn. Niet de omvang van de organisatie is doorslaggevend, maar de beschikbare HR-capaciteit en de mate waarin de organisatie zelf in staat is om passende oplossingen te ontwikkelen en uit te voeren.

- Een werkgever zonder eigen HR-capaciteit kan veel baat hebben bij ondersteuning bij het verkennen en zetten van een eerste stap.
- Een organisatie met een beperkte HR-functie kan vooral behoefte hebben aan specifieke kennis, praktische ondersteuning of verbinding met relevante partijen.
- Bij organisaties met een grotere en meer professioneel ingerichte HR-afdeling zal onze directe toegevoegde waarde doorgaans beperkter zijn.

3. Hoe wij werken

NLwerktaanwerk werkt vanuit sectorale- en regionale relaties en persoonlijk contact met werkgevers. Inhoudelijk wordt het programma vormgegeven vanuit een aantal thema's die aan bovenstaande visie invulling geven. Deze thema's worden gedragen en onderling verbonden door themaregisseurs.

NLwerktaanwerk informeert en adviseert werkgevers via individuele contacten, bijeenkomsten, digitale kanalen. Tijdens een eerst contact wordt in beeld gebracht welke uitdagingen de werkgever op dit moment ervaart op het gebied van bemensing en welke oplossingen kunnen bijdragen aan het wegnemen van de uitdagingen. In vervolgcontact wordt verder besproken welke stappen de werkgever al heeft gezet en welke (eerste) resultaten dat heeft gebracht.

NLwerktaanwerk monitort de impact van onze dienstverlening. In eerste aanleg door na afloop van elk kwartaal werkgevers een effectmeting te sturen met de vraag welke dienstverlening door hen het waardevolst gevonden wordt. En, omdat onze inzet nadrukkelijk ook gericht is op het in beweging krijgen van werkgevers, vragen we ook naar de stappen die ze op specifieke onderwerpen gezet hebben of voornemens zijn te gaan zetten
Succes betekent immers niet alleen dat werkgevers geïnspireerd raken. Succes betekent dat werkgevers daadwerkelijk een andere aanpak kiezen en daarin stappen zetten. Werkgevers kiezen daarin een eigen route.

Rolverdeling:
Regioregisseurs en themaregisseurs werken vanuit verschillende, maar gelijkwaardige rollen aan hetzelfde proces. Er is geen hiërarchische verhouding tussen beide rollen.

De rolverdeling is een invulling van de taakverdeling op hoofdlijnen. Dat betekent niet dat er geen uitzonderingen op deze regels zijn. De regioregisseur brengt de relatie met de werkgever en de regionale context in. De themaregisseur brengt inhoudelijke verdieping, landelijke samenhang en ontwikkeling van het betreffende thema in. Zij stemmen onderling af wat nodig is om de werkgever en het netwerk verder te helpen

Daarbij is leidend wat meeste impact maakt voor werkgever en eventueel andere stakeholders. We interveniëren daarmee in het speelveld maar doen dat slechts tijdelijk en met als doel de reguliere partijen in de arbeidsmarkt optimaal in stelling te brengen.

<u>De regioregisseur:</u>

- Onderhoudt relaties met werkgevers en partners in de arbeidsmarkregio en stimuleert regionale samenwerking;
- Identificeert en signaleert bemensingsvraagstukken;
- Helpt werkgevers hun vraag scherper te krijgen en verbindt werkgevers aan passende interventies of uitvoerders;
- Draagt inhoudelijk bij aan (bij voorkeur) bestaande bijeenkomsten, inspiratiesessies en workshops voor werkgevers. Alleen zelf initiëren bij ontbreken bestaande initiatieven.

Daarmee vormt de regioregisseur de schakel tussen werkgeversvragen, regionale netwerken en de verschillende interventies binnen NLwerktaanwerk.

<u>De themaregisseur:</u>

- Ontwikkelt en onderhoudt de inhoudelijke aanpak binnen het eigen thema;
- Werkt samen met regioregisseurs, andere themaregisseurs en relevante partners aan toepassing en doorontwikkeling van het thema.
- Onderhoudt relaties met werkgevers en partners vanuit een specifiek inhoudelijk thema;
- Draagt inhoudelijk bij aan workshops en inspiratiesessies voor werkgevers;
- Is sparringpartner voor regioregisseurs als het gaat om het herkennen, duiden en verdiepen van werkgeversvragen en het inzetten en/of operationaliseren van het betreffende thema bij werkgevers of werkgeversnetwerken;
- Vervult een verbindende rol met regioregisseurs en themaregisseurs onderling.

De themaregisseur neemt het werkgeverscontact niet automatisch over. Regio- en themaregisseur bepalen in onderling overleg wie, gegeven de vraag en de context, welke bijdrage levert.

4. Drie samenhangende lijnen

NLwerktaanwerk werkt vanuit drie samenhangende, maar verschillende lijnen:

1. Ondersteuning bij bemensingsvraagstukken
   NLwerktaanwerk helpt werkgevers hun vraag te verduidelijken, mogelijkheden te verkennen en passende vervolgstappen te zetten. Waar nodig verbinden we werkgevers met publieke of private dienstverlening.
2. Van werk naar werk dienstverlening (VWNW)
   Wanneer sprake is van naderend faillissement of een grote reorganisatie waarbij werk voor medewerkers dreigt te verdwijnen is het ondersteuningsaanbod van NLwerktaanwerk tweeledig:
   - We ondersteunen de latende werkgevers bij het begeleiden van hun medewerkers naar nieuw werk.
   - We helpen potentiële ontvangende werkgevers met een effectieve propositie en benaderingswijze zodat zij effectief en duurzaam nieuwe werknemers kunnen laten instromen.
3. Stimuleren van een skillsgerichte arbeidsmarkt
   NLwerktaanwerk stimuleert dat werkgevers, branches en arbeidsmarktpartners meer kijken naar kennis, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden, in plaats van uitsluitend naar functies, diploma's en bestaande functieprofielen. Dit is een bredere ontwikkelrichting die terugkomt in meerdere thema's en interventies.

Deze lijnen kunnen elkaar versterken, maar zijn niet hetzelfde. De vraag van de werkgever bepaalt welke lijn of combinatie van lijnen relevant is.

5. De thema's

De ontwikkeling naar een skillsgerichte arbeidsmarkt komt tot uiting in aantal praktische producten die voor werkgevers deeloplossingen bieden in hun bemensingsvraagstukken. Deze noemen wij thema's. De keuze voor thema's is niet willekeurig. NLwerktaanwerk kiest voor thema's of het actualiseren van thema's op basis signalen of trends zoals werkgevers die zich in de praktijk aandienen. Bijvoorbeeld via onze portfolio's of regionale verenigingen.

Tenminste een keer per jaar, in elk geval tijdens het fysieke projectoverleg van september, wordt het onderwerp thema's geagendeerd. Het is bedoeling om dan bewust keuzes te maken voor het continueren van thema's of het ontwikkelen van een of meerdere thema's die op dat moment een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de transitie naar een skillsbased arbeidsmarkt.

Het doorontwikkelen of actualiseren van de thema's waarvoor gekozen is, vindt plaats binnen de themateams die rondom elk thema worden samengesteld.

Voor de volledigheid: regisseurs besteden geen tijd en energie aan thema's (praktische producten, workshops of inspiratiesessies) die niet in het themaoverzicht voorkomen.
Een verdere uitwerking van een aantal van de hieronder genoemde thema's wordt de komende periode nog verzorgd. De thema's Anders Organiseren, AI en Next Best komen binnen ons

project volgend jaar niet terug als apart thema. De voornaamste reden daarvoor is dat het kennisniveau bij regioregisseurs over deze thema's in voldoende mate aanwezig is om er op algemeen niveau over te kunnen adviseren. Verdere verdieping past niet bij onze kosteloze dienstverlening.

1. Van werk naar werk

Van werk naar werk dienstverlening kan worden ingezet als (grootschalig) ontslag dreigt.

Denk aan:

- Bij dreigend faillissement
- En reorganisatie

2. Ontwikkelpaden

Ontwikkelpaden geven werkgevers en branches inzicht in:

- Mogelijke startersfuncties;
- Voorschakeltrajecten;
- Doorgroeimogelijkheden;
- Scholingsroutes;
- En ontwikkelperspectief binnen een sector.

Daarmee helpen ontwikkelpaden werkgevers om gerichter naar instroom en ontwikkeling te kijken. Daarnaast laat een branche met een ontwikkelpad zien dat zij actief nadenkt over arbeidsmarkt, instroom en duurzame ontwikkeling van medewerkers.

Ontwikkelpaden en voorschakeltrajecten maken arbeidsmarktperspectief zichtbaar en concreet.

3. Nieuwkomers

Nieuwkomers vormen een grote potentiële groep talenten op de arbeidsmarkt.

Denk aan:

- Statushouders;
- Asielzoekers;
- Oekraïense ontheemden;
- En andere groepen nieuwkomers.

Veel werkgevers zijn nog onvoldoende bekend met:

- De mogelijkheden binnen deze doelgroepen;
- De kennis en ervaring die mensen meebrengen;
- En de ondersteuning die beschikbaar is.

Door bewust naar nieuwkomers te kijken kunnen werkgevers hun potentiële talentvijver aanzienlijk vergroten. Daarbij is vaak begeleiding nodig, zowel voor werkgevers als voor deelnemers.

Deze interventie draait nu om Nieuwkomers vanwege de nadruk op deze doelgroep vanuit de arbeidsmarktpartijen. Deze doelgroep staat echter symbool voor ook andere doelgroepen zoals mensen die onder de doelgroep Banenafspraak vallen. NLwerktaanwerk wil bijdragen dat werkgevers beter gebruik gaan maken van in brede zin het on(der)benutte arbeidsmarktpotentieel.

4. Kracht van generaties/ levensfases

Werkgevers hebben te maken met een werkvloer waarop vier en soms al vijf generaties samenwerken, terwijl door vergrijzing en ontgroening de samenstelling snel verschuift. Veel bemensingsvraagstukken hebben een generatie- of levensfasecomponent, denk aan:

- Jongeren die na een jaar weer vertrekken;
- Kennis die met pensionering de deur uitgaat;
- Spanning tussen 'hoe we het altijd deden' en nieuwe verwachtingen rond werk.

6. Samenwerking met brancheorganisaties en (regionale) werkgeversnetwerken

Binnen NLwerktaanwerk wordt gewerkt met regionale werkgeversnetwerken. Doel is om het bereik van de informatie, oplossingen en de praktische bijdrage van het programma zo groot mogelijk te maken en ook brancheorganisaties en (regionale) werkgeversnetwerken zich hiermee te laten versterken.

Deze netwerken kunnen:

- Sectoraal georganiseerd zijn;
- Of juist sector-overstijgend functioneren.

Binnen deze netwerken:

- Delen werkgevers ervaringen;
- Leren ondernemers van elkaar;
- Ontstaan nieuwe samenwerkingen;
- En kunnen talent en oplossingen beter regionaal worden benut.

De netwerken zijn daarmee niet alleen een plek van uitvoering, maar ook een plek waar relaties, samenwerking en borging ontstaan.

Samenwerking met brancheorganisaties:
Doel is dat dit tot een hefboom richting (mkb)werkgevers leidt (bereik dat we minder gemakkelijk zelf realiseren):

- Met hen verkennen hoe de thematieken van toepassing zijn en al toegepast worden in de branches;
- Verkennen welke mogelijkheden er zijn om te verbreden of te versnellen;
- Verkennen hoe we daarin ondersteunend kunnen zijn aan de brancheorganisatie;
- Verkennen wat we met regionale brancheverenigingen en rechtstreeks met werkgevers uit de branche kunnen doen. Uitgangspunt daarbij is dat het aanvullend is op wat de brancheorganisatie met zijn leden doet en daar geen verstorende werking op heeft;
- En uitvoeren van de uitkomsten van bovenstaande i.s.m. thema- en regioregisseurs.

Waar er wel behoefte is aan een netwerk maar dit er niet is, ondernemen we actie om dat te organiseren of georganiseerd te krijgen. Maar we nemen nadrukkelijk geen actieve rol in het opzetten van werkgeversnetwerken.