

In dit nummer:

Grote belangstelling zij-instroom/opleidingenmarkt 25 januari jl.	2
WSP in de Markt 5 maart a.s.	3
Grenzen bewegen	4
Jaarcijfers 2017	5/6
Werken zonder te beperken	7
Staan voor een baan: Brandweer Velp	8
Coaching bij plaatsing	9
Even voorstellen: Nieuwe collega's bij het WSP	10/ 11
Volg ons op Social Media	12

Activiteiten Kalender

In de bijlage bij deze
Nieuwsflits
de actuele
Activiteitenkalender

Resultaat behaald in 2017

De hoofdoopdracht van het WSP is bedrijven te ondersteunen bij hun personeelsvoorziening. Deze opdracht is in 2017 toegespitst op het vervullen van (afgerond) 1300 vacatures, met kandidaten van UWV en de tien deelnemende gemeenten. Tot mijn genoegen kan ik constateren dat, met de inzet van velen in de keten van werk en inkomen, het gelukt is die opdracht te vervullen. Een mooi resultaat, dat een goede basis vormt voor de verdergaande samenwerking in 2018.

Alhoewel het vervullen vacatures bij werkgevers in onze dienstverlening voorop staat, is het voor alle partners (UWV en gemeenten) ook belangrijk dat er een redelijke verhouding is tussen hun bijdrage aan het WSP en het te behalen resultaat in geplaatste kandidaten.

Wat we zien, is dat het aantal kandidaten vanuit de P-wet dat bemiddeld wordt naar vacatures het afgelopen jaar weliswaar steeds verder is opgelopen, maar dat er een uitdaging ligt om nog meer kandidaten met een P-wet uitkering te plaatsen, naast kandidaten vanuit de WW, WAJONG en WIA.

Dat kan door het inzicht in de (on)mogelijkheden en competenties van kandidaten verder te vergroten, door kandidaten met de juiste vaardigheden 'werk-fit' te maken en door hen te stimuleren te kiezen voor kansrijke beroepen waar veel vacatures voor zijn. Door het inzetten van leer/werktrajecten en door de vacaturewerving specifiek te richten op die kansrijke beroepen, werken we gezamenlijk in de keten aan een nog beter resultaat.

In 2018 gaan we vanuit het WSP de lokale/sub-regionale contacten met het MKB nog verder aanhalen, door accountmanagers niet alleen sectoraal te laten werken, maar ook lokaal/sub-regionaal. Komende week ontvangt u een extra editie van de nieuwsflits 'Een kennismaking met het WSP' waarin wij de indeling van accountmanagers presenteren opdat duidelijk is wie waarvoor aanspreekbaar is. Niet alleen voor het MKB, maar ook voor de collega's van de afdelingen Werk en Inkomen in de verschillende gemeenten. Een nieuwe vorm van dienstverlening, die in 2018 verder inhoud moet krijgen.

Specifieke aandacht binnen onze gezamenlijke opdracht schenken we aan de Banenafpraak. Steeds meer bedrijven en organisaties met vacatures staan open om kandidaten waaraan ze in eerste instantie niet zouden denken, toch een kans op werk te bieden. Dat kan met een extra arrangement op gebied van advisering (functiecreatie), loonkosten (subsidie) en begeleiding (jobcoach).

Kandidaten met een WAJONG uitkering, kandidaten die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en schoolverlaters van het speciaal- en praktijk-onderwijs profiteren daarvan. Ook daarin zien we, dat het aantal kandidaten met een P-wet achterblijft bij de vraag en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Samenwerking, inzichtelijk maken van werkzoekendenbestanden, gerichte vacaturewerving en een excellente ondersteuning van werkgevers is in 2018 de opdracht. Alle ingrediënten zijn aanwezig om er een mooi (arbeidsmarkt)jaar te maken!

Bob Bergkamp
Directeur WSP Midden-Gelderland

Succesvolle zij-instroom/ Opleidingenmarkt 25-1-2018

Grote drukte tijdens de zij-instroom/ opleidingenmarkt in de grote hal van het Stadhuis van Arnhem. Wethouder Ine van Burgsteden gaf het startsein aan het begin van het evenement. Het was toen al druk in het stadhuis. Er stonden nog vele bezoekers in de rij voor de aanmeldbalie. Kandidaten gingen in gesprek met de aanwezige werkgevers. Bij de presentaties van een aantal werkgevers was het steeds druk en waren bijna alle stoelen bezet.

Resultaten

Inmiddels krijgen wij van werkgevers de eerste resultaten teruggekoppeld:

Connexxion is in gesprek met 20 kandidaten, voor het opleidingstraject chauffeur. Met 9 zijn al gesprekken gevoerd waarvan met een aantal een vervolg krijgt met een contractgesprek.

Zorginstelling Driegasthuizengroep en Attent benaderden een groot aantal kandidaten waarvan naar verwachting is dat een aantal ook aan de slag gaat.

Taxiwerq liet al een aantal kandidaten proefrijden.

Verder in Techniek is met 5 kandidaten gesprekken aan het voeren.

Via Bouwmeesters zijn er al 2 kandidaten daadwerkelijk aan het werk.

Vervolg

Deze bijeenkomst gaat zeker een vervolg krijgen.

Naar verwachting medio juni.

Over de exacte datum en locatie wordt u binnenkort geïnformeerd.



Aanwezige werkgevers

De Bouwmeesters-West B.V.,
Werk en Vakmanschap,
Liemerij, Leerwerkloket, Driegasthuizengroep,
Attent Zorg en Behandeling, InfraVak,
TWW Negam Dostal, ReVaBo Oosterbeek,
IW Nederland. Opstap Personeelsdiensten,
Schildersvakopleiding Zutphen ,
Employ Hoogeveen, Hotel Bilderberg Klein Zwitserland
Werken bij Kersten Retail, Taxiwerq,
Verder in Techniek, ITPH Academy Educom, Glo-
ben Personeel en Connexxion

14.45-15.10 Ontvangst
15.10-15.15 Plenaire opening door Bob Bergkamp
15.15-15.20 Plaatsnemen in de presentatiezalen
15.20-16.45 Presentatie marktplannen van de verschillende branches
16.45-17.30 Afsluitende borrel

De uitnodiging hiervoor is inmiddels verzonden. Wij stellen uw komst zeer op prijs!



Grenzen Bewegen

Sinds 2012 werken de Duitse Jobcenters in Emmerich en Kleef en de Nederlandse sociale diensten in de Liemers, de Achterhoek en de gemeente Overbetuwe met elkaar samen. Aan beide kanten van de grens wordt het belang van grensoverschrijdende samenwerking onderkend.

Door deze samenwerking hebben de Jobcenters en de sociale diensten hun netwerk enorm kunnen uitbreiden met als resultaat dat werkzoekenden sneller aan het werk kunnen in de grensregio.

Medio oktober 2017 is er door het indienen van een budgetaanvraag ruimte gekomen om ook kandidaten in te laten stromen die onder de vlag van het UWV vallen. Het UWV kan dit project in de vorm van een dienst aanbieden aan kandidaten. De eerste kandidaten vanuit de WW zijn inmiddels gestart in dit project.

Het project heeft een duur van maximaal 3 maanden en wordt afgesloten met een bewijs van deelname. Naast dit bewijs stromen een groot aantal kandidaten uit in een betaalde arbeidsovereenkomst aan zowel de Nederlandse alsook de Duitse zijde. Concreet ligt dit percentage boven de 60%. Dit

percentage kan hoger zijn indien kandidaten een baanaanbod niet zouden weigeren. Indien een kandidaat tussentijds een baan vindt (sollicitatieverplichting blijft bestaan) is dat geen probleem en stopt het project voor de kandidaat. Hier zijn geen verplichtingen aan verbonden.

De inhoud van het traject ziet er als volgt in hoofdlijn uit:

In een groep van maximaal 15 kandidaten wordt er veel aandacht besteed aan de Duitse taal, cultuur, omgangsvormen en solliciteren en het werken in Duitsland. Er wordt veel aandacht besteed aan brief en CV. Er vinden bedrijfsbezoeken plaats, een stage maakt ook onderdeel uit van het programma. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met kandidaten m.b.t. belastingen, arbeidsrecht, subsidies en hypotheekrente aftrek. Deze gesprekken kunnen tijdens, maar ook vooraf gehouden worden zodat de kandidaat zelf een juiste inschatting kan maken om deel te nemen. Een belangrijk punt en meerwaarde is dat kandidaten weer in de proactieve stand komen en weer actief op zoek gaan naar hun eigen mogelijkheden. Dit groepsproces is mooi om te zien, kandidaten bloeien weer helemaal op!

De intensiteit van dit project ligt op 5 dagen per week van 8.30 uur tot 14.30 uur. De locatie is de Volksuniversiteit van Zevenaar; hier is een ruime en mooie trainingsfaciliteit. Goed bereikbaar met het openbaar vervoer. (10 min lopen vanaf het station) Daarnaast beschikt deze locatie over een ruime hoeveelheid parkeerplekken en is makkelijk bereikbaar vanaf de A-12. De reiskosten worden veelal vergoed door de meeste gemeenten en het UWV. Op dit moment is er weer ruimte voor kandidaten vanuit de WWB en voor kandidaten vanuit de WW!



Aanmeldingen verlopen via mij, kandidaten zal ik spreken en van ruime informatie voorzien. Indien het nodig is organiseer ik een plenaire informatiebijeenkomst. Voor individuele kandidaten is er een mogelijkheid om direct in te stromen in dit project.

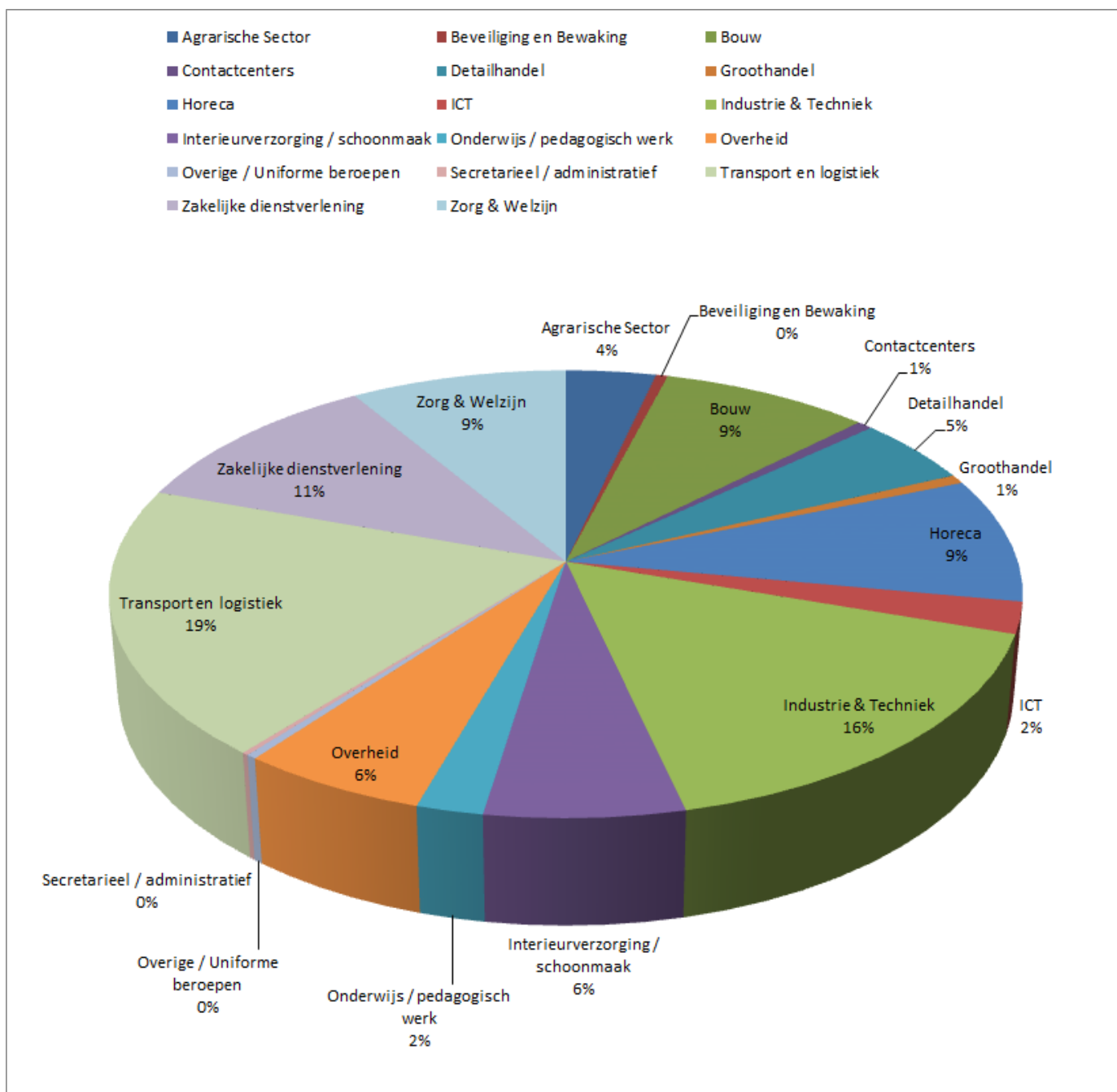
Zijn er vragen en/of opmerkingen; aarzel niet en spreek mij aan.

Pascal Foorthuis (06-15353730)

De cijfers 2017

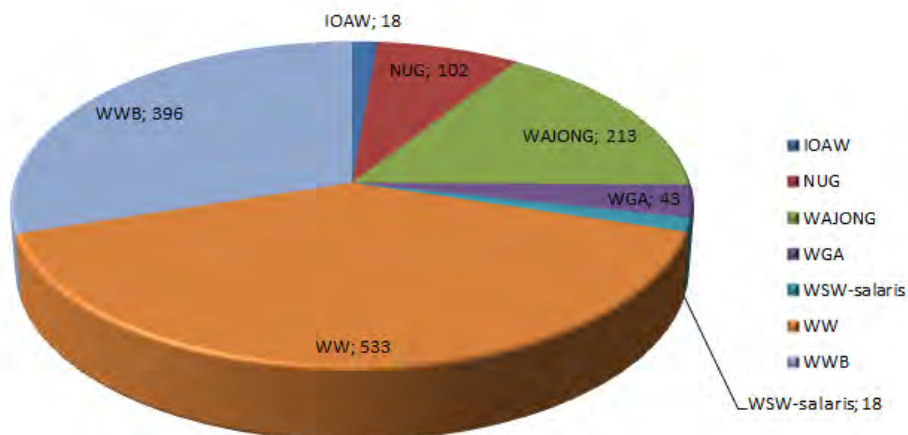
De hoofdpdracht van het WSP is bedrijven te ondersteunen bij hun personeelsvoorziening. Deze opdracht is in 2017 toegespitst op het vervullen van (afgerond) 1300 vacatures, met kandidaten van UWV en de tien deelnemende gemeenten.

Ingediende arbeidsplaatsen WBS t/m week 52 = 2.510 bij werkgevers uit de arbeidsmarktregio. De arbeidsplaatsen zijn als volgt over de verschillende branches verdeeld.

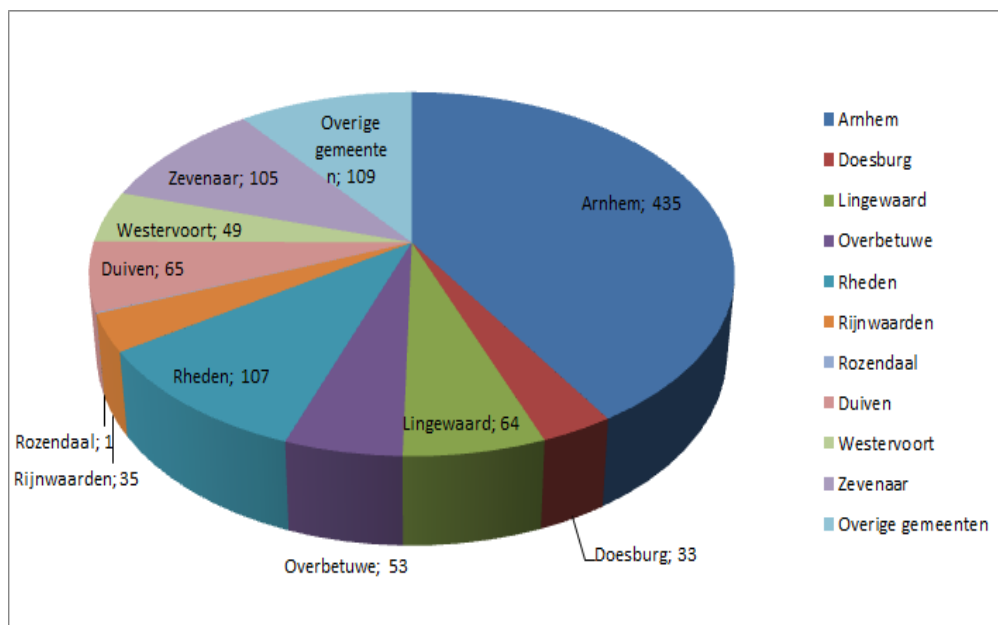


De cijfers 2017

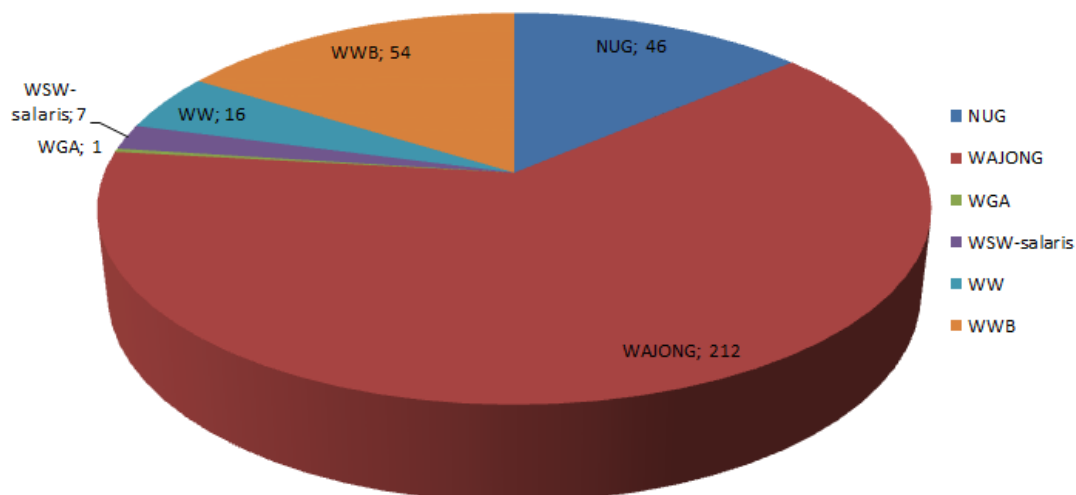
Van de 2.016 arbeidsplaatsen zijn er 1.323 plaatsingen gerealiseerd. De vervullingsgraad komt hiermee uit op 65,6%. De plaatsingen zijn als volgt over de soort uitkeringen verdeeld.



Plaatsingen onderverdeeld per gemeente in totaal 988 excl. Banenafpraak.



In totaal 336 plaatsingen banenafpraak die geregistreerd staan in het doelgroepenregister. Waarvan 212 Wajong en 124 niet Wajong.



Werken zonder te beperken

25 januari was het zover, de startbijeenkomst van 'Werken zonder te beperken'. Dit is een innovatief leer-/werkprogramma voor hoger opgeleiden die vallen onder de wet banenafspraken.

Het is een prijswinnend idee van de provincie Gelderland, gemeente Arnhem, gemeente Nijmegen en de Vereniging P&O netwerk.



Gedurende twee jaar krijgen acht tot tien trainees een leer/werkpakket op maat aangeboden. Dat betekent dat rekening gehouden wordt met de talenten en mogelijkheden van de trainee. In samenspraak met de deelnemende organisatie wordt een takenpakket voor hun werkzaamheden samengesteld.

Daarnaast biedt het traineeship een uitgebreid ontwikkeltraject met coaching en een programma voor kennis en vaardigheden. Als trainees het willen en als het lukt, kunnen zij rouleren bij een van de andere organisaties.

Het traineetraject 'Werken zonder te beperken' is onderscheidend en bijzonder, maar daarnaast ook eenvoudig en praktisch. Het idee won dit jaar de HR-innovatieprijs van het A+O fonds. Het Werkgevers-servicepunt is gevraagd om aan de voorkant bij dit project betrokken te zijn. Zo helpen we mee om dit traineeship aan te scherpen en gaan we samen gemotiveerde en getalenteerde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plekje geven.

We houden jullie op de hoogte van de voortgang.

Willem Duifhuizen en Cindy Frieswijk

Staanvooreenbaan.nu

Brandweer Velp



Roel



Hugo



Marco

De campagne staan voor een baan waarmee wij werkgevers kennis willen laten maken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, krijgt nieuwe ambassadeurs. De afgelopen periode hebben wij gefilmd bij een aantal bedrijven uit verschillende branches.

We hebben werkgevers en werknemers met verschillende achtergronden in beeld gebracht en zijn hebben hun verhaal en ervaringen verteld.

De komende maanden komen de verhalen en films online via de website www.staanvooreenbaan.nu en social media.

Deze maand het verhaal van Roel, Hugo en Marco. Sinds begin 2017 is Marco, een wajonger, werkzaam bij de brandweerkazerne in Velp en dat gaat super goed!

Roel Lugtmeijer is Teammanager bij Brandweer Velp. Ze vinden het belangrijk om mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt ook kansen te bieden. Als je hun een kans biedt en hun talenten ziet heb je echt een hele goede kracht aan ze!

Hugo de Koning begeleidt Marco. Het werken met Wajongers heeft hem erg verrast. Hij ondersteunt Marco daar waar nodig is, maar hij hoeft absoluut geen politieagent te spelen. Marco is inmiddels bijna een volwaardig medewerker binnen de Brandweer.



“Mijn droom voor de toekomst is om hier vast in dienst te komen!”

- Marco Peelen, algemeen medewerker Beheer en Logistiek



Marco heeft het ook erg naar zijn zin. Hij vindt de kansen die hij binnen de Brandweer krijgt hartstikke goed en hij hoopt in de toekomst vast in dienst te komen. Maar het allerleukste aan zijn werk? Dat zijn toch de collega's.

Het hele verhaal van Roel, Hugo en Marco lees je [hier](#). Wil je de film van Brandweer Velp zien? Klik dan op de afbeelding hiernaast. Op ons [YouTube kanaal](#) vind je ook de andere verhalen van onze ambassadeurs.

staanvooreenbaan.nu



BRANDWEER
Gelderland-Midden

Coaching bij plaatsing WSP

In juni 2017 is het Werkgevers Servicepunt gestart met de pilot “coaching bij plaatsing WSP”.

Dit was een opdracht van de gemeente Arnhem.

In de praktijk gebeurde het nog wel eens, ondanks alle voorbereidende werkzaamheden, dat tijdens de proefplaatsing uitval plaatsvond, waardoor de volgende stap, een arbeidscontract met salaris, niet werd gezet.

Doel; verminderde uitval tijdens de proefplaatsing.

Ik heb deze opdracht met veel plezier mogen uitvoeren als Ambulant Trajectcoach.

De context van deze pilot heeft de resultaten sterk beïnvloed, zoals tijdstip aanvang, onbekendheid, onvoldoende kandidaten, etc. Dit is echter niet uniek en is één van de meest voorkomende problemen van pilots.

De start vond plaats in de zomer, wat achteraf gezien niet het meest ideale tijdstip was. Ook was er bij aanvang onvoldoende bekendheid met de nieuwe dienstverlening.



De eerst tijd heb ik dan ook gebruikt om presentaties te geven, collega's van de gemeente Arnhem te spreken, deel te nemen aan overleggen van afdelingen, lijsten op te vragen van potentiële kandidaten, etc. Er zijn in overleg met collega's van Arnhem formats ontwikkeld voor aanleveren van kandidaten en terugkoppeling. Tevens zijn er afspraken gemaakt hoe de lijsten van potentiële kandidaten samengesteld moeten worden en die voor de verantwoording zijn bijgehouden.

Op basis van de lijsten van de gemeente Arnhem duidelijk werd dat er geen grote toename was te verwachten ben ik ook ingezet als “Jobhunter” voor kandidaten afkomstig uit de doelgroep (LDR). Dit is half september van start gegaan.

Ook bij deze opdracht was het opnieuw veel overleg met bepaalde collega's van de gemeente Arnhem. Vragen als wie pakt welke rol, welke kandidaten worden aangemeld, hoe en natuurlijk de overdracht wv ervaring van de klantmanager over de kandidaat.

Resultaat voor het onderdeel Ambulant trajectcoach; Van de 10 trajecten zijn er 5 gestart met een arbeidscontract, 1 kandidaat zal deze maand (januari) haar arbeidscontract krijgen. Helaas hebben de overige 4 kandidaten geen vervolg met een arbeidscontract gehad.

Bij het onderdeel “jobhunen”, welke pas vanaf 15 september van start ging, heeft 1 kandidaat een arbeidscontract gekregen. Met de andere 8 kandidaten heb ik o.a. individuele gesprekken gevoerd. Het zijn dan ook langdurige trajecten gezien de bijkomend persoonlijke uitdagingen.

Helaas is per januari 2018 de opdracht stopgezet. De lopende trajecten heb ik wel op een positieve manier kunnen afsluiten cq afronden. De laatste kandidaat heeft vorige week een goed gesprek gehad bij een in-house cateringbedrijf, ze zal hier ook gaan starten. De klantmanager zal dit proces verder gaan volgen.

Ik hoop dat in de toekomst deze pilot als product ingezet kan worden bij onze regiopartners en de Ambulant Trajectcoach en Jobhunting Banenafpraak voort te zetten.

Aangezien er klantmanagers zijn die contact met mij zoeken om het product / dienst in te zetten schrijf ik dit geheel in de nieuwsbrief.

Patrick Ceresa

Even voorstellen

Frieda Nijland, Accountmanager Werving en Selectie Horeca, Detailhandel en Logistiek

Mijn naam is Frieda Nijland-Wiegers, ik ben 44 jaar, getrouwd met Hans en moeder van Gaby (18) en Pepijn (17). We wonen in het pittoreske dorpje Lathum. In mijn vrije tijd rijd ik paard, vind ik het onder andere leuk om te sporten en ook om naar de voetbalwedstrijden van onze zoon te kijken.

Sinds 1 januari 2018 ben ik werkzaam bij het Werkgeversservicepunt als Accountmanager Werving en Selectie voor de Horeca, Detailhandel en Logistiek.

Mijn carrière startte ik in 1993 bij het GAK op de afdeling WW. Deze afdeling is jarenlang mijn thuisbasis geweest in diverse functies, waaronder ook de mentor functie. Na verloop van tijd ben ik voor andere divisies van het UWV gaan werken, namelijk bij Sociaal Medische Zaken en bij het Werkbedrijf. In 2014-2015 heb ik de Post Bachelor Coaching en Begeleiding bij het NCOI gevolgd.

De overstap naar het Werkgeversservicepunt voelde voor mij heel natuurlijk. Ik haal energie uit het matchen van kandidaten op voor hun passende vacatures. Het geeft mij voldoening als een kandidaat uit de uitkering kan en zich volledig gaat richten op de nieuwe uitdaging.



Chantal Frieling, Accountmanager Werving en Selectie Horeca, Detailhandel en Logistiek

"Ik ben Chantal Fiering, 37 jaar en woonachtig in Warnsveld (bij Zutphen). Hier woon ik samen met mijn vriend en 2 zoontjes (de oudste is 3 jaar en de jongste 10 maanden).

Sinds 1 februari ben ik werkzaam als accountmanager Werving en Selectie Horeca, Detailhandel en Logistiek.

Hiervoor ben ik werkzaam geweest bij UWV Werkbedrijf te Arnhem als adviseur werk. De laatste twee jaar heb ik me vanuit deze functie met name gericht op de werkprocessen, kwaliteit, verbetering van de cijfers en ook de klanttevredenheid. Dit deed ik vanuit het zogenaamde 'bedrijfsbureau'.

Voor het Werkbedrijf in Arnhem heb ik onder ander gewerkt voor het Leerwerkloket in de regio Achterhoek en als HR adviseur.

Ik heb erg veel zin in deze nieuwe functie en in deze nieuwe werkomgeving en kijk uit naar een prettige samenwerking!"



Even voorstellen

Pascal Foorthuis, Accountmanager Horeca, Detailhandel en Logistiek

"Ik ben Pascal Foorthuis en sinds medio november 2017 toegevoegd aan het brancheteam Horeca, Detailhandel en Logistiek. Mijn primaire taak als accountmanager is om de werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen.

Dit bij elkaar brengen vind en blijf ik zeer uitdagend vinden. Zeker ook omdat de huidige arbeidsmarkt steeds in beweging is en blijft. Dit vergt flexibiliteit, kennis en kunde van mij, maar ook van de werkgevers.

Ik ben ruim 10 jaar geleden begonnen in de arbeidsbemiddeling en heb ondertussen vele trajecten, projecten etc. afgerond. Telkens met veel enthousiasme en energie; dat is ook de reden dat ik nog steeds binnen dit werkveld aan het werk ben. Voor een mooi en compleet overzicht verwijst ik graag naar mijn LinkedIn pagina.



In mijn vrije tijd ben ik erg actief met een van mijn passies en dat is fietsen. Ik maak graag lange tochten op mijn mountainbike. Daarnaast leg ik ook de nodige kilometers woon werk verkeer af. Mijn volgende uitdaging staat gepland en dat is de Mont Ventoux beklimmen per fiets voor het goede doel. Verder breng ik veel tijd door met mijn 3 meiden; samen trekken we er veel op uit en ondernemen

Monique van Ingen, Beleidsadviseur

"Ik ben Monique van Ingen en na ruim 25 jaar bij Presikhaaf Bedrijven gewerkt te hebben, ben ik vanaf januari als beleidsadviseur gestart bij het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland. Dat was even wennen uiteraard, maar het voelt als een "warm nest" en ik voel me er al aardig thuis.

Mijn werkzaamheden richten zich op het brede terrein van het WSP. Dat wil zeggen dat ik wet- en regelgeving vertaal naar handzame instrumenten, contacten heb met onze partners in de keten om de dienstverlening te optimaliseren en aandacht besteed aan het waarborgen van de kwaliteit van onze dienstverlening. Het "Handboek WSP" is een belangrijk naslagwerk voor zowel het WSP als voor onze partners. Het bijhouden van dit handboek en zorgen voor actuele informatie, is ook een van mijn taken. Regelmatig is er overleg met de partners over de dienstverlening en de resultaten. Hiervoor worden door mij periodieke rapportages geschreven die tijdens de gesprekken het kader bieden voor het overleg. Daarnaast is het de bedoeling om me intern te ontwikkelen als vraagbaak en adviseur. Daarvoor zijn de contacten met de collega's uiteraard erg belangrijk. En dat gaat gelukkig prima!



Privé woon ik al bijna mijn hele leven in Elst (gemeente Overbetuwe). Ik ben getrouwd, heb twee dochters en een kleindochter. In mijn vrije tijd lees ik graag en ben ik regelmatig in de sportschool te zien voor een spinningles of e-Gym."

Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland

Deze nieuwsbrief wordt verspreid naar bestuurders, management en medewerkers van departments van het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland.

www.wsp-mg.nl

Pagina 12



Volg het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland op Social Media

De nieuwe media worden een steeds belangrijker onderdeel in de communicatie van het WSP. Via de verschillende social media kanalen kunnen we snel en direct verschillende doelgroepen zoals werkgevers, partners, belanghebbenden maar ook werkzoekenden bereiken. En om die reden hebben we de kanalen uitgebreid. Naast de bestaande LinkedIn pagina en Twitter heeft het WSP nu ook een eigen YouTube, Facebook en Instagram pagina. Dat we inspelen op een behoefte blijkt inmiddels, het aantal volgers van alle kanalen groeit gestaag.



LinkedIn

Op de LinkedIn pagina worden berichten geplaatst met informatie over ons werkveld, of nieuws over de participatiewet, speeddates en bijeenkomsten etc. Ook schenken we regelmatig aandacht de mooie voorbeelden vanuit de campagne 'Staan voor een baan' en de campagneactiviteiten die gaan plaatsvinden.

De 'tone of voice' is zakelijk en wat formeler.



Twitter

Bent u actief op Twitter dan zouden wij het op prijs stellen als u ons gaat volgen. Het account van de WSP is @WSPMiddenGLD. Hier plaatsen we vooral de berichten van LinkedIn in 'staccato' dus met veel # in de teksten. Natuurlijk waarderen wij het als u berichten wil liken en retweeten.



Facebook

Om zoveel mogelijk werkgevers maar ook werkzoekenden te bereiken is een Facebook pagina. De 'tone of voice' is informeel en positief. Naast informatie over wat het WSP doet zoals speeddates, mooie voorbeelden uit de 'Staan voor een baan' campagne is er ook ruimte

voor tips en voorbeelden over solliciteren, het delen van filmpjes over het vakgebied e.d. Maar ook goede voorbeelden van geplaatste kandidaten bij onze werkgevers etc. Omdat er in Facebook makkelijk gelinkt kan worden naar andere pagina's van bijvoorbeeld



beeld werkgevers wordt informatie snel verspreid en wordt er snel een groter groep bereikt.

YouTube

We hebben een eigen YouTube kanaal. Videocontent is immers King en met korte filmpjes, animaties en videoslides kan er snel en direct een boodschap



worden overgebracht.

Staan voor een baan kan je sinds kort vinden op Instagram.

VAN DE REDACTIE

Heeft u nieuws of informatie dat u graag wil delen met de lezers van deze nieuwsbrief? Stuur deze informatie dan naar de redactie van de Nieuwsflits, Hanneke van Doorn, h.vandoorn@wsp-mg.nl