

2022



Jaarverslag

Voorwoord

2022 was een bewogen jaar. Er is veel gebeurd, zowel bij FactorWerk als binnen de arbeidsmarktregio. Zo is ons netwerk uitgebreid met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en hebben we het Expertisecentrum Social Return in het leven geroepen. Ook hebben we nieuwe bestuursleden en nieuwe medewerkers mogen begroeten bij ons programmabureau.

Alle collega's en samenwerkingspartners dragen, ieder vanuit hun eigen rol, bij aan een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Samenwerking is voor onze netwerkorganisatie heel belangrijk. Samen staan we sterker en bereiken we meer. Samen werken we aan een arbeidsmarkt, waarin iedereen kan meedoen en waarin iedereen meetelt.

Om dit te realiseren hebben we werkzoekenden en werkgevers op verschillende manieren ondersteund. Bijvoorbeeld via het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), door werkgevers te ondersteunen bij het behalen van hun PSO-certificaat (Prestatieladder Socialer Ondernemen) of door mensen te helpen om of bij te scholen door de inzet

van vouchers en praktijkleertrajecten. Al met al hebben onze activiteiten ook dit jaar echt een verschil gemaakt!

Ik kijk dus tevreden terug op het afgelopen jaar. Uiteraard blijven er zaken die beter kunnen en we krijgen helaas niet alle vacatures vervuld, maar hier blijven we hard aan werken. Nu en in de toekomst. Dit jaarverslag geeft een mooi overzicht in beeld, verhaal en cijfers van FactorWerk in 2022.

Veel leesplezier!

Sunita Biharie
Voorzitter FactorWerk



Sunita

Inhoudsopgave

1. Nieuwe koers en nieuw elan

2. Bestuurlijk overleg FactorWerk

3. Werkgeversservicepunt

**4. (Online) banenmarkten en
opendeuren dagen**

5. Kennisactiviteiten FactorWerk

6. Servicepunt FactorWerk

6.1 Jobcoachvouchers

6.2 Praktijkverklaringen

6.3 HARRIE-training

**7. Regionale Mobiliteitsteam
(RMT)**

**8. Expertisecentrum
Social Return**

8.1 Stimuleren sociaal ondernemerschap

**8.2 Sociaal Ondernemen Werkt-event
(SOW-event)**

**8.3 Resultaten Expertisecentrum
Social Return**

9. Banenafpraak

10. Personele zaken

Nieuwe koers en nieuw elan

Het jaar 2022 laat zich kenmerken als een jaar van hoge druk. En onder druk wordt alles vloeibaar. In dit jaar zijn er dan ook flinke stappen gezet in de benodigde verandering voor een transparante, inclusieve en meer veerkrachtige arbeidsmarkt én richting een wendbare en slagvaardigere netwerkorganisatie.



Stappen in 2022

Het bestuur

- Na de gemeenteraadsverkiezingen vond er binnen het bestuur een wisseling van de wacht plaats;
- De samenwerkingspartners binnen het netwerk FactorWerk bekrachtigden met een nieuwe samenwerkingsovereenkomst het belang van een transparante, inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkt. Missie en visie werden herijkt en er werd ook een nieuwe partner verwelkomd binnen FactorWerk. SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is sinds 2022, zowel bestuurlijk als op uitvoeringniveau, partij in de netwerksamenwerking;
- Er werd een programmabureau opgericht met als doel de netwerksamenwerking wendbaarder en slagvaardiger te maken. Het werkgeversservicepunt en regionale mobiliteitsteam werden hiermee dichterbij elkaar gebracht;
- In de nieuwe governancestructuur werden de overleggen en onderscheidende taken en verantwoordelijkheden opnieuw ingericht. Sinds 2022 kent FactorWerk naast het programmabureau twee overlegtafels op uitvoeringniveau (De Regiegroep en Tafel Beleid), waarin netwerkpartijen (inclusief alle werk/leerbedrijven) participeren;
- Eind 2022 werd het Expertisecentrum Social Return opgericht.

Bestuurlijk overleg FactorWerk

Op bestuurlijk niveau is 2022 een bijzondere overgangperiode geweest. Er zijn er in totaal acht bestuurlijk overleggen geweest, waarvan vijf regulier en drie extra ingelaste overleggen. Daarnaast zijn er in september en november twee kennismakingbijeenkomsten georganiseerd, één voor het bestuur onderling en één met het volledige team van FactorWerk.

8 In heel 2022
bestuurlijk overleggen

5 regulier
3 extra ingelast

2 september november
kennismakingbijeenkomsten

1 voor het bestuur
1 voor het team FactorWerk

Onderwerpen die de nieuwe koers betroffen waren het missie-/visiedocument, de notitie Governance van FactorWerk, het programma van eisen voor het Programmabureau, de Samenwerkingsovereenkomst 2022 FactorWerk en het Experticeentrum Social Return. Naast deze onderwerpen zijn ook de volgende notities vastgesteld:

- Evaluatie DOE-agenda 2021/2022;
- Eindrapportage 'Van werk naar werk';
- Plan van Aanpak 'Werk maken met mensen met GGZ-problematiek';
- Kadernota 'Dichterbij dan je denkt';
- Bovenregionaal plan GelrePact 'Leercultuur MKB';
- Regionaal plan GelrePact 'Ruimte voor Maatwerk en Innovatie';
- Jaarverslag 2021 en Werkplan en begroting 2023;
- Uitvoeringsplan Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) en Werkgeversservicepunt (WSP) basisdienstverlening;
- Aanpak jeugdwerkloosheid.

Werkgevers- servicepunt

Op 14 mei 2022 heeft het bestuur van FactorWerk het uitvoeringsplan voor 2022 vastgesteld. Dit waren de belangrijkste actiepunten en resultaten:

De jaarlijkse evaluatie en herziening van het uitvoeringsplan SUWI is vastgesteld door alle dertien colleges van de samenwerkende gemeenten binnen ons netwerk en door het UWV.

De basis werkgeversdienstverlening is vastgesteld en met grote betrokkenheid van alle partijen uitgewerkt. Deze is vervolgens vastgesteld door het bestuur van FactorWerk en door wederom alle dertien colleges en het UWV. Er is een voorstel gemaakt voor de naamswijziging van de arbeidsmarktregio. Deze is aangeboden aan het bestuur.

De 'look en feel' van de website Werkgevers Servicepunt FactorWerk Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe en de communicatie-uitingen zijn aangepast in overeenstemming met de merkenhandleiding programmaraad.

Regionale WerkgeversServicepunten door de ogen van de werkgever

Werkgevers
Servicepunt

WSP Factor Werk Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

- WSP Factor Werk Stedendriehoek en Noordwest Veluwe 2022 (n=59)
- WSP Factor Werk Stedendriehoek en Noordwest Veluwe 2021 (n=43)
- Alle WSP's 2022 (n=1.983)



Algemene tevredenheid

Rapport-
cijfer
7.2

6.8 7.4

"Zeer vriendelijk en bereid om te helpen. Reageer altijd snel"

"Erg aardig contactpersoon. Denkt mee"

"Duidelijke afstemming, geen lange wachttijd op antwoord"

Dienstverlening gebruikt in laatste 6 maanden



Tevredenheid aansluiten behoeften en kennis



Strategisch partnerschap

Het WSP is een goede gesprekspartner als het gaat om personeelsvraagstukken binnen mijn organisatie

51%
mee eens

Het WSP helpt me om mijn weg te vinden bij alle instanties waar ik mee te maken heb als het gaat om de arbeidsmarkt

46%
mee eens

Behoeften komend jaar



Monitor werkgeverstevredenheid WerkgeversServicepunten 2022

Ruigrok
onderzoek & advies

(Online) banenmarkten en opendeuren dagen

Er hebben in totaal zes banenmarkten/events plaatsgevonden, waarvan vier online/hybride en twee fysiek. 'Ontmoeten' stond hierbij centraal. Er was een goede onderlinge samenwerking tussen accountmanagers, communicatiecollega's en de collega's van de werk/leerbedrijven. In totaal hebben 519 kandidaten deelgenomen aan de banenmarkten/events. De LinkedIn-groep 'Banenmarkt Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe' is gegroeid naar 1790 leden.

6

In heel 2022

banenmarkten/events

Bezoekers

Online banenmarkt	1 februari	150
Online en fysieke bijeenkomst	5 april	80 fysiek en + 50 online
Open Deuren Dag	7 juni	75
Online banenmarkt	2 augustus	40
Open Deuren Dag	4 oktober	102
Online banenmarkt	6 december	22

Kennisactiviteiten FactorWerk

Thema's

De thema's voor de kennissessies waren:

Hoe werkt open hiring?

Wat moet ik doen als werkgever om aan geschikt personeel te komen?

Waar moet ik rekening mee houden bij het in dienst nemen van Oekraïense vluchtelingen?

Welke subsidiemogelijkheden zijn er bij het aannemen van onbenut talent met afstand tot de arbeidsmarkt?

In de tweede helft van 2022 hebben er, door personele wisselingen en overdracht van taken, geen kennissessies plaatsgevonden.

De vakbekwaamheidstrainingen Op weg naar strategisch partnerschap en Omgaan met belangen zijn niet uitgevoerd. Er waren onvoldoende aanmeldingen vanuit de netwerkpartners voor beide trainingen.

6.1 Jobcoachvouchers

In 2022 was het doel 125. Er zijn in totaal 120 vouchers uitgekeerd in 2022.

Bij de jobcoachvouchers is er een verloop van zes maanden tussen aanvraag en eindrapportages. Pas na ontvangst van een eindrapportage vindt facturatie plaats. Het betreft hier trajecten die niet in aanmerking kwamen bij reguliere voorliggende voorzieningen en vanuit FactorWerk bekostigd worden.



125 nieuwe trajecten



120 uitgekeerd



10 niet benut

6.2 Praktijkverklaringen

In 2022 was het doel 50 praktijkverklaringen, daarvan zijn er 40 afgerond: 14 bij Landstede MBO en 26 bij Aventus.

Er zitten gemiddeld zes maanden tussen de start van een praktijkleertraject en de afgifte van de praktijkverklaring. Bij de praktijkleerroutes werken we samen met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Landstede, Aventus en de werk/leerbedrijven.

Een deel van de trajecten is gestart in 2021, net zoals we nu een overloop hebben naar het jaar 2023 als het gaat om afgifte van de verklaringen en daarmee dus de besteding van middelen.

NB: vanuit het Regionale Mobiliteitsteam worden ook praktijkleerroutes ingezet. Deze aantallen staan daar los van.



50 praktijkverklaringen



40 afgerond

14 bij Landstede

26 bij Aventus



10 nog bezig

6.3 HARRIE-training



13 keer aangevraagd

In totaal 13 keer aangevraagd. De HARRIE-trainingen worden door vakbond CNV niet meer regionaal georganiseerd, maar landelijk aangeboden. In 2023 worden de trainingen 'in company' aangeboden in samenwerking met het CNV.

'Krapte betekent ook meer kansen'

Aan het woord is Joey Krabben, landelijk manager HR-trajecten bij Opstap Personeelsdiensten. 'Een praktijkopleiding voor schilders is voor ons meer dan elke dag in een cursuslokaal steeds opnieuw hetzelfde kozijn schuren en verven. Met onze leerwerktrajecten creëren wij een praktijkgerichte leeromgeving voor de kandidaten. Al doende leren, is immers het beste.'

'Een leerwerkplek is de beste basis om bij een werkgever aan het werk te komen. Onze kandidaten volgen bij ons zeven weken praktijkles. Hierna volgt een stage van enkele weken, daarna een contract voor een halfjaar, waarna meestal een nieuw contract volgt. Er is grote krapte in de sector en die wordt alleen maar groter de komende jaren. Maar krapte betekent ook meer kansen.'

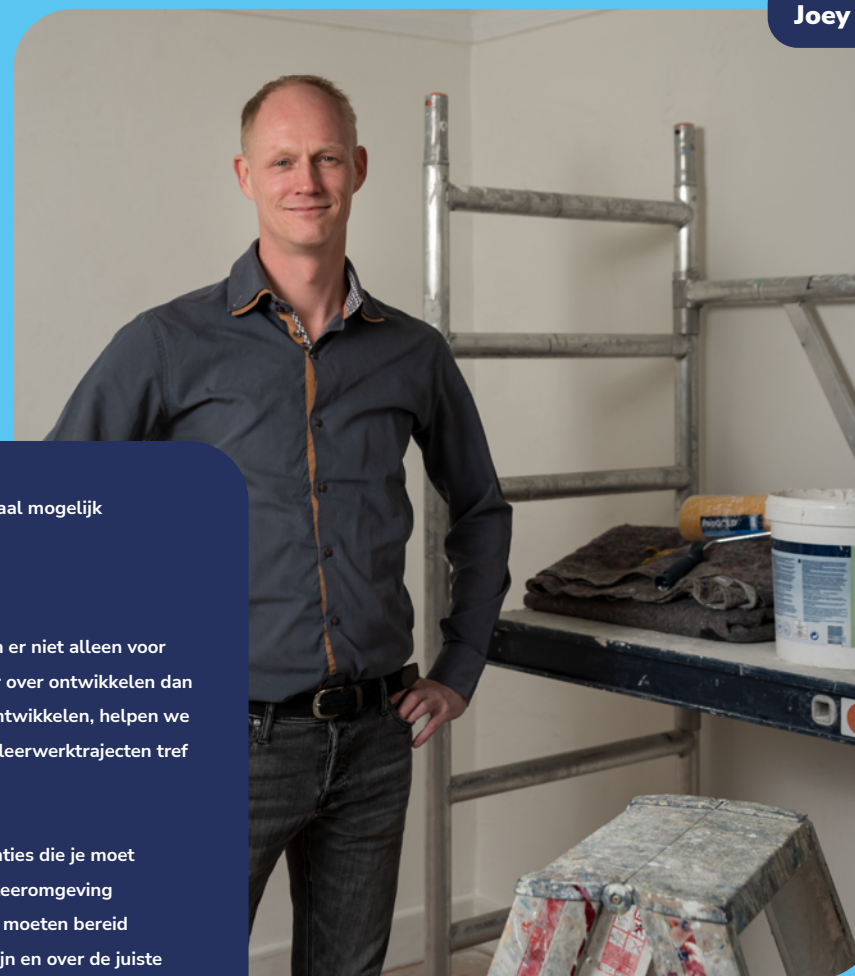
We willen onze kandidaten zo optimaal mogelijk hierbij begeleiden.'

Kansen voor iedereen

'De kansen om in het vak te leren zijn er niet alleen voor jongeren. Wij praten overigens liever over ontwikkelen dan leren. Ook ouderen die zich bij ons ontwikkelen, helpen we relatief makkelijk aan werk. Bij onze leerwerktrajecten tref je mensen van alle leeftijden.'

'Wij toetsen vooraf op drie competenties die je moet bezitten om in deze praktijkgerichte leeromgeving succesvol te kunnen zijn. Kandidaten moeten bereid zijn om te leren, goed gemotiveerd zijn en over de juiste motorische vaardigheden beschikken. Simpel gezegd: een kwast moet je wel op de juiste wijze vast kunnen houden.'

Joey



Regionale Mobiliteitsteam (RMT)

Vanaf de tweede helft van het jaar zijn door de operationele RMT-collega's de wekelijkse kennissessies structureel opgestart en uitgevoerd. Met uiteenlopende onderwerpen van belastingtelefoon, regelingen tot informatie over specifieke aanpak dan wel aanbod van instrumenten. Er heeft veel inzet plaatsgevonden op verbinding van alle partijen en op communicatie.

In 2022 zijn er in totaal 516 werkeloze, dan wel met werkloosheid bedreigde, mensen begeleid door het regionale mobiliteitsteam. Op 1 juli 2022 waren dat nog 147 deelnemers. De ingezette activiteiten in het versterken van de samenwerking en externe communicatie hebben bijgedragen aan meer dan 200% groei aan deelnemers.

Omdat we pas medio 2022 zijn gestart met een gezamenlijk klantvolgsysteem (Paragin) en invoering van uniforme werkprocessen, zijn nog niet alle gegevens compleet. In de tweede helft van 2022 is een flinke inhaalslag gemaakt in opschoning van dossiers en aanvullen van ontbrekende gegevens. Dit is nog niet volledig gelukt, omdat door onbekendheid bij triage en intake niet alle vragen gesteld zijn die later wél door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werden opgevraagd.

Onvolledig is ook het aantal aanmeldingen via de website van FactorWerk, alsook het aantal personen dat niet in aanmerking kwam voor dienstverlening via het RMT. Dit kwam mede doordat kandidaten, die door het UWV en de vakbonden worden opgepakt, niet aangemeld worden via de site.

Partij	PWET	WW	Werkzoekende	Onbekend	Man	Vrouw	Onbekend	1950-1969	1970-1989	1990-2009
FNV	5	12	31	5	15	38	0	12	25	16
CNV	5	8	41	8	15	47	0	13	29	20
UNIE	0	59	3	0	23	39	0	25	30	7
Gemeente	19	2	0	132	71	82	6	22	67	23
UWV	5	155	26	0	80	106	0	88	81	17
Totaal	34	236	101	145	204	312	6	160	232	83

Partij	Taalniveau < 1F	Taalniveau < 2F	Onbekend	Niveau basis	Niveau middel	Niveau hoog	Onbekend	Status actief	Status werk	Geen werk/onbekend
FNV	5	12	31	5	15	38	0	12	25	16
CNV	5	8	41	8	15	47	0	13	29	20
UNIE	0	59	3	0	23	39	0	25	30	7
Gemeente	19	2	0	132	71	82	6	22	67	23
UWV	5	155	26	0	80	106	0	88	81	17
Totaal	34	236	101	145	204	312	6	160	232	83

Regionale Mobiliteitsteam (RMT)

Michel

Branches/sector	Aantal				Totaal
Cultuur sport recreatie	1		2		3
Autohandel en reparatie	1				1
Horeca	1	1			2
Detailhandel non food	1	3	1	1	6
Zakelijke dienstv UZB's		2		2	4
Overig zakelijke dienstv				3	3
Overige dienstverlening	1	1	3		5
Metaal en techindustrie			1		1
Overige industrie	3	2		1	6
Verhuur + overig beveiliging					0
Vervoer opslag personen		1	1	1	3
Haar- en schoonheidsverz.				6	6
Overig	45	52	15	46	158
Onbekend		132		186	318
					516



'Kom met een plan, dan kan je veel beter geholpen worden'

Michel werkt al tientallen jaren als beveiliging, maar de onregelmatige werkuren die bij zijn baan horen, beginnen hem op te breken. 'Toen ik 16 was heb ik een cursus gedaan in BASIC-programmeren. Die interesse in programmeren is altijd gebleven, dus heb ik dit weer opgepakt.'

'Via 'Nederland leert door' heb ik onder meer een training van enkele maanden als data-analist gevolgd. Maar ik wilde graag een grotere opleiding doen. Via het Regionaal Mobiliteitsteam had ik een aantal gesprekken met het Leerwerkloket. Het Leerwerkloket is een van de samenwerkingspartners van het Mobiliteitsteam. Nu volg ik de opleiding Full Stack Development.

Het heeft geholpen dat ik al met een plan kwam van wat ik wilde. Zo werd ik goed geholpen.'

Hele opleiding bekostigd via vouchers

'Bijkomend probleem waren de kosten van de opleiding en de tijd die ik heb. Ik werk immers gewoon en een studie ernaast is kostbaar én tijdrovend. Gelukkig kon ik via het Mobiliteitsteam vouchers krijgen, waardoor mijn hele opleiding is bekostigd. Het blijft tijdrovend, maar ik kan de opleiding in mijn eigen tempo doen. Dit neemt een hoop druk weg. Dit alles bij elkaar brengt mijn doel, voor mijzelf beginnen in het webdesign, een stuk dichterbij.'

Expertisecentrum Social Return

In het najaar van 2022 werd het Expertisecentrum Social Return officieel in het leven geroepen. Het Expertisecentrum biedt ondersteuning op het gebied van social return aan gemeenten en hun opdrachtneemers.



Expertiseteam



38 bedrijven/ondernemingen

43 PSO-Vouchers

17 certificeringen

Waarvan 3
werkbedrijven

8.1 Stimuleren sociaal ondernemerschap

Maandag 14 februari zijn de PSO-certificaten tijdens een feestelijke bijeenkomst bij PLEK in Apeldoorn aan onze PSO-adviseurs uitgereikt. In totaal hebben alle 8 personen (7 accountmanagers en 1 beleidsadviseur) die de opleiding hebben gevolgd ook hun certificaten tot PSO-adviseur behaald. In 2022 waren 11 PSO-adviseurs actief binnen onze arbeidsmarktregio. Daarmee hebben we als arbeidsmarktregio de meeste PSO-adviseurs van Nederland.

In de regio zijn nu 38 bedrijven/ondernemingen die het certificaat hebben behaald met ondersteuning vanuit FactorWerk. In totaal zijn er 43 PSO-Vouchers verstrekt. In 2022 zijn er 17 certificeringen gerealiseerd (waarvan 3 werkbedrijven). Het aantal afgegeven vouchers ligt in lijn met de afgegeven ambitie.

Op 7 september kregen vier leer/werkbedrijven hun PSO-certificaat uitgereikt. Zij hebben allemaal de hoogste trede (Trede3/30+) op de Prestatieladder Socialer Ondernemen bereikt. Op dit moment hebben 3 gemeenten, te weten Apeldoorn, Deventer, Zutphen een Trede 3 erkenning (de hoogste Tredebepaling) op de PSO-ladder. Het is onze ambitie om alle gemeenten te bewegen om vanuit het 'practise what you preach'-principe ook het PSO-keurmerk te gaan behalen.

Expertisecentrum Social Return

8.2 Sociaal Ondernemen Werkt-event (SOW-event)

Op donderdagavond 17 november vond het SOW (Sociaal Ondernemen Werkt)-event plaats in Theater Hanzehof in Zutphen. Het event werd voor de tweede keer georganiseerd.

Het event heeft als doel om sociaal ondernemende werkgevers in de spotlights te zetten. Deze werkgevers onderscheiden zich door kansen te bieden aan mensen voor wie werk niet altijd vanzelfsprekend is.

Er werden awards uitgereikt in drie categorieën:
De meest sociale starter, De meest sociale werkgever en De meest inspirerende sociale werkgever.

Een driekoppige externe vakjury, bestaande uit sociaal ondernemers en experts op dit gebied, hebben het totaal van 90 genomineerden teruggebracht naar drie kanshebbers per award. Vervolgens was het weer 'aan de regio' om te stemmen op hun favoriet. In totaal stemden ruim 1300 mensen.



3 juryleden



90 genomineerden



3 kanshebbers per award



1300 stemmen



Winnaars

Spar Together Better uit Deventer nam de titel van De meest sociale starter 2022 mee naar huis. De prijs voor De meest sociale werkgever 2022 ging naar Cadeauwinkel Favorabel uit Zutphen. Circulair ambachtscentrum Foenix uit Apeldoorn werd uitgeroepen tot de De meest inspirerende sociale werkgever 2022. Er heeft een evaluatie plaatsgevonden door deelnemers te enquêteren.

Het SOW-Event werd erg hoog gewaardeerd. In 2023 wordt het SOW-event wederom georganiseerd.

Meer informatie is te lezen op www.sow-event.nl.

8.3 Resultaten Expertisecentrum Social Return

De monitoring van de SROI-aanbestedingstrajecten loopt via WIZZR. WIZZR is een web-based applicatie voor het concretiseren en monitoren van de afspraken die gemaakt zijn tussen de overheid als opdrachtgever en het bedrijfsleven als opdrachtnemer. Het centraal bijhouden van deze afspraken draagt bij aan het overzicht van SROI-afspraken en daarmee de uitwerking van deze afspraken bevorderen. In 2022 is er een overeenkomst afgesloten met de WIZZR-leverancier (ProVijf), waardoor alle gemeenten binnen de arbeidsmarktregio toegang hebben tot deze applicatie.

Na de aanstelling van een SROI-coördinator is ook gestart met de SROI-monitoring bij de gemeenten op de Noord-Veluwe. Met uitzondering van de gemeente Brummen werken alle gemeenten nu met WIZZR.

Er staan 392 contracten/inkoopovereenkomsten ingevoerd in WIZZR. De totale SROI-waarde vanuit de contracten/inkoopopdrachten die staan geregistreerd in WIZZR bedraagt € 9.437.463,-. Dit bedrag is echter niet representatief, omdat veel contracten raamovereenkomsten betreffen, waarbij bij gunning nog geen waarde opgevoerd wordt in WIZZR. Het percentage van de totale waarde aan SROI vanuit de geregistreerde contracten/inkoopopdrachten bedraagt gemiddeld 3,6%. Dit percentage is gelijk aan landelijke cijfers. De uitvoering betreft in specifieke gevallen

maatwerk. Een aanzienlijk deel van de gunningen betreft arbeidsextensieve infraprojecten welke in de regel een 2% SROI-verplichting toegekend krijgen.

Enkele gemeenten zijn recentelijk gestart met het invoeren van de inkoopovereenkomsten. De regio Noordwest-Veluwe heeft in de pilotfase een selectie gemaakt van contracten waar deze vier gemeenten zich momenteel op richten. In kwartaal twee heeft de regio Noordwest-Veluwe het convenant ondertekend. Dit convenant fungeert als fundament voor de SROI-activiteiten van het Expertisecentrum Social Return voor de gemeenten in onze arbeidsmarktregio. De (meeste) overige gemeenten zijn actief met het invoeren van data en overeenkomsten.

In heel 2022

392

contracten/inkoopovereenkomsten

SROI-waarde € 9.437.463, -

Als het gaat om realisatie van banenaafspraken zit de arbeidsmarktregio Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe aan de bovenkant en boven de 100% qua realisatie. De teller stond aan het einde van het jaar op 3361 gemaakte afspraken. Hiermee is de doestelling van 2022 (aantal 3299) behaald. Voor een compleet overzicht van gegevens wordt verwezen naar [Dashboard Banenaafsprak \(werk.nl\)](#) of naar [Regio in Beeld 2022 van het UWV](#).



3299 doelen



3361 behaald

De krapte op de arbeidsmarkt had ook op FactorWerk zijn weerslag. Ook binnen onze netwerkorganisatie was het verloop van personeel hoog. Dit heeft de nodige inzet gevraagd op overdacht van werkzaamheden, werving en inwerktrajecten van nieuwe medewerkers.

Aan de andere kant zijn we er met frisse(re) blik wel in geslaagd met nieuw elan de basis meer op orde te krijgen, onder andere door in het inrichten en vastleggen van reguliere werkprocessen, zoals de aanvraagprocedures van jobcoachvouchers en verbeteringen door te voeren bij processen en in de planning en control.



**Bekijk meer over
FactorWerk op**