

2024



Werkcentrum
VeluweStedendriehoek

Halfjaarsmonitor

Voorwoord

In deze halfjaarsmonitor blikken we terug op de eerste helft van 2024. Een periode waarin de inzet van het Werkcentrum VeluweStedendriehoek zich terug laat zien in diverse succesvolle activiteiten. Allen bedoeld om een transparante, inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarktregio te bewerkstellen. En daarin hebben we weer veel bereikt de afgelopen maanden. In deze halfjaarsmonitor nemen we u mee in de weg naar onze behaalde resultaten.

Die resultaten zijn te danken aan de inzet van het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), het Expertisecentrum Social Return, het WerkgeversServicepunt en het Leerwerkloket Stedenvierkant. Zij organiseerden met de partners uit ons netwerk interessante kennisevents en inspirerende matchevents, Open Deuren Dagen, banenmarkten, en andere bijeenkomsten de activiteiten om het belang van sociaal ondernemerschap te onderstrepen.

Naast onze dienstverlening hebben we ook stappen kunnen zetten met onze projecten zoals Sociale kaart/ Horizontale doorverwijzing, de kinderopvang, GelrePact en Aanpak jeugdwerkloosheid,. Al die inzet om werkzoekenden, werknemers en werkgevers te ondersteunen, begeleiden en adviseren. Waartoe dat geleid heeft? U lees alle aantallen uitgebreid met toelichting in deze halfjaarsmonitor. Een mooie lijn waar we trots op zijn en die we graag vasthouden voor het tweede deel van 2024!

Inhoudsopgave

1. WerkgeversServicePunt (WSP)

2. Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

3. LeerWerkLoket Stedenvierkant (LWL)

4. Expertisecentrum Social Return (ESR)

5. Project Aanpak jeugdwerkloosheid

6. Projecten GelrePact

7. Project kinderopvang

8. Project Sociale kaart/ Horizontale doorverwijzing

Bijlagen

Bekijk de factsheet

Jobcoachvouchers

Doel 2024 **110**

Gerealiseerd tot 1 juli **54**

Deelnemers Harrie training

Doel 2024 **4 trainingen 40-48 deelnemers**

Gerealiseerd tot 1 juli **3 trainingen 33 deelnemers**

GelrePact stimuleringsvouchers

Ruimte voor Maatwerk en Innovatie

Doel project **60 vouchers**

Gerealiseerd in 2023 **19 vouchers**

Gerealiseerd tot 1 juli **25 vouchers**

Totaal realisatie **44 vouchers**

Matchevents

Doel 2024 **2 banenmarkten, 2 Open Deuren Dagen**

Gerealiseerd tot 1 juli **1 ODD en 1 Banenmarkt**

Kennis Events

Doel 2024 **8 events**

Gerealiseerd tot 1 juli **4 events**

Aanmeldingen LWL

Doel 2024 **364 deelnemers**

Gerealiseerd tot 1 juli **177 deelnemers**

Deelnemers RMT

Doel 2024 **500 deelnemers**

Gerealiseerd tot 1 juli **329 deelnemers**

Uitgereikte praktijkverklaringen

Doel 2024 **40 praktijkverklaringen**

Gerealiseerd tot 1 juli **26 praktijkverklaringen**

ESR

Doel 2024 **Maatschappelijk rendement minimaal 3% van regionaal inkoopvolume in WIZZR**

Gerealiseerd tot 1 juli **13,5 milj verzilverd van totaal 29 milj**

PSO Vouchers

Doel 2024 **15 vouchers**

Gerealiseerd tot 1 juli **9 vouchers**

WerkgeversServicePunt (WSP)

Doel is een toegankelijk, herkenbaar en een eenduidige werkgeversdienstverlening van waaruit we werkgevers begeleiden en adviseren. We streven naar goed geïnformeerde werkgevers en het kunnen leveren van maatwerk bij het matchen van vraag en aanbod.

Het WSP ondersteunt werkgevers met begeleiding, advies en inzet van voorzieningen zoals regelingen, instrumenten scholing, kennissessie, banenmarkten etc. WSP werkt vraaggericht en richt zich geheel op de vraag van de werkgever waarbij zelfregie het uitgangspunt is. Bij de prioritering van de hulpvraag wordt het WSP gestuurd door het aanbod aan werkzoekenden in de caseload van de aangesloten partijen. Hierbij ligt een focus op kraptesectoren en onbenut arbeidspotentieel.

Op te leveren resultaten WSP in 2024:

- Versterken/verbinden onderlinge, regionale samenwerking WSP;
- Neerzetten van een team en creëren van teamgevoel.

We werken intensief aan het versterken en verbinding zoeken in de onderlinge samenwerking. Zo begonnen we dit jaar met een informele nieuwjaarsreceptie. De onderlinge samenwerking wordt versterkt door het gezamenlijk organiseren en vormgeven van Match- en Kennis Events. Daarnaast organiseren we regelmatig een Kennis Café voor de professionals binnen het WSP. Tijdens deze sessies spijkeren we themagericht kennis bij door het volgen van workshops en is ook ruimte voor het informele karakter en het onderlinge netwerken zodat professionals op een andere manier met elkaar kennis maken. De eerste sessie vond plaats op 25 april

en de tweede op 10 september. De organisatie van de events, met name de grotere zoals het SOW-Event en de Inspiratiedag zorgen voor een grote mate van verbondenheid en creëren een teamgevoel.

Anderzijds hebben we het afgelopen half jaar ingezet op het met regelmaat vormgeven van de sub-regionale afstemming tussen de samenwerkende partners. In de sub-regio's Zutphen (Voorst, Brummen, Lochem, Zutphen) vindt de afstemming eens per kwartaal plaats. In de Noordwest Veluwe organiseren we om de maand een accountmanagersoverleg. In Deventer is deze sub-regionale afstemming in dit voorjaar weer hersteld. Vanaf september geven we ook in Apeldoorn (Apeldoorn, Epe, Vaassen, Heerde) een sub-regionale afstemming vorm.

- Zorgdragen voor verbinding en samenwerking met RMT en LWL;

Bij alle initiatieven en werkzaamheden die het WSP uitvoert, wordt regelmatig geschakeld met het RMT en LWL.

- Afronden implementatie basisdienstverlening (één menukaart).

In principe werken alle teams van de samenwerkingspartners op basis van de vorig jaar geïmplementeerde basisdienstverlening, één menukaart. Onderling is duidelijk welke partijen expert zijn op bepaalde basisdienstverlening. In de regio weet men elkaar goed te vinden als het gaat om de uitvoering hiervan.



Inspiratiedag Omnisport, Apeldoorn

MatchEvents: twee banenmarkten, twee Open Deuren Dagen

De werkgroep Match Events heeft een jaarplanning gemaakt waarbij we afspraken om in 2024 vier Match Events te organiseren. Op 6 februari vond de eerste Open Deuren Dag plaats hieraan hebben in totaal 98 mensen deelgenomen. Daarna is vervolgens als tweede grote match event, de Inspiratiedag op 23 mei in Omnisport Apeldoorn gehouden. Een prachtige dag waar zo'n driehonderd werkgevers en werkzoekenden aan deel hebben genomen. Zij gingen aan de slag met het thema 'Maak werk van talent'. Werkzoekenden kregen tips en tricks om hun talenten inzichtelijk te maken. Op hun beurt werden werkgevers ondersteund in hun zoektocht naar passende werknemers. Werkgevers en werkzoekenden konden elkaar ontmoeten tijdens het talentenfestival en het ontmoetingsdiner. Inspirerende sprekers als Björn Kuipers en Harm Edens hielpen mee om de dag tot een groot succes te maken.

Plaatsingen:

Directe plaatsingen zijn moeilijk meetbaar, aangezien vaak meerdere interventies worden gecombineerd. Uit de succesverhalen en evaluatie blijkt dat de events wel

impact hebben en bijgedragen aan een verbeterde regionale samenwerking en een verhoogde arbeidsmarktparticipatie.

Na de zomervakantie starten we op 1 oktober met de Open Deuren Dag. Tot op heden lopen we volledig conform afgesproken planning en gaan we het jaar afsluiten met weer een grote banenmarkt op 3 december. Op basis van de ervaringen in de eerste helft van het jaar hopen we dat deze net zo'n succes worden!

Kennis Events Werkgevers

Ook de werkgroep Kennis Events zette voor dit jaar een inspirerend programma aan Kennis Events op voor werkgevers. Dit heeft geresulteerd in een programma van in totaal acht events. In elke sub-regio staan per jaar twee Kennis Events gepland. Het kernteam dat het initiatief voor deze events heeft genomen in 2023 is het communicatie- en event team van UWV. De Kennis Events zijn er op gericht om werkgevers te informeren en te ondersteunen op het gebied van personeelsbeleid, MVO en advies over wet- en regelgeving. Hierin bieden wij informatie en kennisoverdracht en geven we een inkijkje in de dienstverlening die wij als sociale partners aanbieden. Tijdens de Kennis Events is er ook ruimte om te netwerken en dat zorgt ervoor dat ons netwerk in de arbeidsmarktregio nog verder versterkt wordt. Inmiddels hebben we, door het organiseren van de Kennis Events, ongeveer 300 werkgevers kunnen bereiken. Hiernaast een overzicht van de Kennis Events van 2024. Tot op heden loopt deze planning conform afspraak.

Werkgeverstevredenheidonderzoek voldoende

En minimaal gelijk blijvend ten opzichte van 2023. Ook in 2024 doen wij als arbeidsmarktregio weer mee aan het landelijke werkgevers tevredenheidsonderszoek. Wij streven er naar om als arbeidsmarktregio een beter resultaat te behalen dan vorig jaar. Inmiddels is de voorbereidende fase van dit onderzoek begonnen. In augustus en september

hebben we de benodigde input verzameld. In oktober start het veldwerk waarin we in november en december een totaalrapport kunnen overleggen. Het is essentieel dat diverse samenwerkingspartners binnen het Werkcentrum de juiste gegevens aanleveren om een zo optimaal mogelijk en representatief resultaat te kunnen neerzetten.

Dennis up-to-date

En naar aanleiding van analyse vanuit Dennis voorstel tot harmonisatie twee voorzieningen, proefplaatsingen en jobcoaching. De afgelopen periode hebben we gewerkt aan het opnieuw optimaliseren van de inhoud die we als arbeidsmarktregio in Dennis hebben staan. Op 10 september hebben we hiervoor een sessie gepland met de betrokken contactpersonen vanuit de regio. Vanuit deze bijeenkomst doen we een aanbeveling om te komen tot harmonisatie van een aantal voorzieningen. Het voorstel hiertoe volgt in september.

Klantprofielen up-to-date

Het up-to-date houden van klantprofielen vanuit WBS is naar de achtergrond verschoven en niet meer actueel nu we overgaan naar implementeren van VUM van waaruit de klantprofielen en vacatures gedeeld kunnen worden. Er is een werkgroep VUM ingericht, hiervoor wordt een projectcoördinator geworven voor acht tot twaalf uur. Dekking van deze kosten wordt gezocht in de huidige begroting. De werkgroep is voor de zomervakantie voor de eerste keer samen gekomen, geconcludeerd werd dat dit VUM traject zodanig complex is dat de afstemming tussen partijen om te komen tot gezamenlijke afspraken



WerkgeversServicePunt (WSP)

niet 'in kind' opgepakt en gecoördineerd kan worden door een van de aangesloten partijen. De set aan afspraken over gegevensdeling wordt vanuit de werkgroep medio/najaar 2025 opgeleverd.

Extra: ontwikkelen en vormgeven van een PPS Platform in de arbeidsmarktregio

In 2023 hebben wij in samenwerking met het landelijke Servicepunt Flex van UWV de mogelijkheden verkend van een

regionaal PPS Platform. Een PPS platform staat voor Publiek Private Samenwerking. Het is een samenwerkingsverband tussen private partijen (uitzendbureaus) en publieke partijen (uitvoeringspartijen Werkcentrum VeluweStedendriehoek).

Eind vorig jaar is hier een start mee gemaakt en begin dit jaar heeft het PPS platform een plek ingenomen binnen onze arbeidsmarktregio. Het doel is om te werken aan gemeenschappelijke doelen gericht op de uitdagingen die de arbeidsmarkt met zich meebrengt. Het PPS Platform heeft inmiddels een stuurgroep en een werkgroep. In de stuurgroep worden de thema's bepaald die vervolgens in de werkgroep verder worden uitgewerkt. Op dit moment werken we aan een inloop voor werkzoekenden op één of meerdere locaties van de publieke partijen. Ook zijn we bezig met vormgeven van een matchtafel waarin de uitzendbureaus extra effort steken in het bemiddelen van kandidaten voor extra aandacht die nodig is in de bemiddeling naar werk.



Harrie training

Harrie training 2024 totaaloverzicht aantal deelnemers

Plaats	Aantal
Lucrato	12
Konnected	9
InclusiefGroep	12
Totaal	33

Extra: afstemming coördinatoren jeugdwerkloosheid en expertisecentrum

De afgelopen periode vond regelmatig afstemming plaats tussen de coördinatoren. Dit resulteert in een betere samenwerking in de arbeidsmarktregio. Zo is het WSP daardoor betrokken bij de werkzaamheden van de coördinator Jeugdwerkloosheid waarin WSP een rol gaat spelen in de toekomstige wet Van School naar Duurzaam werk. Dit gaat ook de nodige inzet van WSP vereisen.

Daarnaast stemmen we regelmatig af met het expertisecentrum en zullen we ook in de werkplanvorming van volgend jaar gemeenschappelijke voorstellen doen om zodoende de juiste en meest efficiënte dienstverlening in te blijven zetten voor werkgevers.

Extra: kennisdeling en ontwikkeling strategisch partnerschap professionals WSP

In navolging op de eerder gevolgde training in 2019 - strategisch partnerschap voor de WSP professionals- zijn we begonnen aan een verkenning voor het vervolg op deze training. We willen toewerken naar een Strategisch Partnerschap 2.0 variant, waarin we aan de slag gaan met verdere kennisdeling en ontwikkeling van de WSP professionals op het gebied van strategisch partnerschap in de arbeidsmarktregio. Het aanbod/ start van deze training volgt in het najaar van 2024.

Extra: Toepassing en advisering WSP professionals over inclusieve technologie

Vanuit TNO en Saxion Hogeschool Deventer zijn wij gevraagd mee te doen in een pilot over hoe wij de inzet van inclusieve technologie in onze dienstverlening naar werkgevers kunnen meenemen. Samen met TNO en Saxion hebben we het voorjaar van 2024 gewerkt aan een voorstel waarin we de professionals binnen het WSP in het najaar gaan meenemen in wat inclusieve technologie voor werkgevers kan betekenen en hoe wij deze technologie in advisering naar onze werkgevers onder de aandacht kunnen brengen.

Jobcoachvouchers 2024 totaaloverzicht afgeronde trajecten

Plaats	Aantal
Apeldoorn	13
Aventus	11
Deventer	7
Heerde	2
Landstede	12
Putten	2
<hr/>	
Totaal	47

Jobcoachvouchers GGZ 2024 totaaloverzicht

Plaats	Aantal
Apeldoorn	1
Harderwijk	6
<hr/>	
Totaal	7

Het Regionaal Mobiliteitsteam ondersteunt werkloze dan wel met werkloosheid bedreigde personen met loopbaanbegeleiding en andere vragen rondom scholing en ontwikkeling.

Resultaten naar aanleiding van de voornemens in het werkplan zijn:

- Het versterken/verbinden van de onderlinge samenwerking RMT met LWL als ook met WSP gaat goed. Dit blijkt onder meer in het voldoende aanleveren van kandidaten voor bijvoorbeeld matchtafels, inspiratiedagen, banenmarkten en werkcafé's;
- Het aantal deelnemers gelijk aan 2023 (plusminus 500) gaan we zo als het er nu naar uit ziet zeker halen;
- Intervisie bijeenkomsten naar behoefte twee à drie keer hebben nog niet plaatsgevonden. Er is hiervoor amper animo gezien dat het vaak al in de organisaties gebeurt waar de adviseur deel van uitmaakt;
- Themacommunicatie en inzet middelen ten behoeve van een groter bereik. Er was en is veel inzet op verbinding met netwerkpartijen middels voorlichting en communicatie omtrent de mogelijkheden voor de inwoners van onze regio waaronder ook de inzet van praktijkleren en het ontwikkelpad kinderopvang aan de orde zijn gekomen;
- Tevredenheid deelnemers minimaal gelijk ten opzichte van 2023: Het Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) zoals

in 2023 door K+V landelijk geregeld werd, is in 2024 niet voortgezet dus hierover zijn geen gegevens te melden;

- Reguliere casusbesprekingen en kennissessies hebben periodiek plaatsgevonden zoals in de lijst hiernaast is te lezen.

In de eerste helft van 2024 zijn in totaal 329* werkloze dan wel met werkloosheid bedreigde personen begeleid door het Regionaal Mobiliteitsteam. In 2023 waren dat totaal 627 deelnemers. De ingezette activiteiten in het versterken van de samenwerking en externe communicatie hebben wederom bijgedragen aan een kleine stijging van het aantal deelnemers. De verwachting is dan ook dat we minimaal 500 deelnemers, zoals afgesproken in ons werkplan voor 2024, zeker gaan halen.

Er heeft in deze periode wederom geen centrale registratie plaatsgevonden van instroom en uitstroomgegevens. De tabel op de volgende pagina is recentelijk samengesteld door verzamelde gegevens van deelnemende partijen aan het Regionaal Mobiliteitsteam. UWV wil op basis van de AVG geen gegevens (ook geen geaggregeerde) verstrekken, anders dan die zijn opgenomen in de landelijke monitor. De daarin bekende gegevens staan op de volgende pagina vermeld.

Voorbeelden van de onderwerpen die in 2024 behandeld zijn

- BIA, bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie door Rene Ali;
- Leerwerktraject schilderen;
- Daatlab van data naar informatie;
- Stichting BEE -idees;
- Lucrato werkfit en Praktijkleren;
- Werkenden in de revalidatiebranche van servicemonteur tot adviseur;
- Fokus: werken als ADL assistent;
- Facilicom Group: Wij zijn buitengewoon
- Kom uit je boks;
- Dennis;
- IU groep;
- Inspiratiedag Werkcentrum VeluweStedendriehoek;
- Globen werken en leren hovenier onderhoud of aanleg;
- Hoofdzaak Werk;
- Bilan Cultuursensitief re-integreren;
- Favorabel;
- Werkis, Verder met werk;
- ASA talent Apenheul;
- Voorzieningen;
- Omzien, arbeidsbemiddelaar;
- Transitiehuis.

Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

In 2024 is het RMT van start gegaan met elf RMT adviseurs en een coördinator. Gedurende dit half jaar zijn er weer diverse personeelwisselingen geweest. Vanaf het begin van het jaar is er één keer per twee weken vergaderd. Daarin komen diverse onderwerpen aan bod via mededelingen vanuit het landelijk coördinatoren overleg en vanuit de regio. Daarnaast is ruimte voor casuïstiek, vacatures en rondvragen. Hierbij werd de eerste vier maanden de tool Trello gebruikt om alle vastgestelde documenten voor ieder RMT-lid inzichtelijk en vindbaar te maken en om actiepunten te bewaken en af te ronden. Per mei stopte deze gratis versie en zijn we overgegaan om de info voor de RMT-leden in onze eigen Teams omgeving te noteren. De RMT-leden hebben elkaar en elkaars organisatie wederom beter kunnen leren kennen door fysiek af te spreken op onze diverse locaties zoals bij FNV, Gelrewerkt!, InclusiefGroep, Lucrato, VCP de Unie en UWV.

	Instroom
CNV	32
FNV	28
VCP de Unie	63
Gemeenten	171
UWV t/m 0424	35
Totaal	329

*Zie bijlage voor de rest van de cijfers



Acties om kennis en vaardigheden van de medewerkers te optimaliseren zijn de wekelijkse kennissessies van een half uur waarin er onderwerpen aan bod komen met betrekking tot opleidingsmogelijkheden voor de werkzoekenden, instrumenten die in te zetten zijn als ontschot

dienstverlening en informatie vanuit werkgevers. Deze informatie is, indien later nodig, goed terug te vinden in onze Teams omgeving die zowel de RMT- als de LWL adviseurs kunnen inzien. Bij de kennissessies kunnen ook andere geïnteresseerden en belanghebbenden aanschuiven.

Het leerwerkloket ondersteunt alle inwoners uit de arbeidsmarktregio bij vragen over scholing en ontwikkeling. Resultaten naar aanleiding van de voornemens in het werkplan:

- Inmiddels heeft elke Leerwerkloketadviseur een workshop gevolgd voor het omgaan met het nieuwe clientvolgsysteem Paragin en werkt er op de juiste manier mee;
- De nieuwe financial engineering webinars zijn net voor de zomervakantie uitgekomen en nog niet door iedere Leerwerkloket of RMT-adviseur bekeken. De WSP accountmanagers hebben het ook nog niet ontvangen. Dit gebeurt in de tweede helft van het jaar;
- De verbinding met het RMT is gerealiseerd en ook is helder wie wat wanneer doet. De expertise is over en weer vergroot qua inzet van middelen en kennis;
- Na de zomer wordt verder gewerkt aan de integratie van de website. Het voorwerk is reeds gedaan i.s.m. de projectondersteuner. Het lijkt erop dat de website van het Landelijk Leerwerkloket nog zeker de eerste helft van 2025 in de lucht blijft met alle informatievoorziening van dien;

- Klanttevredensscore 8,0: van het klanttevredensonderzoek zijn voor 2024 nog geen cijfers verkregen anders dan van de door ons aangeleverde en door deelnemers ingevulde aantallen. Onze adviseurs gaven net als voorheen al in het eerste gesprek aan dat de dienstverlening voor de persoon kosteloos is maar dat we wel aan ze vragen om het KTO onderzoek in te vullen. Idem wordt dit in het laatste gesprek aangegeven. Dit vergrootte enigszins de respons ten opzichte van het landelijk gemiddelde in 2023. In 2024 heeft dit niet doorgezet, de respons is iets lager qua ingevulde enquêtes. De indruk is dat dit komt doordat, wanneer de enquête link gemaild wordt, het al enige tijd geleden is dat de dienstverlening plaatsvond.

De aanmeldingen via de website zijn gemiddeld nagenoeg gelijk gebleven. In 2023 was dit gemiddeld dertig aanmeldingen voor loopbaanadvies, in de eerste helft van 2024 is dit 29,83 per maand. Er was geen sprake van verloop van medewerkers. Zie volgende pagina.

In de eerste helft van 2024 vergaderde het RMT en Leerwerkloket maandelijks gezamenlijk digitaal. Nu vindt maandelijks eenmaal fysiek operationeel overleg plaats met het Leerwerkloket team en een maal digitaal samen met de RMT-adviseurs voor afstemming, casuïstiek bespreking ed. Na de zomervakantie wordt alleen nog gezamenlijk vergaderd, zowel digitaal als fysiek.

Resultaten 2024

Aanmeldingen 2022	686
Aanmeldingen 2023	364
Aanmeldingen t/m juni 2024	177

Type kandidaat



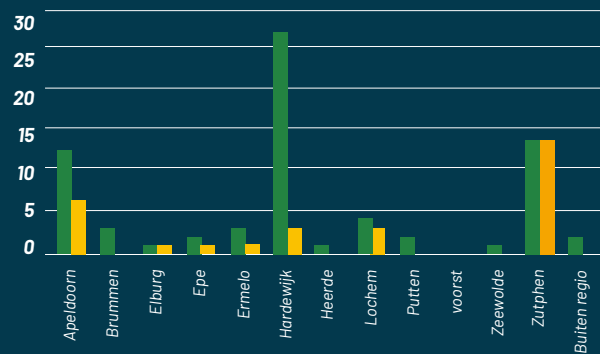
- Loondienst
- Nutter
- UWV Uitk
- Gemeente Uitk
- zzp
- Onbekend

Doel aanmelding

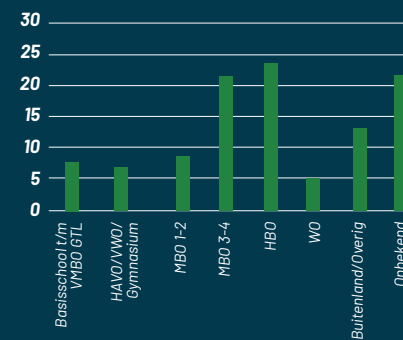


- Loopbaangesprek
- Andere baan bij andere werkgever
- Andere baan andere sector
- Betere positie huidige werkgever
- Meer opdrachten als zzp
- Een baan vinden
- Vakkennis up-to-date houden
- Anders/onbekend

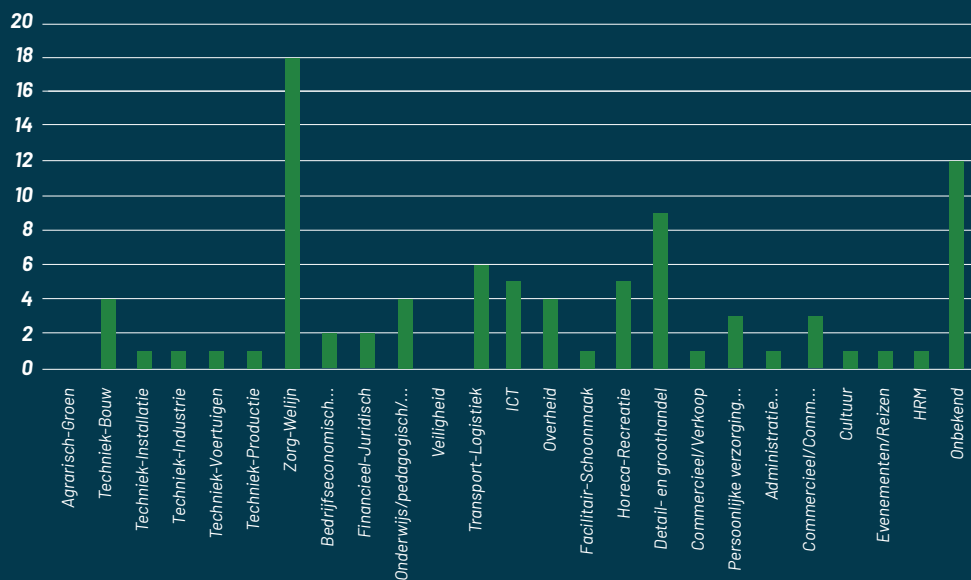
Verdeling per gemeente



Opleidingniveau



Branche



Werkgroep praktijkleren

In 2024 gaan we verder met de inzet van praktijkleren als instrument naar duurzaam werk. Voor 2024 hebben we een gezamenlijke ambitie afgesproken om veertig trajecten voor praktijkleren met praktijkverklaring te realiseren. In de eerste helft van 2024 zijn in totaal 26 praktijkverklaringen uitgereikt in de arbeidsmarktregio.

Als werkgroep zijn we in gesprek over verbreding van de inzet van praktijkleren. We zien kansen in de ontwikkelpaden waar de praktijkverklaring, mbo certificaten en verkorte diplomaroutes stappen zijn binnen het ontwikkelpad. Ook is een start gemaakt met het definiëren van verschillende doelgroepen waarbij praktijkleren als instrument kan helpen om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden. Dit wordt de tweede helft van 2024 verder uitgewerkt.

Afgesproken is om feestelijke uitreikingen van de praktijkverklaring wat meer te laten zien. Bijvoorbeeld via de nieuwsbrief van het Werkcentrum en via LinkedIn om zo meer bekendheid te genereren. Ten slotte is een stap gezet in de tariefstelling van de praktijkverklaring. Het streven is het hanteren van één tarief in de arbeidsmarktregio wat marktconform is. Deze tariefstelling wordt binnenkort in de Regiegroep besproken en vastgesteld.



Bijeenkomst bij een kinderopvangorganisatie in de regio over onder andere praktijkleren en het ontwikkelpad

Het nieuwe jaar zorgde voor een frisse wind in het team van het ESR. Een nieuwe coördinator, een nieuwe social return adviseur voor de gemeenten Deventer en Voorst en ook kreeg het team voor het eerst ondersteuning. Nu ook de gemeente Brummen voorbereidingen treft het Convenant Social Return (Oost NL) te ondertekenen, ondersteunt het ESR alle twaalf gemeenten in de arbeidsmarktregio bij het uitvoeren en beleid van SROI.



ESR team 2024

Organisatie

Het ESR heeft onderzocht wat de mogelijkheden voor (co) financiering zijn. Bijvoorbeeld door de dienstverlening van het ESR tegen betaling aan te bieden aan andere aanbestedende diensten (zoals woningbouwcorporaties) en/of door gebruik te maken van subsidiegelden. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de dienstverlening en de activiteiten van het ESR niet subsidiabel zijn. En dat financiering door derden (andere aanbestedende diensten) een te onzekere factor is. Deze resultaten zijn voorgelegd aan het bestuur. Om het ESR voor de toekomst structureel te borgen, heeft het bestuur vervolgens besloten de huidige financiële dekking voort te zetten.

De resultaten

Het rendement van Social Return wordt gemonitord in de applicatie WIZZR. In het eerste half jaar van 2024 waren er 393 contracten/ inkoopovereenkomsten in beheer. De totale SROI-waarde van deze contracten bedroeg bijna 29 miljoen. Hiervan is 13,5 miljoen daadwerkelijk verzilverd. De ambitie, opgenomen in het werkplan van 2024, is hiermee ruimschoots behaald.

Bovengenoemde SROI-waarden vragen om enige duiding. De SROI-contractwaarde is van veel factoren afhankelijk zoals de omvang van de totale inkoop/aanbestedingen in onze regio in een jaar en het opgelegde SROI-percentage per inkoopovereenkomst. Ook is de looptijd van inkoopovereenkomsten van invloed op de cijfers. Kortom, de SROI-contractwaarde is een dynamisch gegeven en kan bijna dagelijks veranderen. De verzilverde 13,5 miljoen aan SROI

waarde is berekend aan de hand van de Bouwblokkenmethode en komt tot stand door een combinatie van geleverde SROI-inspanningen rondom arbeidsparticipatie, sociale inkoop of andere vormen van sociale impact.

De activiteiten

Het ESR ondersteunt en adviseert zowel opdrachtgevers en opdrachtnemers in de arbeidsmarktregio bij hun SROI vraagstukken. Met de volgende inzet en activiteiten bevorderen we het SROI rendement en sociaal ondernemerschap in de regio.

- Iedere zes weken vindt een regionaal SROI accountmanagers overleg plaats. Om de regionale kennis en verbinding te vergroten, zijn ook vier accountmanagers van UWV bij het overleg aangesloten. Binnen dit overleg wordt het kennisniveau over SROI en sociaal ondernemerschap in de arbeidsmarktregio naar een hoger niveau gebracht;
- Op 4 april werd het Inkoopplatform Impact Oost gelanceerd. Hét platform voor, door en over Impact Ondernemers in Oost Nederland. Het platform maakt ook de sociaal impact ondernemers in onze arbeidsmarktregio makkelijker vindbaar en biedt inspiratie en kennis over impact ondernemen in brede zin;
- Op 30 mei vond de 29ste editie van de Landelijke kenniskring Social Return plaats in Zutphen. In het Zutphense Koelhuis hebben zo'n tachtig SROI adviseurs uit heel Nederland van een inspirerend programma genoten. Het ESR bood als hostende partij ook sociaal ondernemend Zutphen een podium: Buddy to Buddy, Zozijn en Driekant hebben zichzelf hier goed op de kaart gezet;

- Op 4 juni volgden een tiental adviseurs en accountmanagers vanuit de arbeidsmarktregio de opleiding tot PSO ambassadeur. Hiermee kregen zij de basisprincipes van het PSO keurmerk en meetinstrument onder de knie en zijn zij in staat deze kennis met geïnteresseerde ondernemers te delen. De opleiding is een lichte variant van de PSO adviseurs opleiding, die een groot aantal adviseurs in de regio de jaren hiervoor volgden;
- Op 20 juni vond er bij Mimik in Deventer een kennisevent met als thema SROI/ PSO en Impact Ondernemen plaats. Het ESR nam het onderwerp SROI voor haar rekening. Met ruim veertig bezoekers werd het event druk bezocht;
- Voorbereidingen van het SOW event van 2024 zijn in volle gang. Na de eerste editie bij Mimik in Deventer, een tweede in de Zutphense Hanzehof en de derde bij het Veluwe congressentrum Bouw en Infra in Harderwijk, is het nu de beurt aan Apeldoorn. Donderdag 21 november vindt de vierde editie van het SOW event plaats in de Apenheul. Tijdens het Sociaal Ondernemen Werkt event worden awards aan de meest sociale ondernemers uit de regio uitgereikt.

Save the date:

Sociaal Ondernemen
WERKT!  **event**
21.11.24

Op donderdag 21 november organiseert Veluwe Stedendriehoek weer het **Sociaal Ondernemen Werkt-event**. Houd www.sow-event.nl in de gaten voor meer informatie!

Sociaal Ondernemerschap

Tot zover zijn negen van de vijftien jaarlijkse vouchers van het 'PSO-voucher' stimuleringsprogramma toegekend. Na de toekenning start een organisatie, met eventuele ondersteuning van één van de PSO adviseurs/ ambassadeurs, met de voorbereidingen op de audit. Op het moment dat de uitslag van de audit bekend is, maakt het ESR er graag een feest- en fotomoment van. Zowel voor de sociaal ondernemer, hun werknemers, de betrokken SROI/ PSO adviseur en de wethouder met SROI in zijn/haar portefeuille is dit een bijzonder moment.

Het aantal PSO gecertificeerde bedrijven blijft groeien. Zo telt de arbeidsmarktregio inmiddels 48 PSO gecertificeerde bedrijven. In vergelijking met andere arbeidsmarktregio's staat de regio VeluweStedendriehoek daarmee op de tweede plaats van Nederland!



De uitreiking van het PSO trede 3, 30+ certificaat aan SSD uit Emst (gemeente Ede).

Door de aangekondigde Wet van school naar duurzaam werk met verwachte inwerkingtreding 2025, is het afgelopen half jaar intensief samengewerkt met verschillende stakeholders binnen onze arbeidsmarktregio. Het doel van deze wet is alle jongeren tot 27 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt betere begeleiding bieden om duurzaam aan het werk te komen. Dit komt tot stand door een samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en het Werkcentrum waarbij een regionaal plan ontwikkeld dient te worden. De eerste stappen voor dit regionale plan zijn reeds gezet. Het actieplan aanpak jeugdwerkloosheid sluit op veel punten aan op de nieuwe wetgeving en zorgt ervoor dat binnen onze regio voorgesorteerd kan worden op de nieuwe situatie. Hierdoor zijn wel een aantal punten van het actieplan aangepast aan de huidige ontwikkelingen. Daarnaast gaat de uitvoering niet zo snel als gedacht omdat afstemming rondom concrete uitvoering van gemaakte afspraken meer tijd vergde dan voorzien.

Actielijn 1: Jongeren in beeld krijgen en houden door inzet jongerenwerkers.

Door de inhoud van de Wet van school naar duurzaam werk wordt de vsv leeftijd verhoogd van 23 naar 27 jaar. Dit betekent dat verschillende arbeidsmarktpartijen maar met name de doorstroompunten, een bredere doelgroep moeten helpen. Tijdens een beleidstafel overleg is gesproken over de beschikbare middelen vanuit actieplan jeugdwerkloosheid om jongeren tussen de 23 en 27 jaar in beeld te krijgen en houden en de aangekondigde wetgeving. Besloten is dat met de middelen die vanuit actielijn 1 mede voor de doorstroompunten

beschikbaar zijn, om doorstroomcoaches 23-27 jaar in te zetten. Hierdoor kan worden ingespeeld op de nieuwe situatie vanaf augustus 2025.

Mochten gemeenten andere invulling willen geven dan kan dat, mits het aansluit op de doelstelling van actielijn 1. Dit gaat in overleg met de coördinator jeugdwerkloosheid. Er is een overeenkomst opgesteld waardoor dit gefaciliteerd kan worden vanuit de regio. Een aantal gemeenten (Veluwe) maken al gebruik van actielijn 1 en voor andere gemeenten (Stedendriehoek) zijn we nog op zoek naar een goede invulling. Verwachting nu is dat de beschikbare capaciteit in het najaar ingevuld is.

Vanuit het ministerie wordt in de loop van 2024 een NEET dashboard beschikbaar gesteld. Hierin staan alle jongeren onder de 27 zonder inkomen, uitkering of startkwalificatie. Dit is naar verwachting een goed instrument voor monitoring.

Actielijn 2: Jongeren duurzaam plaatsen tijdens opleiding en werk

Er vindt overleg plaats tussen onderwijs (Aventus, Landstede VSO|PRO) en een afvaardiging van het WSP om de beschikbare vouchers vanuit Actielijn 2 in te zetten. Doel hiervan is gebruik maken van de bestaande expertise en het netwerk de werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio. Het heeft nog niet geleid tot de inzet van middelen maar de verwachting is dat dit in het tweede gedeelte van het jaar wel gaat plaatsvinden.

Actielijn 3: Inzetten op begeleiding tijdens eerste stappen op de arbeidsmarkt

Om jongeren tijdens en na het onderwijs beter te begeleiden zijn extra jobcoachvouchers vanuit het actieplan jeugdwerkloosheid beschikbaar gesteld. De vouchers vanuit Landstede en Aventus kunnen vereenvoudigd aangevraagd worden en is al veelvuldig gebruik gemaakt van de regeling. Ook met het oog op de nieuwe wetgeving, waarin nazorg vanuit onderwijs onderdeel is, is dit een waardevol instrument om in te zetten.

In overleg met de regionale coördinator VSO-PRO en de coördinator WSP wordt gedacht om een (bovenregionaal) banenfestival te organiseren waarvoor middelen uit het actieplan beschikbaar zijn. Daarnaast wordt onderzocht hoe een vorm van Harrie training voor werkgevers specifiek gericht op gen-z ingericht kan worden.

Actielijn 4: Ondersteunen initiatieven om jongeren te empoweren via voucherregeling

De voucherregeling is vanaf april '24 actief. Er zijn in overleg met de regio -en beleid tafels voorwaarden opgesteld, het administratieve proces is ingericht en de regeling is opengesteld. Er zijn al een aantal vouchers aangevraagd en akkoord bevonden. De verwachting is dat in de loop van het jaar meer aanvragen binnen komen aangezien diverse partners nog bezig zijn met het formuleren van een aanvraag.

Wegwijzer naar werk

Het plan Wegwijzer naar werk voor jongeren voorziet in de behoefte om een impuls te geven aan de wendbaarheid en motivatie van jongeren die nu, vanwege het niet kunnen maken van keuzes of gebrek aan motivatie niet participeren op de arbeidsmarkt.

In oktober 2023 is een voucherregeling opengesteld waarbij de mogelijkheid voor jongeren wordt geboden voor individuele coaching en/of empowermenttraining. De eerste ervaringen zijn dat meer animo is voor de coachgesprekken met een jongerencoach, maar dat weinig gebruik wordt gemaakt van de regeling. Inzet op extra marketing is daarom gewenst. De gesprekken bieden de jongere inzicht in wat nodig is om de volgende stap te zetten en waar ze daarvoor terecht kunnen. Van de empowerment training is nog geen gebruik gemaakt.



Project Leercultuur MKB

GelrePact bovenregionaal – kwartaalrapportage tot 1 juli 2024

Algemeen

Doel van het project is om bij meer bedrijven te komen tot een passende leercultuur en strategie en het handen en voeten geven door voordoen, samendoen en overdragen door de arbeidsmarktcoaches. Dit zorgt voor het toenemen van de medewerker skills en het concreet verankeren van de cultuur in herkenbare gedragspatronen in de organisatie. Het werken aan de leercultuur heeft daardoor een duurzaam effect op organisaties, maar ook op medewerkers en voldoet aan de behoefte van ondernemers om hun menselijk kapitaal beter te behouden. Met Leren en ontwikkelen MKB Gelderland willen we vanuit de vraagbehoefte van ondernemers op het gebied van leren & ontwikkelen van medewerkers uit MKB-bedrijven (grootte tien tot honderd werknemers) starten met het vormgeven van een lerende cultuur en het uitwisselen van ervaringen via een lerende community. De bedrijven gaan individueel en samen aan de slag met het bedenken en de invoering van verbeteracties. In de regio Stedendriehoek nemen acht bedrijven deel en daarmee is het maximum aantal deelnemende bedrijven in deze regio's bereikt.

Inspiratiebijeenkomsten

Er is een behoefte inventarisatie naar onderwerpen voor de thematische bijeenkomsten gedaan onder de deelnemende werkgevers aan het project. Hieruit is als top 5 onderwerpen waar interesse voor is naar voren gekomen: onboarden, werken met verschillende organisaties, financiële regelingen, leiderschap en sparren met elkaar.



Hiervoor zijn op de volgende data bijeenkomsten gepland.

- 28 juni: Werken met verschillende generaties;
- 10 september: Financiële regelingen voor scholing en Leven Lang Ontwikkelen (LLO);
- 19 september: Leiderschap;
- September: Onboarding van nieuwe medewerkers.

Alle workshops vinden plaats van 14.00 – 17.00 uur en worden georganiseerd in de omgeving van Arnhem.

Bij de workshop 'Werken met verschillende generaties' op 28 juni waren vier werkgevers aanwezig. Generaties is een zeer actueel thema. Het speelt bij meerdere partijen en het is waardevol om hier met elkaar de dialoog over te voeren om inzichten, tips en trucs te delen. Dit is precies wat we in de workshop hebben gedaan! Theoretische inzichten vanuit de verschillende generaties, direct vertaalt naar de ervaringen van de werkvloer. Dit gecombineerd met inzichten over gedrag en waarom dit ingewikkeld is. Wederom was het aantal deelnemers klein doordat een aantal aanmelders zich last minute afmelden, maar werd de sessie als zeer zinvol ervaren.



13 juni bij Triple A

Bijeenkomsten leren van elkaar sessie bedrijven

- In de Stedendriehoek vond de laatste sessie plaats bij Hetraco op 4 juni. Daarbij waren de bedrijven Henk van Tongeren Water Techniek, Varego, Dijkhof, Kindernet en Hetraco aanwezig.
- Bij de derde sessies in de Stedendriehoek en in de Achterhoek verzorgde Arie Pieter van Wensveen een kennissessie over de Kennis3 methode (structureren, simplificeren en standaardiseren). Dit model is ontwikkeld vanuit een MKB!DEE, toegepast bij een aantal bedrijven en van daaruit doorontwikkeld. Als voorbeeld van uitwerking in de praktijk kregen we een inkijkje bij hoe dit proces had plaatsgevonden bij het bedrijf van Wajer;
- De werkgevers in de Achterhoek en de Stedendriehoek hebben aangegeven elkaar te willen blijven ontmoeten om inspiratie op te doen en van elkaar te leren. De ervaringen delen tijdens de drie leren van elkaar sessies vinden de deelnemende bedrijven zeer zinvol. Bij de uitwisseling komen ook andere gespreksonderwerpen (zoals werving jongeren, contacten met onderwijsinstellingen en de Techhubs) op tafel. Ook de ervaringen met werkgevers uit andere branches uitwisselen op het gebied van LLO wordt



Deelnemende bedrijven

Arbeidsmarktregio Stedendriehoek/ NW Veluwe

- Van Tongeren – Beekbergen (afronding in juli);
- Varego – Eerbeek (afronding in juli);
- Dijkhof Bouw – Klarenbeek;
- Mulder Systems – Apeldoorn;
- Beter Duurzaam – Apeldoorn;
- Kindernet – Zutphen;
- Hetraco – Apeldoorn;
- BBA – Apeldoorn.

als inspirerend ervaren. De deelnemers geven aan dit graag te willen voortzetten. Eventueel samen met werkgevers uit andere regio's, want de opkomst is wel klein;

- In september wordt dan ook een bijeenkomst georganiseerd op een centrale locatie (Gasfabriek in Zutphen) waar de werkgevers elkaar ontmoeten en besproken wordt hoe dit lerend netwerk gecontinueerd kan worden.



GelrePact Regionaal Project stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Inn

De regeling is in het voorjaar van 2023 vastgesteld en vanaf 1 juni 2023 opengesteld. Bij dit project worden in totaal zestig vouchers beschikbaar gesteld voor kleinschaligere projecten. In de periode januari 2024 tot en met 1 juli 2024 zijn in totaal vijftientig vouchers toegekend, waarvan vijf vouchers definitief omdat hiervan een eindrapportage met verantwoording is ontvangen. De overige twintig aanvragen hebben de status voorlopige toekenning. Hiervan waren de eindrapportages op 1 juli 2024 nog niet ontvangen omdat de projecten nog niet waren afgerond. Stand van zaken op 1 juli is dat sinds de start van het project in 2023 in totaal 44 vouchers zijn toegekend van de zestig die beschikbaar waren

gesteld. Het project GelrePact stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie wordt eind 2024 afgerond en geëvalueerd.

Er is veel variatie in de aanvragen voor de stimuleringsvouchers. Veel aanvragen hebben raakvlakken met alle drie de thema's aanpak Leven Lang Ontwikkelen binnen MKB bevorderen, toeleiding naar krapte beroepen vergroten en het inzetten van onbenut arbeidspotentieel. We zien voornamelijk dat de vouchers bijdragen aan onder andere innovatie en maatwerk. Bijvoorbeeld de aanvraag Circulaire fietsenwerkplaats Eefde in Eefde. De fietsenwerkplaats is een samenwerking tussen gemeente Lochem en Circulus. Kandidaten uit de participatiewet of met een afstand tot de

arbeidsmarkt wordt de mogelijkheid geboden om werkervaring op te doen en een MBO 1 of 2 praktijkverklaring te behalen (in samenwerking met ROC Aventus). Door een link te maken met het bedrijfsleven worden de kandidaten onder de aandacht gebracht bij technische werkgevers. Dit initiatief is een nieuwe vorm van samenwerking tussen Circulus en de gemeente Lochem en draagt bij aan de sociale, circulaire ambities en doelstellingen.

Overzicht Regeling stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie 2024

Aanvraag gedaan door netwerkpartner:	Datum toekenning	Aantal vouchers	Voorlopig/definitief toegekend
Landstede -	14 februari 2024	1	Voorlopig toegekend
UWV	14 februari 2024	2	Voorlopig toegekend
Gemeente Lochem	14 februari 2024	5	Definitief toegekend
Aventus	6 juni 2024	5	Voorlopig toegekend
Konnected	11 juni 2024	3	Voorlopig toegekend
FNV	1 juli 2024	4	Voorlopig toegekend
Foenix	1 juli 2024	5	Voorlopig toegekend
Totaal aantal vouchers 1 januari t/m 1 juli 2024		25	

Met het project kinderopvang sluiten we aan bij het landelijk door SZW uitgezette ontwikkelpaden kinderopvang. Hierin zijn verschillende MBO deelcertificaten ontwikkeld die toe leiden naar een MBO diploma. Inmiddels hebben de onderwijsinstelling Aventus en Landstede deze deelcertificaten ontwikkeld en nu in hun onderwijsaanbod beschikbaar. Met dit project kinderopvang willen we bijdragen aan de aanpak van de krapte binnen de kinderopvang. Voor 2024 is als doel gesteld dat we veertig personen toe leiden naar de kinderopvangbranche.

In de eerste helft van 2024 zijn de volgende stappen gezet.

- Compleet maken regionaal kernteam ontwikkelpaden kinderopvang. Vertegenwoordiging vanuit:
 - Aventus;
 - Landstede;
 - Leerwerkloket;
 - Werkgeversservicepunt;
 - Leerwerkloket;
 - SBB.
- Informeren en betrekken van accountmanagers Zutphen rondom het ontwikkelpad kinderopvang;
- Opzetten ontwikkelgroep onderwijs voor afspraken rondom het regionaal aanbieden van het keuzedeel en de certificaten van de scholingstegels van het ontwikkelpad;
- In contact met werkgevers vanuit het warme netwerk met betrekking tot de ontwikkelingen;
- Informeren van het bestuur over de landelijke ontwikkelingen en de regionale aanpak;
- Informeren regiegroep over de landelijke ontwikkelingen en regionale aanpak;
- Startsessie met de accountmanagers van het werkgeversservicepunt uit de hele regio:

o *Brancheorganisaties van de kinderopvang introduceren samen met het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) het ontwikkelpad. Een op maat gemaakt pad dat (potentiële) medewerkers helpt zichzelf te ontwikkelen. Op dinsdag 26 maart heeft de arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek een volgende stap gezet in het realiseren van het ontwikkelpad. Selma Ozkan van kinderopvang Kindernet vertelde een inspirerend verhaal over hoe je als maatschappelijk verantwoord werkgever de ontwikkeling van medewerkers kunt stimuleren. De komende periode betrekken wij werkgevers binnen de kinderopvang bij alle kansen en mogelijkheden die hier liggen.*

- Vertegenwoordiging regio Veluwe Stedendriehoek voor landelijke Intervisiebijeenkomsten met projectleiders ontwikkelpad kinderopvang;
- Input geven van regionale initiatieven voor de ontwikkeling van ontwikkelpaden techniek, bouw en energie;
- Organiseren startsessie werkgevers 23 mei in Apeldoorn, in samenwerking met stichting Nederland onderneemt maatschappelijk en NL werkt aan werk;
- Organiseren bijeenkomst ontwikkelpad 12 juni in Harderwijk, inclusief netwerk- en informatiemarkt;
- Aansluiting gezocht binnen de gemeentes Apeldoorn (Gerie van Rijssen), Deventer (Albert Beijen) en Voorst met de verantwoordelijk beleidsmedewerkers met als resultaat dat we nu deelnemen in periodieke overleggen tussen gemeenten en de lokale aanbieders van kinderopvang. Zet dus meer de gemeente aan zet;
- Voorlichting gegeven bij de gemeente Voorst aan KO organisaties (11 Juni);

- Continueren van de periodieke overleggen met alle stakeholders;
- Organiseren vervolgsessie voor werkgevers (29 augustus). Aventus gaat een presentatie geven over de ontwikkelde modules;
- Voorlichting geven bij de gemeente Deventer aan de KO aanbieders (gepland medio oktober);
- Voorlichting geven bij de gemeente Apeldoorn aan de KO aanbieder uit de gemeente (gepland medio november).

Het doel van het project is om een Sociale Kaart te ontwikkelen die een 'No Wrong Door' benadering mogelijk maakt waarin professionals zonder barrières elkaar onderling kunnen vinden. Hiervoor willen wij een (digitale) plek realiseren om horizontaal naar elkaar te kunnen doorverwijzen. Deze Sociale Kaart biedt informatie over organisaties en hun professionals, expertise en activiteiten binnen de arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek en aanpalende (sociale) domeinen.

In de afgelopen maanden zijn twintig interviews afgenomen in de verkenningsfase van het project met verschillende professionals uit de arbeidsmarktregio, waaronder projectleiders, uitvoerders en beleidsmedewerkers van UWV, Vakbonden, RMT, LWL, ESR, verschillende WSP's en gemeenten. Daarnaast is een workshop georganiseerd tijdens de werkconferentie van het Werkcentrum

VeluweStedendriehoek, waarbij tien professionals hebben gebrainstormd over horizontale doorverwijzing. De tussentijdse conclusie is dat het beeld rondom horizontale doorverwijzing steeds duidelijker wordt en de behoeften en wensen van professionals in de arbeidsmarktregio in kaart wordt gebracht. Naar aanleiding van de eerste interviewronde zijn doorverwijzingen gedaan naar andere waardevolle gesprekspartners. Er worden nog drie tot vijf extra interviews ingepland. In augustus wordt de eerste versie van het implementatieplan en advies voorgelegd aan de programmamanager van de arbeidsmarktregio en medio september wordt het eindproduct opgeleverd en voorgelegd aan de regiegroep van de arbeidsmarktregio.

Bijlagen



Partij	Pwet/Nug/ ZZP	WW	Werknemer	Onbekend	Man	Vrouw	Onbekend	1950-1969	1970-1989	1990-2009	Onbekend
CNV	2	1	27	2	9	23	-	5	20	7	-
FNV	1	1	21	5	6	22	-	9	11	8	-
Unie	3	53	8	-	33	30	-	22	30	11	-
Gemeente	151	11	9	-	96	74	1	22	78	71	-
UWV	35			35			35				35
Totaal	192	66	65	42	144	149	36	58	139	97	35

Partij	Tn<1F	Tn >2F	Onbe- ken98d	Niveau Basis/LBO	Niveau MBO 2-4	Niveau HBO/WO	Onbekend	Status actief	Uitstroom met Werk	Uitstroom Geen werk / onbekend	Uitstroom Overig zoals opleiding, doorverwezen, niet gestart, on hold
CNV	11	21	-	9	11	12	-	12	1	2	2
FNV	8	20	-	13	6	9	-	21	5	-	2
Unie	-	63	-	5	36	22	-	13	21	29	-
Gemeente	67	104	-	62	72	37	-	112	26	31	2
UWV			35				35			22	
Totaal	86	208	35	89	125	80	35	158	53	84	6

*De cijfers van UWV zijn tot en met april 35 ingestroomde kandidaten en 22 uitgestroomde kandidaten. Wanneer de gegevens van mei tot en met juni bekend zijn worden die alsnog toegevoegd.

*Daarnaast zijn niet alle deelnemers die zijn aangemeld door alle RMT adviseurs ook daadwerkelijk in ons clientvolgsysteem ingevuld, zo bleek bij het opstellen van deze rapportage, wanneer ze niet daadwerkelijk gingen starten met een traject. Dit doordat in het korte gesprek niet voldoende informatie was verkregen om dit te doen. Dit betreft geen grote aantallen. Deze worden vanaf medio 2024 wel weer ingevoerd.

Branches/Sector	Aantal Gemeenten	Aantal CNV	Aantal FNV	Aantal Unie	Aantal UWV	Totaal
Agrarisch	1			-		1
Cultuur sport recreatie	3			3		6
Autohandel en reparatie	3		1	1		5
ICT	1			-		1
Horeca	13		2	3		18
Detailhandel Non Food	15	1		4		20
Groothandel	-			-		
Onderwijs	1	1		-		2
Zakelijke dienstv UZB's	-			-		
Overige zakelijke dienstv	7	1		5		13
Overige dienstverlening	-			-		
Metaal en techn industrie	6	2		-		8
Overige industrie	5			3		8
Verhuur en overig beveiliging	-			-		
Vervoer opslag- en personenvervoer	1			-		1
Haar en schoonheidsverz	5		1	2		8
Reisbranche	-			-		
Schoonmaak en facilitair management	-			-		
Transport en Logistiek	3			2		5
Zorg en Welzijn	3	4	1	4		12
Overheid		1	1			2
Overig	104	22	22	31		214
Onbekend					35	35
Totaal	171	32	28	63	35	329

**Voor zowel het Leerwerkloket als het RMT geldt dat deelname vrijwillig is. Waar wij graag zouden zien dat iedereen uitstroomt met een opleiding en/of baan geldt dat we daar regelmatig geen zicht op hebben of dit doel bereikt wordt. De kandidaat heeft zijn eigen doel en vragen. Wanneer de persoon op enig moment aangeeft er zelf verder mee aan de slag te gaan, dan verdwijnen ze uit beeld en hebben we die gegevens ook niet verder meer voor handen. Dit zie je terug in de uitstroomcijfers.

Bekijk meer over
Werkcentrum
VeluweStedendriehoek
op