

2023



# Jaarverslag

# Voorwoord

“Met trots presenteren we het jaarverslag van 2023. Het laatste jaarverslag onder de naam FactorWerk. Hierin blikken we terug op alle behaalde resultaten van onze missie om een arbeidsmarktregio te bewerkstelligen waarin plek is voor iedereen.

We hebben dit jaar weer veel bereikt in het ondersteunen van werkzoekenden, werknemers en werkgevers. In een nieuwe setting hebben we de samenwerkingen in onze arbeidsmarktregio verstevigd. En dat is essentieel om alle uitdagingen die de veranderende arbeidsmarkt met zich meebrengt, aan te kunnen gaan. Als bestuur bereidden we ons in 2023 voor op die veranderingen, zo goed en zo kwaad als dat ging. Met als belangrijkste punten natuurlijk de aanzet voor de naamswijziging en de aanloop naar een hervorming van de arbeidsmarkt. Helaas namen we in 2023 ook afscheid van een van onze partners, de gemeente Olst Wijhe.

Hoe we, naast gelukkig een steeds intensievere samenwerking, onze resultaten hebben bereikt? Met de tomeloze inzet van het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), het Expertisecentrum Social Return, het WerkgeversServicepunt en het Leerwerkloket Stedenvierkant. Met kennisevents, matchevents,

(om en/of bij)scholing, loopbaanadvies, vouchers, praktijkleertrajecten en begeleiding aan nieuwkomers. Met het SOW-event, hét event om sociaal ondernemers in het zonnetje te zetten en met al onze partners binnen ons netwerk.

Natuurlijk blijven de uitdagingen groot: vacatures die lang open staan en sectoren die met flinke tekorten kampen. Dit jaarverslag laat in tekst en beeld zien op welke manier FactorWerk in al zijn kracht deze uitdagingen is aangegaan. Vorig jaar de vorming, nu de storming! Die kracht biedt hoop om in 2024 verder te bouwen aan een transparante, inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarktregio!

Veel leesplezier!

*Sunita Biharie*  
Voorzitter FactorWerk



Sunita

# Inhoudsopgave

## 1 WerkgeversServicePunt (WSP)

1.1 Kennisactiviteiten werkgevers

1.2 Match Events

1.3 Uitvoering Praktijkleren

1.4 Uitvoering jobcoachvouchers

1.5 Klanttevredenheid WSP

1.6 Arbeidsmarktinformatie

[Bekijk de factsheet](#)

## 2 Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

2.1 Communicatie en aantal deelnemers

2.2 Klanttevredenheid RMT

## 3 LeerWerkLoket Stedenvierkant (LWL)

3.1 Resultaten LWL

3.2 Klanttevredenheid LWL

## 4 Expertisecentrum Social Return (ESR)

4.1 Stimuleren sociaal ondernemerschap

4.2 Inkoopplatform Impact Oost

4.3 Sociaal Ondernemen Werkt-Event (SOW-event)

## 5 Projecten en actielijnen

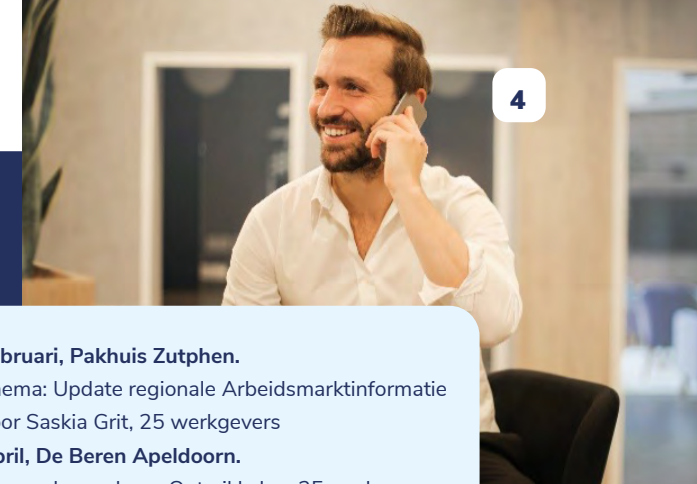
5.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid

5.2 Soft skills in beeld met game-based assessment

5.3 Bevorderen innovatie

5.4 Projectplan 'Werken met mensen met GGZ problematiek'

# WerkgeversServicePunt (WSP)



Als eerste de resultaten van het WSP in 2023:

- Versterken/verbinden onderlinge samenwerking WSP regionaal met RMT
- Implementeren basisdienstverlening (één menukaart)
- Organiseren van twee (online/hybride) banenmarkten, drie open-deuren-dagen en een groot banenmarkt-event
- Organiseren van acht kennissessies voor werkgevers (online, fysieke en hybride bijeenkomsten)
- 38 praktijkleertrajecten met verklaring.

De resultaten van het WSP worden gemeten aan de hand van ontwikkeling werkloosheid en realisatie banenafspraken. Hierbij maken we gebruik van de arbeidsmarktinformatie Regio in Beeld van UWV.

## Algemeen

Er vonden verschillende overleggen en bijeenkomsten plaats met het oog op de verbinding van het WSP en RMT. In het tweede kwartaal is een bijzondere bijeenkomst belegd voor alle WSP accountmanagers en adviseurs van gemeenten en UWV. Doel was om hen te informeren over de vastgestelde basisdienstverlening en mee te nemen in de landelijke ontwikkeling richting het regionale werkcentrum. Daarnaast is aan WSP accountmanagers en adviseurs van gemeenten en UWV een vakbekwaamheidstraining over strategisch werkgeversbenadering gegeven door VNO-NCW. De basisdienstverlening WSP is begin 2023 vastgesteld

waarna een start gemaakt werd met de implementatie.

In de begroting was capaciteit ingebouwd voor een coördinator van het WSP. De inzet ervan was echter later in het jaar omdat de werving voor de zomer startte. De WSP coördinator, geworven vanuit een van de aangesloten geledingen, is per 1 november 2023 begonnen.

Voor het WSP hebben we geen gezamenlijke registratie van het aantal werkgevers die door ons benaderd worden of ons benaderen. Samen met UWV hebben gemeenten (leerwerkbedrijven) op jaarbasis ruim 4500 werkgeverscontacten. Het gaat dan niet om een uniek aantal werkgevers maar om het aantal keer dat we werkgevers geholpen hebben. In totaal zijn 45 accountmanagers en adviseurs actief bij de werkgeversdienstverlening. In 2023 zijn stappen gezet om het SBB en onderwijsinstellingen ook aan te sluiten bij de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. De contactmomenten die zij hebben zijn echter niet meegenomen in deze cijfers.

## 1.1 Kennisactiviteiten werkgevers

In de eerste helft van 2023 is een werkgroep opgericht voor kennissessies voor werkgevers en een plan van aanpak opgesteld. Dankzij de komst van de coördinator WSP verliep de coördinatie van deze werkgroep in de tweede helft van het jaar beter dan de eerste helft. Vanuit de samenwerking FactorWerk zijn er in 2023 acht kennissessies georganiseerd, waarvan vijf op initiatief van UWV. Aan deze kennissessies hebben 205 werkgevers deelgenomen:

- **Februari, Pakhuis Zutphen.**  
Thema: Update regionale Arbeidsmarktinformatie door Saskia Grit, 25 werkgevers
- **April, De Beren Apeldoorn.**  
Thema: Leven Lang Ontwikkelen, 25 werkgevers
- **Mei, Van der Valk Harderwijk.**  
Thema: Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie en Europees werven voor werkgevers, 25 werkgevers
- **Juni, Postillion Hotel Deventer.**  
Thema: Talentmanagement en Arbeidsvoorzieningen, 25 werkgevers
- **Juni, Noordwest Veluwe.**  
Thema Generatiemanagement, georganiseerd i.s.m. VeluwePortaal, 25 werkgevers
- **Juli, NewTechPark Apeldoorn.**  
Inspiratieontbijt georganiseerd via spel "Break into the Box". Hierbij zijn inzichten gedeeld om anders te kijken naar personeelsvraagstukken, 15 werkgevers
- **Oktober, Postillion Hotel Deventer.**  
Thema: Co-creatie Employer Branding, 25 bezoekers
- **December, Theater Orpheus Apeldoorn.**  
Thema: Inclusief Werkgeverschap, 40 bezoekers

## 1.2 Match Events

In 2023 organiseerden we vijf matchevents, waarvan twee banenmarkten en drie Open Deuren Dagen. Het centrale thema van deze evenementen was 'ontmoeten'. Er was een uitstekende samenwerking tussen de accountmanagers, communicatiemedewerkers en de collega's van de werk/leerbedrijven. De banenmarkten trokken in totaal 691 deelnemers. Daarnaast is de LinkedIn-groep 'Banenmarkt Stedendriehoek & Noordwest Veluwe' gegroeid naar 1883 leden.

Gedetailleerde beschrijving van de evenementen:

- **14 februari:** Banenmarkt met 195 bezoekers, waarvan 125 Oekraïners, en meer dan 40 deelnemende bedrijven.
- **14 maart:** Open deuren dag met 76 deelnemers
- **6 juni:** Open deuren dag met 87 deelnemers.
- **12 september:** Open deur dag met 83 deelnemers.
- **3 oktober:** Banenmarkt met 250 bezoekers, waarvan 150 Oekraïners.



### Succesverhalen:

**14 februari, de Banenmarkt voor Huishoudelijke Hulp**  
Een opmerkelijk succesverhaal komt voort uit de samenwerking tussen 't Baken Lochem en vier thuiszorgorganisaties waarbij een banenmarkt voor huishoudelijke hulp werd georganiseerd. De belangstelling voor dit evenement was groot, met meer dan vijftig geïnteresseerden. Na een gezamenlijke presentatie was gelegenheid voor een 'meet & greet'. De vooruitzichten waren positief, en dit heeft geresulteerd in zeven betaalde banen.

Tijdens de Open Deuren Dag op 12 september kregen werkzoekenden een exclusief kijkje achter de schermen bij Vrachtbaan en 's Heeren Loo. Onder begeleiding van consultants van Gemeente Putten, UWV WerkgeversServicePunt - Stedendriehoek en Noord West Veluwe en Inclusief Groep, gingen dertien werkzoekenden op pad. Zowel werkzoekenden als werkgevers waren enthousiast over de ontmoetingen. De resultaten mogen er zijn:

- Bij Vrachtbaan hebben vier werkzoekenden hun contactgegevens achtergelaten voor vervolggesprekken. Drie tonen interesse in een carrière als vrachtwagenchauffeur en één als rijsof instructeur. Een andere kandidaat solliciteerde ter plekke voor een administratieve functie.
- Bij 's Heeren Loo hebben twee bezoekers interesse getoond in een leerwerkplek, terwijl één kandidaat een vrijwilligersfunctie wil vervullen. Voor drie anderen staat de deur nog open om een beslissing te nemen.

Dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan deze succesvolle middagen!

### Conclusie

De georganiseerde banenmarkten in 2023 hebben niet alleen geleid tot een significante toename in deelnemers, maar ook bijgedragen aan het vervullen van vacatures in essentiële sectoren. De groei van de LinkedIn-groep benadrukt de toenemende betrokkenheid en netwerkvorming binnen de regio. Deze positieve resultaten onderstrepen het belang van samenwerking en het creëren van ontmoetingskansen voor werkzoekenden en werkgevers. We kijken uit naar een voortzetting van deze successen in het komende jaar.

## 1.3 Uitvoering Praktijkleren

Voor 2023 hebben we een gezamenlijke ambitie afgesproken om 75 praktijkverklaringen te realiseren. In de eerste helft van het jaar liepen er in totaal 21 praktijkleerroutes met verklaring (MBO), waarvan zeventien ook zijn gestart. Er zijn in totaal tien praktijkverklaringen gefactureerd, vier trajecten vanuit een overloop uit 2023. In het najaar zijn er veertien trajecten praktijkleren met verklaring gestart, deze lopen door in 2024. Het totaal van aantal afgeronde praktijkleertrajecten met verklaring in 2023 is 38, de ambitie van 75 afgeronde trajecten is te hoog gebleken. In het najaar van 2023 is er vanwege het vertrek van de aanjager praktijkleren een nieuwe aanjager gevonden. De verwachting is, door de start van de ontwikkelpaden, dat de inzet op praktijkleren in 2024 hoger wordt. We zetten meer in op bekendheid van de praktijkleren opties bij zowel professionals als werkgevers.

Veel werkgevers hebben momenteel, gezien de personeelskrapte, onvoldoende tijd om op de werkvloer op te leiden. We hebben daarom ook ingezet op extra coaching. Dit ondervangt echter niet altijd de dagelijkse begeleiding op de werkvloer.

Voor het realiseren van trajecten in het kader van praktijkleren met MBO praktijkverklaring, is ook dit jaar een werkgroep praktijkleren ingericht, waarbij processen en inhoud met elkaar worden afgestemd. In deze werkgroep participeren de volgende partners: ROC Aventus en ROC Landstede, SBB, UWV, KonnectED, Lucrato, Inclusief Groep, GelreWerkt!, Coördinator RMT, (afvaardiging) gemeenten, UWV.

Praktijkleren is een duurzame schakel naar de arbeidsmarkt en de samenwerking loopt inmiddels goed. De werkgroep komt eens per kwartaal samen en daarnaast weten we elkaar te vinden als dit nodig is. Wens is om naast praktijkleren met de praktijkverklaring MBO ook de andere vormen van praktijkleren breder met elkaar op te pakken en te promoten.

Praktijkleren met praktijkverklaring ontwikkelt zich door en het is nu ook mogelijk om de verklaring te halen voor werkprocessen op niveau 2. Ook een combinatie - werkprocessen op niveau 1 en bepaalde processen op niveau 2 - behoort tot de mogelijkheid. Een aantal van de partners werkt hier al mee en een aantal zit in ontwikkeling. Onderlinge afstemming en uitwisseling vindt plaats.

## Successen

- Meer gekwalificeerde mensen voor de arbeidsmarkt (uitstroom naar en behoud van werk)
- Ondersteuning werkgever en kandidaat zorgt voor vertrouwen tijdens proces
- Positieve leerervaring (ervaren wat je wel kunt)
- Smaak van leren te pakken > vervolg traject omtrent leren
- Betrokkenheid werkgevers, door invloed op aan te leren vaardigheden en toetsing
- Alle vaardigheden ontwikkelen op de werkvloer, hierdoor praktisch en geen onderbreking omtrent werkzaamheden

## Aandachtspunten

- Geen bekostigd onderwijs door OCW ¶ borgen financiële dekking (nu bekostigd vanuit FW en RMT. (In de toekomst wellicht ook nadenken om (deels) te verhalen op werkgever?)
- Dekking van kosten begeleiding voor werkgever en kandidaat
- Krapte op de arbeidsmarkt, daardoor hoge werkdruk bij veel werknemers¶ begeleiding en ondersteuning op de werkvloer komt in de knel
- Werkgevers goed blijven betrekken, ook bij verdere ontwikkeling niveaus

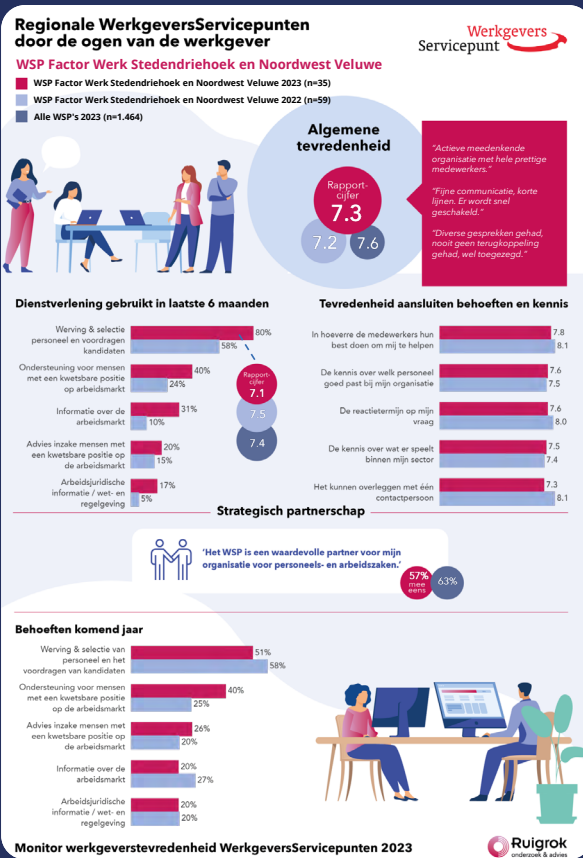
## 1.4 Uitvoering jobcoachvouchers

Daar waar regulier aanbod voor de doelgroep niet beschikbaar is, dan wel onvoldoende blijkt voor kandidaten, faciliteert FactorWerk een aantal basisinstrumenten dat bijdraagt aan de duurzame plaatsing van kandidaten en het werk-fit houden/krijgen van kandidaten. We wilden als op te leveren resultaat extra jobcoachtrajecten mogelijk maken door het beschikbaar stellen van 150 Jobcoachvouchers in 2023. Resultaat:

- 103 reguliere jobcoachvouchers
- tien GGZ jobcoachvouchers

## 1.5 Klanttevredenheid WSP

Ook dit jaar hebben we meegedaan met de landelijke monitor werkgeverstevredenheid. De respons in onze arbeidsmarktregio is lager dan vorig jaar. Qua tevredenheid scoren we met een algemeen rapportcijfer van 7.3 iets hoger dan het landelijke gemiddelde van 7.2. Wel zijn we gezakt t.o.v. van vorig jaar toen de score nog 7.6 was.



## 1.6 Arbeidsmarktinformatie

De cijfers hebben betrekking op de regio-indeling van 2023; dus inclusief de gemeente Olst-Wijhe.

### WW-uitkeringen stegen minder sterk in 2023

Eind december 2023 verstrekte UWV 4.588 WW-uitkeringen in de regio Veluwe Stedendriehoek. Dat zijn 212 uitkeringen meer dan eind december 2022. Daarmee steeg het aantal WW-uitkeringen in de regio met 4,8%.

Deze toename is kleiner dan de landelijke stijging van het afgelopen jaar (+7,8%). Het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking is in Veluwe Stedendriehoek met 1,4% ook lager dan het landelijk gemiddelde (1,6%).

### Werkloosheid lager dan landelijk

Het werkloosheidspercentage is de werkloze beroepsbevolking als percentage van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de leeftijdscategorie 15 tot 75 jaar. In de regio Veluwe Stedendriehoek is dit percentage al jaren lager dan landelijk (zie tabel). In 2018 was het verschil 0,2 procent, de jaren erna is het verschil de meeste jaren 0,4 procent. In 2022 was het 0,3 en in 2023 wederom 0,4 procent.<sup>1</sup>

	Beroepsbevolking					
	Werkloosheidspercentage					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	%					
Nederland	4,9	4,4	4,9	4,2	3,5	3,6
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (AM)	4,7	4,0	4,5	3,6	3,2	3,2

Bron: CBS

Netto arbeidsparticipatie hoger dan landelijk

De netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking) in de leeftijd van 15 tot 75 jaar. De netto arbeidsparticipatie is in de regio Veluwe Stedendriehoek al jaren hoger dan landelijk. In 2018 was het verschil nog 0,1 procent. Dit liep elk jaar daarna – met uitzondering van 2021 – verder op tot 0,5 procent in 2023.<sup>2</sup>

	Netto arbeidsparticipatie					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	%					
Nederland	69,1	70,0	69,6	70,4	72,2	73,1
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (AM)	69,2	70,2	69,9	70,6	72,6	73,6

Bron: CBS

<sup>1</sup>Voor meer cijfers en toelichting zie: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85826NED/table?dl=A0E77>

<sup>2</sup>Voor meer cijfers en toelichting zie: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85826NED/table?dl=A0E76>

## Banen en doelstelling banenafspraken

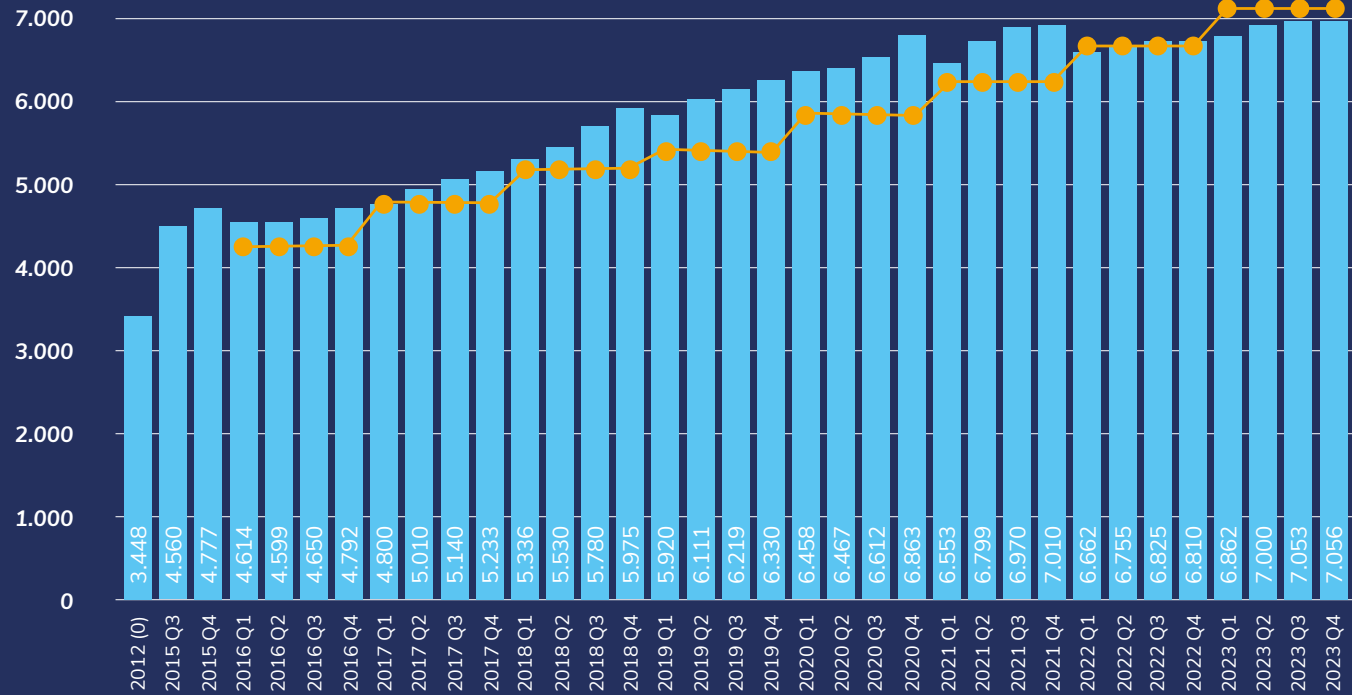
In het [dashboard banenafspraken](#) staat de doelstelling van de banenafspraken en het aantal gerealiseerde banen.

De regio Veluwe Stedendriehoek heeft dat de afgelopen jaren steeds gehaald (zie afbeelding). De oranje stip is de doelstelling aan het einde van dat jaar.

## Banen (aantal) en doelstelling banenafspraken

Alle kwartalen

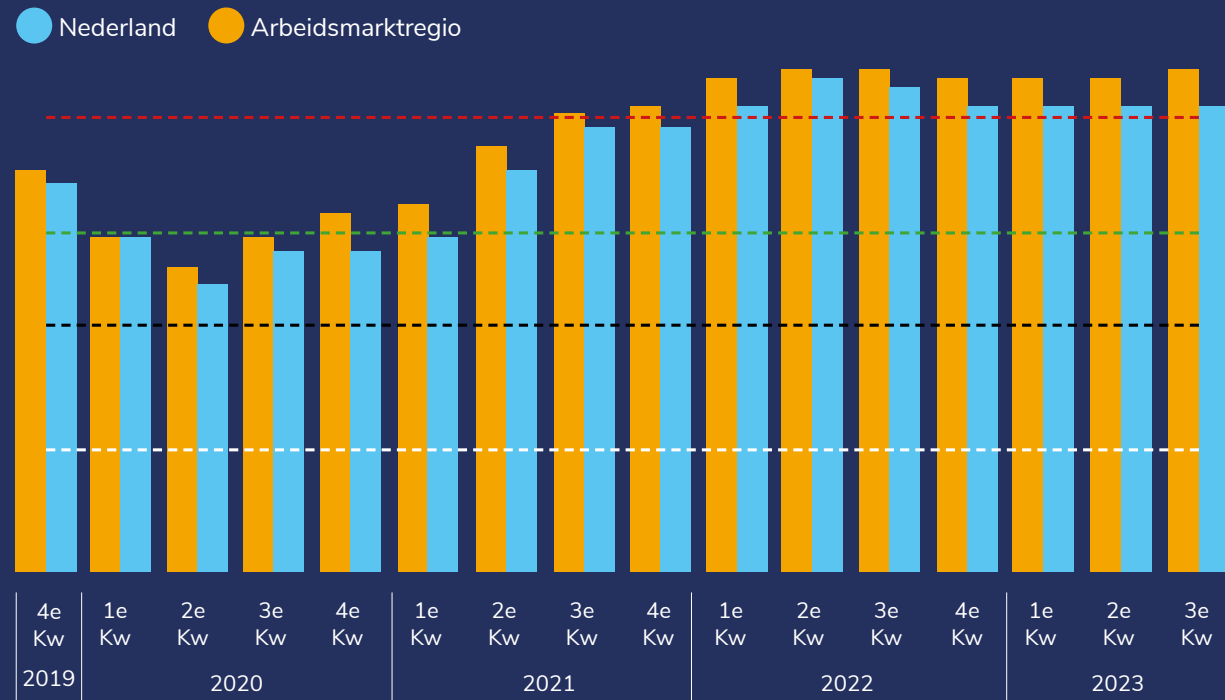
● Aantal banen ● Doelstelling (totaal banen)





## Spanning hoger dan landelijk

De spanning op de arbeidsmarkt in de regio Veluwe Stedendriehoek is iets hoger dan landelijk. Zie het [dashboard spanningsindicator](#). Voor werkgevers is het dus gemiddeld iets moeilijker om personeel te vinden, voor werkzoekenden zijn er gemiddeld juist meer arbeidskansen.



# Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

Bij RMT stond in 2023 het creatief handelen en leveren van maatwerk voorop. Hiervoor spraken we af dat we voldoende tijd besteden aan casuïstiekbespreking en kennisuitwisseling. Daarnaast zijn als op te leveren resultaten voor RMT in 2023 benoemd:

- Versterken/verbinden onderlinge samenwerking RMT, alsook met WSP.
- Themacommunicatie waarbij minimaal vijfhonderd deelnemers worden bereikt.
- Monitoring van toegankelijkheid en vindbaarheid opgezet en uitgevoerd.
- Tevredenheid deelnemers gelijkblijvend of verbeterd t.o.v. nulmeting in 2022.
- RMT team heeft een vakbekwaamheidsstraining maatwerk en creativiteit gevolgd.

Deze doelstellingen zijn behaald.



## Algemeen

In 2023 is het RMT van start gegaan met elf RMT-adviseurs en een coördinator. Gedurende het jaar zijn diverse personeelsswisselingen geweest. Vanaf het begin van het jaar is er eens per week vergaderd. In november

zijn we overgegaan naar eens per twee weken. In de vergaderingen komen diverse onderwerpen aan bod via mededelingen vanuit het landelijk coördinatoren overleg en vanuit de regio. Daarnaast is er ruimte voor casuïstiek, vacatures en rondvragen. Met deze overleggen worden actiepunten bewaakt en afgerond. De RMT-leden hebben elkaar en elkaars organisatie beter leren kennen door fysiek af te spreken op onze diverse locaties zoals bij FNV, Gelrewerk!, Inclusief Groep, Lucrato, VCP de Unie en UWV. Daarnaast is op 16 mei een regionale kennismaking georganiseerd voor alle RMT adviseurs. Iedere samenwerkingspartner heeft verteld waar we hen voor kunnen inzetten qua trajecten en instrumenten.

Op 29 juni heeft het RMT een training gevolgd met de onderwerpen maatwerk en creativiteit. We spraken over het doen wat nodig is, willekeur voorkomen, loskomen van het systeem en hoe dit zo goed mogelijk samen te doen. De creativiteitstraining werd gegeven door de Ynnovators: Centrale vraag hierin was: Hoe benutten we optimaal de vrije speelruimte voor de klant en krijgen we nog meer inzicht in elkaars dienstverlening?

Acties om de kennis en vaardigheden van de medewerkers te optimaliseren zijn de wekelijkse kennissessies van een half uur waarin er onderwerpen aan bod komen rond opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden en instrumenten die in te zetten zijn als ontschotter dienstverlening en informatie vanuit werkgevers. Bij de kennissessies kunnen ook andere geïnteresseerden en belanghebbenden aanschuiven. Voorbeelden van de onderwerpen die in 2023 behandeld zijn:

- Mee Samen
- New Techpark transitiehuis
- ABC meting L&D support Wat wil ik, kan ik, past bij mij
- Vraagbaak contracten UWV voorzieningen, scholing, re-integratie/AG
- Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie door UWV
- Vinca teveel ballen in de lucht, bloeitraject
- CTC Competentie Test Center door UWV
- Brink bedrijfsadvies en ondernemers coaching voor ZZP-ers
- ZZP en UWV
- MKB support voor werkzoekenden en ondernemerschap
- Oekrainers en de arbeidsmarkt door Lucrato
- Saxion fast switch be an engineer
- Installq
- Matz Carwash
- De Eijkgroep
- Vitae Company
- Leerwerkloket Stedenvierkant
- Alliander Elektro en gasmonteur
- Winc Academy
- TWV en Oekraïne via Eures
- Reintegratie en werkfittrajecten Circullus
- Workshops van UWV om de kans op werk te vergroten
- Aankomend hovenier met baangarantie via Groen Veluwe
- Ondernemershuis Deventer
- Saxion praktijkgerichte HBO modules van 10 weken
- Buschauffeur
- Taalhuis
- Succesvol naar werk
- Werkfit Lucrato

## 2.1 Communicatie en aantal deelnemers

Verder hebben we ingezet op verbinding met netwerkpartijen door voorlichting en communicatie over de mogelijkheden voor de inwoners van onze regio. De inzet van praktijkleren en ontwikkelpaden kinderopvang kwamen aan de orde. UWV koopt in onze regio landelijk gezien het op een na vaakst in bij de regionale partners. De prettige samenwerking en de onderlinge kennis, mede opgedaan in de kennissessies en fysieke RMT overleggen, draagt hier duidelijk aan bij. Dat ook nieuwkomers veel baat hebben bij een RMT traject blijkt uit het verhaal van de uit Frankrijk afkomstige Imola Pialla, die sinds kort dankzij RMT dé baan heeft gevonden:

### Imola en het RMT

Imola Pialla werkt bij Etigam B.V in Apeldoorn en is daar begonnen na het doorlopen van een traject met het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) onder begeleiding van Anne Roos Meerbach, loopbaancoach RMT Stedendriehoek.

### Over het traject

Toen Imola met haar vorige job wilde stoppen, kwam ze dit met haar oude werkgever overeen waardoor ze in staat werd gesteld om een uitkering van UWV te krijgen. In die periode voelde ze meer en meer dat ze behoefte had aan meer begeleiding om succesvol een nieuwe baan te vinden. "Als nieuwkomer uit Frankrijk was ik niet bekend met alle regels en procedures. Ik had eigenlijk geen idee waar ik moest beginnen om bijvoorbeeld een loopbaantraject te krijgen. Mijn adviseur bij het UWV heeft me toen in contact gebracht met Anne Roos Meerbach."

### Vertrouwen en ondersteuning

"Het RMT heeft echt goed voor me uitgepakt", vervolgt Imola haar verhaal. "Het was heel fijn om deel uit te maken van zo'n groot netwerk van professionals die alle kennis in huis hebben om mij door het traject heen te begeleiden. Het belangrijkste voor mij was dat ik ondersteuning kreeg bij het maken van keuzes. Dankzij dit traject heb ik gesolliciteerd op deze vacature, iets wat ik zonder begeleiding nooit had gedaan. De tests die ik heb gedaan, gaven me ook veel vertrouwen. De toegevoegde waarde van het RMT zat 'm ook vooral in dat stuk. Mijn coach gaf me veel vertrouwen en keek echt naar mij als persoon en keek niet alleen maar naar mijn cv. Dat was echt heel erg fijn!"

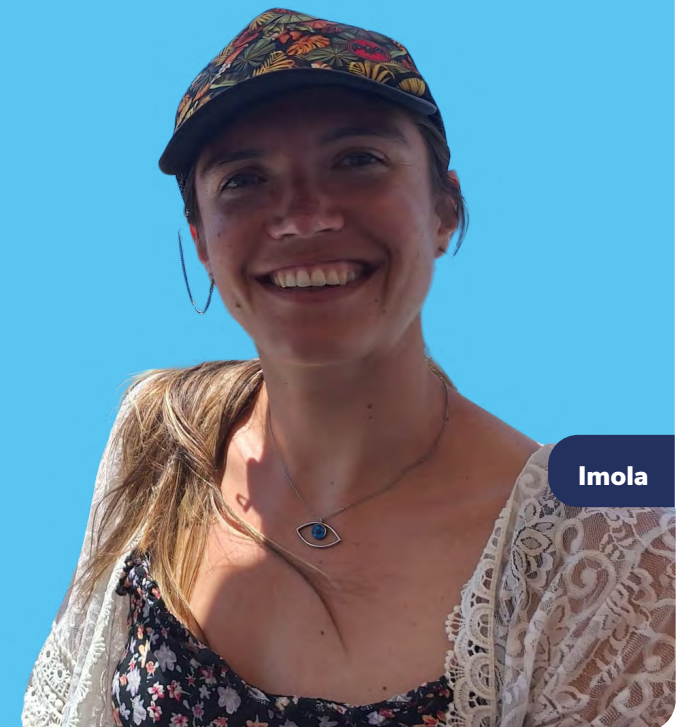
### Succes

Voor Imola zit het succes met name in het vinden van een baan waar ze zich echt op haar plek voelt. "Mijn intentie is om hier te blijven omdat het echt een perfecte match is. Ik heb het proces stap voor stap doorlopen en uiteindelijk hebben we deze vacature gevonden. Daar ben ik superblij mee! En over het RMT traject niets dan goeds, het was echt fijn om deel van uit te maken. Omdat ik veel over mezelf, mijn competenties en mijn wensen heb geleerd. Maar net zo belangrijk vind ik het prettige gevoel dat je krijgt wanneer je uit het buitenland komt, zo'n goede begeleiding krijgt!"

### In- en uitstroom

In 2023 zijn in totaal 627 werkzoekende dan wel met werkloosheid bedreigde personen begeleid door het RMT. In 2022 waren dat 516 deelnemers.

De ingezette activiteiten in het versterken van de samenwerking en externe communicatie hebben bijgedragen aan een groei van 111 deelnemers. In deze periode vond geen centrale registratie plaats van instroom en uitstroomgegevens. Onderstaande tabel is recentelijk samengesteld door deelnemende partijen en aan het RMT verstrekt. UWV wil op basis van de AVG geen (ook geen geaggregeerde) gegevens verstrekken, anders dan die zijn opgenomen in de landelijke monitor. De daarin bekende gegevens staan hieronder vermeld:



Imola

Partij	Pwet/Nug/ ZZP	WW	Werknemer	Onbekend	Man	Vrouw	Onbekend	1950-1969	1970-1989	1990-2009	Onbekend
CNV	3	4	42	17	19	47		6	38	22	
FNV	6	4	52	-	26	36		17	26	19	
Unie	3	90	18	-	40	71		42	54	15	
Gemeente	294	-	-	-	150	142	2	45	145	104	
UWV				94			94	-	-	-	94
<b>Totaal</b>	<b>306</b>	<b>98</b>	<b>112</b>	<b>111</b>	<b>235</b>	<b>296</b>	<b>96</b>	<b>110</b>	<b>263</b>	<b>160</b>	<b>94</b>

Partij	Tn<1F	Tn >2F	Onbe- ken98d	Niveau Basis	Niveau Middel	Niveau Hoog	Onbe- kend	Status actief	Uitstroom met Werk	Uitstroom Geen werk / onbekend	Uitstroom Overig zoals opleiding, doorverwezen, niet gestart, on hold
CNV	24	42	-	22	22	22	-	37	12	11	5
FNV	19	43	-	23	22	17	-	45	8	6	4
Unie		111	-	7	50	54	-	27	21	63	-
Gemeente	61	233	-	110	144	40	-	226	50	41	13
UWV			94				94	-	-	47	-
<b>Totaal</b>	<b>104</b>	<b>429</b>	<b>94</b>	<b>162</b>	<b>238</b>	<b>133</b>	<b>94</b>	<b>335</b>	<b>91</b>	<b>168</b>	<b>22</b>

Branches/Sector	Aantal Gemeenten	Aantal CNV	Aantal FNV	Aantal Unie	Aantal UWV	Totaal
Cultuur sport recreatie	3	1		2		6
Autohandel en reparatie	3		1	1		5
Horeca	21	1	3	4		29
Detailhandel Non Food	14		1	10		25
Groothandel	1			3		4
Zakelijke dienstv UZB's	1			1		2
Overige zakelijke dienstv	4					4
Overige dienstverlening	-			8		8
Metaal en techn industrie	6		1	4		11
Overige industrie	14		3	6		23
Verhuur en overig beveiliging	2	1				3
Vervoer opslag- en personenvervoer	2					2
Haar en schoonheidsverz	10			7		17
Reisbranche	1			1		2
Schoonmaak en facilitair management	8			3		11
Overig	204	63	53	61		381
Onbekend					94	94
<b>Totaal</b>	<b>294</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>111</b>	<b>94</b>	<b>627</b>

	Instream
CNV	66
FNV	62
VCP de Unie	111
Gemeenten	294
UWV	94
<b>Totaal</b>	<b>627</b>

## 2.2 Klanttevredenheid RMT

Uit de regionale cijfers van het landelijke Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) blijkt dat we hoger gewaardeerd worden door onze RMT kandidaten dan landelijke. Het RMT Veluwe Stedendriehoek krijgt op een schaal van vijf een 4,38 voor de contacten, wat net iets hoger is dan het landelijke cijfer 4,3. Voor de begeleiding en coaching gaven de RMT kandidaten een 4,36 op een schaal van vijf; ook weer net iets hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,3.

### Arbeidsmarktregio

■ Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

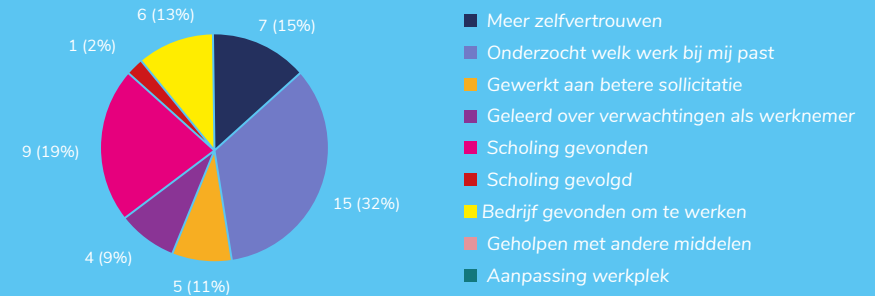
**34**  
aantal ingevulde enquêtes

Cijfer  
contactmomenten  
**4,38**

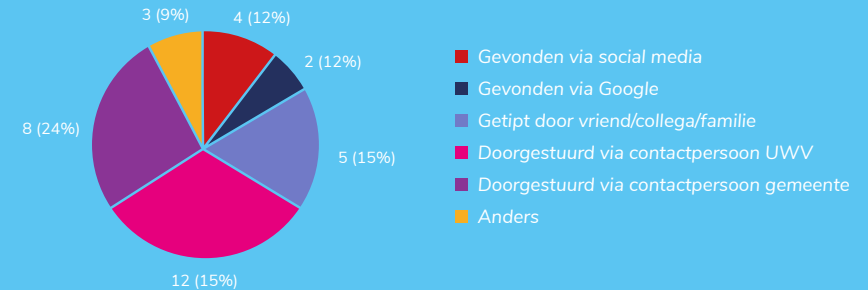
Cijfer  
ondersteuning/coaching  
**4,36**

Leeftijdscategorie	Aantal
60+	3
51-60	14
41-50	11
31-40	5
18-25	1
<b>Totaal</b>	<b>34</b>

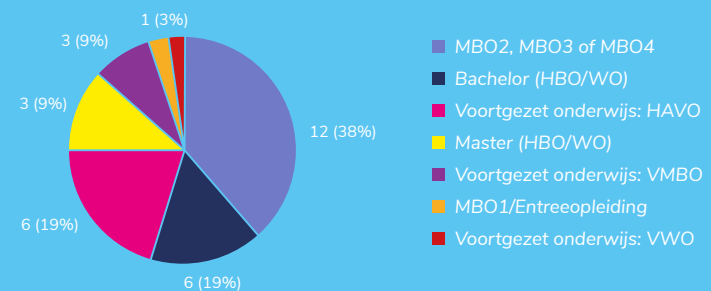
### Geholpen met:



### Gevonden via:



### Hoogst behaalde diploma:



## LeerWerkLoket Stedenvierkant (LWL)

In 2023 is besloten het Leerwerkloket Stedenvierkant (LWL) samen te brengen met het RMT. Vanaf september is de coördinatie overgedragen aan de RMT coördinator. Het jaar 2023 kenmerkte zich daarnaast door het aflopen van de Cleantech vouchers en de afhandeling daarvan. De aanmeldingen voor loopbaanadvies via de website in de periode daarna zijn enorm gedaald van 57 naar gemiddeld zo'n dertig per maand. Verder was er een flink verloop van medewerkers. Er zijn, naast de projectondersteuner maar twee adviseurs die wat langer werkzaam zijn. Het team sluit het jaar af met een totaal van vier vrij nieuwe medewerkers.

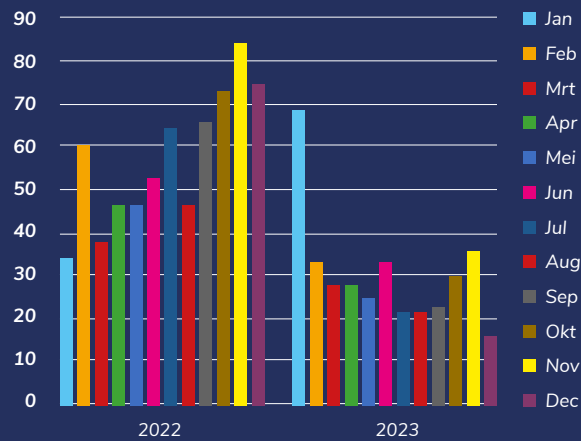
Eind 2023 zijn de gegevens vanuit het oude cliënt volgsysteem van het Leerwerkloket (Podio) overgeheveld naar ons nieuwe cliëntvolgsysteem Paragin wat ook al bij het RMT wordt gebruikt. De managementinformatie kan zo door onszelf en ook eenduidig gegenereerd worden.



## 3.1 Resultaten LWL

Anmeldingen 2022	686
Anmeldingen 2023	364

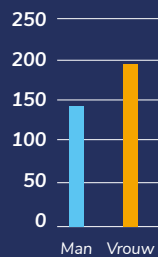
Aantal aanmeldingen inwoners



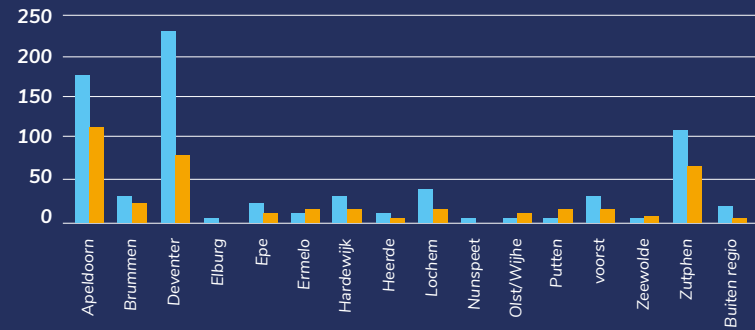
Type kandidaat



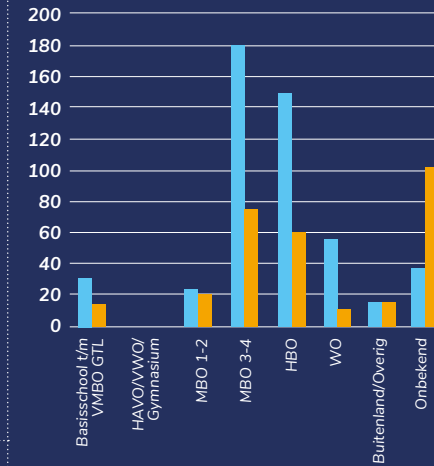
Verhouding man/vrouw



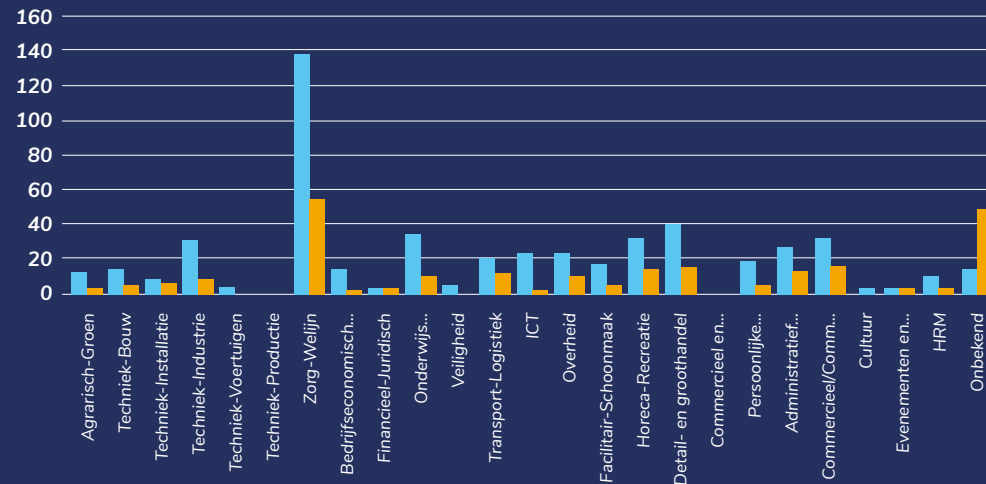
Verdeling per gemeente 2022 2023



Opleidingniveau 2022 2023



Branche 2022 2023





## 3.2 Klanttevredenheid LWL

De algemene klanttevredenheid voor heel 2023 is uitgekomen op een 7,9. Dat is gelijk met het landelijk gemiddelde. We scoren hoger dan landelijk op kennis van de adviseur, de tevredenheid van de ingezette testen en op het respons percentage.

	Landelijk	Stedenvierkant
De bereikbaarheid:	7,8	7,5
De openingstijden:	7,9	7,6
Reactietijd na aanmelding:	8,1	8,1
Kennis adviseur:	8,2	8,3
Tevredenheid testen:	7,9	8,0
Tevredenheid ontvangen advies/info:	7,8	7,8
<b>Netto respons:</b>	<b>19,5 %</b>	<b>24,5%</b>

In september 2023 bleek al tijdens een landelijke Leerwerkloket dag dat er een verschil zit in het responspercentage tussen regio's als gevolg van het wel of niet vooraf aangeven dat het klanttevredenheidsonderzoek eraan komt. Onze adviseurs geven al in het eerste gesprek aan dat de dienstverlening kosteloos is maar dat we wel aan hen vragen om het KTO onderzoek in te vullen. Dat geven we ook in het laatste gesprek aan. Dit lijkt de respons wat te hebben vergroot.

Regionaal kregen we een groter aantal aanmeldingen ten opzichte van het landelijke gemiddelde op het gebied van aanvraag scholing en aanvraag om informatie van financiële regelingen. Aanmelding bij het LWL met een vraag naar scholing budget is landelijk 16% en in onze regio was dat in 2023 om die reden maar liefst 59%. Dit lijkt mede te komen door de bekendheid van ons LWL door de eerder genoemde Cleantechvouchers (die vanaf februari 2023 niet meer beschikbaar zijn). Verder zijn de aanmeldingen met vragen over welke financiële regelingen men voor in aanmerking komt landelijk 10% en bij ons 16%.

Op de website is een planner toegevoegd. Zo kan men direct een afspraak inplannen op een van de vier locaties naar keuze. Verder staan n.a.v. gemaakte opmerkingen in het eerste half jaar alle emailadressen van de adviseurs, projectondersteuner en coördinator met foto vermeld, zodat we makkelijker te bereiken zijn en een en ander minder afhankelijk is van een parttime werkende administratief ondersteuner.

Het ESR ontzorgd de gemeenten en hun opdrachtnemers bij SROI-vraagstukken. Vóór de aanbesteding adviseert het ESR de gemeenten over de vorm en omvang van de SROI-vraag. Na gunning helpt het ESR de opdrachtnemer om de SROI-invoering tot een succes te maken. De inrichting van een ESR en daarmee de bundeling van het regionale inkoopvolume, de capaciteit en de expertise rondom SROI zorgen dat het SROI rendement groeit. De SROI adviseurs van het ESR bedienen gezamenlijk de gehele arbeidsmarktregio. Met de komst van Sanne Schaap, Anouk Boonen en Robyn Bruggeman is het ESR vanaf het voorjaar 2023 op volle sterkte. Er heeft een wisseling plaatsgevonden en eind 2023 heeft Sam Schraven van de gemeente Deventer het stokje als coördinator van het ESR overgenomen.



**ESR team 2023**

### Resultaten Expertisecentrum Social Return

Het rendement van Social Return wordt gemonitord in de applicatie WIZZR. In 2023 waren 397 contracten/ inkoopovereenkomsten in beheer. De totale SROI-waarde

van deze contracten bedroeg bijna 28 miljoen. Hiervan is ruim 13 miljoen daadwerkelijk verzilverd. De ambitie, opgenomen in het werkplan van 2023, 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 per jaar in onze regio 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 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.

In dit jaarverslag staan we extra stil bij gemeente Lochem, Brummen en de Veluwe gemeenten. Met de inzet en ondersteuning vanuit het ESR hebben deze gemeenten mooie stappen gezet. SROI is ook daar nu ingebed in de interne processen. De inkoopadviseur van de gemeente Brummen zegt hierover: "Fijn dat we ontzorgd worden bij de uitvoering van de SROI. Jullie enthousiasme over dit onderwerp werkt aanstekelijk".

Naast meer kansen op werkgelegenheid voor de diverse doelgroepen, werd in Lochem ook al ingezet op een alternatieve 'impactvolle' invulling van SROI.

Zo heeft opdrachtnemer TCR in die gemeente een gratis taxibusje beschikbaar gesteld voor Lochemse kinderen die in Deventer naar de Islamitische school gaan.



Met de komst van de SROI-adviseur op de Noord West Veluwe is Social Return niet meer weg te denken in deze (sub)regio. De actieve samenwerking tussen de verschillende ketenpartners (onderwijs, gemeente, UWV, werkleerbedrijf en HR netwerkorganisatie) levert concrete kansen op voor de verschillende SROI-doelgroepen. Een mooi voorbeeld hiervan is het SROI-verhaal van een infrabedrijf uit Ermelo. Zij raakte enthousiast over het aannemen van een kwetsbare kandidaat toen ze met de adviseur over de invullingsmogelijkheden van SROI in gesprek gingen. Door te schakelen met de accountmanager van de gemeente is er een kandidaat voorgesteld die al lange tijd niet meer deelnam aan het arbeidsproces (<2 jaar participatiewet). Na een succesvolle werkstage van drie maanden is de kandidaat inmiddels bij het infrabedrijf in dienst getreden! Alle gemeenten in onze regio voeren nu een actief SROI beleid en worden daarbij ondersteunt door het ESR.

## 4.1 Stimuleren sociaal ondernemerschap

De arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek heeft de ambitie om de meest sociaal ondernemende regio van Nederland te worden. Om dit te bereiken is onder andere al een aantal jaar geleden het succesvolle 'PSO-voucher'-stimuleringsprogramma in het leven geroepen. Het ESR voert, samen met de gecertificeerde PSO-adviseurs in onze regio, deze regeling uit. Onderstaande tabel laat de top vijf arbeidsmarktregio's zien in relatie tot het aantal PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) gecertificeerde bedrijven in die regio. Onze regio staat momenteel op een mooie 3e plaats. De 48 PSO gecertificeerde bedrijven hebben gezamenlijk (minimaal) 2275 mensen uit diverse doelgroepen aan het werk.

Met een toename van veertien nieuwe gecertificeerde bedrijven in 2023 waren we de op één na snelst groeiende regio van Nederland. Dat het voucherstimuleringsprogramma aan de toename bedraagt mag wel gesteld worden aangezien er in 2023 veertien van de vijftien beschikbare PSO vouchers verstrekt zijn.

Arbeidsmarktregio	Aantal PSO gecertificeerde bedrijven
Noord Oost Brabant	82
Zuid Oost Brabant	49
Stedendriehoek Noordwest Veluwe	48
Midden Utrecht	35
Twente	35

Bron: PSO Nederland

## 4.2 Inkoopplatform Impact Oost

In samenwerking met Bureau VoorMeerWaarde en de regio's Zwolle en Twente is in 2023 het inkoopplatform Impact Oost tot stand gekomen. Doel van dit inkoopplatform is om enerzijds aanbestedende diensten te faciliteren om impactvoller in te kopen. Anderzijds helpt het vooral opdrachtnemers met een SROI-verplichting om op een eenvoudige manier inzichtelijk te krijgen welke sociale impact ondernemingen er zijn en waar zij, in het kader van de ketenstimulering, zaken mee kunnen doen.

Welke activiteiten heeft het Expertisecentrum Social Return nog meer ondernomen?

- Kennis en inspiratiesessie voor WMO-aanbieders in de Stedendriehoek en op de Noord-Veluwe. In totaal aantal deelnemende WMO-organisaties: 140
- Een Impact Café georganiseerd voor alle PSO gecertificeerde bedrijven
- Vele feestelijke PSO-certificaat uitreikingen aan sociaal ondernemers
- Drie SROI-journaals gepubliceerd op social media

Daarnaast hebben we verschillende communicatie activiteiten gedaan die bijdroegen aan de website van het Werkcentrum.

## 4.3 Sociaal Ondernemen Werkt-Event (SOW-event)

In november vond alweer de derde editie van het SOW-event plaats. Dit keer in Congrescentrum Bouw & Infra Park in Harderwijk. 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. De vakjury, bestaande uit sociaal ondernemers, experts op het gebied van sociaal ondernemen en de winnaars van de vorige editie, had de uitdagende taak om uit alle genomineerde bedrijven drie kanshebbers per award te selecteren. Vervolgens was het weer 'aan de regio' om te stemmen op hun favoriet. In totaal stemden ruim 1500 mensen. Dit was boven verwachting!

### Winnaars

Er werden awards uitgereikt in drie categorieën: meest sociale starter, meest sociale werkgever en meest inspirerende sociale werkgever. Uit 54 uniek genomineerde bedrijven gingen de drie meest sociaalste werkgevers er met de prijzen vandoor. Mado's Amigos uit Zutphen nam de titel van De meest sociale starter 2023 mee naar huis. De prijs voor De meest sociale werkgever 2023 ging naar de Eijkgroep uit Apeldoorn. Veluwe65Plus uit Apeldoorn werd uitgeroepen tot De meest inspirerende sociale werkgever 2023.

### Dagvoorzitters en finalisten SOW-event 2023



Het evenement genereerde zoals voorgaande jaren weer veel publiciteit, aandacht van lokale media en ging viraal op de regionale socials. We hebben ook in 2023 weer een enquête gehouden onder de bezoekers en aanwezige ondernemers. Daaruit blijkt dat het SOW-Event zeer gewaardeerd wordt. De suggesties en verbeterpunten nemen we mee in de volgende, alweer vierde editie die in november 2024 in Apeldoorn plaatsvindt. We delen graag het verhaal van de winnaar in de categorie meest sociale starter Mado Aldarwish om te laten zien wat de prijs voor hem heeft betekend maar ook welke weg hij als nieuwkomer op de arbeidsmarkt heeft afgelegd en de hulp die hij daarbij kreeg met SROI:

### Mado is dé sociaal starter van 2023

Mado's Amigo's, logistiek dienstverlener en winnaar van het Sociaal Ondernemen Werkt Event 2023. Mado Aldarwish, algemeen directeur van Mado's Amigo's, heeft zijn ervaring als nieuwkomer in Nederland én op de arbeidsmarkt vertaald naar het opzetten en runnen van een impactvolle onderneming. Wat impactvol precies inhoudt? Hij investeert veel in de ontwikkeling van zijn medewerkers, allen nieuwkomers in Nederland en dus op de arbeidsmarkt, door hen bijvoorbeeld te ondersteunen op sociaal, financieel en administratief gebied.

In november 2022 zat Mado nog in het publiek bij het Sociaal Ondernemen Werkt-event dat toen in Zutphen gehouden werd. Het sprak de Zutphenaar enorm aan: de deelnemers, de sfeer én de winnaars! Dat hij een jaar later zelf als winnaar uit de bus kwam, kon hij toen nog niet kunnen bedenken.

### Over Mado's Amigo's

Als vluchteling kwam Mado acht jaar geleden naar Nederland en wilde ontzettend graag aan het werk. Maar als nieuwkomer was dat lastig, hij liep tegen veel regeltjes aan. "Het was niet makkelijk om een weg te vinden in het vinden van werk. Of sterker nog in het opzetten van je eigen bedrijf. Maar ik kon mijn dromen toch waarmaken met hulp van het Expertisecentrum Social Return/SROI. Dit motiveerde mij enorm, nog steeds, en ik gun werkelijk iedereen zo'n waardevolle kans! Nu zetten dagelijks dertien medewerkers in loondienst uit onder meer Irak, Syrië en Eritrea zich dagelijks in bij Mado's Amigo's. Zij werken als verhuizers voor particulieren en als pakketbezorgers. Mado: "wij worden ingehuurd door grote bedrijven zoals pakketdienstverlener DHL. We zijn vooral werkzaam in de Stedendriehoek en Achterhoek. Ondanks onze verschillende achtergronden zijn wij allemaal gelijk. We helpen elkaar met het voeren van gesprekken of met vertaalwerk. Alles voor de ontwikkeling van de medewerkers. Mijn droom? Om nog heel veel mensen op deze manier te blijven helpen, sociaal ondernemen is voor mij heel belangrijk! Iedere ondernemer heeft medewerkers nodig om zijn bedrijf te laten groeien. Met een hand kun je niet klappen", aldus een trotse Mado.

### Mado en SROI

Nadat Mado in 2016 in Zutphen kwam wonen, werd hij in contact gebracht met Buddy to Buddy. Een stichting die nieuwkomers op basis van gezamenlijke interesses matcht aan lokale inwoners. "Mijn buddy die destijds werkzaam was binnen het sociaal domein en actief als SROI adviseur, heeft me op een SROI functie bij Welzijn kunnen plaatsen", vertelt Mado. "Hier heb ik vervolgens drie jaar gewerkt en me kunnen ontwikkelen. Economische omstandigheden

maakten dat mij nadien geen vast contract aangeboden kon worden en ik naar een alternatieve werkomgeving moest zoeken". Met Mado's Amigos startte Mado zijn impact onderneming. "Onze missie en visie richt zich primair op het maken van -duurzame- impact. Voor onze klanten en onze medewerkers. Deze sociale missie maakt dat wij geregeld nieuwe opdrachten krijgen, bijvoorbeeld van Foenix uit Apeldoorn, winnaar van het Sociaal Ondernemen Werkt Event 2022. Maar ook van andere ondernemers die deze visie delen. Dat is een fantastische constatering!"

### De award

Het winnen van de starters award heeft Mado als eerste heel veel positieve publiciteit geboden. Met als gevolg meer opdrachten, vooral van andere sociaal ondernemers. "Ook is de manier waarop wij onze bedrijfsvoering ingericht hebben zichtbaar geworden voor de opdrachtgevers waarvoor wij al diensten verleenden. Met de toenemende aandacht voor sociaal werkgeverschap bood dit een extra element wat de relatie met opdrachtgevers versterkte. Wat ik andere ondernemers adviseer? Sociaal Ondernemen Werkt echt! Wanneer je onderneemt vanuit deze visie, lever je een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van medewerkers, met als gevolg dat je zelf als mens ook groeit. Het commerciële succes wat hierop zeker zal volgen, is wat mij betreft bijzaak. Iedereen verdient namelijk een plek op de arbeidsmarkt en dit is mogelijk te maken door verder te kijken dan alleen een CV. Biedt vertrouwen en perspectief, hierdoor groeien je medewerkers én dus jouw onderneming!"



Mado

## GelrePact

Het GelrePact is een samenwerkingsverband van de Gelderse Arbeidsmarktregio's (AMR) en de provincie op het gebied van Leven lang Ontwikkelen en aanpak krapteberoepen. Eind 2022 zijn er twee projecten vastgesteld en heeft de AMR een subsidie aanvraag ingediend voor deze projecten. De beschikking van deze aanvraag kwam in het voorjaar van 2023 en de projecten zijn later van start gegaan dan oorspronkelijk beoogd.

## Bovenregionaal Project Leercultuur MKB

Doel van het project Leercultuur MKB is om bij meer bedrijven tot een passende leercultuur en strategie te komen en het handen en voeten te geven door voordoen, samendoen en overdragen door de arbeidsmarktcoaches. Dit zorgt voor het toenemen van de skills van medewerkers 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 hierover van ondernemers en van MKB-bedrijven met 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 én samen aan de slag met het bedenken en de invoering van verbeteracties. In de regio Veluwe Stedendriehoek nemen acht bedrijven deel en daarmee is het doel in deze regio bereikt.

Deelnemende MKB bedrijven zijn:

- Van Tongeren - Beekbergen
- Varego – Eerbeek
- Dijkhof Bouw – Klarenbeek
- Mulder Systems – Apeldoorn
- Beter Duurzaam – Apeldoorn
- Kindernet – Zutphen
- Hetraco – Apeldoorn
- BBA - Apeldoorn

Het project Leercultuur MKB wordt eind 2024 afgerond en geëvalueerd.

## Regionaal Project Stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie

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. 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.

Tot en met 31 december zijn in totaal negentien vouchers toegekend, waarvan tien definitief omdat een eindrapportage met verantwoording is ontvangen. Negen aanvragen hebben de status voorlopige toekenning, daar waren op 31 december de eindrapportages nog niet van ontvangen omdat de projecten nog niet afgerond waren. De nog niet toegekende vouchers blijven in 2024 beschikbaar.

Ook dit project wordt eind 2024 afgerond en geëvalueerd. We zien wel dat de vouchers bijdragen aan onder andere het kunnen leveren van maatwerk. Bijvoorbeeld de aanvraag voor het Transitiehuis op het NewTechPark in Apeldoorn. Het Transitiehuis werkt met korte lijnen en structurele samenwerking tussen maak- en techniekbedrijven, onderwijs en sociale partners. Om echt maatwerk te leveren kijken we per werkzoekende/zij-instromer welke best passende stap gezet kan worden naar een baan in de kansrijke sector techniek. We werken met een aanjager/kartrekker die continue zorgt voor het schakelen tussen bedrijven, opleiders en werkzoekenden.

Wat ook opvalt zijn de innovatieve activiteiten. Zoals het project van Careander waarbij men een pilot startte met een Smartglass. Hierbij worden bij inwerk- en leerhandelingen van nieuwe medewerkers, met de smartglas op afstand meegekeken. Zoals het volgen van de voortgang van (wond) zorg van de cliënt waarbij de medewerker begeleidt en gemonitord wordt. En sommige aanvragen laten zien dat nieuwe verbindingen worden gelegd tussen verschillende domeinen en nieuwe samenwerkingen worden gestart. Zoals Halte Z die ambulante begeleiding en dagbesteding levert binnen de Jeugdwet en WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning). Halte Z startte nu met gebruik van deze voucher ook een pilot, 'precious plastic'. Hierin wordt de dagbesteding meer arbeidsmatiger ingedeeld om de stap naar werk kleiner te maken. Het gaat dan om de doelgroep vroegtijdig schoolverlater en jongeren vanuit de reclassering. Het mooie aan dit project is dat ze het ook in verbinding en samenwerking met de inwoners en bedrijven van de wijk/ buurt doen om de wijk socialer, duurzamer en groener te maken.

## Overzicht Regeling Stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie 2023

Aanvraag gedaan door netwerkpartner:	Datum toekenning	Aantal vouchers	Voorlopig/definitief toegekend
UWV - Regio stedendriehoek	16 augustus 2023	3	Definitief toegekend
Gemeente Zeewolde/Meerinzicht - Bedrijfskring Zeewolde	26 september 2023	1	Definitief toegekend
Gemeente Apeldoorn	8 oktober 2023	2	Definitief toegekend
Gemeente Deventer - HalteZ	18 oktober 2023	4	Definitief toegekend
Stichting Veluwe Portaal	13 november 2023	5	Voorlopig toegekend
Gemeente Apeldoorn	4 december 2023	3	Voorlopig toegekend
Meerinzicht - Careander	17 december 2023	1	Voorlopig toegekend
<b>Totaal aantal vouchers t/m 31 december 2023</b>		<b>19</b>	

## 5.1 Aanpak Jeugdwerkloosheid

Per maart 2023 is een coördinator aanpak jeugdwerkloosheid aangesteld. Dit is een nieuwe rol binnen de arbeidsmarktregio. De regionale doelstelling op het gebied van aanpak jeugdwerkloosheid is dat alle jongeren onder de 27 jaar op school zitten, aan het werk zijn of begeleiding ontvangen om dat te behalen. Na een verkennende analyse bij alle betrokken partijen is een plan van aanpak opgeleverd om de jeugdwerkloosheid binnen onze regio in kaart te brengen en te bestrijden. Dit plan van aanpak is tijdens het bestuurlijk overleg in juni vastgesteld.

Op basis hiervan schreven we een projectplan om de onderlinge verbindingen in de regio verstevigen, te leren van elkaar en zoveel mogelijk jongeren in beeld te krijgen én te houden. In dit projectplan zijn vier actielijnen benoemd om dit doel te halen;

1. Inzet van vier FTE jongerenwerkers binnen de AMR om jongeren te benaderen en te motiveren om weer naar school of werk te gaan.
2. Inzet WSP om jongeren te bemiddelen vanuit onderwijsinstelling naar BBL/Stage/duurzame werkplek (50 vouchers x €1000,-)
3. Inzet op kennisdeling bij werkgevers/uitbreiding Jobcoach regeling (120 extra vouchers á €1000,-)
4. Regeling om projecten te stimuleren waarbij jongeren gemotiveerd worden om weer naar school/werk te gaan. (25 vouchers x €10.000,-)

Het projectplan is tijdens het bestuurlijk overleg eind november 2023 vastgesteld en in 2024 gaat het in

uitvoering. Vanuit het werkcentrum zijn 48 jobcoachvouchers ingezet binnen onderwijspartners om jongeren met inzet van een jobcoach beter te begeleiden tijdens hun eerste stappen op de arbeidsmarkt (stage/BBL). Een mooi voorbeeld hiervan is Aventus student Sem die met hulp van zijn jobcoach Jasper Onderstal een werkplek vond waar hij volledig tot zijn recht komt:



[Klik hier om de video te bekijken](#)

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 open gesteld waarbij de mogelijkheid voor jongeren wordt geboden voor individuele coaching en/of empowermenttraining. De eerste ervaringen zijn dat er meer animo is voor de coachgesprekken met een jongerencoach. Deze bieden de jongere inzicht in wat nodig is om de volgende stap te maken en waar ze daarvoor terecht kunnen. Van de empowerment training is nog geen gebruik gemaakt.

## 5.2 Soft skills in beeld met game-based assessment

In 2023 werd een werkgroep opgericht voor deze actielijn waarbij wordt ingezet op de uitrol van het game-based assessment bij de werkbedrijven ConnecteD en Lucrato. De Inclusiefgroep werkte hier al mee. De professionals uit de werkgroep zijn getraind om het instrument in te zetten en ervaringen vanuit de drie werkbedrijven zijn uitgewisseld. Om dit thema te borgen is besproken om in 2024 gezamenlijk te evalueren en kennis en ervaringen uit te wisselen. Het assessment geeft inzicht in de soft skills van de kandidaat en maakt zichtbaar welke sectoren/beroepen daarbij goed aansluiten.

Een tweede doelstelling van deze actielijn was gericht op het actief aanhaken van werkgevers in het 'anders kijken en anders werven'. Hiermee is in deze periode een voorzichtige start gemaakt om het onderwerp skills te introduceren. Voor 2024 is afgesproken om deze doelstelling centraal te stellen en worden de vervolgacties opgepakt in samenwerking met de coördinator WSP VeluweStedendriehoek. Deze vervolgacties zijn gericht op het delen van kennis en het enthousiasmeren van werkgevers om op een skills gerichte wijze de werving en selectie van kandidaten vorm te geven.

## 5.3 Bevorderen innovatie

In het werkplan van 2023 was financiële ruimte gemaakt voor innovatie activiteiten. Vanuit de Regiegroep is dit aangejaagd en is een plan ontwikkeld om onderzoek te doen naar de inzet van inclusieve technologie. In september 2023 hebben drie werkleerbedrijven uit de AMR besloten mee te doen om inclusieve technologie, en dan met name cobot-technologie, te onderzoeken. Werkleerbedrijf Lucrato/TINT-Apeldoorn heeft als penvoerder samen met de partners Inclusief Groep, KonnecteD, Saxion en Aventus hiervoor een voorstel geschreven. Daaromheen zijn diverse (potentiële) partners betrokken (KIT, VDL, RCT Gelderland, IJssel Technologie). Doel is om te onderzoeken hoe cobot-technologie als inclusieve technologie zo ingezet en ingericht kan worden dat mensen met een arbeidsbeperking beter en duurzamer in het bedrijfsleven in te zetten. Onder leiding van projectleiding en onderzoekers van het lectoraat van Saxion worden kansrijke casussen onderzocht binnen de drie werkleerbedrijven. In een learning community ontmoeten de betrokkenen elkaar frequent, delen en van elkaar leren staat centraal. Kennis en ervaringen over de inzet van innovaties hierbij worden 'gevangen' en gedeeld om zo regionaal meer slagkracht te krijgen. Hiermee willen we een inclusieve arbeidsmarkt in de regio bevorderen en de inzetbaarheid van de doelgroep verhogen. De oplevering van de resultaten van dit project ligt in oktober 2024.

## 5.4 Projectplan 'Werken met mensen met GGZ problematiek'

Het landelijk programma Hoofdzaak Werk is speciaal ingericht om bij de AMR's in ons land aandacht te vragen voor inzet op werk en/of activiteiten voor mensen met psychische beperkingen. Vanuit dit programma is op 18 mei 2022 een regionaal projectplan 'Werken met mensen met GGZ problematiek' vastgesteld met als doelstelling om vanaf medio 2022 en 2023 minimaal honderd trajecten richting betaald werk mogelijk te maken.

Het project is wat vertraagd op gang gekomen. De bezetting was pas rond in het vierde kwartaal van 2022, mede doordat de definitieve toekenning vanuit Hoofdzaak Werk ook langer op zich liet wachten dan voorzien. Dat hing weer samen met formele accordering van samenwerkende GGZ instellingen in dit project. Begin 2023 is het project van start gegaan.

Hoewel sprake is van budgettaire onderbenutting zijn de beoogde doelstellingen behaald. Eind 2022 werd helder dat voor deze doelgroep ook de IPS trajecten (Individuele Plaatsing en Steun, voorziening vanuit UWV) beschikbaar zouden blijven waardoor er vanuit het regionaal budget minder jobcoachvouchers nodig waren. De doelstelling van het aantal trajecten is wel behaald. Op basis van de Werkmonitor Hoofdzaakwerk zijn in de AMR Veluwe Stedendriehoek in 2023 21 IPS trajecten bij gemeenten en in 2023 vanuit UWV 218 IPS trajecten gestart. Daarnaast zijn tien jobcoachvouchers verstrekt waar de voorliggende voorziening niet beschikbaar was. De eindevaluatie van dit project is in januari 2024 vastgesteld.



**38**

praktijkleertrajecten met verklaring afgerond

**4500**

werkgeverscontacten

**8**

kennissessies met 205 deelnemende werkgevers

**5**

matchevents met in totaal 691 bezoekers

**103**

reguliere jobcoachvouchers

**10**

GGZ jobcoachvouchers

**7,2**

klanttevredenheid WSP

**627**

werkzoekenden begeleid door RMT

**4,37**

klanttevredenheid RMT (op schaal van vijf)

**364**

aanmeldingen LWL

**7,9**

klanttevredenheid LWL

**48**

PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) gecertificeerde bedrijven arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek

**14**

verstrekte PSO-vouchers

**1500**

mensen brachten hun stem uit voor de meest sociale starter, meest sociale werkgever en meest inspirerende sociale werkgever in aanloop naar het Sociaal Ondernemen Werkt-Event

**19**

Stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie



**Werkcentrum**  
VeluweStedendriehoek

**Bekijk meer over  
FactorWerk /  
Werkcentrum VeluweStedendriehoek  
op**