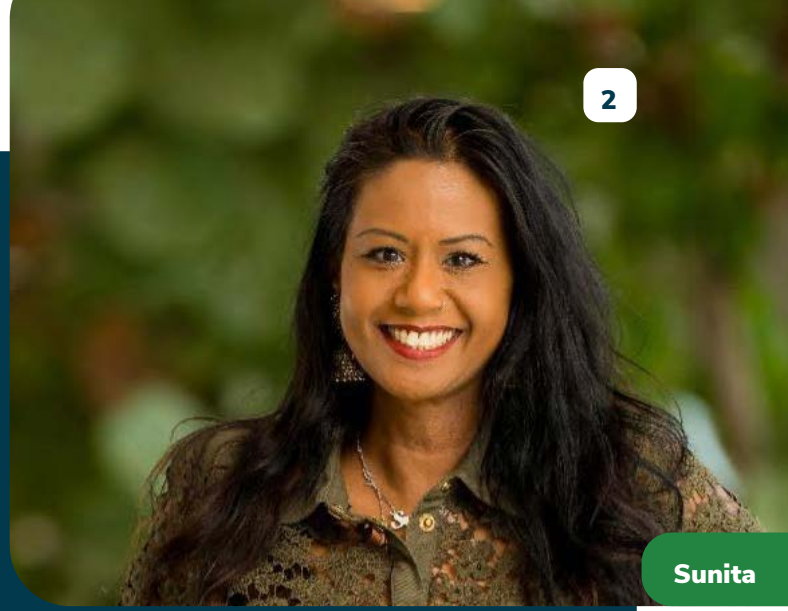
2024

Werkcentrum
VeluweStedendriehoek

Jaarverslag

Start met lezen >

Voorwoord



Sunita

Ook in 2024 stonden we in onze arbeidsmarktregio voor veel uitdagingen. De wereld verandert en de vraag naar werk wordt steeds meer divers, de personeelstekorten steeds groter. In plaats van te kijken naar wie er 'niet geschikt' lijkt voor werk, moeten we onze blik juist richten op wat iemand wél kan. Iedereen heeft talenten. Misschien zijn ze niet direct zichtbaar op basis van het opleidingsniveau. Mensen moeten de kans krijgen om hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen, ongeacht hun startpunt. Dit is de manier om niet alleen het tekort aan mensen op de arbeidsmarkt aan te pakken, maar ook om duurzame en gelukkige werkrelaties op te bouwen.

Het is tijd om anders te kijken naar de mensen om ons heen, naar hun talenten en mogelijkheden. De mensen die we nodig hebben, passen niet altijd in de traditionele hokjes van opleidingen en functies. Daarom is het tijd voor een nieuwe manier van denken. Voor een nieuwe kijk op wat iemand kan bijdragen aan de arbeidsmarkt. En daarmee wordt het oude idee dat hbo altijd het hoogste en beste is, steeds meer achterhaald. Waarom zou iemand die een mbo-opleiding heeft afgerond minder waardevol zijn? De waarde van een persoon mag niet worden gemeten door het niveau van zijn diploma. Maar juist door wat hij bijdraagt aan een team, een bedrijf, de samenleving. Als we dat oude idee van de hbo en mbo hiërarchie niet loslaten, doen we een groot deel van alle talenten die er zijn, tekort. De echte uitdaging ligt in het erkennen van de gelijkwaardigheid van elk talent. Het gaat er niet om hoe dicht iemand bij de norm van een bepaalde opleiding komt, maar hoe dicht we bij elkaar kunnen komen als mensen.

Daarom moeten we als samenleving samenwerken aan een meer inclusieve benadering van werk. Dat is goed voor de mensen zelf en voor bedrijven. In de meerjarenbeleidsagenda is de opdracht helder: het creëren van een Werkcentrum waar iedereen terecht kan. Een plek waar werkzoekenden, ondernemers, en werkgevers samenkomen en de mogelijkheden voor samenwerking kunnen ontdekken. Hier is geen hiërarchie, gelijkwaardigheid is een van onze leidende principes. We werken gelijkwaardig samen met hetzelfde doel: de beste match tussen mensen en werk creëren. De één heeft misschien meer ervaring, de ander brengt nieuwe, frisse ideeën met zich mee. Door deze verschillen te omarmen, door cultuursensitief te werken, zijn we beter in staat om mensen te helpen, ongeacht achtergrond of afkomst.

Wanneer we de focus leggen op de unieke talenten die ieder individu in zich draagt, creëren we een situatie waarin de afstand tussen mensen en de arbeidsmarkt wordt verkleind. Het gaat niet langer om de vraag wie "aan de kant staat", maar wie we kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling en hoe zij hun plaats kunnen vinden in de wereld van werk. Dat is hoe we de personeelskrapte in sectoren aan pakken. Daar bouwen we op voort want dit is wat bijdraagt aan een veerkrachtige arbeidsmarktregio. Waar ruimte is voor iedereen, waar iedereen kansen krijgt, waar we samen werken en leren. Initiatieven zoals de Inspiratiedag en het Sociaal Ondernemen Werkt-event laten zien hoe belangrijk het is om deze verbindingen te leggen. Door samen te werken, kunnen we de uitdagingen van de toekomst aan. Niet als losse entiteiten maar als een gezamenlijk en sterk geheel.

De wereld verandert en wij veranderen mee. Door anders te kijken naar talenten en te focussen op samenwerking, maken we niet alleen de arbeidsmarkt maar ook onze regio sterker!

Sunita Biharie
voorzitter Werkcentrum VeluweStedendriehoek

Inhoudsopgave

1. Samen komen we verder
2. WerkgeversServicePunt (WSP)
3. Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)
4. Leerwerkloket Stedenvierkant (LWL)
5. Expertisecentrum Social Return (ESR)
6. Projecten GelrePact
Project Aanpak jeugdwerkloosheid
Project kinderopvang
7. Nawoord

Bekijk de factsheet →

Samen Komen We Verder
Bestuursverslag

Uitvoeringsplan 2024 van Werkcentrum VeluweStedendriehoek had enerzijds betrekking op de verschillende gezamenlijke diensten van netwerkpartijen en op een aantal actielijnen/pilots/projecten die daar dwars doorheen lopen. Dit geheel werd onder aansturing van het bestuur gecoördineerd en vanuit het programmabureau gefaciliteerd.

Het bestuur is in 2024 in totaal acht keer bijeen geweest. Dit waren zes reguliere bestuurlijke overleggen en twee extra bijeenkomsten met wethouders EZ uit de arbeidsmarktregio in het kader van te ontwikkelen meerjarenarbeidsmarktagenda.

Naast de jaarlijks terugkomende P&C zaken zoals de behandeling van kwartaalrapportages, jaarverslag en vaststellen van jaarbegroting en uitvoeringsplan, zijn ook andere onderwerpen door het bestuur behandeld. Dit waren onder andere:

- Het project Werken met mensen met GGZ problematiek is begin 2024 geëvalueerd. Voor de borging van de in dit project opgedane ervaringen is vervolgens een verkenning ingesteld naar de haalbaarheid van een expertisepunt Psychische Kwetsbaarheid en Arbeid. Het advies is aangenomen en besloten is om in 2025 een implementatieplan te laten ontwikkelen.
- De bovenregionale samenwerking tussen de Provincie en 6 arbeidsmarktregio's van Gelderland, GelrePact, is verschillende keren aan de orde geweest. In verband met de lopende projecten in 2024 vanuit GelrePact fase I en ook in verband met nieuwe initiatieven in het kader van de GelrePact fase II. In het najaar is besloten mee te doen met een nieuw bovenregionaal project Inclusieve Technologie wat van start gaat in 2025.
- Het Expertisepunt Social Return dat in het najaar 2022 van start is gegaan, is na twee jaar geëvalueerd en voor de borging van het Expertisecentrum Social Return is een samenwerkingsovereenkomst vastgesteld.
- Er is een stimuleringsregeling aanpak jeugdwerkloosheid vastgesteld. Deze regeling voorziet in het toekennen van budgetten aan kleinschalige projecten op lokaal niveau voor de aanpak jeugdwerkloosheid.
- Er is een ESF sectoren subsidieaanvraag ingediend en toegekend voor de begeleiding en scholing van werkzoekenden, als onderdeel van de dienstverlening in 2025 van het Werkcentrum VeluweStedendriehoek.
- Het beleidsproces voor het transitiejaar 2025 Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur is vastgesteld.



WerkgeversServicePunt (WSP)

Doel van het WSP is een toegankelijk, herkenbaar en 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 tussen werkgever en werkzoekende.

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

Hieronder wordt puntsgewijs verslag gedaan van de behaalde resultaten in 2024:

- Versterken/verbinden onderlinge samenwerking WSP regionaal, neerzetten van een team en creëren van teamgevoel

Ook dit jaar hebben we ingezet op de onderlinge samenwerking door onder andere gezamenlijk de organisatie van Match- en Kennis Events vorm te geven. Daarnaast hebben we regelmatig een Kennis Café georganiseerd voor de professionals binnen het WSP. De organisatie van de events, met name de grotere zoals het SOW-Event en de Inspiratiedag, hebben voor een grote mate van verbondenheid gezorgd en creëerden een echt teamgevoel.

De gehouden evaluaties onder professionals over de onderlinge samenwerking tijdens de Inspiratiedag, het SOW-Event en de gezamenlijk behaalde resultaten is positief, wat maakt dat de betrokken professionals de samenwerking meer waarderen. Anderzijds hebben we het afgelopen jaar ingezet op de regelmatige sub-regionale afstemming tussen de samenwerkende partners. In Zutphen (Voorst, Brummen, Lochem, Zutphen) vondt de afstemming eens per kwartaal plaats. In de Veluwe organiseerden we om de maand een accountmanagersoverleg. In Deventer is de afstemming in het voorjaar weer hersteld. In Apeldoorn zijn we in 2024 met de afstemming tussen de accountmanagers begonnen.

- Zorgdragen voor verbinding en samenwerking met RMT en LWL

Bij alle initiatieven en werkzaamheden die het WSP heeft uigevoerd, wordt nu structureel geschakeld met het RMT en LWL.

- Afronden implementatie basisdienstverlening WSP

In principe werken nu alle teams van de samenwerkingspartners op basis van de in 2023 vastgestelde basisdienstverlening. Onderling is het duidelijk welke partijen expert zijn op bepaalde basisdienstverlening. In de regio weet men elkaar goed te vinden als het gaat om de uitvoering van de basisdienstverlening. De implementatie is afgerond. Wel blijft het nodig om nieuwe ontwikkelingen te volgen en steeds weer te toetsen of de basisdienstverlening nog actueel is en/of bijstelling behoeft. Dat is nu nog niet aan de orde.

MATCH EVENTS: 1 BANENMARKT, 1 INSPIRATIEDAG EN 2 OPEN DEUREN DAGEN

Open Deuren Dag – 6 februari 2024
De eerste Open Deuren Dag vond plaats op 6 februari en trok 64 bezoekers. De volgende bedrijven namen deel:

- Apeldoorn: Lemoine Epe, Holland Colours, Fokus Wonen, Kinderdagopvang
- Deventer: Het Groenbedrijf, McDonald's, VHD Alarmcentrale, Groeninrichters Zonweringmonteurs, Het Goed
- Lochem: Aarnink Vleeswaren
- Ermelo: Plus Ermelo, Boni Ermelo, Boni Harderwijk

WerkgeversServicePunt (WSP)

Inspiratiedag – 23 mei
De Inspiratiedag was een belangrijk evenement waarin 400 werkgevers en werkzoekenden op een toegankelijke manier met elkaar in contact konden komen. Het doel van het festival was het leggen van waardevolle verbindingen tussen deze twee groepen. Op 23 mei vond in Apeldoorn de Inspiratiedag van Werkcentrum VeluweStedendriehoek plaats. Deze dag werd zeer positief beoordeeld door zowel werkzoekenden (8,2) als werkgevers (8.3).
Impact op werkzoekenden:
- 69% voelde zich geïnspireerd.
- 50% vergrootte hun netwerk.
- 42% ging meer naar hun talenten kijken.

Impact op werkgevers:
- 77% breidde hun netwerk uit.
- 43% plande een vervolggesprek.
- 15% bood direct een baan aan.

De informele en toegankelijke setting werd als zeer waardevol ervaren, vooral vanwege de laagdrempelige contacten tussen werkzoekenden en werkgevers.

Open Deuren Dag – 1 oktober
Na de zomervakantie organiseerden we op 1 oktober de regionale Open Deuren Dag, waar 77 bezoekers op afkwamen. De deelnemende bedrijven waren:
- Apeldoorn: Qolorteh, Preco, Picnic, Hanos
- Deventer: Smurfit Kappa, Plus Distributiecentrum, Klusloods, Bobeldijk
- Harderwijk: Total Packaging, Navobi
- Zutphen: GelreWerkt
- Regionale Banenmarkt – 3 december 2024



De regionale banenmarkt - 3 december
Dit evenement was eveneens een succes. Op vier locaties werden werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact gebracht.

In totaal waren er 51 aanmeldingen.
- Zutphen: Broodfabriek Zutphen (Gelre Werkt!)
- Apeldoorn: Lucrato
- Deventer: KonnecteD
- Ermelo: Inclusief Groep

Met de organisatie van deze vier Match Events hebben we in 2024 weer veel werkzoekenden en werkgevers weten te verbinden. Er zijn mooie matches uit voortgekomen en mensen zijn duurzaam aan de slag gegaan. De laagdrempelige en persoonlijke aanpak bleek opnieuw een waardevolle bijdrage aan onze arbeidsmarktregio.

KENNIS EVENTS (fysieke bijeenkomsten 8 in totaal)
In elke sub-regio (Veluwe, Apeldoorn e.o., Zutphen e.o., Deventer e.o.) zijn dit jaar 2 Kennis Events gehouden. De Kennis Events zijn erop gericht om werkgevers te informeren en te ondersteunen op het gebied van personeelsbeleid, maatschappelijk verantwoord ondernemen en advies over wet- en regelgeving. Hierin boden wij informatie en kennisoverdracht en gaven we een inkijkje in de dienstverlening die wij als sociale partners aanbieden. Tijdens de Kennis Events was 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 400 werkgevers kunnen bereiken.

Zutphen – Open hiring – regionale arbeidsmarktinformatie (48 bezoekers)
Tijdens een inspirerende sessie nam projectleider Jos van Delft ons mee in de wereld van Open Hiring. In een kort tijdsbestek legde hij uit hoe deze innovatieve methode werkt. Vervolgens informeerde

WerkgeversServicePunt (WSP)

arbeidsmarktadviseur Saskia Grit de aanwezigen over de actuele arbeidsmarkt in onze regio. Saskia deelde strategieën om slim om te gaan met de uitdagingen op de arbeidsmarkt en gaf waardevolle inzichten om de kansen die er liggen optimaal te benutten.

Harderwijk – Skills werven (80 bezoekers)
De arbeidsmarkt heeft behoefte aan een nieuwe benadering, waarbij bedrijven en werkzoekenden de regie hebben over de skillsmatch. Lodewijk Asscher deelde zijn visie en oplossingen hiervoor. Maarten Westerduin heeft een Talentpool Community opgezet om bedrijven te helpen bij het invullen van vacatures. Inclusief Groep gebruikte een game-based assessment van IVYWorks om de soft skills van kandidaten te meten. Deze innovatieve tool helpt ook mensen zonder afgeronde opleiding of met een cv-gat om hun vaardigheden te tonen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Deventer – SROI en PSO tijdens impact Oost lancering (42 bezoekers)
Impact ondernemen biedt de mogelijkheid om een positieve maatschappelijke impact te realiseren terwijl zakelijke doelen worden nagestreefd.
Tijdens een exclusieve kennissessie over impact ondernemerschap, Social Return on Investment (SROI) en de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) werden deze concepten verkend.

Harderwijk – Generatiemanagement (46 bezoekers)
Tijdens dit event waren twee inspirerende sprekers aanwezig, Jesse Geul op het gebied van recruitment en solliciteren en Monique Snijders (arbeidsmarktadviseur UWV) die een interactieve workshop gaf over generatiemanagement waarbij er werd geleerd hoe je de samenwerking tussen generaties op de werkvloer kan versterken.

Zutphen Kenniscafé – Inclusief Ondernemen door iedereen te doen (20 bezoekers)
Tijdens een informatieve sessie over inclusief ondernemen werden praktische tips gedeeld die organisaties kunnen helpen bij het implementeren van inclusieve praktijken. Er werd helder uitgelegd wat inclusief ondernemen inhoudt en hoe deze benadering bijdraagt aan een positieve bedrijfscultuur en betere bedrijfsresultaten.

Deventer – Laaggeletterdheid/basisvaardigheden (38 bezoekers)
Tijdens de ontbijtsessie werd dieper ingegaan op de uitdagingen en oplossingen rondom laaggeletterdheid, verrijkt met waardevolle inzichten van experts. De sessie bood concrete handvatten die direct toepasbaar zijn voor (HR)-professionals in het onderwijs, de zorg, de industrie, logistiek, het groen en de sociale sector.

HARRIE-TRAINING

Het WSP organiseert jaarlijks incompany HARRIE-trainingen. HARRIE staat voor Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Uit onderzoek van CNV Jongeren en Vilans blijkt dat de kans op succesvol en duurzaam participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd wanneer de collega/werknemer met een arbeidsbeperking wordt ondersteund door een HARRIE. Het doel was om 4 tweedaagse trainingen te organiseren maar omdat de behoefte lager bleek, hebben we er 3 georganiseerd.

HARRIE-trainingen 2024 totaaloverzicht

Bedrijf	Datum	Aantal deelnemers
Lucrato	Apeldoorn 15/02 - 14/02 '24	15
KonnecteD	Deventer 23/05 - 20/06 '24	7
Inclusief Groep	Nunspeet 08/10 - 05/11 '24	12

WerkgeversServicePunt (WSP)

Dennis up-to-date: analyse voorstel tot harmonisatie 2 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 2024 hebben we hiervoor een sessie gehouden met de betrokken contactpersonen/ beheerders vanuit de regio. We hebben afgesproken dat de wijzigingen die nu moeten worden doorgevoerd via het programmabureau van het Werkcentrum gaan lopen. We hebben opnieuw de aanbeveling gedaan richting beleidstafel om de harmonisatie sterk op de agenda te krijgen.

Eind 2024 is hierop geïntervenieerd waardoor in 2025 hier concrete stappen in gezet kunnen gaan worden.

KLANTPROFIELEN UP-TO-DATE

De opname van klantprofielen banenafspraak in SONAR/WBS is niet meer nodig, wanneer deze klantprofielen in een ander systeem worden vastgelegd. Er is een werkgroep VUM ingericht en medio 2024 van start gegaan. Beoogd wordt om voor VUM in het najaar 2025 een implementatieplan gereed te hebben.

EXTRA: ONTWIKKELEN EN VORMGEVEN VAN EEN PPS PLATFORM IN DE ARBEIDSMARKTREGIO

In 2024 zijn wij in samenwerking met het landelijke Servicepunt Flex van UWV de mogelijkheden gaan verkennen 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).

Begin 2024 heeft het PPS platform een plek gekregen binnen onze arbeidsmarkregio. De ambitie is om te werken aan gemeenschappelijke doelen gericht op de uitdagingen die de arbeidsmarkt met zich meebrengt.

Ook zijn we in september 2024 gestart met het vormgeven van een online matchtafel.

Uitzendbureaus steken hierdoor extra effort in het bemiddelen van werkzoekenden. De online matchtafel vindt eens per zes weken plaats en hierin zijn negen uitzendbureaus vertegenwoordigd* en afvaardiging van consulenten en accountmanagers van gemeenten en UWV.

*

- Energieq
- Buddo
- Globen
- Timing
- Seesing Flex
- Workz
- Randstad
- Veluwe 65+
- Tempo Team

EXTRA: TOEPASSING EN ADVISERING WSP PROFESSIONALS OVER INCLUSIEVE TECHNOLOGIE

Vanuit TNO en Saxion Hogeschool Deventer zijn wij gevraagd mee te doen aan een pilot over hoe wij de inzet van inclusieve technologie in onze dienstverlening naar werkgevers kunnen meenemen. Samen met TNO en Saxion hebben we in 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. Een voorbeeld is het werken met een cobot (collaboratieve robot) die mensen in hun werk ondersteunt door naast en met hen samen te werken.

https://youtu.be/bld9GOG9Bgc?si=PcBdX9i6KOILsg9Y

Hoe we als Werkcentrum één regionale voordeur bieden aan werkgevers voor alle arbeidsmarktvragen
Net als vorig jaar blijft werving en selectie de meest gebruikte dienst.

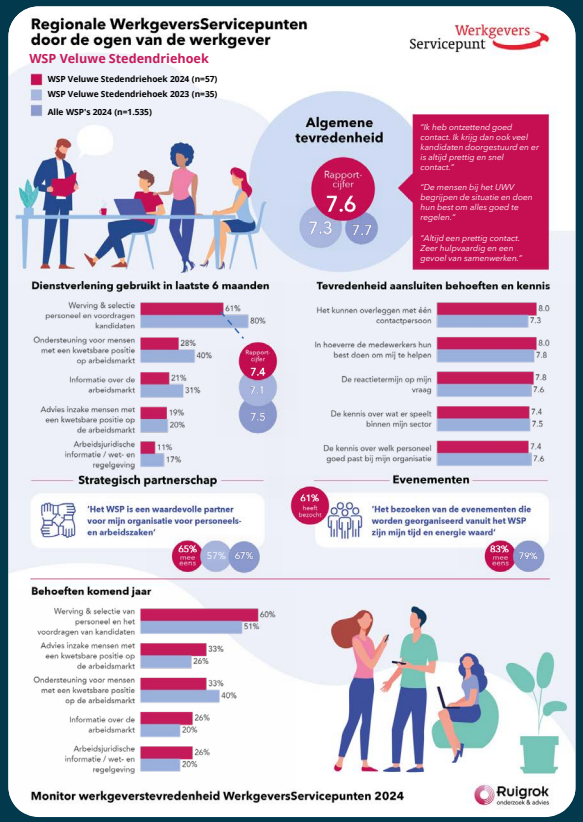
WerkgeversServicePunt (WSP)

WERKGEVERSTEVREDENHEID

De werkgeverstevredenheid is met een vorige waardering van een 7.3 gestegen naar een 7.6. Hiermee is het doel van 2024 ruimschoots behaald. Landelijke beoordelingscijfers over het totaal aan WSP-en is 7.7, we zitten daar dus net een tiende punt onder. Werkgevers zijn over het algemeen weer tevreden over het WSP VeluweStedendriehoek. Wat hierin opvalt is dat het aandeel van werkgevers die ons met een 4 of lager beoordeelden, flink gezakt is naar 2%. Terwijl dat vorig jaar nog op 14% zat. Dat verklaart grotendeels de stijging van de gemiddelde tevredenheid. We hebben dus minder zeer ontevreden werkgevers. Ook in vergelijking met de landelijke cijfers is het aandeel werkgevers dat niet tevreden is bij ons veel lager dan het landelijke gemiddelde van 5%. Deze ontevredenheid wordt door Ruigrok vooral verklaard door de verwachtingen die werkgevers hebben in wat het WSP voor hen kan betekenen in de oplossing van personeelsbehoeften en voordracht van kandidaten.

Factoren die bijdragen aan de hogere waardering en waar een stijging is te zien ten opzichte van 2023 zijn:

Het kunnen overleggen met één contactpersoon;
In hoeverre medewerkers hun best doen om te helpen; De reactietermijn op een vraag.



Factoren die de tevredenheid dempen en waar we ook lager scoren dan vorig jaar zijn:

- De kennis over welk personeel goed past bij de organisatie van de werkgever;
- De kennis over wat er speelt binnen de sector van de werkgever.

Van de werkgevers ziet 65% (16% helemaal eens en 49% eens) WSP VeluweStedendriehoek als een waardevolle partner voor personeels- en arbeidszaken. En dit jaar zit er geen enkele werkgever bij die het daar totaal mee oneens is. Vorig jaar waren dat 6% van de werkgevers die als antwoord totaal oneens gaven.

Werkgevers zijn het meest tevreden met de ondersteuning voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daar scoren we hoger dan het landelijke gemiddelde met een waardering van een 7.9. Dit zou verband kunnen houden met de extra jobcoachbegeleiding die wij op regionaal niveau middels vouchers aanbieden, dit is echter niet onderzocht. We zakken namelijk in de waardering als het gaat om advies over instrumenten en voorzieningen voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en dat lijkt een tegenstelling.

We zijn blij met de waardering van onze dienstverlening, de doelstelling van 2024 is behaald en met name het aandeel van zeer ontevreden werkgevers is afgenomen. Van de werkgevers die het afgelopen half jaar een evenement bezocht hebben, vond 83% het de tijd en energie waard. We zijn trots dat we op dit punt landelijk de hoogste waardering (8,1) wisten te behalen. We zien hierin dat de inzet ook gezien en gewaardeerd wordt door werkgevers.

WerkgeversServicePunt (WSP)

JOBCOACH VOUCHERS

In de tabellen hiernaast geven we een overzicht van het aantal verstrekte jobcoach vouchers in 2024, verdeeld over verschillende doelgroepen. Deze cijfers reflecteren de impact van ons programma op de arbeidsmarkt.

Jobcoachvouchers 2024 totaaloverzicht

Plaats	Aantal
Apeldoorn	20
Deventer	17
Harderwijk	2
Heerde	2
Putten	1
Totaal	**42**
Aangevraagd	42
Verzilverd	**23**

Jobcoachvouchers GGZ 2024 totaaloverzicht

Plaats	Aantal
Apeldoorn	1
Ermelo	3
Harderwijk	12
Nunspeet	1
Totaal	**17**
Aangevraagd	17
Verzilverd	**17**

Jobcoachvouchers jongeren 2024 totaaloverzicht

Plaats	Aantal
Aventus	23
Landstede	13
Totaal	**36**
Aangevraagd	36
Verzilverd	**36**

Totaal 2024

Totaal	**95**
Aangevraagd	95
Verzilverd	**76**

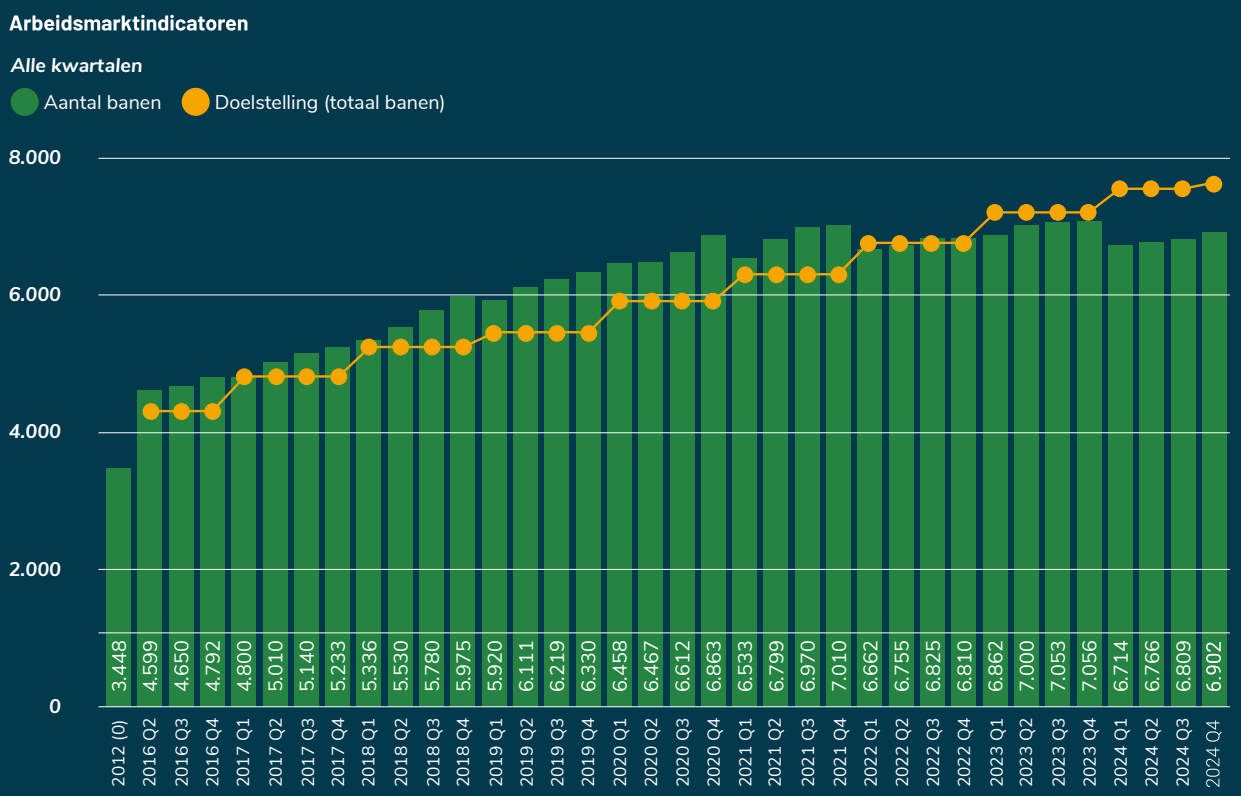
WerkgeversServicePunt (WSP)

BANENAFSPRAAK, WERKLOOSHEID EN KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

In het dashboard banenafspraak staat de doelstelling van de banenafspraak en het aantal gerealiseerde banen. De regio Veluwe Stedendriehoek heeft dat de afgelopen jaren steeds gehaald (zie afbeelding). Eind 2024 is dat niet het geval. Dit kan mogelijk te maken hebben met het vertrek van de gemeente Olst-Wijhe uit de arbeidsmarktregio. De doelstelling banenafspraak wordt namelijk in een latere fase bijgesteld. De oranje stip is de doelstelling aan het einde van dat jaar.

Het aantal openstaande vacatures in Veluwe Stedendriehoek steeg de afgelopen jaren sterk. De beroepsbevolking groeide minder hard. Er zijn niet genoeg mensen om de stijgende vraag naar personeel bij te houden. De Spanningsindicator wijst nog altijd op een zeer krappe arbeidsmarkt.
**Bron: UWV Regio in Beeld*

De afgelopen 10 jaar is het aandeel werkenden sterk gestegen. Nederland heeft de hoogste arbeidsparticipatie in de EU. Ook in Veluwe Stedendriehoek steeg de netto arbeidsparticipatie, tot een recordhoogte van 73,6% . Het aandeel werkenden lag 10 jaar eerder nog op 67,9%. Tegelijkertijd is het aandeel onbenut arbeidspotentieel gehalveerd. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die (meer uren) willen werken, maar dat nu nog niet doen.



Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

In 2024 zijn er via de website van het Werkcentrum Veluwe Stedendriehoek 300 aanmeldingen binnen gekomen. Hiervan zijn er 227 door de werk- en leerbedrijven opgepakt. Het UWV heeft er 72 opgepakt. Daarnaast zijn er ook nog via de inloop bij de partners kandidaten opgepakt. In totaal zijn er 488 werkeloze dan wel met werkloosheid bedreigde personen begeleid door het regionale mobiliteitscentrum. In 2023 waren dat in totaal 627 deelnemers.

- 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. Zie de cijfers in de bijlage.

Goed nieuws is ook dat we landelijk gezien op de tweede plek staan met betrekking tot het bereiken van onbenut arbeidspotentieel.

Partij	Pwet/Nug/ ZZP	WW	Werknemer	Man	Vrouw	1950-1969	1970-1989	1990-2009
CNV	1	1	51	14	42	8	35	13
FNV	4	2	28	25	9	6	13	15
Unie	2	86	11	48	51	25	51	15
Gemeente	192	12	20	113	109	21	115	91
UWV	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Totaal	**199**	**101**	**110**	**200**	**211**	**60**	**214**	**134**

Partij	Niveau Basis	Niveau Middel	Niveau Hoog	Status actief	Uitstroom met Werk	Uitstroom Geen werk / onbekend	Uitstroom Overig zoals opleiding, doorverwezen, niet gestart, on hold
CNV	14	28	19	11	27	18	2
FNV	2	12	20	-	22	10	2
Unie	9	54	36	8	47	44	-
Gemeente	81	95	51	112	41	29	32
UWV	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	8	onbekend	65
Totaal	**106**	**159**	**126**	**131**	**145**	**84**	**101**

	Instroom
CNV	56
FNV	34
VCP de Unie	99
Gemeenten	227
UWV	72*
Totaal	**488**

Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

UWV nadere informatie met betrekking tot aantallen:
Er is volgens de door UWV opgestelde rapportage sprake van 310 klanten die zijn doorverwezen naar inkoop en diensten van partners. Hiermee hebben ze dus wel contact gehad met UWV, deze vermeldingen staan bij de partners

UWV rapporteert daarnaast over het aantal contactmomenten met werkgevers en met de RMT adviseurs, te weten 42 keer. Hiermee staan we in onze arbeidsmarktregio landelijk op de 3e plaats na Heerenwaard (83) en Heerlen (131).

In 2024 is het RMT van start gegaan met 11 RMT-adviseurs en een coördinator. Gedurende dit jaar zijn er weer diverse personeelswisselingen geweest. Vanaf het begin van het jaar is er één keer per twee weken vergaderd. In de vergaderingen komen diverse onderwerpen aan de orde via mededelingen vanuit het landelijk coördinatorenoverleg en vanuit de regio. 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!, Inclusief Groep, Lucrato, VCP de Unie en UWV.

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 over de mogelijk in te zetten ontschotte dienstverlening, draagt hier duidelijk aan bij.

Acties om de kennis en vaardigheden van de medewerkers te optimaliseren, zijn de wekelijkse kennissessies van een half uur waarin onderwerpen aan bod komen over opleidingsmogelijkheden voor



de werkzoekenden, instrumenten die in te zetten zijn als ontschotte dienstverlening en informatie vanuit werkgevers.

Voorbeelden van de onderwerpen die in 2024 behandeld zijn, vind je in de bijlage.

Resultaten als gevolg van de voornemens in het werkplan:

- Het versterken/verbinden van de onderlinge samenwerking RMT met LWL alsook met WSP gaat goed. Dit blijkt uit het voldoende aanleveren van kandidaten voor matchtafels, inspiratiedagen, banenmarkten, werkcafés en de Ontdek je Werkplek-markt (zie flyer hieronder).
- Het aantal deelnemers gelijk aan 2023 (plusminus 500) hebben we gehaald.
- 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. Hierover zijn dus geen gegevens te vermelden.
- Reguliere casusbesprekingen en kennissessies hebben periodiek plaatsgevonden, zoals in de lijst hierboven is te lezen.

Ontdek je Werkplek-markt
Op 19 november was de Ontdek je Werkplek-markt (OJWP-markt) in het NewTechPark in Apeldoorn. Met ruim 50 VAKambassadeurs, zo'n 20 organisaties en ruim 300 bezoekers kijken wij terug op een succesvolle markt die we als VAKbeweging samen met het RWC georganiseerd hebben.

"Wat is nu het verschil tussen de Ontdek je Werkplek-markt en een gewone banenmarkt?" is een vraag die wij vaak gesteld krijgen. En dat verschil is best groot. Naar een banenmarkt ga je als je weet wat je wilt gaan doen, welke baan je zoekt. Naar de OJWP-markt ga je als je dat nog niet weet. Je wilt iets anders maar hebt nog geen idee wat. Of je hebt wel een idee over de richting, maar weet niet precies wat het werk inhoudt. Op deze markt kun je in gesprek met VAKambassadeurs,

Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

mensen die zelf graag iets vertellen over hun werk. Wat daar leuk, ingewikkeld, saai, uitdagend of moeilijk aan is. Maar ook hoe ze zelf in deze baan gerold zijn. Daarnaast staan er ook brancheverenigingen, opleidingsfondsen en scholingsinstituten die zijinstroom mogelijk maken. We willen ervoor zorgen dat bezoekers naar huis gaan met én meer kennis over de arbeidsmarkt én de mogelijkheden die ze daarop hebben. En daarmee goed voorbereid zijn wanneer ze gaan solliciteren. En dat is gelukt! Dat laat de feedback zien die we kregen van bezoekers:

- "Veel meer gehaald dan ik van tevoren had verwacht."
- "Ik ben echt aan het denken gezet en weet nu welke keuzes ik moet maken."
- "Heel tof dat je op een laagdrempelige manier met mensen in gesprek kan."
- "De praktische informatie over opleidingen en overstappen was ontzettend nuttig."
- "Heerlijk om eerlijk en inspirerend advies te krijgen."







Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

Dit is het verhaal van Gideon. Gideon werd als NUG'er begeleid door een adviseur van het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). Hij kwam op een dag samen met zijn vrouw Michelle bij ons om aan te kaarten dat hij nu lang genoeg op de bank had gezeten en heel graag, net als zijn vrouw, aan het werk wilde. Zijn vrouw is op het moment van schrijven bijna klaar met haar deelname aan een zorgproject waarna ze in dienst kan komen bij een zorginstelling. Net als Gideon gaf ook Michelle aan dat het tijd werd dat hij, na een periode van zorg voor hun dochtertje die hij op zich had genomen, ook voor inkomen ging zorgen.

Gideon en zijn vrouw komen oorspronkelijk uit Suriname. Hij heeft daar verschillende baantjes gehad maar niets voor een langere tijd. Hij was zich ervan bewust dat, omdat hij geen enkel diploma heeft, dit in Nederland wel lastig zou worden. Gideon had meerdere interesses: in de thuiszorg of een baan als huisschilder en werken in een magazijn leek hem ook leuk. Daarin zijn momenteel veel vacatures dus daar hebben we ons op gefocust. Via het RMT is toen financiering aangevraagd voor het halen van een heftruckcertificaat. Vervolgens werd Gideon voorgesteld bij een collega die contacten heeft bij Hanos. Daar kon hij al snel aan de slag waarbij hij daarnaast ook heftrucklessen kon nemen. Ook al is hij niet na de 'gebruikelijke' vier lessen geslaagd, Gideon deed er iets langer over, des te groter was de blijdschap toen hij uiteindelijk het felbegeerde pasje met de tekst Heftruck certificaat in handen kreeg! En na zijn proeftijd kreeg Gideon ook nog die gewilde arbeidsovereenkomst bij Hanos!



Leerwerkloket Stedenvierkant (LWL)

De aanmeldingen via de website zijn uitgekomen op 297 kandidaten. In 2023 was dit gemiddeld 30 aanmeldingen per maand voor loopbaanadvies. In de eerste helft van 2024 was dit 29,83 per maand. Totaal is het gemiddelde over heel 2024 uitgekomen op gemiddeld 26 personen per maand.
In augustus hebben we van een collega afscheid genomen. Zij kreeg een positieverbetering aangeboden bij haar uitlener.

- De verbinding met het RMT is daarmee gerealiseerd en ook is helder wie wat en wanneer doet.
  De expertise is over en weer vergroot qua inzet van middelen en kennis.

- Klanttevredenheid score 8,0: we zijn op een 7.8 uitgekomen. De respons is in 2024 bij ons lager qua ingevulde enquêtes namelijk 17,5% ten opzichte van landelijk 22%. Bij de partijen die vorig jaar minder hoog scoorden, zijn in 2024 extra acties uitgezet waaronder nabellen in tegenstelling tot bij ons.

Ook dit jaar worden de kennis van de adviseur en de mogelijkheid van CTC test net iets hoger gewaardeerd dan landelijk (te weten 0,1 en 0,2 punt hoger).

KTO Leerwerkloket Stedenvierkant

De algemene tevredenheid over de dienstverlening van het LWL	7.8
Website van het LWL	7.3
Bereikbaarheid van het LWL	7.6
Openingstijden van het LWL	7.6
Reactietijd na aanmelding van het LWL	8.0
Duidelijkheid van het traject bij het LWL	7.5
Kennis van de adviseur van het LWL	8.3
Het ontvangen advies en/of informatie van het LWL	7.9
Testen van het LWL	8



Dit is het verhaal van Georgië.
Hij is onlangs geslaagd voor zijn Praktijk Verklaring niveau 1 Schilder. Hij gaat in september beginnen aan de reguliere opleiding BBL niveau 2 Schilderen en werkt met veel plezier bij Van As schilders. Georgië is hen enorm dankbaar: hij mag er blijven werken!

Georgië kreeg een bloemetje voor het behalen van zijn Praktijk Verklaring niveau 1 Schilder

Leerwerkloket Stedenvierkant (LWL)

Reden gebruik website laat een opvallend verschil zien m.b.t. het landelijk gemiddelde:

Website bezoeken reden	Stedenvierkant	Landelijk Gemiddelde
Opzoeken contactgegevens	45	33
Aan de slag met mijn loopbaan	35	30
Zoeken naar leer-werkvacatures	30	18
Testen	20	9

Ook in 2024 worden de CTC testen van het Leerwerkloket meer ingezet en hoger gewaardeerd en wordt er veel meer naar de leerwerkvacatures gekeken dan landelijk.

De reden en achtergrond van de aanmeldingen bij het Leerwerkloket zijn ook significant anders:

Reden aanmelding	% Stedenvierkant	% Landelijk gemiddelde
Scholingsbudget	52	11
Financiele regeling	17	10
1 gesprek voldoende	53	42
Achtergrond Werkend	52	40
Achtergrond ZZP	14	5

Resultaten 2024

Aanmeldingen 2022	686
Aanmeldingen 2023	364
Aanmeldingen 2024	297

Algemene nadere info over kandidaten van het LeerWerkLoket qua opleidingsniveau, type kandidaat, woonplaats en branche:

Type kandidaat	Aantal
Loondienst	96
Uitkering UWV	79
Uitkering gemeente	19
ZZP	12
ZZP in oprichting	1
NUG	27
Onbekend	33

Woonplaats	Aantal
Apeldoorn	35
Brummen	9
Deventer	88
Elburg	1
Epe	4
Ermelo	9
Harderwijk	53
Heerde	2
Lochem	16
Nunspeet	3
Putten	8
Voorst	2
Zeewolde	3
Zutphen	49

Praktijkleren

Praktijkleren in het mbo speelt een belangrijke rol in het creëren van wendbare en duurzaam inzetbare werknemers. Het biedt werkenden en zij-instromers de kans om via maatwerkopleidingen een mbo-diploma of -certificaat te behalen. Sinds 2024 is er de praktijkverklaring, die werkenden zonder volledige mbo-kwalificatie helpt hun inzetbaarheid te vergroten. De aanpak richt zich op jongeren, werkzoekenden en statushouders met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het doel is hen succeservaringen te laten opdoen en hen zo door te laten stromen naar een mbo-certificaat of -diploma. In 2025 wordt ingezet op het vergroten van het aantal praktijkverklaringen, met als doel 40 trajecten.

Expertisecentrum Social Return (ESR)

ESR jaarverslag 2024
Ook in 2024 heeft het ESR weer vele opdrachtgevers en opdrachtnemers in de arbeidsmarktregio bij hun SROI-vraagstukken geholpen. Met de ondertekening van het convenant en de verdere inrichting van de SROI dienstverlening in Brummen, zijn nu alle twaalf gemeenten (opdrachtgevers) in de arbeidsmarktregio actief bij het Expertisecentrum aangesloten.

De SROI adviseurs en betrokken accountmanagers zorgen ervoor dat SROI bij de partners van het Werkcentrum onder de aandacht blijft om zo het kennisniveau op peil te houden en de juiste verbindingen te kunnen leggen. Maar de meeste tijd zijn de adviseurs bezig ondernemers (opdrachtnemers) over de invullingsmogelijkheden van hun SROI-verplichting te adviseren.

Dat meer kennis en bekendheid over SROI ook zorgt voor een hoger SROI rendement in de regio is terug te zien in de resultaten en het aantal mooie voorbeelden. Kortom; de adviseurs van het ESR zijn goed op stoom!



Team Expertisecentrum Social Return (2024).

Resultaten ESR (de cijfers)
Het rendement van Social Return wordt gemonitord in de applicatie WIZZR. In 2024 waren 472 contracten/ inkoopovereenkomsten in beheer. De totale SROI-waarde van deze contracten bedroeg bijna 38 miljoen. Hiervan is ruimschoots 19 miljoen daadwerkelijk verzilverd. Hiermee is de ambitie, opgenomen in het werkplan van 2024, 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 19 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.

Expertisecentrum Social Return (ESR)

De activiteiten
Met de volgende inzet en activiteiten bevorderde het ESR in 2024 het SROI rendement en sociaal ondernemerschap in de regio.

- 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.
- 30 mei vond de 29ste editie van de Landelijke kenniskring Social Return plaats. In het Zutphense Koelhuis genoten zo'n 80 SROI adviseurs uit heel het land van een inspirerend programma. Het ESR bood als hostende partij ook sociaal ondernemend Zutphen een podium: Buddy to Buddy, Zozijn en Driekant zetten zichzelf hier goed op de kaart.
- 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 bij Mimik in Deventer een kennisevent plaats, met als thema SROI/ PSO en Impact Ondernemen. Het ESR nam het onderwerp SROI voor zijn rekening. Met ruim 40 bezoekers werd het event druk bezocht.
- Op 25 september onderschreef het bestuur van het Werkcentrum VeluweStedendriehoek ook het toekomstig belang van de SROI dienstverlenging die het ESR aanbiedt. Om de SROI dienstverlening te borgen, besloten de betrokken gemeenten de SROI dienstverlening en bijbehorende inzet op te nemen in een addendum op de samenwerkingsovereenkomst van het Werkcentrum.
- Op 21 oktober ondertekende de gemeente Brummen het convenant Uniformering Social Return Oost Nederland. De gemeente bekrachtigt daarmee de inzet op het gebied van sociaal ondernemerschap en een inclusieve arbeidsmarkt.
- Op 21 november vond het Sociaal Ondernemen Werkt-event plaats in de Apenheul in Apeldoorn. Een avond waarin sociaal ondernemerschap en inspiratie centraal stonden. Met als hoogtepunt de feestelijke huldiging van de meest sociaal ondernemende werkgevers van 2024.

Expertisecentrum Social Return (ESR)

Stimuleren sociaal ondernemerschap
Werkcentrum VeluweStedendriehoek heeft de ambitie om de meest sociaal ondernemende regio van Nederland te worden. Het succesvolle 'PSO-voucher'-stimuleringsprogramma helpt met PSO advies en een financiële tegemoetkoming deze ambitie te bereiken. Het ESR voert, samen met de gecertificeerde PSO-adviseurs in onze regio, deze regeling uit.

Arbeidsmarktregio	Totaal van #organisaties
Noordoost-Brabant	77
Zuidoost-Brabant	53
Veluwe Stedendrie-hoek	48
Midden-Utrecht	39
Twente	39
Groot Amsterdam	37
Rijnmond	31
Haaglanden	30
Regio Zwolle	28
Midden-Brabant	27

Kijkend naar het aantal PSO gecertificeerde bedrijven in de regio, staan we landelijk gezien met 48 gecertificeerde bedrijven nu op een mooie derde plaats. De 48 PSO gecertificeerde bedrijven hebben gezamenlijk (minimaal) 4383 mensen uit diverse doelgroepen aan het werk.

De afgelopen twee jaar kwamen er 14 nieuwe gecertificeerde bedrijven in de regio bij, waarvan 4 in het afgelopen jaar. Dat is minder dan verwacht. Wel zijn in 2024 weer 13 van de 15 vouchers toegekend en opgestart. Van start tot finish neemt het certificeringsproces van een gemiddeld bedrijf vaak een aantal maanden in beslag. De uiteindelijke certificering van deze bedrijven zal daarom in de meeste gevallen afgerond zijn in 2025.

Maatschappelijke impact
Uiteraard is het creëren van werkgelegenheid en het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het primaire doel van SROI. In onze regio bieden we opdrachtnemers ook de mogelijkheid om op andere manieren maatschappelijk impact te maken. Ook in 2024 heeft dit mooie resultaten opgeleverd. Als we alle maatschappelijke impact bijdragen van opdrachtnemers vertalen naar een waarde in euro's, dan is het rendement hiervan in 2024 ruim 500.000 euro. Hieronder volgt een kleine greep uit de vele maatschappelijke impact initiatieven uit 2024.

Sociaal Ondernemen Werkt-event
In november vond alweer de 4e editie van het SOW (Sociaal Ondernemen Werkt)-event plaats. Na eerdere edities in Deventer, Zutphen en Harderwijk was het event dit keer in de Apenheul in Apeldoorn. Het event heeft als doel om de sociaal ondernemende werkgevers in de regio in het zonnetje te zetten. Zij onderscheiden zich door kansen te bieden aan mensen voor wie werk niet altijd vanzelfsprekend is.

Na een openingswoord van wethouder en voorzitter Sunita Biharie en een inspirerend verhaal van gedragsbioloog Patrick van Veen, werden de awards aan de sociaalste ondernemers in de arbeidsmarktregio uitgereikt. Centerrr uit Almen werd door de jury verkozen tot de Meest Sociale Starter en SDD uit Emst tot de Meest Sociale Werkgever. Het publiek verkoos Bureau de Werkvloer uit Deventer als dé publiekswinnaar van de avond.

Het enthousiasme van gasten en partners was voelbaar in de zaal. Ook was er in de media veel aandacht voor het event!

Expertisecentrum Social Return (ESR)

Zutphen – Dustin

Telefoons krijgen een nieuw leven

Bij inkoop van diensten, werken of leveringen door de gemeente Zutphen wordt een contractvoorwaarde opgenomen voor Social Return On Investment (SROI). Social Return is erop gericht om personen met een grote(re) aftand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk te krijgen. Ondernemers die baankansen creëren voor mensen vanuit onder andere de Participatiewet, maatschappelijke activiteiten sponsoren en/of inzetten op duurzaamheid, hebben bij ons een streepje voor.

Dustin, de hardware leverancier van de gemeente Zutphen heeft hieraan op een creatieve manier invulling gegeven met het project: Herinzet Hardware. Een heleboel telefoons en devices zijn door hen ingenomen om ze, of duurzaam te vernietigen of te refurbishen om opnieuw uit te kunnen geven aan Zutphense minima. Deze week zijn de telefoons die opnieuw gebruikt kunnen worden overhandigd aan de Werkmakers en team Schuldhulpverlening. Zij zorgen ervoor dat de telefoons bij de juiste mensen terecht komen.

Social Return in brede zin

'Dit is een mooi voorbeeld hoe een leverancier van de gemeente zijn sociale en duurzame tegenprestatie kan inzetten voor de Zutphense samenleving', aldus Sanne Schaap, adviseur MVOI (Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen) bij de gemeente Zutphen.



Bekijk hier een video over inclusief ondernemen op de Noord West Veluwe:
https://youtu.be/P0FdEzj3LHM?si=oe-LMnIkHxARFGSD

Kijk mee hoe sociaal ondernemer Fa. Kamphorst uit Ermelo invulling gaf aan haar SROI-activiteiten

Apeldoorn – Boerplay

Stichting Antrea Lindenhout in Apeldoorn is een organisatie die zich bezighoudt met het verlenen van jeugdzorg, waaronder 24-uurs verblijf, observatiediagnostiek en dagbehandeling. Voor de allerkleinsten heeft Antrea een eigen speeltuin op het terrein. De speeltuin was aan renovatie toe. Er zijn bomen en nieuwe beplanting gedoneerd door hoveniersbedrijven. En Boerplay heeft een nieuw speeltoestel ter waarde van ruim 7000 euro (inclusief plaatsing) beschikbaar gesteld.



Expertisecentrum Social Return (ESR)



Met bijna 80 unieke genomineerde bedrijven, meer dan 1600 publieksstemmen en meer bezoekers dan voorgaande edities, mogen we van een geslaagde vierde editie van het Sociaal Ondernemen Werkt (SOW)-event spreken. Ook dit jaar hebben we door een enquête het event weer geëvalueerd. Het enquêteformulier is door 30% van de aanwezigen ingevuld. De algehele waardering voor het event kreeg een mooi cijfer: 8,6. De feedback en tips & tops nemen we mee bij de voorbereidingen van de volgende editie.

Projecten GelrePact

Het GelrePact Bovenregionaal Project Leercultuur MKB helpt bedrijven een lerende cultuur te ontwikkelen, waardoor medewerkers vaardigheden vergroten en duurzame veranderingen in organisaties plaatsvinden. Het 'Leren en Ontwikkelen MKB Gelderland'-project richt zich op MKB-bedrijven (10-100 werknemers) en faciliteert uitwisseling van ervaringen en verbeteracties. In de regio Stedendriehoek nemen acht bedrijven deel, waarmee het maximum aantal deelnemers is bereikt.

Arbeidsmarktregio Veluwe Stedendriehoek

Van Tongeren	-	Beekbergen *(afgerond in juli)*
Varego	-	Eerbeek *(afgerond in juli)*
Dijkhof Bouw	-	Klarenbeek *(afgerond in september)*
Mulder Systems	-	Apeldoorn *(afgerond in september)*
Beter Duurzaam	-	Apeldoorn *(afgerond begin oktober)*
Kindernet	-	Zutphen *(afgerond in september)*
Hetraco	-	Apeldoorn *(afgerond in september)*
BBA	-	Apeldoorn *(afgerond in september)*

GelrePact Regionaal Project stimuleringsvouchers Ruimte voor Maatwerk en Innovatie

In 2023 werden zestig stimuleringsvouchers beschikbaar gesteld voor kleinschalige projecten. Van januari tot december 2024 zijn 41 vouchers verzilverd voor 10 projecten, waarvan drie vouchers werden teruggevorderd en vier aanvragen werden ingetrokken. Het GelrePact-project is afgerond en de verantwoording wordt in april 2025 afgerond. De vouchers droegen vooral bij aan innovatie en maatwerk, met projecten gericht op Leven Lang Ontwikkelen, toeleiding naar krapteberoepen en het benutten van onbenut arbeidspotentieel. De projecten en activiteiten die hebben plaatsgevonden met inzet van deze stimuleringsvouchers zijn:

- De Circulaire Fietsenwerkplaats in Eefde is een samenwerking tussen de gemeente Lochem en Circulus. Het biedt werkervaring en MBO praktijkverklaringen aan kandidaten uit de Participatiewet, in samenwerking met ROC Aventus. Het project verbindt deelnemers met technische werkgevers en ondersteunt de sociale en circulaire doelstellingen van de gemeente.

- Het New Tech Festival 2023 en 2024 bracht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in contact met techniekbedrijven. Het evenement bood de kans om techniek te ervaren en werkgelegenheid binnen de sector te verkennen, met 60 standhouders en ongeveer 1500 (potentiële) kandidaten.

- De leerlijn voor het werken met 3D-printers bood 13 deelnemers de kans om 3D-technologie te leren. Daarnaast werden werkzaamheden op een kledingsorteerafdeling toegankelijker voor mensen met een fysieke beperking, en een Eritrese medewerker werd aangenomen om nieuwkomers te ondersteunen. Het resultaat was procesaanpassing bij de werkgever en de plaatsing van 3 kandidaten.

- Matching bijeenkomst voor voorschakeltrajecten en ontwikkelpad kinderopvang Onderwijsinstellingen en het WerkGeversServicepunt hebben potentiële kandidaten geworven die ambitie hebben om te gaan werken in de kinderopvang, zijinstromers, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en NT2 kandidaten. Er zijn bij deze activiteit 20 werkgevers en 52 kandidaten bereikt.

- Er is kwartier gemaakt voor het Transitiehuis Techniek in Apeldoorn. Doel van het Transitiehuis is het bevorderen van instroom en zijinstroom in de techniek en bouw. Binnen het Transitiehuis wordt samengewerkt met Werkbedrijf Lucrato, UWV, LeerWerkLoket, Gelders Vakmanschap, Installatiewerk, Bouwmensen Apeldoorn, Aventus, NewTechPark en met werkgevers. Resultaat is dat de werkwijze van het Transitiehuis

Projecten GelrePact

helder is gemaakt en afspraken ook op papier zijn gezet. Eenieder van de samenwerkende partijen zien nut en ook noodzaak in. In 2025 wil men stappen zetten om het Transitiehuis structureel te kunnen borgen.

- Open Techniekdag/Open Bedrijvendag 2023 en 2024. Doel was om scholieren tussen de 13 en 15 jaar kennis te laten maken met verschillende technische mogelijkheden in Zeewolde. Op verschillende dagen hebben 9 bedrijven hun deuren geopend voor ongeveer 75 leerlingen in 2023 en 150 leerlingen in 2024 van de Levant. In groepen van ongeveer 15 leerlingen bezochten zij op deze op verschillende dagen de bedrijven. De leerlingen kregen niet alleen een rondleiding, maar mochten ook interactieve proefjes uitvoeren. Hierdoor kregen zij een hands-on ervaring.

- Dag van de Logistiek 2023 en 2024. Het doel was om werknemers te werven en te behouden in de logistieke sector door middel van het organiseren van een evenement en open dag. In 2023 zijn er 15 werkgevers en 188 bezoekers bereikt. Het aantal bezoekers in 2024 was beduidend hoger, er namen op 8 november 980 en op 9 november 762 bezoekers deel. Bezoekers waren werkzoekenden, scholieren en zijinstromers.
- Veluwe Portaal heeft een project gedraaid voor een nieuw samenwerkingsverband in de Veluwe voor zorgorganisaties. Er is bestuurlijk commitment en ambitie georganiseerd. Hier vanuit zijn er bijeenkomsten belegd met de HR professionals om activiteiten te organiseren. Er zijn 3 werktafels belegd die met de activiteiten aan de slag zijn gegaan: workshop 'Check zit jij op je plek', informatiemarkt, KIEK dagen en digitale ondersteuning voor werken in de zorg. Het resultaat is een samenwerkingsverband van 14 zorgorganisaties, 3 bestuurlijke bijeenkomsten, 7 branchepool bijeenkomsten, 20 deelnemers voor de KIEK dagen, waarvan 1 deelnemer van-werk-naar-werk is gegaan, 10 deelnemers aan de Workshop 'Check zit jij op je plek' en voor de Informatiemarkt zorg 50 werkenden en 12 zorgorganisaties. Hierbij zijn 2 medewerkers vanuit de logistieke sector ingestroomd in de zorg.



- Ontdek je Werkplek-markt. De OJWP-markt is een markt waar werkzoekenden in contact kunnen komen met VAKmensen uit verschillende sectoren om zich goed te kunnen oriënteren op de verschillende soorten banen die er zijn. Zoiets bestond eerder nog niet.

Meer over de OJWP-markt lees je op pagina 18.

Project Aanpak jeugdwerkloosheid

Algemeen 2024
In 2024 lag de focus op de voorbereiding van de wet 'School naar duurzaam werk,' die jongeren tot 27 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt beter moet begeleiden naar werk. Dit gebeurt via samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en het Werkcentrum, met een regionaal plan dat eind 2024 moet worden opgeleverd. Het plan omvat het VSV-programma van de Stedendriehoek en Noord West Veluwe en vormt een bouwsteen voor de meerjaren arbeidsmarktagenda. Het doel is gelijke kansen voor alle jongeren, ongeacht hun woonplaats of school.

Projectplan 'De toekomst zit in de jeugd'

Actielijn 1

Jongeren in beeld krijgen en houden door inzet jongerenwerkers
In 2024 zijn jongerenwerkers en consulenten gestart in Epe, Voorst en Noord West Veluwe om jongeren van 23 tot 27 jaar zonder startkwalificatie en bekend inkomen (NEET-jongeren) beter in beeld te krijgen. Ongeveer 140 jongeren werden benaderd, maar veel reageerden niet of waren al zelfstandig ondernemer. Van de benaderde jongeren wil 10% geen hulp, terwijl 10% mogelijk geïnteresseerd is in ondersteuning.

In 2025 gaan gemeenten die nog geen budget hebben ingezet, verder aan de slag met deze doelgroep.

Actielijn 2

Jongeren duurzaam plaatsen tijdens opleiding en werk
In het najaar werd er tussen onderwijspartijen en het WerkgeversServicePunt samengewerkt om jongeren te bemiddelen naar stage- of werkplekken. Er werd een aanvraagformulier ontwikkeld voor jobhunt trajecten voor kwetsbare jongeren, maar dit leidde niet tot aanvragen. Desondanks was er samenwerking, en is besloten om deze dienst voort te zetten binnen de werkzoekendendienstverlening van het Werkcentrum, zodat alle jongeren hiervan kunnen profiteren.

Actielijn 3

Inzetten op begeleiding tijdens eerste stappen op de arbeidsmarkt
Door onderwijspartijen zijn vanaf de start van dit project 59 jobcoachvouchers ingezet om jongeren beter te begeleiden bij de eerste stappen naar of tijdens werk. Ook met het oog op de nieuwe wetgeving, waarin nazorg vanuit onderwijs onderdeel is, is dit een waardevol instrument om in te zetten.

Samen met de regionale coördinator VSO-PRO en de coördinator WSP is in 2024 met diverse VSO-PRO scholen gekeken hoe in 2025 acties kunnen worden ingezet, met als doel jongeren oriëntatie en baankansen te bieden. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij bestaande initiatieven georganiseerd door bijvoorbeeld Match events.

Actielijn 4

Ondersteuning initiatieven om jongeren te empoweren via voucherregeling
In 2024 zijn verschillende projecten gestart met de stimuleringsvoucher, zoals intensieve begeleiding van jongeren naar werk in de techniek, bouw en bijstand voor alleenstaande moeders. Voorbeelden zijn het Restart Goals-programma en het Meerinzicht-project, die zich richten op jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ondanks de laagdrempelige regeling en investeringen in communicatie, blijven de aanvragen achter bij de verwachtingen. Het budget voor 2025 is echter verlaagd.

Project Aanpak jeugdwerkloosheid

Dit is het verhaal van Liam. Hij vond via het Stimuleringvouchers-programma en het 'Lekker bezig in de techniek' instroomtraject van Deventer zijn weg naar een technische carrière.

Liam werd aan het bedrijf Senzora voorgesteld door Stephanie, arbeidsmarktcoach bij DOK. Zij had daar op een eerder moment de naam Liam al laten vallen omdat hij bekend was als een slimme en technisch georiënteerde jongen. Alleen wist hij niet precies in welk vakgebied hij zich wilde specialiseren. Wel wilde hij zijn passie voor techniek volgen.

Op dat moment had Senzora een vacature openstaan voor een BBL-leerling, die al sinds de zomer van 2024 niet ingevuld was. Dat was het moment waarop ook Ted, consulent bij Konnected, aan Liam dacht. Ted was gelijk enthousiast over het idee dat Liam goed zou passen binnen het team van Senzora. En ja, twee professionals die met zoveel enthousiasme over iemand vertellen, kan alleen maar goed eindigen, was de gedachte bij Senzora.

En zo raakte het bedrijf overtuigd van Liam's potentie en werd er al snel een meeloop dag ingepland. Na deze dag waren alle betrokkenen het erover eens: Liam was de juiste persoon voor de functie. Hij zou zijn carrière binnen Senzora kunnen starten.

Op 3 februari was het zover en begon Liam als leerling in de Technische Dienst van Senzora. Hier volgde hij zijn mbo-opleiding niveau 1, zodat hij zijn startkwalificatie zou behalen. Hiermee kon hij door stromen naar een mbo-opleiding niveau 2 of 3, gericht op monteur service en onderhoud werktuigbouw aan de Techniekcampus in Deventer.

Senzora kan terugkijken op een succesvolle start van Liam. Hij is goed geïntegreerd binnen het team, leert snel en voelt zich prettig in zijn nieuwe omgeving. De samenwerking blijkt wederzijds succesvol: zowel Liam als zijn collega's waarderen het werken binnen Senzora. En daarmee is Liam's technische reis nu echt begonnen.



Project kinderopvang

In september 2024 werd het certificaat 'Ondersteuning in de kinderopvang' opgeleverd door ROC Landstede en Aventus. Er werd voorlichting gegeven in vier gemeenten over het gebruik van groepshulpen, waarbij het kind-medewerker ratio als belemmering werd genoemd, vooral in commerciële instellingen. In januari/ februari 2025 zullen gesprekken plaatsvinden met beleidsmedewerkers om te onderzoeken of gemeenten kinderopvangorganisaties kunnen stimuleren om groepshulpen in te zetten. Drie gemeenten (Apeldoorn, Deventer, Heerde) hebben urgentie aangegeven, en een afspraak met Harderwijk moet nog plaatsvinden.



7

Nawoord

Naast genoemde activiteiten is er in 2024 nog veel meer gedaan en georganiseerd. Voor het jaarverslag gaat het echter te ver om deze allemaal afzonderlijk een plek te geven. Vanuit het programmabureau is de netwerksamenwerking ondersteund en gefacilieerd, bijvoorbeeld van de reguliere overleggen Tafel Beleid en de Regiegroep. Adviesrapporten zijn opgeleverd, onder meer voor de implementatie van een digitale gids voor het Werkcentrum. Er zijn werving- en selectie trajecten uitgezet voor ontstane vacatures en nieuwe medewerkers zijn ingewerkt. Werkprocessen zijn doorontwikkeld, regelingen zijn vereenvoudigd.

We hebben een nieuwjaarsreceptie georganiseerd en de jaarlijkse werkconferenties hebben plaatsgevonden. De website van het Werkcentrum is gelanceerd en doorontwikkeld. We waren daarnaast flink actief op social media en hebben regelmatig publiciteit weten te genereren.

Terugkijkend kunnen we concluderen dat het een actief en energiek jaar was waarin we samen veel werk hebben verzet. Door samen te werken kunnen we de uitdagingen van de toekomst aan; **Samen komen we verder!**

Bekijk meer over
Werkcentrum VeluweStedendriehoek
op https://werkcentrum-veluwe-stedendriehoek.nl/



Factsheet

26
praktijkverklaringen

48
PSO gecertificeerde bedrijven in de arbeidsmarktregio met gezamelijk (minimaal) 4383 mensen aan het werk

297
Kandidaten meldden zich aan via de website LeerWerkLoket

8
Kennisevents

274
Bezoekers

4
Matchevents

192
Bezoekers

42
Reguliere jobcoachvouchers

17
GGZ jobcoachvouchers

36
Jongeren jobcoachvouchers

13
Verstrekte PSO-vouchers

7,8
Klanttevredenheid LWL

7,6
klanttevredenheid WSP

1648
uitgebrachte stemmen voor de Publieksprijs in aanloop naar het Sociaal Ondernemen Werkt-event

80
genomineerde sociaal ondernemers/werkgevers uit onze arbeidsmarktregio voor een award bij het Sociaal Ondernemen Werkt-event

Bijlage: Overzicht onderwerpen kennisuitwisseling RMT en LWL

- BIA, Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie door Rene Ali;
- Leerwerktraject schilderen;
- Daatlab van data naar informatie;
- Stichting BEE -ideas;
- 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;
- EnergieQ Sterk Sociaal & Vodafone Ziggo;
- Overijssels/Gelders Vakmanschap kansen zij-instromers in bouw en techniek;
- Groene Veluwe Boomverzorging & aankomend hovenier leerwerktraject met baangarantie;
- Blue View assemblage, productie en verpakken;
- Stichting Da Capo diverse opties om competenties aan te leren voor migranten;
- Naviva Kraamzorg leerwerktraject met baangarantie;
- Driessen; werken bij gemeenten, provincies, waterschappen, rijksoverheid & basisscholen;
- Libereaux; erkende EVC aanbieder, zin en onzin van EVC en valideren van skills;
- New TechFestival Carriere switch in de techniek;
- Allroad busbanen & RRReis;
- SociaalPlus Ermelo, klantcontactcenter inbound voor gemeentes;
- Zichtbaar in werk; info en ondersteuning bij bemiddeling werkzoekenden met een visuele beperking;
- Matchevents 3 december;
- UWV workshops voor LinkedIn, brief, CV & netwerken;
- Schildersvakopleiding Zutphen omscholing/ zijinstroom;
- Bouwmensen Apeldoorn.

Bijlage: Overzicht uitstroom sectoren

Branches/Sector	Aantal Gemeenten	Aantal CNV	Aantal FNV	Aantal Unie	Aantal UWV	Totaal
Agrarisch	2	-	-	-	-	2
Bouw	2	-	1	4	-	7
Cultuur sport recreatie	3	-	-	4	-	7
Autohandel en reparatie	1	-	1	1	-	3
Horeca	19	-	2	3	-	24
Detailhandel	14	3	1	4	-	22
Detailhandel Non Food	-	-	-	4	-	4
Groothandel	1	-	-	-	-	1
Zakelijke dienstv UZB's	-	-	-	1	-	1
ICT	6	1	2	4	-	13
Overige verhuur en zakelijke dienstv	2	-	-	-	-	2
Metaal en techn industrie	5	3	-	4	-	12
Overige industrie	5	-	-	4	-	9
Verhuur en overig beveiliging	1	-	-	4	-	5
Vervoer opslag- en personenvervoer	1	-	-	-	-	1
Haar en schoonheidsverz	8	-	1	3	-	12
Reisbranche	1	-	-	-	-	1
Schoonmaak en facilitair management	2	-	1	3	-	6
Transport en Logistiek	7	1	-	3	-	11
Zorg en Welzijn	2	4	3	9	-	18
Onderwijs	4	2	-	-	-	6
Overheid	-	1	1	2	-	4
Overig	141	41	21	42	-	245
Onbekend	-	-	-	-	72	72
Totaal	**227**	**56**	**34**	**99**	**72**	**488**

Opleidingsniveau	Aantal
Basisschool	11
MBO 1-4, havo, vwo	124
HBO/WO	74
Buitenland/overig	23
Onbekend	65