

JAAERVERSLAG EN  
JAARREKENING 2023  
ARBEIDSMARKTREGIO  
FOODVALLEY

30 februari 2024

## INHOUD

Inhoud.....	1
1. Voorwoord .....	2
2. Verantwoording programma 2023.....	3
2.1. Wat willen we samen bereiken? .....	3
2.2. Wat hebben we daarvoor gedaan .....	3
2.3. Welke investering is daarvoor nodig geweest .....	6
3. Verantwoording per kernactiviteit .....	9
3.1. Werkgeversservicepunt - WSP.....	9
3.1.1. Banenmarkten en meet en greets .....	9
3.1.2. Werkgevertrainingen en themabijeenkomsten .....	11
3.1.3. Inclusief ondernemers netwerk - ION Vallei .....	11
3.2. Leerwerkloket - LWL.....	12
3.2.1. Praktijkleren .....	13
3.3. Regionaal mobiliteitsteam - RMT .....	13
3.3.1. EVA.RMT .....	15
3.4. Statushouders en werk .....	15
3.4.1. Statushouders aan de slag in teamverband .....	16
3.4.2. Online kennissessies .....	16
3.4.3. Anderstalig jobcoach .....	16
3.4.4. Talige toolkit op de werkvloer .....	16
3.5. Hoofdzaak werk .....	17
3.6. Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren .....	17
3.6.1. Netwerk coördinator VSO-Pro .....	18
3.6.2. Vroegtijdige jobcoach .....	18
3.6.3. Schakelroute .....	18
3.6.4. Aan de slag .....	19
3.7. Werkzoekende dienstverlening .....	19
3.7.1. Barneveldse Techniek Opleiding - BTO .....	19

## Bijlagen

I	Kwartaalrapportage WSP Q4 2023
II	2023 in beeld LWL
III	Resultaten RMT 2023

## 1. Voorwoord

Met dit jaarverslag over 2023 rapporteren we als CT van de arbeidsmarktregio Foodvalley over de ondernomen activiteiten om meer mensen aan werk te helpen en werkgevers te voorzien van personeel.

Als CT hebben we het afgelopen jaar verder gewerkt om meer coördinatie aan te brengen in de projecten die we als arbeidsmarktregio uitvoeren en beter zicht te hebben op de kosten en de baten van alle activiteiten. Onze programmanager heeft hierin flinke stappen kunnen zetten en er is daardoor steeds meer continuïteit ontstaan.

Verder heeft het CT voortgang geboekt op de “Must Win Battles” oftewel de randvoorwaarden die noodzakelijk zijn om de organisatie van de samenwerking in de arbeidsmarkt goed te laten draaien, alle partijen goed aangehaakt te houden en de monitoring van de voortgang en resultaten van projecten verder vorm te geven. Voor 2024 zal de focus vooral liggen op de verdere uitwerking van verantwoordelijkheden, rollen en taken van de verschillende stakeholders in de arbeidsmarkt maar ook de doorontwikkeling van de inrichting van een overlegstructuur die nog meer effectief en efficiënt werkt.

Verder zijn we in 2023 gestart om betrokken bestuurders en beleidsmedewerkers meer inhoudelijk inzicht te geven in hetgeen we gezamenlijk in de arbeidsmarkt uitvoeren. Middels een wandeling op het terrein van de Groenerie, hebben we een kijkje in de keuken kunnen geven van alle projecten die nu draaien. In 2024 willen we hier mee door gaan door het organiseren van stakeholdersbijeenkomsten.

De landelijke ontwikkelingen om de arbeidsmarktinfrastructuur verder te versterken zijn, ondanks de kabinetsval, niet stil komen te liggen en zullen in 2024 verder zijn beslag gaan krijgen. De zogenaamde vorming van regionale Werkcentra zal een belangrijk thema worden waar we ons moeten gaan voorbereiden. Daarom hebben we eind 2023 al wat aandacht gegeven aan dit onderwerp en we hopen voor de zomer van 2024, op basis van de landelijke richtlijnen, een visie te kunnen presenteren waarmee we onze gezamenlijke dienstverlening kunnen uitbouwen en bereikbaar kunnen maken voor alle werkzoekende en werkgevers.

Namens het CT en de programmamanager wens ik u veel leesplezier.

Marianne Lentz

## 2. Verantwoording programma 2023

Met dit jaarverslag bieden we enerzijds een terugblik op de resultaten van de ondernomen regionale activiteiten en anderzijds de daarvoor ingezette financiële middelen.

Het eerste hoofdstuk schetst de realisatie van het programma van de regionale samenwerking. We geven inzicht in de gerealiseerde ambities en doelen van het programma en het financiële totaaloverzicht is hier opgenomen. In hoofdstuk 3 presenteren we de jaarverantwoording per kernactiviteit.

---

### 2.1. Wat willen we samen bereiken?

---

Het doel van het programma van de arbeidsmarktregio Foodvalley staat beschreven in het jaarplan 2023 en luidt als volgt:

*“De arbeidsmarktregio Foodvalley stelt zich als doel om een uitstekend functionerende arbeidsmarkt te zijn waarbij inclusiviteit vanzelfsprekend is met als resultaat duurzame plaatsingen van werkzoekenden/-nemers en invulling van arbeidsplaatsen.*

*De arbeidsmarktregio Foodvalley levert goede en innovatieve dienstverlening enerzijds aan zowel werkzoekenden met als doel werkfit te worden teneinde een baan te vinden én aan alle werkzoekenden die op zoek zijn naar een baan en anderzijds voor werkgevers op het gebied van goed en inclusief werkgeverschap.*

*Voor werkzoekenden en werkgevers is het glashelder:*

- *Wat de ondersteuning is die verkregen kan worden.*
- *Waar men zich toe dient te wenden om deze ondersteuning te verkrijgen.*
- *Dat de ondersteuning daadwerkelijk door iedereen als positief wordt ervaren.*

*De ondersteuning is gestoeld op een goede samenwerking tussen alle partijen binnen de arbeidsmarktregio die elkaar versterken om de dienstverlening optimaal te hebben en laten ervaren. De onderlinge samenwerking bewerkstelligt dat we voortdurend op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Om dit te staven hebben alle belanghebbenden inzicht in de voortgang, resultaten en de ervaren kwaliteit van de dienstverlening.*

*In de arbeidsmarktregio Foodvalley wordt dit mensenwerk ook als mensenwerk ervaren”*

---

### 2.2. Wat hebben we daarvoor gedaan

---

De ambitie voor 2023 was om stappen te zetten in het effectiever organiseren van de arbeidsmarktregio.

Een belangrijke effectiviteitsstap is de grip op de regionale financiën die we hebben gerealiseerd met het opstellen van een collectieve begroting en verantwoording. De volgende professionaliseringslag in dit kader is dat we de projectleiders en -medewerkers meer betrekken en mede verantwoordelijk maken voor het budgetbeheer van hun deelprojecten.

Daarnaast is eind 2023 het dashboard opgeleverd. Het dashboard is bedoeld om een helder overzicht te geven van de diverse lopende en afgeronde projecten van de AMR inclusief

doelstellingen en resultaten. Hiermee neemt de transparantie van de activiteiten in de AMR toe en krijgen we de resultaten op een eenduidige manier in beeld. Hiermee hebben we een instrument dat ons kan helpen om activiteiten binnen de AMR naar een hoger plan te tillen en daarmee onze ambities aan te scherpen.

Projectleiders en -medewerkers hebben het dashboard gevuld, en gaan in 2024 er verder mee leren werken. Met de invoering van het dashboard is tegelijkertijd ook een uniforme werkwijze voor het aanvragen, rapporteren en evalueren van projecten geïntroduceerd.

De programmamanager en drie projectmedewerkers werken inmiddels samen in het programmabureau van de AMR. Het programmabureau vormt samen met de projectleiders het "Team AMR". We leren elkaar kennen, ervaren kruisbestuiving, profiteren van elkaars kennis en kunde en zien steeds meer kansen voor samenwerking. Het Team AMR stemt op regelmatige basis met elkaar af.

Zo is bijvoorbeeld de Arbeidsmarktkalender ontstaan. Een middel dat ervoor zorgt dat er onderling afstemming plaatsvindt in de organisatie van evenementen en bijeenkomsten op thema en doelgroep. De arbeidsmarktkalender bundelt alle activiteiten en evenementen voor werkzoekenden en werkgevers, waardoor iedere professional van de samenwerkende partijen weet wat er gepland staat voor zijn of haar klanten (werkzoekenden en/of werkgevers).

Ook de samenwerkende partners in de regio weten elkaar steeds beter te vinden. Binnen de diverse projecten, maar ook tussen de projecten. Samen optrekken om arbeidsmarktvragestukken aan te pakken, wordt steeds vanzelfsprekender. Tenslotte hebben we ook buiten de arbeidsmarktregio Foodvalley inspiratie opgedaan en ervaringen uitgewisseld om tot effectievere werkwijzen te komen.

Het ambtelijk overleg werk van de overheidskolom in de arbeidsmarktregio (AOW) heeft in de overheidskolom mooie resultaten geboekt op verschillende onderwerpen te weten:

- *Breed Offensief*

De regiogemeenten hebben in 2023, in het kader van het zogenaamde Breed Offensief, geharmoniseerde bepalingen in verordeningen door de gemeenteraden laten vaststellen. Met de harmonisering worden werkgevers op een eenduidige manier bediend waar het gaat om het inzetten van instrumenten voor aanbodversterking en verduurzaming van arbeidsrelaties ten behoeve van de brede doelgroep van de Participatiewet.

- *ESF 2021-2027*

Naast de meerjarige ESF Kwetsbare werkenden en werkzoekenden (Arbeidsmarktregio's, VSO-Pro) is voor 2023-2024 door de regiogemeenten via centrumgemeente Ede een aanvraag gedaan voor ESF Sociale Inclusie. Binnen dit programma krijgen centrumgemeenten de kans om subsidies te benutten om maatschappelijke participatie te bevorderen in hun specifieke arbeidsmarktregio's. De gemeenten in de regio Foodvalley hebben gekozen voor het thema aanpak schuldenproblematiek.

- *Aanbesteding loonwaarde metingen*

De regionale aanbesteding loonwaarde metingen is in het eerste halfjaar van 2023 met succes afgerond.

- *Open House procedure externe jobcoachvoorziening*

Per 1 april hebben we met succes de open house procedure voor een externe jobcoachvoorziening afgerond.

Wat betreft de communicatie hebben we dit jaar de eerste stappen gezet naar een nieuwe communicatiestrategie. De arbeidsmarktregio heeft in de loop der jaren een versnipperd communicatiebeeld ontwikkeld. Veel projecten en kernactiviteiten hebben eigen websites, campagnesites, socials, nieuwsbrieven etc. We hebben ervoor gekozen om de versnippering in de

communicatie te stoppen en verbinding te gaan maken. Want dat zorgt voor duidelijkheid bij de inwoner en werkgever van Foodvalley, waardoor we verwachten dat dit nog meer slagkracht oplevert. In 2024 werken we een passend scenario uit waarbij we ook rekening houden met de Haagse koers, te weten: het regionaal werkcentrum.

Tenslotte zijn we flink op stoom met de uitvoering van het programma van de arbeidsmarktregio Foodvalley. Via de 7 kernactiviteiten en de daarbij horende projecten hebben we prachtige resultaten geboekt voor de inwoners en ondernemers van Foodvalley. De concrete resultaten zijn uitgewerkt per kernactiviteit in hoofdstuk 3. Bovendien zijn alle projecten vanaf 2024 terug te vinden in het dashboard.

## 2.3. Welke investering is daarvoor nodig geweest

Onderstaande tabel geeft inzicht in de financiële middelen die we in 2023 hebben ingezet voor het totale programma van de samenwerking in de arbeidsmarktregio Foodvalley.

Arbeidsmarktregio Foodvalley 2023			
Lasten	Begroting	Realisatie	Verschil
<b>WSP</b>	<b>325.500</b>	<b>276.265</b>	<b>49.235</b>
Binnendienst WSP 2022	-	49.245	-49.245
Binnendienst WSP 2023	80.000	53.721	26.279
Vakmanschap	15.000	-	15.000
1 ICT omgeving/werkaccounts	50.000	-	50.000
Bijeenkomsten	15.000	3.478	11.522
Callcentre Praktijkleren	5.500	11.197	-5.697
Trainingen wgrs (mentorwijs) 22	-	17.761	-17.761
Trainingen wgrs (mentorwijs) 23	100.000	82.867	17.133
Samenwerking ION 2022	-	3.953	-3.953
Samenwerking ION 2023	60.000	54.043	5.957
<b>Statushouders en werk</b>	<b>289.500</b>	<b>162.996</b>	<b>126.504</b>
Projectleider statushouders en werk	123.000	123.402	-402
Toolkit talige werkomgeving	37.500	8.214	29.286
Online kennissessies	8.500	9.376	-876
Anderstalige Jobcoach	75.000	-	75.000
Statushouders in teamverband	25.000	7.907	17.093
Adm medewr	10.000	12.845	-2.845
Werkbudget	5.000	240	4.760
Bedrijfsgerichte deelprojecten	5.500	1.011	4.489
<b>Jongere</b>	<b>414.750</b>	<b>143.233</b>	<b>271.517</b>
Regiocoordinator PROVSO	24.750	49.043	-24.293
Kwartiermaker alle jongeren op de juiste ple.	30.000	26.620	3.380
Reservering plan jobcoach	100.000	-	100.000
Werkbudget	5.000	267	4.733
Schakelroute	25.000	7.000	18.000
Aan de slag	25.000	-	25.000
Werkbudget alle jongeren op de juiste plek	5.000	7.700	-2.700
Reservering voor uitvoering PvA jongeren op de juiste plek	200.000	52.603	147.397
<b>Programmabureau AMR,Versterken</b>	<b>247.000</b>	<b>341.485</b>	<b>-94.485</b>
Overhead centrumgemeente	75.000	75.000	-
Secretaris RWB	15.000	11.497	3.504
Projectleider dashboard	-	22.438	-22.438
adviseur PM	-	38.836	-38.836
Programmamnngt	54.000	77.615	-23.615
Programmawrs/secret	88.000	89.668	-1.668
Werkbudget	5.000	7.948	-2.948
Dashboard	10.000	18.483	-8.483
<b>Communicatie AMR</b>	<b>324.000</b>	<b>197.601</b>	<b>126.399</b>
Advies comm. AMR	10.000	18.230	-8.230
Sr Communicatiemwr.	55.000	-	55.000
Communicatiemwr WSP	35.000	35.000	-
Alternatieve invulling communicatie WSP	60.000	61.900	-1.900
Nieuwsbrief PRO/VSO	-	6.936	-6.936
Communicatie en marketing waaronder onbenut potentieel en projecten	125.000	39.563	85.437
LWL restant communicatiebudget vanuit PO	25.000	24.860	140
Banenmarkt Barneveld	-	6.670	-6.670
WSP Meet & greet ICT	14.000	4.443	9.557
<b>Hoofdzak Werk</b>	<b>122.733</b>	<b>80.521</b>	<b>42.212</b>
Projectleider	117.733	77.654	40.079
ION en HZW activiteiten	-	2.866	-2.866
Werkbudget	5.000	-	5.000
<b>Werkzoekende dienstverlening</b>	<b>219.000</b>	<b>61.326</b>	<b>157.674</b>
Barneveldse techniekopleiding opleiding stat	19.000	22.990	-3.990
Innovatiebudget	168.574	-	168.574
REC IW4 2022	16.426	16.426	0
FIP Renkum 2022	-	9.271	-9.271
IPS Klas	15.000	12.640	2.360
<b>Werkgeversdienstverlening</b>	<b>100.000</b>	<b>-</b>	<b>100.000</b>
Innovatiebudget	100.000	-	100.000
<b>Totaal begroting AMR</b>	<b>2.042.483</b>	<b>1.263.427</b>	<b>779.056</b>

Arbeidsmarktregio Foodvalley 2023			
Dekking	Begroting	Realisatie	Verschil
Versterken AMR 2023	247.000	341.485	-94.485
AMR algemeen	769.500	530.341	239.159
DBDJD	368.500	67.470	301.030
Jongeren	414.750	143.233	271.517
WSP Regiogemeenten	125.000	100.378	24.622
Divosa (Hoofdzak Werk)	117.733	77.654	40.079
ESF extra (Hoofdzak Werk)	-	2.866	-2.866
<b>Totaal</b>	<b>2.042.483</b>	<b>1.263.427</b>	<b>779.056</b>

Deze realisatie is exclusief de financiering die niet via de arbeidsmarktregio Foodvalley loopt, maar via het landelijk accounting house van het UWV. Dit gaat om twee budgetten; 1) de vergoeding voor de coördinator en werkbudget van het Leerwerkloket en 2) de vergoeding van medewerkers van het Regionaal mobiliteitsteam.

Het resultaat laat zien dat € 779K minder is uitgegeven dan begroot. Wat als volgt is te verklaren:

- Verschillende projecten zijn in 2023 aangevraagd en voorbereid door de projectleiders, maar gaan pas in 2024 echt van start. Bijvoorbeeld: Anderstalige jobcoach, vroegtijdige jobcoach VSO-Pro.
- Verschillende projecten zijn in 2023 gestart en lopen door in 2024. Bijvoorbeeld: toolkit talige werkomgeving, en statushouders werken in teamverband.
- De reservering voor uitvoering Plan van aanpak jongeren is gedeeltelijk besteed aan voorbereiding voor projecten die tot uitvoer komen vanaf 2024. Overigens vergoedt vanuit een meerjaren budget.
- De innovatiebudgetten werkzoekende- en werkgeversdienstverlening zijn voor een groot deel niet aangesproken. Dit budget reserveren we om gedurende het jaar de mogelijkheid te hebben te kunnen schakelen op innovatieve en niet vooraf voorziene projecten.
- Er is een overschot aan communicatiebudget. Veel communicatiebudget is onder andere budgetten in projecten geboekt. In 2023 hebben we hier overzicht over gekregen. In 2024 gaan we nog meer zicht krijgen op het communicatiebudget door middel van het doorbreken van de versnippering van de communicatie per project en het centraliseren van de aansturing op communicatie. Het aanstellen van de senior communicatie medewerker was nog niet aan de orde in 2023 en daarom schuift dit gereserveerde budget ook door naar 2024.
- Tenslotte is er nog een restant van extra ESF middelen, een overschot dat geschonken is aan de AMR ter besteding aan het project Hoofdzaak werk. Ook dit is een meerjaren budget.

Van een aantal projecten zijn de financiële besluiten gedurende het jaar genomen (bijvoorbeeld bij VSO-Pro en het Programmabureau). Verruiming in budgetten van deze projecten zijn niet toegevoegd aan de begroting 2023, waardoor de begroting van 2023 niet is aangepast. Hierdoor komen deze projecten met een negatief saldo in beeld.

De bedragen die niet besteed zijn, worden doorgeschoven naar 2024. Ze komen terecht in het juiste budget van de AMR.

In onderstaand overzicht een weergave van de middelen AMR inclusief de uitputting van deze middelen.

Arbeidsmarktregio Foodvalley Middelen	Soort Bijdrage	Middelen 1-1-2023	Toevoeging Middelen 2023	Werkelijk	Middelen 31-12-2023
Versterken AMR	structureel	399.000	-	341.485	57.515
DBDJD	incidenteel	717.000	-	67.470	649.530
Jongeren S47016	structureel	1.157.221	-	143.233	1.013.988
AMR Algemeen	reserve	1.650.698	47.600	530.341	1.167.957
WSP regio gemeente	structureel	125.000	-	100.378	24.622
Divosa Hoofdzaak (werk)	incidenteel	117.733	-	77.654	40.079
ESF extra (Hoofdzaak/ION)	incidenteel	-	27.000	2.866	24.134
Statushouders	structureel	-	68.000	-	68.000
		<b>4.166.652</b>	<b>142.600</b>	<b>1.263.427</b>	<b>3.045.825</b>



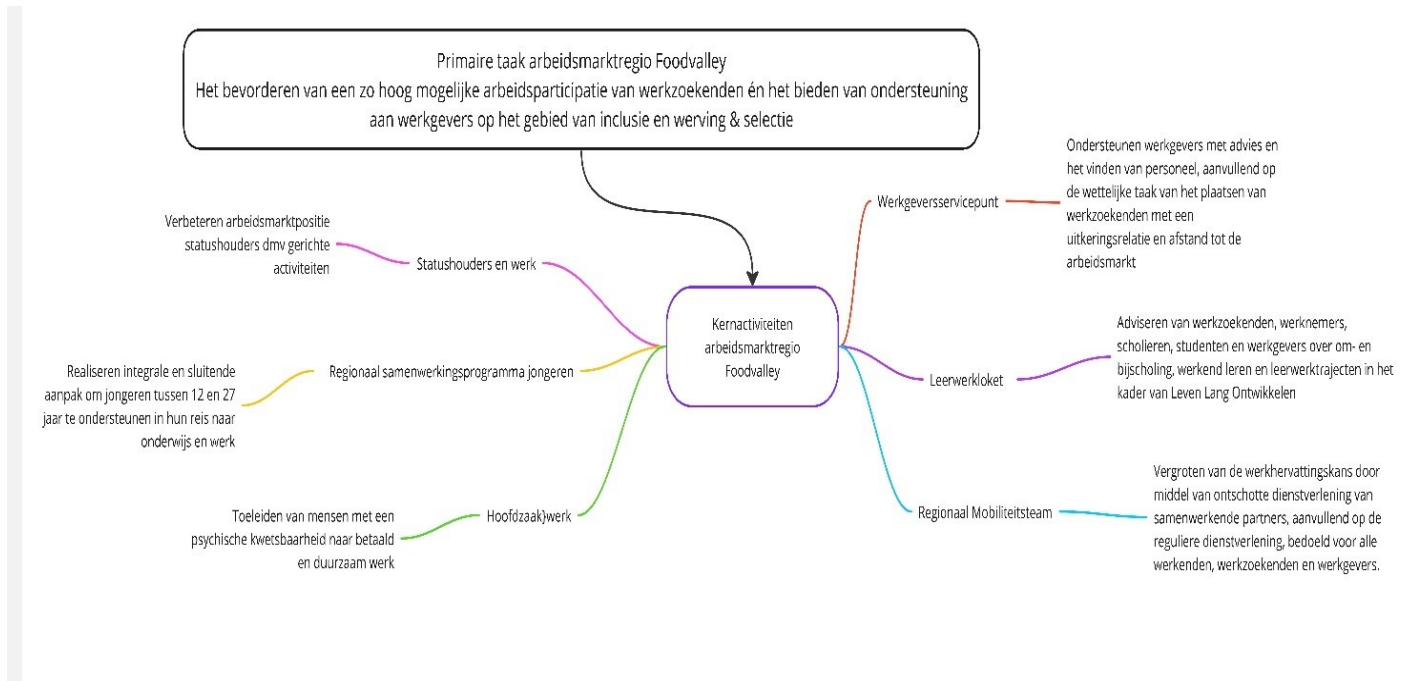
In de loop van 2023 is aan de middelen een bedrag van € 142.600 toegevoegd. Wanneer de besteding van € 1.263.427 hierop in mindering wordt gebracht, resulteert ultimo 2023 een bedrag van € 3.045.825. Dit bedrag wordt ter besteding doorgeschoven naar de opvolgende jaren. De toevoeging van € 47.600 aan AMR algemeen is de compensabele BTW van 2022.

Het beginsaldo van de middelen per 1 januari 2023 wijkt positief (€ 221.800) af van het bedrag bij het opstellen van de begroting 2023. Tijdens het opschonen en aansluiten van de administratie met de facturatie en de middelen in de reserve van AMR blijkt een bedrag van de algemene middelen AMR niet goed te zijn opgenomen.

In 2023 hebben we samen met de gemeente Ede een ontwikkelingslag gemaakt in het stroomlijnen van de begroting en rapportage AMR dusdanig dat deze aansluit met de facturatie en de informatievoorziening richting bestuur. In 2024 willen we deze ontwikkeling verder doortrekken.

### 3. Verantwoording per kernactiviteit

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de activiteiten per kernactiviteit.



#### 3.1. Werkgeversservicepunt - WSP

Voor een uitgebreide weergave van de resultaten van het WSP over 2023 verwijzen we naar een samenvatting van de bijlage Kwartaalrapportage WSP Q4 2023. (de complete versie staat in het dashboard)

Het WSP heeft 563 arbeidsplaatsen vervuld, dat is 12% boven de doelstelling van 500. Het vergroten van ons netwerk van 1000 naar 1250 is niet gelukt. Eind december 2023 bestond ons netwerk uit 1157 werkgevers. Het maken van matches is steeds arbeidsintensiever en dat is ten koste gegaan van de beschikbare tijd voor het vergroten van ons netwerk.

Op basis van het meest recente tevredenheidsonderzoek van Ruigrok (in opdracht van de Programmaraad) wordt onze dienstverlening gewaardeerd met een 7,8. Dat is een goede score afgezet tegen de gemiddelde score van 7,6 in het land. Kanttekening: het aantal respondenten was met 19 erg laag.

##### 3.1.1. BANENMARKTEN EN MEET EN GREET

Het primaire doel van het organiseren van banenmarkten en meet en greets is uiteraard het bij elkaar brengen van vraag en aanbod maar zeker ook om de werkgevers inzicht te geven in het nog beschikbare potentieel. Dat laatste is belangrijk voor het bijstellen van de zoekvraag door werkgevers. Kwantitatief zijn de evenementen geslaagd. We ontvingen een fors aantal werkgevers en een groter aantal bezoekers dan gehoopt:

- Banenmarkt Barneveld  
Opkomst: 25 werkgevers en 148 werkzoekenden.  
Aan het werk: ten minste 8 werkzoekenden  
Leerwerkloket heeft 10 werkzoekenden gesproken en 8 vervolgspraken  
Beoordeling werkgevers een 8.
- Banenmarkt Ede

- Opkomst: 27 werkgevers en 230 werkzoekenden.  
Aan het werk: ten minste 8 werkzoekenden
- Meet en greet ICT  
Opkomst: 17 werkgevers en 100 werkzoekenden  
Aan het werk: ten minste 3 werkzoekenden  
Leerwerkloket heeft 40 werkzoekenden gesproken en 15 vervolgfafspraken  
Beoordeling werkgevers een 8,5
- Speeddates ICT  
Opkomst: 11 werkgevers en 22 werkzoekenden
- Meet en greet zorg en welzijn  
Opkomst: 17 werkgevers en 99 werkzoekenden  
20 werkzoekenden schreven zich in voor een oriëntatieprogramma  
Leerwerkloket heeft 15 werkzoekenden gesproken en 18 vervolgfafspraken
- Mini Meet en Greet Bidfood  
Opkomst 8 werkzoekenden en er zijn met 4 kandidaten vervolgfafspraken gemaakt.
- Pilot Meet & Match  
Pilot i.s.m. het UWV. Vanuit de adviseur UWV worden werkzoekenden ingepland bij het WSP om zo de verbinding meer te kunnen leggen en kansen voor werkzoekenden te verkennen.
- MatchLoket  
Vindt plaats iedere donderdagochtend in samenwerking met en op de locatie van Werkkracht. De eerste evaluatie:
  - Matchloket is goed bezocht;
  - Verrast door de hoeveelheid kandidaten en de leuke gesprekken die zijn gevoerd;
  - Versterkt de samenwerking tussen accountmanagers en trajectbegeleiders;
  - Scherp blijven op het aantal afspraken, soms te veel afspraken en te weinig tijd voor inloop;
  - Prettig dat het matchloket gelijk loopt met de sollicitatietraining;
  - 80 kandidaten gesproken; 28 kandidaten hebben werk; veelal regulier, bij aantal is werkervaringsplek hoogst haalbare voor het moment. 10 kandidaten bleken nog niet klaar voor werk. Trajectbegeleider heeft traject ingezet

We schatten in dat we circa 50% van de werkzoekenden die langskwamen op de banenmarkten en meet & greets niet kenden (onbekend arbeidspotentieel). In hoeverre deze banenmarkten ook hebben bijgedragen aan het bijstellen van de zoekvraag door werkgevers is moeilijk meetbaar en is een kwestie van lange adem.

Samenvatting van direct en indirect resultaat van de georganiseerde banenmarkten:

- Directe matches (concreet bijeen brengen van vraag en aanbod)
- Indirecte matches (werkgever zoekt op een later moment alsnog contact met die werkzoekende die hij heeft ontmoet)
- Waardering voor de inspanningen van WSP (vergroten klanttevredenheid en gunfactor)
- Vergroten realiteitszin van het beschikbare potentieel (aanpassen zoekgedrag)
- Vergroten naamsbekendheid WSP
- Door bereik van de campagnes meer zich op onbenut en onbekend arbeidspotentieel
- Bovendien hebben we ervaren dat het de samenwerking onderling enorm versterkt.

We hebben het toegekende budget hoofdzakelijk gebruikt voor campagnes om onbekend potentieel te bereiken. Ook in 2024 zullen we weer banenmarkten organiseren en daarbij meer energie steken in de opvolging, samen met onze partners, om aan de banenmarkten te relateren plaatsingen te kunnen presenteren.

### **3.1.2. WERKGEVERTRAININGEN EN THEMABIJEENKOMSTEN**

Ook in 2023 hebben we vanuit het WSP weer werkgeverstrainingen en themabijeenkomsten, verzorgd door Werkkracht, kosteloos aan kunnen bieden. In totaal telden de drie verschillende trainingen 169 deelnemers:

- Werk Onbeperkt: over omgaan met mensen die fysieke, sociale of mentale uitdagingen hebben.  
7 keer uitgevoerd: 64 deelnemers.
- Werk Onbegrensd: over culturen op de werkvloer. Voor een betere samenwerking en inzetbaarheid.  
3 keer uitgevoerd: 23 deelnemers
- ABC training (autisme belevingscircuit): over wat autisme op de werkvloer betekent.  
10 keer uitgevoerd: 82 deelnemers

Er zijn vier themabijeenkomsten georganiseerd en deze werden bezocht door 158 deelnemers:

- Autisme op de werkvloer: 50 deelnemers
- Cultuursensitief werken: 30 deelnemers
- Arbeidsrecht: 38 deelnemers
- De kracht van de generaties: 40 deelnemers

Uit de evaluatie blijkt dat de trainingen en themabijeenkomsten door de deelnemers werden gewaardeerd met een cijfer tussen 8,5 en 8,8.

Daarnaast organiseert het WSP het werkgeverspanel. Een groep van ruim vijftientig werkgevers wordt twee keer per jaar uitgenodigd om ervaringen te delen en informatie uit te wisselen. In 2023 behandelde een gastspreker van VNO-NCW verschillende thema's, aangedragen door de werkgevers. Iedere bijeenkomst vindt plaats bij een ander gastbedrijf. Het zijn interactieve bijeenkomsten die door de werkgevers zeer worden gewaardeerd. Voor het WSP een mooi moment om de dienstverlening te spiegelen aan de vraag van regionale werkgevers.

### **3.1.3. INCLUSIEF ONDERNEMERS NETWERK - ION VALLEI**

De financiële bijdrage aan de samenwerking met ION om het netwerk van inclusieve ondernemers te vergroten, werpt steeds meer vruchten af. Het aantal aangesloten werkgevers is in 2023 verder gegroeid naar een aantal van ca. 70 (bij de start in 2022 was dit aantal ca. 15). ION heeft in 2023 een vereniging opgericht (ION Vallei) en is gestart met de voorbereidingen voor het heffen van lidmaatschap. Het doel is een zelfstandig opererend netwerk van inclusieve ondernemers dat steeds verder groeit en in samenwerking met het WSP en projecten binnen de regio (Hoofdzaak Werk, Statushouders, Pro-Vso) een belangrijke bijdrage levert aan het vormen van een inclusieve arbeidsmarkt.

ION heeft in 2023 diverse bijeenkomsten georganiseerd, deels onder eigen vlag, deels in samenwerking met AMR. De bijeenkomsten onder eigen vlag staan altijd in het teken van inclusief ondernemen en daarmee van toegevoegde waarde voor een inclusieve arbeidsmarktregio. Zo

trekken ze voor die bijeenkomsten regelmatig op met partijen als De Normaalste Zaak, AWWN, VNO-NCW, etc.

Onderstaand voorbeelden van bijeenkomsten in 2023 die in samenwerking met projectleiders van de AMR en accountmanagers van het WSP zijn georganiseerd:

- Themamiddag “Succesfactoren duurzaam plaatsen”
- Verdiepingssessie “Cultuurverschillen” (in samenwerking met Statushouders en werk)
- Lunchbijeenkomst “Psychisch kwetsbaren” (in samenwerking met Hoofdzaak Werk)
- Masterclass “Strategisch personeelsbeleid” (met Caroline Rijnbeek, VNO NCW)
- Workshop “Regelingen en instrumenten”

---

### 3.2. Leerwerkloket - LWL

---

Het LWL adviseert werkzoekenden, werknemers, scholieren, studenten en ondernemers over om- en bijscholing, werkend leren en leerwerktrajecten. De adviseurs van het LWL voeren o.a. loopbaangesprekken, nemen competentietesten (CTC) af, zijn aanwezig op banenmarkten en overige evenementen en bouwen mee aan totstandkoming van regionale leerwerktrajecten.

De adviseurs van het LWL hebben in 2023 weer veel gesprekken gevoerd, CTC's afgenomen en bijeenkomsten georganiseerd en bijgewoond. Een belangrijke mijlpaal in 2023 was de toezegging vanuit alle gemeenten om inzet te gaan leveren aan het LWL. Inmiddels zorgen, naast het UWV en onderwijs al vier gemeenten voor versterking aan het LWL (Barneveld, Wageningen, Renkum en Ede/Werkkracht) en zullen de overige gemeenten daar in 2024 mee starten.

Voor een weergave van de resultaten van het LWL over 2023 verwijzen we naar de infographic in de bijlage (deze staat ook in het dashboard):

- RMT: In 2023 zijn 2 adviseurs aangesloten bij het RMT. Het LWL heeft 100 gesprekken gevoerd vanuit het RMT over loopbaan- of scholingsadvies.
- Banenmarkten en de Meet & Greet ICT feb. 2023 georganiseerd door het WSP waarbij ook adviseurs van het LWL aanwezig waren
- Kies je Kans is als paraplu voor veel campagnes ingezet, in samenwerking met het WSP, de landingspagina is ontwikkeld: [www.kiesjekans.nl](http://www.kiesjekans.nl). Een eenvoudige en eenduidige naam waar we inwoners mee bereiken. Of het nu gaat om een banenmarkt, een meet & greet voor een specifieke branche of een campagne voor de Techniek of het Onderwijs, we benaderen inwoners met alle uitingen via Kies je Kans.
- Matchtafel: Maandelijks is er een overleg tussen het LWL, WSP, coördinator VSO-Pro, entree Dulon College, entree Rijnijssel. Hier worden leerlingen besproken die van school komen en betaald werk zoeken, in dit overleg wordt met elkaar gekeken wiens netwerk ingezet kan worden voor deze jongere.
- Spreekuur Wageningen: het LWL heeft maandelijks op maandagmiddag spreekuur gehouden bij Compleet Mensenwerk. Gemiddeld komen hier 2 à 3 mensen naar het spreekuur met variërende loopbaanvragen.
- Wandelcoaching: er 7 keer wandelcoaching georganiseerd. Hieraan hebben 33 inwoners deelgenomen. Resultaten: 4 kandidaten zijn een eigen bedrijf begonnen, 11 kandidaten zijn via een loopbaantraject aan het werk, 6 lopende loopbaantrajecten, 8 keer geen vervolg omdat kandidaat zelf verder gaat met de opgedane inzichten, 1 keer alleen CTC, 3 loopbaantrajecten zijn uitgesteld vanwege psychische problemen kandidaat.

- Week van de loopbaan (18 t/m 22 september). In die week heeft het LWL extra inloopochtenden en -middagen georganiseerd in Wageningen, Ede, Renkum, Rhenen, Veenendaal en Barneveld.

Daarnaast is het LWL in 2023 binnen het Gelrepact met een aantal grote projecten gestart, te weten:

- Oriëntatiecarrousel Energietransitie: Hier waren 5 werkgevers en 41 werkzoekenden aanwezig. Het WSP is hier ook bij aanwezig.  
Resultaten:  
12 kandidaten schreven zich in voor de oriëntatie carrousel  
8 kandidaten hebben een baan gevonden  
4 kandidaten hebben met ondersteuning van een loopbaanadviseur van het leerwerkloket een keuze kunnen maken voor instroom in een andere branche.
- Scholingsvouchers voor werkenden: dit project verloopt moeizaam, de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een scholingsvoucher zijn te streng ingezet. De verwachting is dat na versoepeling van de voorwaarden in 2024 alle scholingsvouchers uitgegeven gaan worden.
- Kies je Kans-dag (13 april 2024). Samen met UWV, COG en WSP zijn de voorbereidingen voor de Kies je Kans-dag gestart. Het programma wordt in 2024 verder ingevuld.

### **3.2.1. PRAKTIJKLEREN**

Praktijkleren met een praktijkverklaring is bedoeld voor werkzoekenden en werkenden van 18 jaar en ouder zonder startkwalificatie of als verder leren lastig is. Het behalen van de landelijk erkende MBO praktijkverklaring biedt kansen voor werkenden en werkzoekenden voor werk, en werkgevers werken aan ontwikkeling in en van hun bedrijf.

In 2023 zijn er 34 kandidaten gestart met het traject voor een praktijkverklaring. 20 werkgevers deden er mee en in totaal zijn er 25 praktijkverklaringen uitgereikt. Het callcenter Sociaal Plus is weer ingezet om bedrijven te benaderen. Dit heeft geleid tot een mooie uitbreiding van het aantal betrokken werkgevers. De praktijkverklaringen werden gefinancierd vanuit het interventiebudget van het RMT en voor de jongeren vanuit VSV.

Verbinding met regionale partijen als SBB, WSP, IW-4/HetWerktNu, Werkkracht, doorstroompunt RMC en VSO-Pro was ook dit jaar weer een speerpunt.

Adviezen en leerpunten:

Voor het nog beter laten landen en slagen van het praktijkleren in de regio is een structurele en afgestemde samenwerking met het SBB en het WSP belangrijk. Waarbij de kartrekkersrol goed belegd is bij de werkzaamheden van het LWL, te weten: opleidingsadvies, leerwerktrajecten en praktijkleren.

---

### **3.3. Regionaal mobiliteitsteam - RMT**

---

Het RMT biedt aanvullende dienstverlening daar waar de reguliere dienstverlening van gemeenten, UWV en vakbonden niet toereikend is of een werkzoekende daar geen recht op heeft. De RMT gedachte is dat niet het aanbod bepalend is, maar de vraag vanuit alle doelgroepen van de beschikbare beroepsbevolking en alle werkgevers. Integrale aanpak, ontschotting van dienstverlening en budgetten en het versterken van multidisciplinair werken zijn hierbij het uitgangspunt.

Voor een uitgebreide weergave van de resultaten van het RMT over 2023 verwijzen we naar de bijlage "Resultaten RMT 2023" (deze staat ook in het dashboard)

De belangrijkste kerncijfers zijn hieronder weergegeven:

• Totaal kandidaten (2021/2022/2023):	919
• Instroom nieuwe inwoners 2023:	530
• Waarvan NUG (niet-uitkeringsgerechtigd):	114 (21%)
• Waarvan werknemer (parttime/fulltime):	176 (33%)
• Aantal ingezette interventies 2023:	240
• Benut interventiebudget 2023:	€ 420.904 van € 628.705 (67%)
• Aantal trajecten afgesloten (2021, 2022 als 2023):	375
• Waarvan resultaat 'Werk', 'Opleiding' of 'Opleiding incl. baan:	146 (39%)

De meeste aanmelding kwamen dit jaar binnen via de website van het RMT [www.ditwerktvoormij.nl](http://www.ditwerktvoormij.nl). de website wordt goed gevonden via on- en offline campagnes. De overige aanmeldingen komen binnen via de collega's van de samenwerkende partners. Wij noemen dat de interne aanmeldingen.

Het adviseursteam van het Regionaal Mobiliteitsteam Foodvalley bestond in 2023 uit 26 consulenten/adviseurs van iedere gemeente (uitzonderingen hier op zijn: Renkum dat wordt vertegenwoordigd door Wageningen; Rhenen en Renswoude die worden vertegenwoordigd door Veenendaal), UWV (zowel AG, WW als arbeidsdeskundigen), Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, de vakbonden FNV en CNV, samenwerkingsorganisatie SBB en de publiek-private samenwerking met Tempo-Team Activeerkracht.

Middels wekelijks casusoverleg en een gelijke verdeling van taken, zoals caseload en telefonische intake, is de onderlinge samenwerking en kennisdeling in grote mate versterkt. Daarnaast zijn er 2 teamactiviteiten georganiseerd ten behoeve van teambuilding.

Leerpunten en adviezen:

- Teamgrootte  
De grootte van het team is een kracht maar ook een valkuil gebleken. Een kracht vanwege de brede en diepgravende kennis die beschikbaar is, en een valkuil doordat het uitnutten van deze kennis in casus overleggen leidde tot langere discussies dan nodig over het inzetten van middelen. Desalniettemin is de conclusie dat het samenwerken vanuit de verschillende disciplines en invalshoeken werkt. Besluitvorming komt gedegen en zorgvuldig, maar snel tot stand.  
Nu er voldoende vertrouwen is in elkaars beoordelingsvermogen en kennis, is er ruimte om de casus overleggen in een kleiner comité te beleggen ter bevordering van de besluitvaardigheid en vermindering van de werkdruk.
- Dataregistratie en werkafspraken  
Qua dataregistratie en werkafspraken blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering. Hoewel het grootste deel van de dossiers correct afgehandeld wordt, blijkt dat de werkwijze vanuit de moederorganisatie vaak als leidraad wordt gehanteerd voor het beantwoorden van een hulpvraag. Daardoor wordt de primaire hulpvraag vaak als uitgangspunt gezien (bijvoorbeeld "ik weet niet welk werk bij mij past"), in plaats van de onderliggende ondersteuningsbehoefte om passend werk te verkrijgen.  
Gelet op bovenstaande is het advies om in 2024 meer sturing te geven aan te behalen resultaten, door met alle adviseurs periodiek in gesprek te gaan over de regievoering en

monitoring van de in begeleiding zijnde inwoners. Daarnaast gaan we de rode draad die hieruit volgt bespreken tijdens gezamenlijke fysieke overleggen, om het lerend effect van gedeelde kennis als team te vergroten.

### **3.3.1. EVA.RMT**

Doelstelling voor 2023 was om EVA.RMT actief in gebruik te nemen. Het systeem is gevuld, maar het gebruik door de adviseurs binnen het RMT is vooralsnog minimaal. Dit komt grotendeels door de kennis over de in te zetten interventies die reeds in de hoofden van de ervaren adviseurs beschikbaar is en de kennisuitwisseling in het wekelijkse casuoverleg. Met het oog op de toekomstige samenwerking binnen het Werkcentrum Foodvalley strekt het tot de aanbeveling om het gebruik van EVA. RMT als methodisch instrument te implementeren, zodat dit zich als olievlek kan verspreiden binnen de partnerorganisaties.

Dat er behoefte is aan methodisch inzicht in beschikbare interventies blijkt uit onderzoek dat TNO landelijk heeft gedaan. Vanuit de arbeidsmarktregio Foodvalley hebben 14 professionals gereageerd, die geen gebruik maken van EVA(.RMT). De belangrijkste resultaten die hieruit volgen:

- 50% geeft aan welke instrumenten hij/zij kan inzetten om het beeld van de klant compleet te maken. 50% geeft aan in mindere mate
- 36% geeft aan voldoende inzicht te hebben welke instrumenten beschikbaar zijn en wat ze inhouden (bijv. doel, doelgroep, aanpak). 64% geeft aan in mindere mate
- 64% geeft aan dat de huidige instrumenten helder zijn beschreven. Denk hierbij aan het doel, doelgroep en de aanpak van het instrument. 36% geeft aan in mindere mate.
- 50% geeft aan dat al hun instrumenten op dezelfde manier zijn beschreven volgens een vast format. 50% geeft aan in mindere mate.
- 79% probeert nieuwe instrumenten uit, als dit bij het leerdoel van de klant lijkt te passen. 21% geeft aan in mindere mate.
- 21% geeft aan dat het huidige informatiesysteem goed ondersteund bij het kiezen van passende instrumenten voor de klant. 79% geeft aan in mindere mate
- 43% geeft aan makkelijk instrumenten te vinden die goed aansluiten op het klantbeeld en de doelen van de klant. 57% geeft aan in mindere mate
- 57% geeft aan voldoende instrumenten in te kunnen zetten om maatwerk te kunnen leveren voor de klant. 43% geeft aan in mindere mate

---

### **3.4. Statushouders en werk**

---

Het project Statushouders en werk heeft de opdracht om de uitstroom van statushouders in de AMR Foodvalley te bevorderen. Om dit te realiseren is het van belang om de in-, door- en uitstroom te voorzien van een stevig 'cultuursensitief' fundament zodat er een kwalitatieve doorgeleiding ontstaat richting de arbeidsmarkt en duurzame plaatsingen worden gerealiseerd. Ook 2023 stond in het teken van deze bewustwording. Inmiddels wordt steeds meer zichtbaar dat het begrip cultuursensitief werken al aardig ingeburgerd raakt. Gemeenten gaan op zoek naar mogelijkheden voor deze aanpak. Hiervoor blijkt het regioteam statushouders een goede vindplaats, ook voor een brainstorm.

Het regionaal projectteam statushouders staat en bestaat uit 15 personen. Uit elke gemeente een vertegenwoordiger en soms 2, WSP, Leerwerkloket en HetWerktNu/IW4. Dit team ontwikkelt gezamenlijk projecten op het gebied van statushouders en werk. Hiervoor is de blik vaak gericht op het ontzorgen van een werkgever maar ook is de overtuiging dat deskundigheidsbevordering van



klantmanagers, trajectbegeleiders en accountmanagers van groot belang is toegenomen. Dit om de in-, door- en uitstroom effectiever te laten verlopen.

#### **3.4.1. STATUSHOUDERS AAN DE SLAG IN TEAMVERBAND**

Van de pilot Statushouders werken in teamverband is een promotiefilmpje gemaakt. In dit project vonden 5 statushouders uit Eritrea, waarvan 4 analfabeet, betaald werk. Het promotiefilmpje kan ingezet worden als voorbeeld voor werkgevers van een aanpak waarmee het mogelijk is om mensen die de Nederlandse taal niet beheersen toch kunnen aan het werk kunnen bij een bedrijf.

Een soortgelijke pilot is gestart onder de noemer Duale Startbanen, onderdeel van het plan van aanpak Statushouders aan het werk van SZW. Deze pilot beoogt mensen in een zo vroeg mogelijk stadium (inburgering) stappen te laten zetten op de participatieladder naar het concept “Wennen, Versterken, Werken”. De pilot wordt uitgevoerd bij Atelier Revive waar 6 Syrische vrouwen aan deelnemen die nu nog bezig zijn met hun inburgering.

#### **3.4.2. ONLINE KENNISSESSIES**

De eerste helft van 2023 zijn er 4 online kennissessies georganiseerd voor alle maatschappelijke partners:

- Werken met jonge statushouders  
15 deelnemers
- Ondersteuning en mogelijkheden voor gevluchte studenten en professionals  
29 deelnemers
- Q&A panel ervaringsdeskundige professionals  
23 deelnemers
- Hoe scan je talent? Workshop brede intake voor klantmanagers van hoger opgeleide statushouders.  
14 deelnemers

In de zomer zijn de online kennissessies afgesloten met een inspiratie- en netwerkmiddag. Maar liefst 80 mensen in Foodvalley die zich inzetten om ook statushouders op weg te helpen naar zelfredzaamheid, konden elkaar hier ontmoeten en zich laten inspireren.

#### **3.4.3. ANDERSTALIG JOB COACH**

Met de pilot Anderstalige coach op de werkvloer is in 2023 een start gemaakt en zal in 2024 gaan draaien. Deze coaches slaan een brug tussen werkgever en werknemer. Dit doen ze door zowel werknemer als werkgever meer informatie te geven over de verschillen in werknemersvaardigheden in verschillende landen. Hier komen ook interculturele onderwerpen aan bod. De werknemer krijgt in eigen taal werkinstructie na overleg met de werkgever. Ook is er aandacht voor factoren die het werk kunnen beïnvloeden zoals financiën, gezondheid of andere persoonlijke onderwerpen. Anderstalige coaches op de werkvloer dragen bij aan de weg naar werk voor statushouders en het behouden ervan. Statushouders die gaan starten of maximaal zes weken zijn gestart met een proefplaatsing, werkervaringsplaats of betaalde baan komen (kosteloos) voor deze coaching in aanmerking. Deze coaches begeleiden statushouders (kort) voor- en tijdens de eerste periode van een proefplaatsing, werkervaringsplaats of betaalde baan.

#### **3.4.4. TALIGE TOOLKIT OP DE WERKVLOER**

Het project Toolkit talige werkomgeving is eveneens gestart en van de 25 taalvouchers zijn er inmiddels 12 uitgegeven. Werkgevers raken met dit aanbod ook meer geïnteresseerd in kansen

voor statushouders. Met de op handen zijnde subsidie voor werkgevers voor het begeleiden van statushouders op het werk sorteert Foodvalley met dit instrument voor.

#### Leerpunten en adviezen

Het inzicht in het belang van deskundigheid rond het werken met statushouders neemt toe maar is nog te vrijblijvend. Het werken met deze doelgroep doe je er niet zomaar even bij, het is een vak. Dit vraagt om kennis en overtuiging hierover, ook bij het management, zodat deskundigheid kan worden gerealiseerd. Dit is een onmisbare sleutel voor de mogelijkheid om de meest kansrijke groep in de bijstand uit te laten stromen.

---

### **3.5. Hoofdzaak werk**

---

Een belangrijk speerpunt van het project Hoofdzaak Werk in 2023 was een sterkere samenwerking in de keten van UWV, gemeenten, GGZ-instellingen, werkgevers en zorgverzekeraars om zo de baankansen te vergroten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid uit de AMR Foodvalley. Sinds 2022 zet de AMR Foodvalley zich in om op “Champions League niveau” te presteren. Dit gaat erg goed. In 2023 zijn er samen met de ketenpartners en middels de integrale aanpak meer dan 100 werknemers naar werk begeleid. De integrale aanpak verloopt natuurlijk en daar waar nodig stemmen de ketenpartners met elkaar af.

In het eerste half jaar van 2023 is voortgebouwd op de samenwerking tussen het UWV, WSP, Werkkracht, IW4, gemeenten, werkgevers en GGZ-instellingen. Alle gemeenten van de Foodvalley zijn aangesloten in het projectteam. Samen met het projectteam Hoofdzaak Werk wordt er via mailingen, nieuwsbrieven en evenementen/ banenmarkten informatie gedeeld rondom de thema's van Hoofdzaak Werk. Een van de evenementen die in Veenendaal werd georganiseerd voor de psychisch kwetsbare doelgroep werd enorm goed bezocht door zowel de werkgevers als de (potentiële) werknemers.

In de tweede helft van 2023 is samen met Phrenos en de ketenpartners een ontwikkeling ingezet op het gebied van monitoring. Ieder kwartaal wordt er bij GGZ-instellingen en het UWV geïnventariseerd hoeveel mensen met een psychische kwetsbaarheid, die onder de termen van het landelijke project vallen, begeleid worden naar werk. Daarnaast zijn er forse stappen gezet op het gebied van het inrichten van een efficiënt werkproces en een gestroomlijnde werkwijze tussen de gemeenten, UWV, WSP en GGZ-instellingen.

Tenslotte hebben we in 2023 geconstateerd dat de inwoners van Foodvalley, die in behandeling of begeleiding zijn bij een GGZ-instelling of RIBW en in aanmerking wilden komen voor IPS-begeleiding (Individuele Plaatsing en Steun), lang op wachtlijsten stonden alvorens zij in aanmerking konden komen hiervoor. Aangezien er een landelijk tekort is aan IPS-coaches en wij vanuit Foodvalley de wachtlijsten wilden terugdringen, is er gestart met het opleiden van 10 trajectbegeleiders. Zij worden bijgeschoold door Phrenos en begin 2024 ronden zij de IPS-opleiding af zodat ze als IPS-coach ingezet kunnen worden.

---

### **3.6. Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren**

---

In vervolg op het adviesrapport van het BMC, is er voor de zomer van 2023 een start gemaakt door de kwartiermaker met het uitwerken van een plan waarin de gelden vanuit SZW en OCW samenkomen in één budget en om sluitende dekking te organiseren van ondersteuning voor de jongeren in de regio. De opdracht is na aanvang aangepast, aangezien SZW en OCW kenbaar hadden gemaakt bezig te zijn met het wetvoorstel school naar werk.

Om vanuit één regionale opdracht samen te werken is ervoor gekozen een integraal adviesteam jongeren te starten met ambassadeurs vanuit o.a gemeenten, UWV, WSP, VSV, RMC en Onderwijs. Het integraal adviesteam jongeren bestaat uit 12 leden. Daar we in de regio te maken hebben met 3 verschillende RMC regio's hebben we gekozen om ook specifiek ambassadeurs aan te sluiten vanuit Barneveld en Renkum.

Gezamenlijk hebben we een 5-jarig regionaal samenwerkingsprogramma jongeren opgesteld (2023-2027), waarin doelstellingen en inzet van activiteiten worden benoemd waar we vanuit de regio op in gaan zetten. We hanteren dit programma als kapstok voor projecten en initiatieven die gericht zijn op jongeren tussen 12 en de 27 jaar. Projecten als de Schakelroute, (pilot) vroegtijdige jobcoaching en Aan de slag scharen we hier ook onder.

Vraagstukken over jongeren worden vanuit verschillende partijen als scholen, gemeenten en UWV aangedragen in de overleggen van het integrale adviesteam jongeren. Zodoende wordt er vanuit verschillende disciplines meegedacht en geleerd van elkaar. Daarbij wordt er ook gekeken naar boven regionale best practices. De regionaal coördinator jongeren organiseert hiervoor gezamenlijke werkgroepen en verbindt ketenpartners waar nodig buiten het onderwijs wat ten goede kan komen voor de dienstverlening aan de jongeren. Daarnaast zetten we ons in om samen met het onderwijs en het RMC de stappen te zetten richting het wetvoorstel van school naar werk. (eind 2025)

Op de volgende activiteiten hebben we ons afgelopen jaar ingezet:

- Duidelijkheid omtrent budget voor aanpak jongeren in AMR
- Afstemming en integratie tussen programma AMR, VSV/ RMC en lokale projecten
- Inzetten op preventieve dienstverlening in de overgangperiode van onderwijs naar een vervolgplek
- Intensivering in samenwerking en afstemming met het onderwijs (samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, Startcollege, ISK, Dulon College, VO en VSO-Pro scholen) zodat iedere kwetsbare jongere binnen de AMR ondersteund en begeleid kan worden.

### **3.6.1. NETWERK COÖRDINATOR VSO-PRO**

Ook in 2023 heeft de netwerk coördinator VSO-Pro gezorgd voor een goede verbinding en afstemming tussen VSO-Pro scholen onderling en tussen scholen netwerkpartners als VSV, RMC, gemeenten, LWL en WSP. Vanaf 2024 valt de netwerk coördinator niet meer onder de AMR maar onder de Sectorraad.

### **3.6.2. VROEGTIJDIGE JOBCOACH**

Deze Pilot wordt vanuit de AMR gecoördineerd en uitgevoerd in samenwerking met de netwerk coördinator van VSO-Pro, UWV en 2 ambassadeurs vanuit de gemeenten. Deze pilot wordt gefinancierd zowel vanuit AMR- als VSV middelen. De pilot loopt van september 2023 tot mei 2024 en heeft als doel om de risico's op uitval bij overgang van VSO-Pro leerlingen naar onderwijs of werk terug te dringen. Er zijn momenteel 15 aanmeldingen in behandeling, 5 zijn er inmiddels uitgenodigd en 1 persoon is in begeleiding bij een vroegtijdige jobcoach.

### **3.6.3. SCHAKELROUTE**

Vanaf september 2019 fungeert de Schakelroute in de gemeente Ede als vangnet voor Edese jongeren tussen de 16 en 23 jaar die dreigen vast te lopen af al zijn vastgelopen op school. De toeleiding naar onderwijs dan wel arbeid staat hierbij centraal. De AMR ondersteunt de

Schakelroute financieel. De Schakelroute is ondergebracht bij het RMC. De jaarevaluatie is niet ontvangen in verband met langdurige afwezigheid van de RMC-coördinator.

#### **3.6.4. AAN DE SLAG**

Aan de slag biedt individuele maatwerktrajecten aan jongeren in de leeftijd van 15 tot 18 jaar en - via de pilot 18+ - in de leeftijd van 18 tot en met 23 jaar. Het gaat om onderwijsuitvallers die vaak kampen met een meervoudige problematiek (op school, thuis en op straat). De AMR ondersteunt de pilot 18+ van Aan de slag financieel.

In totaal zijn er 13 pilottrajecten geweest met 18+ jongeren. Dat is conform de geformuleerde doelstelling. Veel aandacht is besteed aan het creatief en doeltreffend aanpakken van het 'gat' wat betreft interventiemogelijkheden na het bereiken van het 18<sup>e</sup> levensjaar. Dat gebeurde in nauwe samenwerking met CJG Veenendaal, met MBO scholen, hulpverleners, leerplichtbetrokkenen en anderen. De resultaten zijn als volgt:

- 8 naar regulier werk
- 1 naar beschut werk
- 1 naar GGZ instelling
- 1 naar RMC vervoltraject
- 2 nog lopende trajecten

De kandidaten van de afgeronde trajecten ontvangen inmiddels de tweejarige nazorg, inclusief de mogelijkheid van nogmaals hulp van Aan de Slag.

---

### **3.7. Werkzoekende dienstverlening**

#### **3.7.1. BARNEVELDSE TECHNIEK OPLEIDING - BTO**

Het projectplan zij-instroom van de Barneveldse techniek opleiding had als doel een heldere en integrale route te ontwikkelen ten behoeve van een effectief omscholingstraject naar de techniek voor zij-instromers. Een duurzame arbeidsrelatie voor de zij-instromer in de technische sector staat hierbij voorop.

Er zijn 27 zij-instromers gestart binnen het projectplan, waarvan er 22 succesvol zijn omgeschoold en een plaats hebben gevonden in een technisch beroep. De omscholingsroute is opgezet en uitgewerkt en kan structureel ingezet worden in de regio. Het doorlopen van de stappen uit het projectplan zij-instroom, zoals in dit traject ontwikkeld, geeft de kandidaat en het bedrijf veel houvast en stuur en voorkomt teleurstellingen. Zij-instromers kunnen nu via een duidelijke route een keus maken en een omscholingstraject volgen richting een technisch beroep. Dit is inclusief begeleiding van de kandidaat (van begin tot eind) en ondersteuning van de werkgever waar de kandidaat terecht komt.

Leerpunten en adviezen:

- Versnippering partijen  
Er is sprake van veel partijen die iets doen op de regionale arbeidsmarkt met betrekking tot zij-instroom en omscholing. Het is erg lastig voor kandidaten en bedrijven om hier een weg in te vinden. Daarnaast is er ook veel versnippering van partijen die een project als deze kunnen subsidiëren waardoor het veel moeite kost om überhaupt de juiste ingang te vinden. Het advies is dat de arbeidsmarktregio het aantal ingangen en betrokken partijen beperkt, stroomlijnt en helder belegt.
- Taalproblematiek statushouders

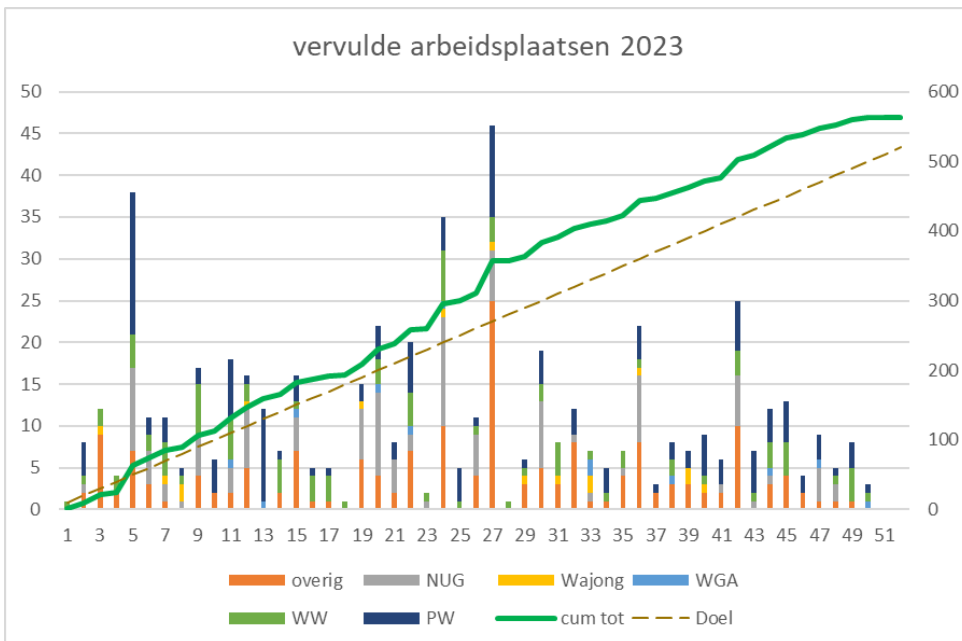
Statushouders lopen vooral tegen de technische termen aan, maar hebben ook reguliere taalondersteuning nodig. Dit is een lastig punt, zowel qua kosten als het vinden van partijen die dit aankunnen.

- MBO praktijkleren

Advies en wens van BTO is om een koppeling te maken met MBO praktijkleren waardoor er een certificaat van waarde aan de omscholing kan worden gekoppeld.



In 2023 hebben we in totaal **563** arbeidsplaatsen vervuld en dat is ruim boven de doelstelling voor dit jaar (500 te vervullen arbeidsplaatsen).



Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het verder verschromelende aanbod is dat een resultaat om trots op te zijn en dat zijn we ook.

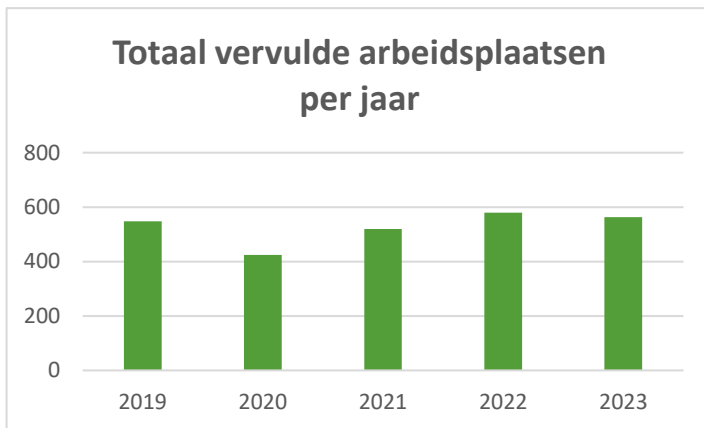
In onderstaande tabel de verdeling per woongemeente en uitkeringsrelatie van de kandidaten.

In het onderste deel van de tabel vergelijken we de scores met die van vorig jaar.

Wat opvalt is een forse toename onder 'Overig' en een afname onder 'NUG'. Het is aannemelijk dat dit mede veroorzaakt wordt door onjuiste of onvolledige registratie van de klant werkzoekende.

Ook de aantallen onder 'Wajong', 'WW' en 'PW' zijn afgenomen. Een indicatie dat het potentieel uit onze bestanden 'opdroogt'.

	Overig	NUG	Wajong	WGA	WW	PW	Totaal
Barneveld	22	23	1	1	11	25	83
Ede	82	89	4	5	30	50	260
Renkum	2	1	2	0	5	6	16
Renswoude	3	0	0	0	0	1	4
Rhenen	9	0	0	1	5	4	19
Scherpenzeel	2	0	0	0	6	0	8
Veenendaal	21	0	3	3	23	36	86
Wageningen	12	2	1	2	9	22	48
<b>Sub-totaal FV</b>	<b>153</b>	<b>115</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>89</b>	<b>144</b>	<b>524</b>
Buiten FV	20	3	5	0	5	6	39
<b>Totaal</b>	<b>173</b>	<b>118</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>94</b>	<b>150</b>	<b>563</b>
Percentage	31%	21%	3%	2%	17%	27%	100%
2022							
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>152</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>123</b>	<b>165</b>	<b>580</b>
Percentage	17%	26%	5%	2%	21%	28%	100%
2023 vs 2022							
Percentage	178%	78%	53%	92%	76%	91%	97%
Absoluut	76	-34	-14	-1	-29	-15	-17



In bijgaande grafiek zien we nadrukkelijk de impact van Corona (2020), waarna de scores op vervulde arbeidsplaatsen zich de jaren daarna weer herstelden.

Vanwege de krapte kost het weliswaar steeds meer inspanning, maar lukte het ons ook in 2023 weer om meer vacante arbeidsplaatsen in te vullen dan onze doelstelling.

Vanwege de toegenomen tijdsinvestering om matches te kunnen maken, is het ons dit jaar niet gelukt om de andere doelstelling te behalen; ons netwerk van werkgevers vergroten van 1000 naar 1250. Ons netwerk bestond eind 2023 uit 1157 werkgevers waarmee we in de afgelopen 12 maanden tenminste 1x contact hebben gehad.

Omvang netwerk van werkgevers WSP Foodvalley	
In gemeenten FV	Aantal van werkgevers
Barneveld	204
Ede	470
Renkum	20
Renswoude	19
Rhenen	21
Scherpenzeel	38
Veenendaal	167
Wageningen	38
<b>Totaal FV gemeenten</b>	<b>977</b>
In gemeenten buiten FV	180
<b>Totaal netwerk WSP FV</b>	<b>1157</b>

kunnen plaatsen.

Veruit het grootste deel van deze werkgevers is gevestigd in onze regio en 180 werkgevers hebben hun hoofdvestiging buiten onze regio. Deze werkgevers hebben vaak een vestiging in onze regio óf zijn gevestigd in buurgemeentes, zoals Arnhem, Apeldoorn, Nijkerk, Amersfoort, etc. waar we ook kandidaten

# KWARTAAL 4 2023

## Arbeidsplaatsen

# 563

ingevuld in 2023  
doelstelling: 500 arbeidsplaatsen

## Vacatures

groei vacatures  
wordt minder  
krappe arbeidsmarkt blijft



## Andere blik

werkgevers meer bereid  
anders te kijken naar hun  
vraag, kijken wie wel  
beschikbaar zijn



## Matchtafels

op zoek naar arbeidsfitte  
kandidaten



inloopsessies bij partners

## Hulp



Veel vluchtelingen uit  
Oekraïne naar werk begeleid

## Intensief

veel uren nodig per match



## Tevreden

werkgevers  
ondanks  
minimaal  
aanbod



## Kans



campagnes:  
bereik inwoners (arbeidspo-  
tentieel) om antwoord te  
geven op vraag werkgevers

## In contact



aangehaakt bij  
veel  
partijen

## Projecten

werkgevers ondersteunen  
met projecten/events ->  
kennis laten maken  
met diverse  
werkzoekenden



## Events

planmatige aanpak  
veel wenselijke events voor  
2024 zijn al in beeld  
afstemming met ARM

## Aandachts punten:

- Aanbodergericht werken structureren.
- Werkgevers attenderen op netwerk ION en trainingen/ bijeenkomsten -> stimuleren inclusief werkgeverschap.
- Werkgevers mee laten groeien in competentiegericht werken.
- Samenwerking met Leerwerkloket intensiveren om groei van mismatches te stoppen.
- Netwerk werkgevers uitbreiden
- WSP op de kaart zetten.



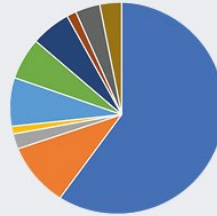
# Leerwerkloket Regio Foodvalley → 2023 in beeld

Teamgroei 3 fte → 4,35 fte



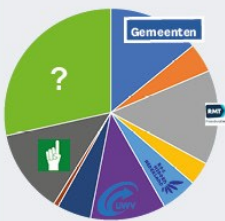
1763 gesprekken

Inhoud gesprek



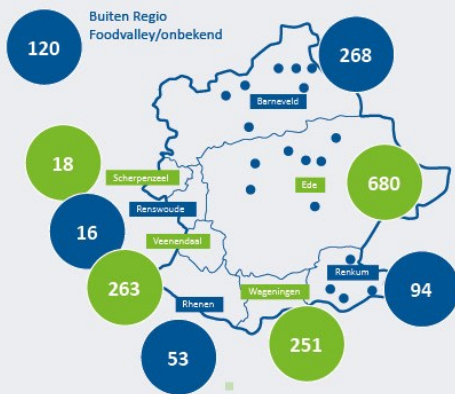
- Adviesgesprek
- CTC
- Onderwijsloket
- Oriëntatiecarroussel energie
- Praktijkleren
- Professionals
- RMT
- Scholingsvouchers
- Wandelcoaching/gesprek
- Werkgevers

Doorverwijzer

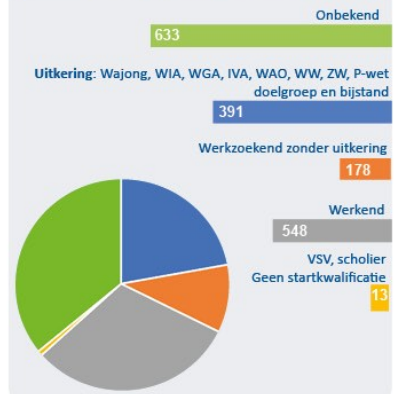


- Gemeenten
- Krant
- Social Media
- ROC/onderwijs
- UWV
- Website LW
- WSP
- Zelfmelder
- Onbekend

Woonplaats kandidaat



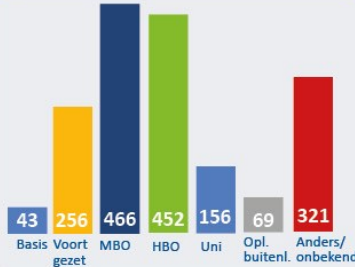
Achtergrond kandidaat



Tool CTC test



Opleidingsniveau kandidaat



Tevredenheid



Projecten / samenwerken

- Banenmarkten Kies je Kans
- Oriëntatiecarroussel Energietransitie Kies je Kans
- Meet & greets Kies je Kans
- Kies je Kans dag
- RMT
- Werkcafé
- Onderwijsloket Kies je Kans

Praktijkleren

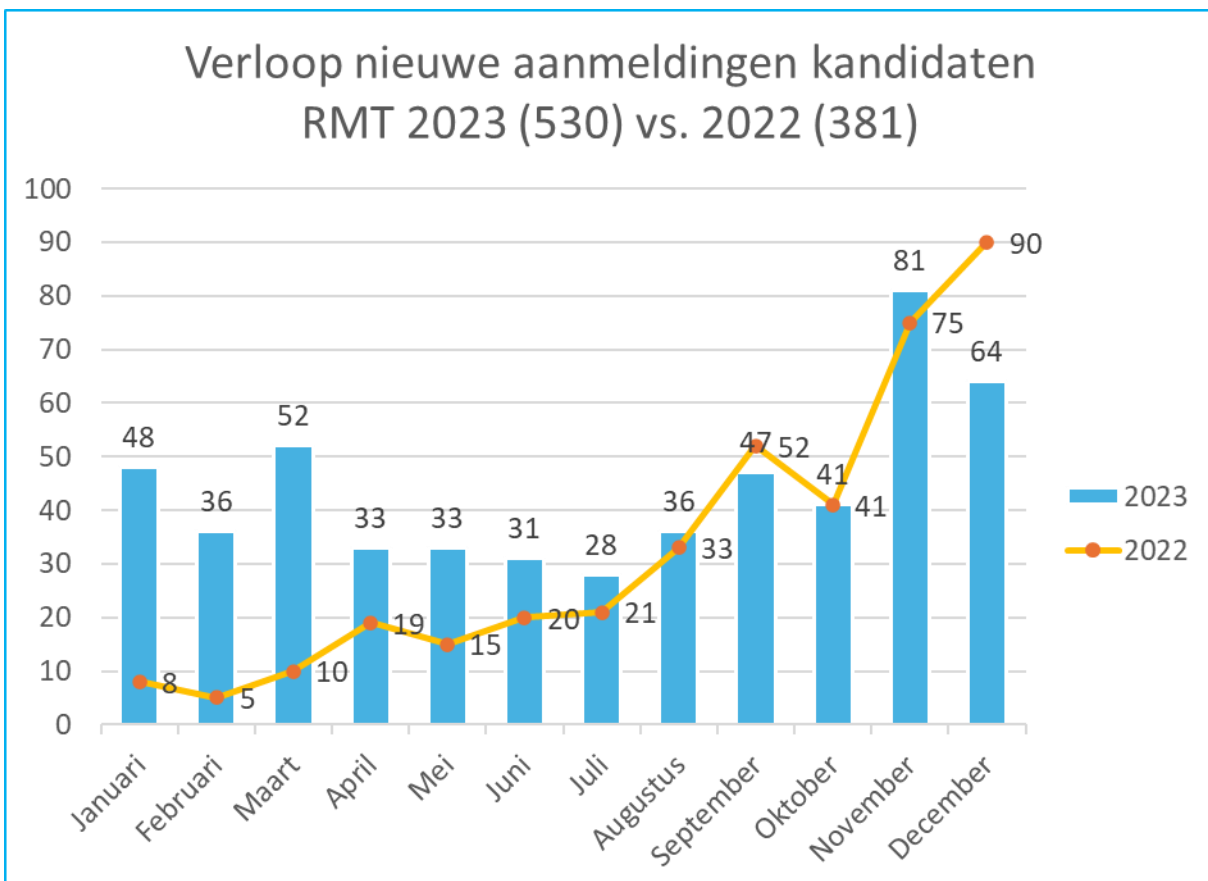
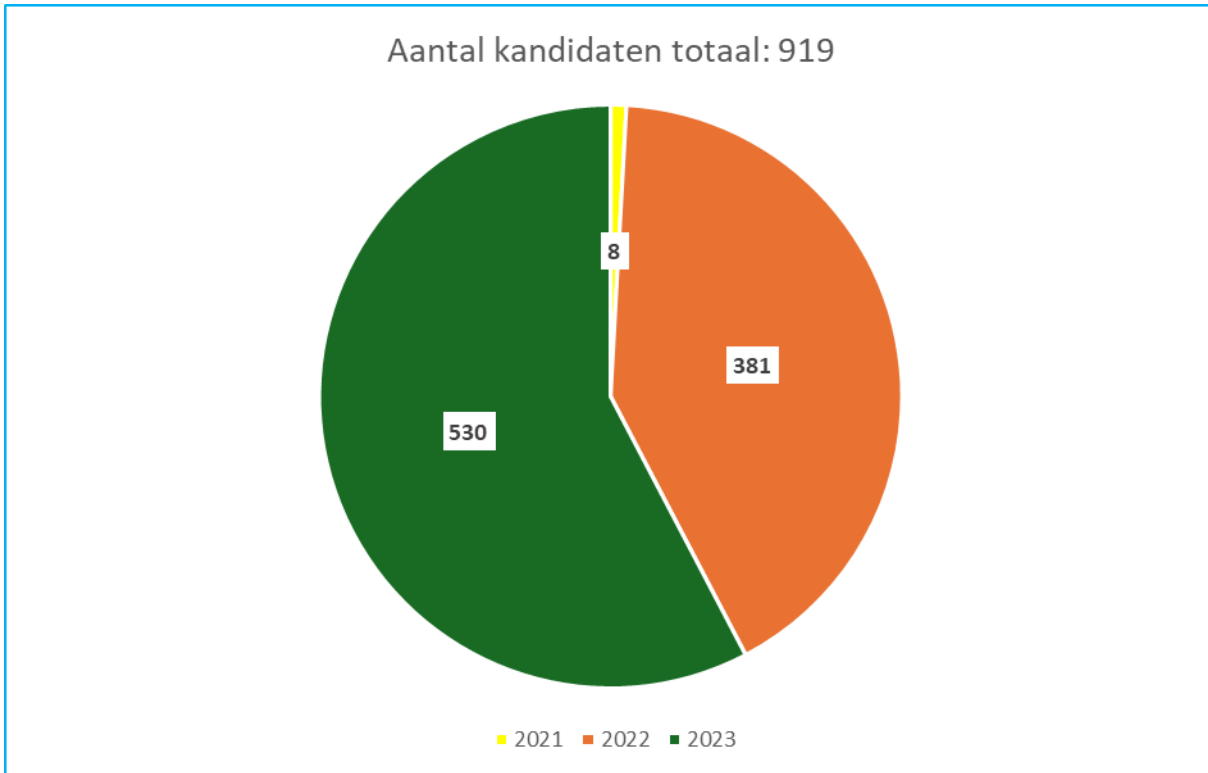


Leerwerkloket in beeld

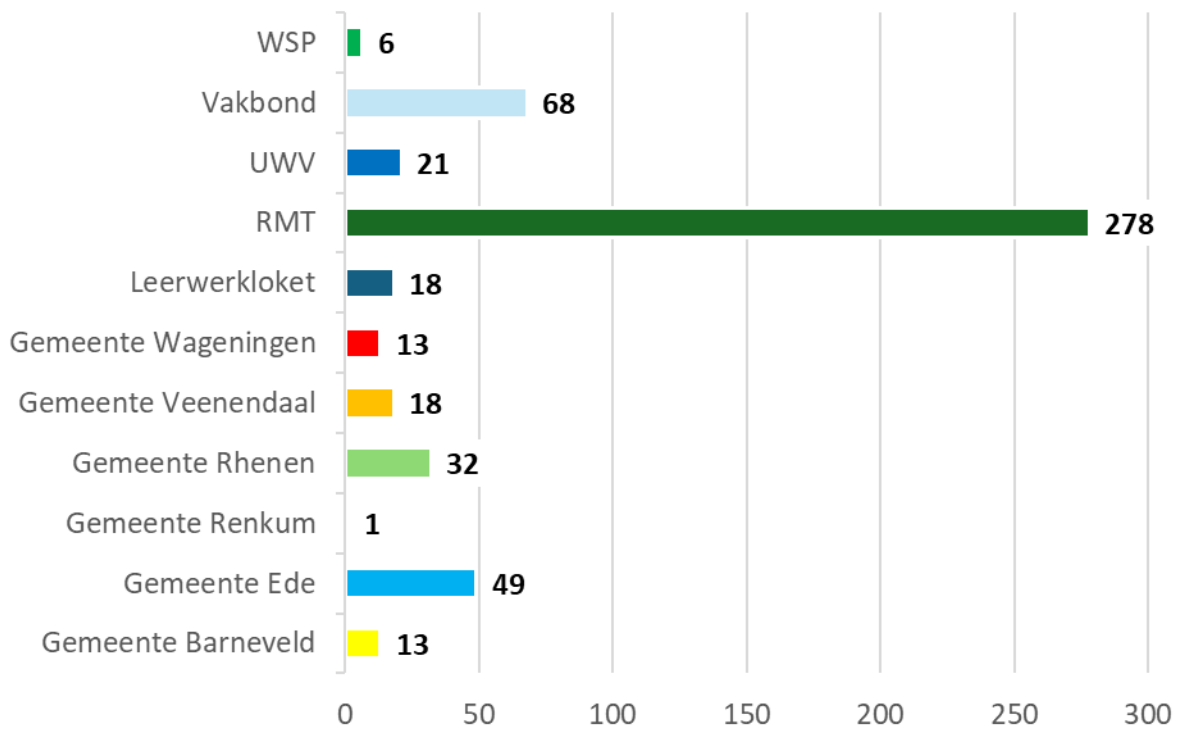
**Week van de loopbaan**

**Leerwerkloket Foodvalley**  
Kosteloos scholings- en loopbaanadvies voor iedereen

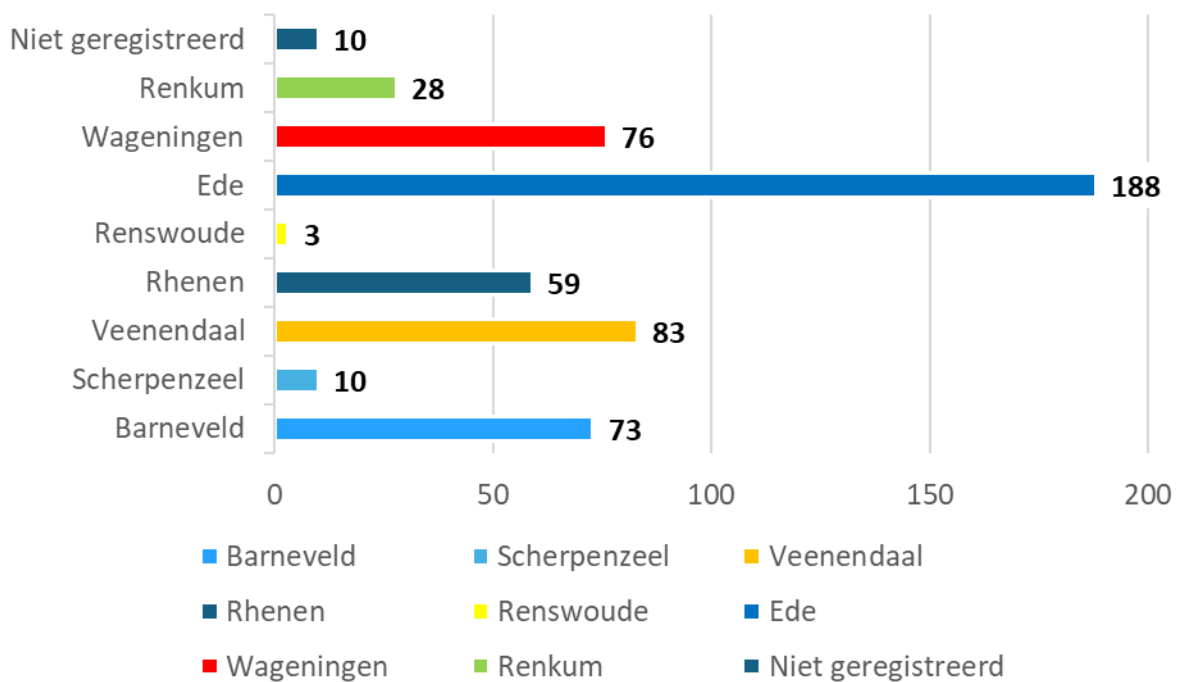
Rapportage RMT 2023 in grafieken



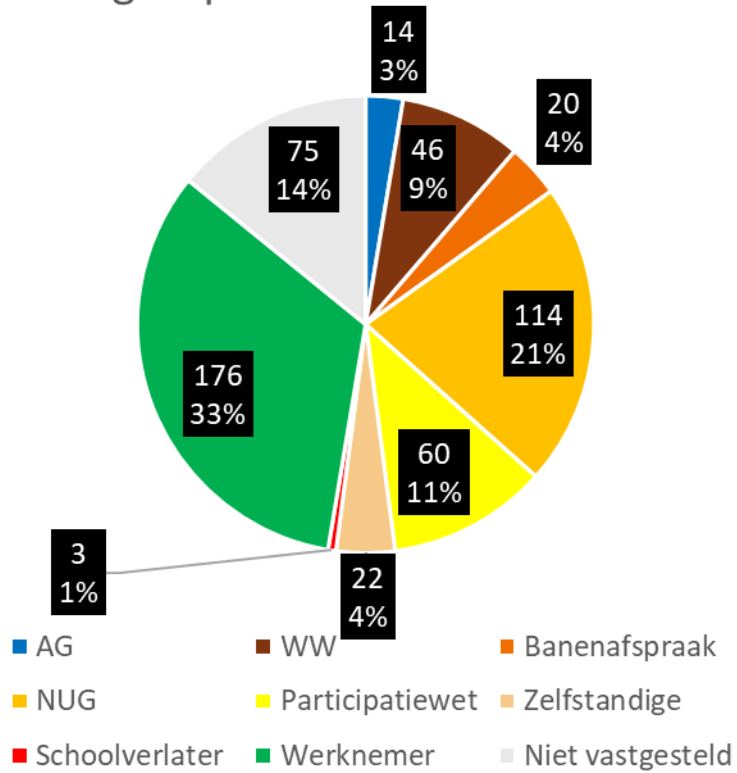
## Herkomst aanmeldingen RMT 2023



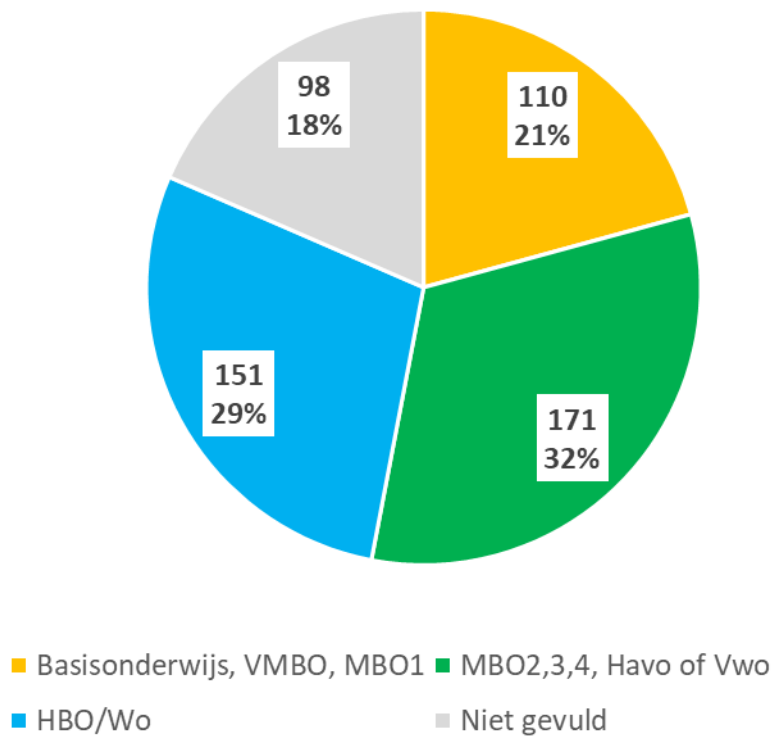
## Instroom kandidaten RMT 2023 per woongemeente



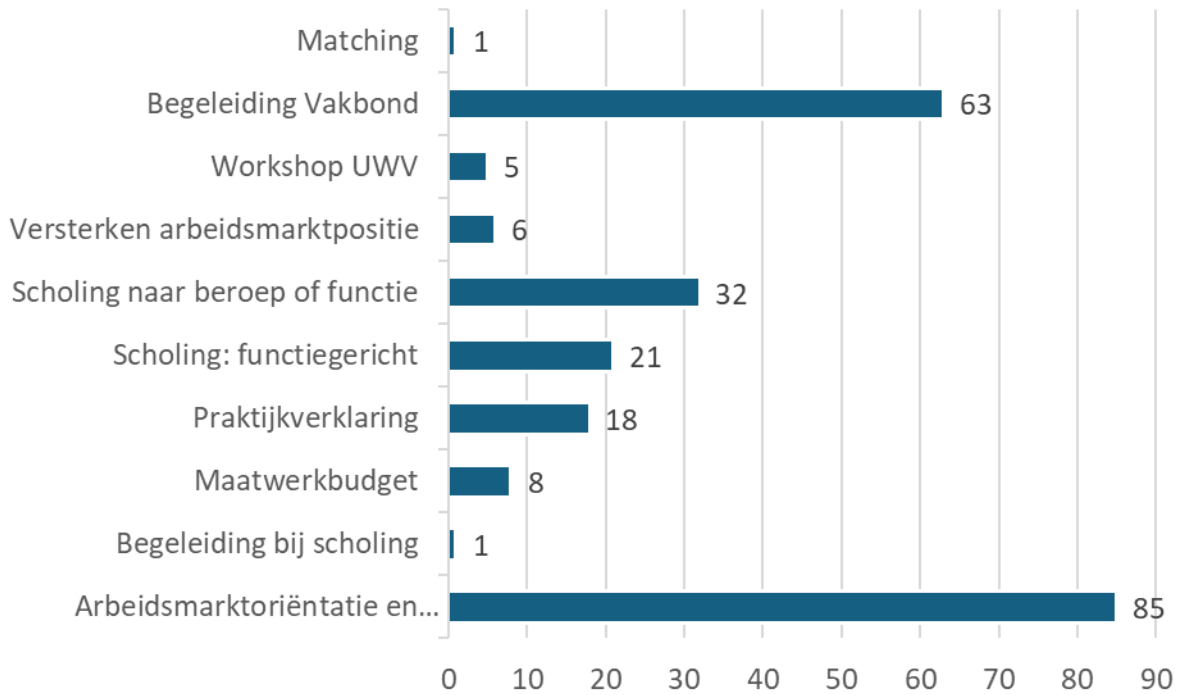
## Doelgroep kandidaten RMT 2023



## Kwalificatieniveau kandidaten RMT 2023

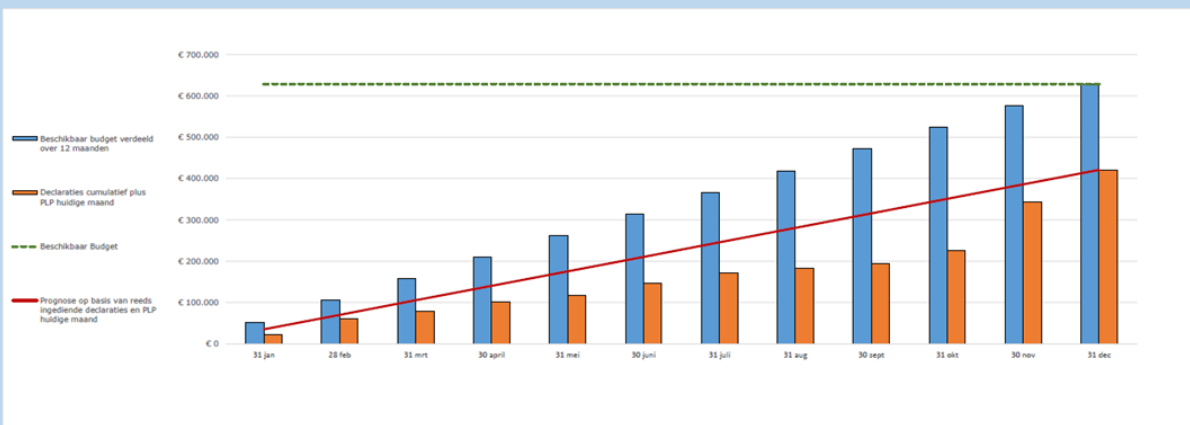


## Ingezette interventies RMT 2023 (240 totaal)



### Prognose einde maand

	31 jan	28 feb	31 mrt	30 april	31 mei	30 juni	31 juli	31 aug	30 sept	31 okt	30 nov	31 dec
€	35.075	70.151	105.226	140.301	175.377	210.452	245.527	280.603	315.678	350.753	385.829	420.904



### Verdeling declaraties 2023 inkomende partijen

