

Jaarplan en begroting 2024 arbeidsmarktregio Foodvalley



Februari 2024

Voorwoord

Voor u ligt het definitieve jaarplan inclusief begroting 2024 van de arbeidsmarktregio Foodvalley. Tijdens het RWB overleg van 8 december 2023 is het concept jaarplan besproken. De algemene inhoud van het jaarplan is niet gewijzigd. Alleen hoofdstuk 4 en 8 zijn aangepast. In hoofdstuk 4.1 staat nu het complete overzicht van de goedgekeurde projecten en de projecten die de AMR voornemens is te gaan starten. En in hoofdstuk 8 is de begroting toegevoegd.

Dit jaarplan is tot stand gekomen door middel van het ophalen van doelen en wensen van de stakeholders: het bestuur van het Regionaal WerkBedrijf (RWB), het Coördinatie Team (CT), het Ambtelijk Overleg Werk (AOW) en de projectleiding van de kernactiviteiten. Hierdoor is het jaarplan een co-creatie geworden waarin we als arbeidsmarktregio in gezamenlijkheid de doelen en speerpunten voor 2024 hebben vastgesteld. Het is onze uitdrukkelijke wens om vanuit een gezamenlijk commitment van alle partners, voor de inwoners en werkgevers van Foodvalley de al ingezette koers en acties van de afgelopen jaren voort te zetten!

Dit jaarplan is van de ArbeidsMarktRegio (AMR) Foodvalley waarin gemeenten, UWV, het onderwijs, werkgeversorganisaties en vakbonden met elkaar samenwerken aan het verkleinen van de mismatch op de regionale arbeidsmarkt. De AMR staat los van de Human Capital Agenda (HCA), echter we zoeken daar waar mogelijk en noodzakelijk de aansluiting en samenwerking met elkaar. De visie, missie en de doelstellingen van de AMR staan in lijn met de doelstellingen uit het samenwerkingsconvenant van het Regionaal Werkbedrijf uit 2021, te vinden in bijlage II van dit jaarplan.

Terugkijkend op 2023 kunnen we trots zijn op de resultaten die we hebben behaald. Deze zijn niet altijd direct zichtbaar, maar dragen zeker bij aan het realiseren van de doelstellingen van de AMR. Zo is er hard gewerkt aan het neerzetten van een structuur waarbij de programmamanager zich meer kan positioneren in de AMR. Deze structuur biedt de basis voor het in te richten programmabureau, wat het hart van de organisatie van de AMR zal gaan worden. De overlegstructuur heeft meer en meer vorm gekregen waardoor er doelgerichter gewerkt wordt en meer transparantie is ontstaan. De lopende projecten van de kernactiviteiten zijn doorgezet, soms met resultaat en soms met meer openingen om tot het resultaat te komen. Er zijn nieuwe projecten opgestart, in lijn met de doelstellingen van de AMR en het Rijk.

Kortom, er is een goede basis gelegd om in 2024 in gezamenlijkheid verder te werken aan de doelstellingen.

In 2023 zijn 5 “must-win battles” geformuleerd door het RWB en het CT. Deze zijn in oktober geëvalueerd door het RWB, het AOW, CT, en de programmamanager. De gezamenlijke conclusie is dat de must-win battles nog niet gewonnen zijn, maar dat we zeker op weg zijn naar winst. Voor 2024 hebben we de must-win battles omgezet in 8 speerpunten. In dit jaarplan leest u welke dit zijn, wat we ermee bedoelen en welke acties we inzetten die gaan bijdragen aan het realiseren van de speerpunten.

Verder leest u in het jaarplan de doelstellingen van de 6 kernactiviteiten van de AMR en de bijbehorende projecten die ofwel doorlopen ofwel opgestart gaan worden in 2024. De kernactiviteiten en projecten hebben allen tot doel het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, juist ook voor specifieke doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om flexibel en dynamisch mee te kunnen blijven bewegen in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen nieuwe projecten die bijdragen aan deze doelstellingen gedurende het jaar ontwikkeld en ingezet worden.

Tot slot nemen we u mee in de visie op het Regionaal Werk Centrum van de regio Foodvalley, in lijn met de plannen van de overheid waardoor arbeidsparticipatie, omscholing en doorstroom beter tot stand komt. U leest hoe Foodvalley meegaat in deze ontwikkeling en welke strategie beoogd wordt.

Dit jaarplan is geschreven door het programmamanagement, ondersteund door het CT. We hebben met veel plezier gewerkt aan het jaarplan en hopen u als lezer te inspireren voor het voortzetten van ons mooie werk in 2024!

Wij wensen u veel leesplezier!

Marianne Lentz

Voorzitter Coördinatieteam AMR Foodvalley

Rayonmanager UWV Stedendriehoek & Noordwest Veluwe en Foodvalley

Inhoud

1. De arbeidsmarkt van de regio Foodvalley	2
2. Visie en Missie	3
3. Speerpunten AMR Foodvalley 2024	4
4. Primaire taak AMR, kernactiviteiten en projecten 2024	5
4.1 Projecten 2024 per kernactiviteit.....	7
4.2 Beknopte omschrijving projecten	9
5. Speerpunten: acties.....	14
5.1 Overlegstructuur en positionering programmamanager.....	14
6. Doorkijk 2024 en verder => Regionaal Werk Centrum.....	18
7. Communicatie.....	18
8. Begroting	20
Bijlage I: Rode draden input jaarplan stakeholders	22
Bijlage II: Samenwerkingsconvenant Regionaal Werkbedrijf	23

1. De arbeidsmarkt van de regio Foodvalley ¹

Economie koelt af – krapte blijft

De arbeidsmarkt in Foodvalley komt in een lagere versnelling door afkoeling van de economie en daarmee het afvlakken van de banengroei. Dit betekent echter niet dat de personeelstekorten verdwijnen.

In Foodvalley is het aantal banen van werknemers in 2023 vooral gegroeid in sectoren als horeca, (specialistische) zakelijke dienstverlening, onderwijs en zorg & welzijn. Alleen het aantal banen in de sector financiële diensten daalde. Het groeitempo van de werkgelegenheid valt in 2024 binnen alle sectoren terug, er blijft echter sprake van groei. De banengroei van 0,7% in Foodvalley in 2024 is wat sterker dan gemiddeld in veel andere regio's en daarmee staat de banengroei van Foodvalley gelijk aan die van de regio's Groot Amsterdam, Flevoland en Midden-Utrecht. De regio Foodvalley kan dan ook spreken van een zeer krappe arbeidsmarkt.

In Foodvalley komen er in 2024 per saldo 1.200 banen van werknemers bij. De relatief sterkste banengroei vindt plaats in de sectoren ICT, groothandel, specialistische zakelijke diensten (onder andere reclamebureaus, architecten en accountantskantoren) en zorg en welzijn. Ook het onderwijs laat een lichte stijging zien, in tegenstelling tot de landelijke krimp. Het aantal leerlingen en studenten in Foodvalley ontwikkelen zich namelijk gunstiger dan gemiddeld in Nederland.

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. Ook enkele relatief sterk aanwezige sectoren in Foodvalley – de industrie en bouw – krijgen in 2024 te maken met banenkrimp. De industrie is conjunctuurgevoelig en sterk afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. De bouw lijkt na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid te stagneren en in Foodvalley zelfs te krimpen. Deze krimp wordt veroorzaakt door de aanhoudende hoge prijzen voor grondstoffen, de terughoudendheid in investeringen in infrastructuur, de stijgende rente, de personeelstekorten en de stikstofproblematiek.

Oorzaken krapte regio Foodvalley

De belangrijkste oorzaken voor de krapte op de arbeidsmarkt zijn vergrijzing en de daarmee gepaarde vervangingsvraag en de mismatch tussen onderwijs en interesses van inwoners en de arbeidsmarkt. De komende jaren verlaten veel werknemers de arbeidsmarkt ten gevolge van pensionering en er zijn niet voldoende jongeren om te voldoen aan de vervangingsvraag. Er is ook sprake van een mismatch tussen het onderwijs dat jongeren kiezen ten opzichte van het aanbod in de arbeidsmarkt. Zij kiezen vaak voor een opleiding op basis van interesse in plaats van op basis van werkgelegenheid.

Voor Foodvalley geldt bovendien dat het pendelpercentage negatief is: er zijn meer inwoners die buiten Foodvalley werken dan dat er mensen uit een andere regio in Foodvalley werken.

Waar is het aanbod in de regio Foodvalley te vinden

Er staan nog steeds mensen aan de kant die wel hun bijdrage kunnen en willen leveren aan de arbeidsmarkt, het onbenut arbeidspotentieel. Dit zijn mensen die in deeltijd werken en hebben aangegeven meer uren te willen werken, mensen die werkloos zijn en mensen die werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, of mensen die niet naar werk zoeken maar wel beschikbaar zijn, de zgn. semi-werklozen. Een deel van het onbenut potentieel is in beeld bij UWV en gemeenten, maar een deel ook niet.

¹ Bron: Regio in Beeld 2023 werk.nl

2. Visie en Missie

Visie

De AMR 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 AMR 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 AMR 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 AMR Foodvalley wordt dit mensenwerk ook als mensenwerk ervaren.

Missie

De AMR richt zich dusdanig in dat het voor een ieder duidelijk is hoe de verantwoordelijkheden, rollen en taken zijn georganiseerd. Eenvoud en duidelijkheid zijn hierbij belangrijke factoren. Dit wordt ondersteund door een overlegstructuur die alle stakeholders de mogelijkheid geeft om zowel de top-down als de bottom-up informatiestromen goed te managen. Door het opstellen van de doelstellingen wordt helder welke projecten er dienen te zijn om de doelstellingen te bereiken. Een jaarlijkse evaluatie en het meten van de kwaliteit van de dienstverlening naar werkzoekenden en werkgevers geeft richting aan verdere verbetering van de dienstverlening.²

² Visie en missie zoals vastgesteld door het CT in 2022. Het samenwerkingsconvenant van het Regionaal Werkbedrijf uit 2021 is onderliggend aan deze missie.

3. Speerpunten AMR Foodvalley 2024

Het beoogde resultaat van de AMR Foodvalley is een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, het voorkomen van werkloosheid, duurzame inzetbaarheid en tegelijkertijd ook het bereiken van het “onbenutte talent” en iedereen die op zoek is naar werk. Daarbij richten we ons op de kansrijke beroepen en sectoren.

Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben de doelgroepen die nu nog in een uitkerings situatie zitten een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De huidige en toekomstige doelgroepen hebben dan ook meer ondersteuning en dienstverlening nodig om werkfit te worden dan voorheen. Om te komen tot een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie is het dan ook noodzakelijk dat de AMR meer dan ooit focus heeft op en investeert in het traject voorafgaand aan (weer) deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Het RWB, het AOW en het CT (zie bijlage I: rode draden) is gevraagd input te leveren voor het jaarplan 2024. Op basis van deze input zijn 8 speerpunten voor 2024 vastgesteld. De speerpunten zijn een vertaling van de “must-win battles” zoals opgenomen in het jaarplan 2023. De speerpunten zoals hier beschreven geven ons voortdurend streven weer.

1. **Overlegstructuur en positionering programmamanager:** er staat een heldere overlegstructuur tussen alle betrokken partijen in de AMR waarin alle stakeholders vertegenwoordigd zijn en waar op basis van een gezamenlijke agenda gewerkt wordt. De programmanager is het centrale punt waar alle activiteiten en projecten van de AMR samenkomen en waar de verbinding met de stakeholders tot stand komt.³
2. **Verbinden:** we verbinden de primaire taak van de AMR, verschillende projecten, kernactiviteiten en initiatieven op een zo efficiënt mogelijke manier aan elkaar met als doel van elkaar leren, elkaar versterken en daar waar mogelijk efficiency toe te voegen.⁴
3. **Samenwerken:** we kennen elkaar en werken daar waar mogelijk samen zodat het gemeenschappelijke doel op efficiënte wijze behaald wordt.
4. **Aandacht voor preventie en nazorg:** we voeren een actief beleid tot het realiseren van duurzame arbeidsrelaties en het daarmee vergroten van financiële zelfredzaamheid.
5. **Doelgroepen in beeld en optimalisering van de verbinding tussen de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening:** we kennen onze inwoners en hun talenten, drijfveren en mogelijkheden. We bieden onze inwoners maatwerk door passende dienstverlening en concrete kansen op de arbeidsmarkt. We investeren in het optimaliseren van de verbinding tussen de werkzoekenden- en de werkgeversdienstverlening met als doel de doelgroepen werkfit te maken voor (re)integratie op de arbeidsmarkt.
6. **Focus op het bereiken van (onbenut) potentieel:** wij blijven ons positioneren als de plek waar inwoners terecht kunnen met vraagstukken over werk, opleiding en loopbaan en we bieden inwoners passende dienstverlening bij hun vraagstuk.
7. **Bevorderen regionale deskundigheid en borging:** we delen kennis en bevorderen kennisontwikkeling en deskundigheid in de regio. We zorgen voor kennisoverdracht en borging van kennis.
8. **Sturen op kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen:** we hebben scherp wat we kwalitatief en kwantitatief willen bereiken en sturen en rapporteren hierop.⁵
In hoofdstuk 5 worden de acties van de speerpunten verder uitgewerkt.

³ Must win battle 1: Samenwerking als uitgangspunt versus eigenaarschap en ontschotting, welke ondersteund wordt door de organisatieopzet, overlegstructuren en governance.

⁴ Must win battle 2: Definiëren van afgestemde deelprocessen, de doelstellingen hierbij, de afstemming (commitment) en het meten

⁵ Must win battle 3: Alle lopende en op te zetten projecten toetsen op (deel) doelstellingen en het effect op de overall doelstelling.

4. Primaire taak AMR, kernactiviteiten en projecten 2024

De primaire taak van de AMR Foodvalley is het bieden van dienstverlening en ondersteuning aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt vallende binnen de Participatiewet en de wet SUWI, en de Niet Uitkerings Gerechtigden (de zgn. “Nuggers”) (teneinde werkzoekenden werkfit te maken voor de arbeidsmarkt) én het bieden van ondersteuning aan werkgevers op het gebied van inclusie en werving en selectie.

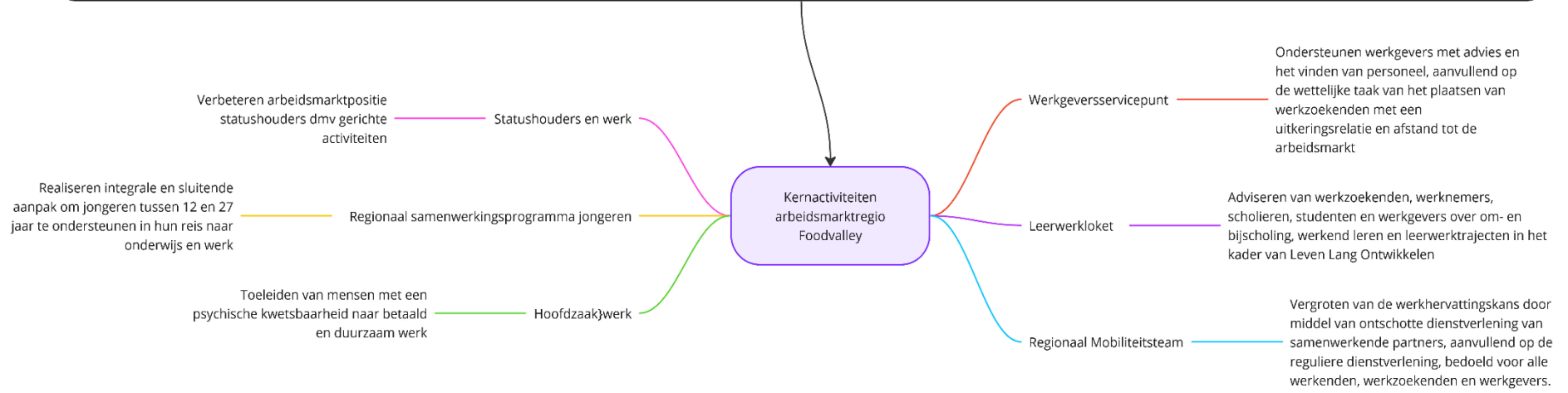
Aanvullend op de reguliere taken van de AMR zijn de kernactiviteiten gefinancierd door (tijdelijke) gelden van de AMR. Het doel van de kernactiviteiten is versterking van de reguliere taken van de AMR. Deze kernactiviteiten worden geleid door een projectleider/-manager die verantwoordelijk is voor het initiëren, aanvragen, leiden en evalueren van de projecten vallend onder de kernactiviteiten.

Deze kernactiviteiten zijn:

- Het Werkgever Service Punt (WSP)
- Het Leerwerkloket (LWL)
- Het Regionaal Mobiliteits Team (RMT)
- Statushouders en Werk
- Regionaal Samenwerkingsprogramma Jongeren
- Hoofdzaak Werk

Op de volgende pagina zijn de primaire taak en de kernactiviteiten visueel in beeld gebracht.

Primaire taak arbeidsmarktregio Foodvalley
Het bevorderen van een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie van werkzoekenden én het bieden van ondersteuning aan werkgevers op het gebied van inclusie en werving & selectie



4.1 Projecten 2024 per kernactiviteit

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de projecten per kernactiviteit voor 2024 die mede gefinancierd worden door de AMR. De projecten in rood worden nog voorbereid voor de projectleiders. Zodra de projectplannen zijn opgesteld dienen zij de aanvraag in bij de programmamanager. De aanvragen worden vervolgens besproken in het CT. Zij beoordelen en besluiten of de aanvragen passen binnen de doelstellingen van de AMR én of ze financieel haalbaar zijn. Bij projectaanvragen waar de investering hoger is dan € 50.000,- , wordt het besluit genomen door het RWB.

Alle lopende en geaccordeerde projecten worden opgevoerd in het dashboard, inclusief doel, kwantitatieve en kwalitatieve resultaten en KPI's .⁶ Vervolgens wordt de voortgang en de evaluatie bij afronding van een project gerapporteerd in het dashboard. Daarom beperken we ons in het jaarplan tot een kort overzicht en een beknopte beschrijving. De uitgebreide informatie is, bij accordering van de projecten, te vinden in het dashboard.

Kernactiviteit	Project	Doel	Betrokkenen AMR
WSP	Thema- en informatiebijeenkomsten t.b.v. werkgevers	Werkgevers ondersteunen en kennis brengen i.r.t. inclusiviteit	Afhankelijk van het onderwerp
WSP	Trainingen werkgevers	Trainingen verzorgd door Werkkracht kosteloos aanbieden aan werkgevers ter ondersteuning bij het duurzaam plaatsen van doelgroep kandidaten en statushouders. Het gaat om de trainingen Werk Onbeperkt, Onbegrensd en de ABC training.	Werkkracht
WSP	Samenwerking met ION: Uitbreiden Inclusief Ondernemers Netwerk	Werkgevers die ervaring hebben met inclusief ondernemen treden op als ambassadeur voor collega ondernemers met als doel een grotere bekendheid én bereidheid tot inclusief ondernemen.	Afhankelijk van het onderwerp: WSP LWL Hoofdzak Werk Samenwerkingsprogramma jongeren Statushouders en werk
WSP	Banenmarkten	Binnen de 4 subregio's zoveel mogelijk onbenut arbeidspotentieel laagdrempelig kennis laten maken met werkgevers en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.	LWL RMT Statushouders en werk Gemeenten UWV
LWL	Praktijkleren	Werkzoekenden en werkenden, waarvoor het niet haalbaar is om een MBO-diploma of -certificaat te behalen, een praktijkverklaring laten behalen.	Gemeenten WSP SBB

⁶ Het dashboard zal Q1 2024 gevuld zijn. De manier van werken met een dashboard is uiteraard nieuw voor iedereen, daarom besteden we in Q1 ook aandacht aan de implementatie ervan en geven we ons de tijd en mogelijkheid om te leren en eventueel bij te sturen.

Kernactiviteit	Project	Doel	Betrokkenen AMR
			Regionaal Samenwerkingsprogramma jongeren Statushouders en werk RMT
LWL	Leerwerktrajecten	Welke Leerwerktrajecten nog nader te onderzoeken: bijvoorbeeld zorg of kinderopvang	WSP Statushouders en werk
Statushouders en werk	Anderstalige jobcoaches op de werkvloer	Praktische ondersteuning aan statushouders en werkgevers op de werkvloer	Gemeenten WSP
Statushouders en werk	Toolkit talige werkomgeving	Taalondersteuning kunnen aanbieden in de werkomgeving	Gemeenten WSP
Statushouders en werk	Trainen klantmanagers en adviseurs werkgeversdienstverlening	Klantmanagers en adviseurs werkgeversdienstverlening hebben voldoende kennis om statushouders effectief te begeleiden naar financiële zelfredzaamheid	Gemeenten WSP
Statushouders en werk	Statushouders in teamverband – Duale startbanen	Uitstroom naar duurzaam werk waarbij Nederlands kunnen spreken geen belemmering is. Een combinatie van werk(ervaring) en training waardoor statushouders sneller zelfredzaam kunnen zijn	Gemeenten WSP
Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren	Uitvoering programma preventief	Voorkomen dat jongeren een (grotere) zorgvraag krijgen	Gemeenten UWV WSP Onderwijs
Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren	Uitvoering programma curatief	Projecten die positieve resultaten hebben behaald, onderzoeken middels pilot of dit regionaal (en evt. structureel) ingebed kan worden	Gemeenten UWV WSP Onderwijs
Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren	Pilot vroegtijdige jobcoach VSO/Pro	De vroegtijdige inzet jobcoach is bedoeld voor die enkele leerlingen waarbij de school al tijdens de stageperiode ziet dat de begeleiding die zij kunnen bieden ontoereikend is voor leerling en werkgever	Gemeenten UWV WSP RMC VSV Onderwijs
Regionaal samenwerkingsprogramma jongeren	Schakelroute	Jongeren die vastlopen in hun (school) loopbaan worden weer actieve participanten in de maatschappij	Gemeenten UWV WSP Onderwijs RMC VSV
Regionaal samenwerkingsprogramma	Stichting Aan de slag	Ontwikkelen van specifieke trajecten voor jongeren gericht op aansluiting naar werk	Gemeenten UWV WSP

Kernactiviteit	Project	Doel	Betrokkenen AMR
programma jongeren			Onderwijs VSV
Hoofdzaak Werk	Projecten ION/Hoofdzaak Werk	Gezamenlijk bijeenkomsten organiseren voor werkzoekenden en werkgevers	ION WSP Gemeenten UWV
Hoofdzaak Werk	Opleiding en inzetten 12 IPS coaches	Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid in AMR aan het werk, waardoor de druk op de krappe arbeidsmarkt afneemt, de vraag naar GGZ-zorg afneemt en mensen financieel zelfredzaam zijn	Gemeenten UWV WSP GGZ Instellingen Zorgverzekeraars
RMT	Werkcafé	Het Werkcafé is een laagdrempelige, lokale ontmoetingsplek waar iedereen welkom is voor een kop koffie en hulp bij werk gerelateerde vragen. We beogen hiermee het 'onbenutte potentieel' te bereiken.	RMT WSP LWL Gemeenten
Overige Werkgevers dienstverlening	Conferentie Krapte op de arbeidsmarkt - Nieuwe perspectieven	Vergroten van bewustzijn van structurele schaarste en inclusie als deel van de oplossing in de regio. Schaarste en inclusie worden <i>top of mind</i> bij van werkgevers en beleidsmakers.	Werkkracht WSP ION FOV
Overige werkzoekende dienstverlening	Event voor arbeidsmarkt professionals	Evenement als startschot voor plek waar regionale professionals kunnen samenwerken, leren en zich kunnen ontwikkelen op het gebied van arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen	Gemeenten UWV LWL WSP RMT Hoofdzaak Werk Statushouders en Werk Samenwerkingsprogramma jongeren

4.2 Beknopte omschrijving projecten

WSP

Thema- en informatiebijeenkomsten t.b.v. werkgevers

Deze bijeenkomsten worden georganiseerd voor werkgevers naar aanleiding van vragen vanuit werkgevers en/of actualiteit met als doel werkgevers te ondersteunen en informeren in relatie tot de inclusieve arbeidsmarkt.

Trainingen werkgevers

Om werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van een duurzame arbeidsrelatie, stellen we ook dit jaar de inmiddels bekende trainingen via Werkkracht (Werk Onbeperkt, Werk Onbegrensd en de ABC training) kosteloos beschikbaar.

Samenwerking met ION: Uitbreiden inclusief ondernemers netwerk

De samenwerking en marktwerking met het ION verloopt prima waarbij het doel is dat het ION enerzijds de gehele AMR “bewerkt” en leden werft maar tevens op weg is zelfvoorzienend te worden middels lidmaatschapsgelden van de opgerichte vereniging ION.

Banenmarkten

We willen door blijven gaan met het organiseren van banenmarkten met als doel zoveel mogelijk onbenut arbeidspotentieel laagdrempelig kennis te laten maken met werkgevers en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. We gaan hierin werken met een jaaragenda waarin we in ieder geval 4 gaan organiseren. We willen hierin samen optrekken met de andere kernactiviteiten met als doel zoveel mogelijk verschillende doelgroepen te laten deelnemen aan de banenmarkten.

LWL

Praktijkleren

Het leerwerkloket is projectleider van de pilot praktijkleren. Voor sommige werkzoekenden is het (nog) niet haalbaar om een MBO-diploma of -certificaat te halen. Maar zonder startkwalificatie zijn werkzoekenden en werknemers kwetsbaar op de arbeidsmarkt. De praktijkverklaring biedt mogelijkheden voor deze groep om in de praktijk geleerde werkzaamheden inzichtelijk te maken. Voor individuele trajecten kunnen RMT middelen worden ingezet.

In 2023 hebben we voor de aanpak van Praktijkleren gekozen voor een actieve benadering van het bedrijfsleven in de AMR. Hierbij lag de focus op werkenden binnen het bedrijf waarvoor praktijkleren een interessante (leer)weg kan zijn. Voor het maken van afspraken hebben we het belbureau SociaalPlus ingeschakeld.

Voor de nieuwe ronde hebben we een promotiefilmpje opgenomen waarin praktijkleren duidelijk zichtbaar wordt gemaakt vanuit het perspectief van werknemer en werkgever. Onze ervaring leert dat we praktijkleren veelvuldig onder de aandacht moeten brengen van werkgevers, werknemers en professionals in dit domein en dat langzaam aan de kandidaten zich melden. Voor 2024 gaan we samen met het WSP, SBB en het Regionaal Samenwerkingsprogramma Jongeren een gezamenlijke aanvraag indienen om de contacten met de werkgevers uit te breiden om praktijkleren onder de aandacht te brengen.

Leerwerktrajecten

Doel is om vanuit de vraag in de arbeidsmarkt mensen via een laagdrempelig traject te laten instromen in een betaalde baan. De volgende leerwerktrajecten in onderstaande kans beroepen willen we graag onderzoeken en i.s.m. het WSP gaan opstarten:

- Techniek (specifiek energietransitie)
- Zorg (specifiek voor statushouders)
- Kinderopvang (groepshulp)

Naast bovengenoemde leerwerktrajecten willen we schakelen op de actualiteit in de AMR en zo nodig een aanvraag doen voor extra budget voor andere leerwerktrajecten richting kans beroepen.

Statushouders & Werk

Anderstalige jobcoaches op de werkvloer

De anderstalige jobcoach wordt ingezet voor de groep statushouders die een achterstand in de Nederlandse taalontwikkeling heeft en daarom meer moeite heeft met het vinden van een passende baan. De jobcoach wordt ingezet op de werkvloer bij het bedrijf waar de statushouder gaat werken. De jobcoach begeleidt de statushouder in de ontwikkeling van communicatieve vaardigheden op de

werkvloer (in het kader van veiligheid en samenwerken), in de taken die de statushouder moet vervullen en de wijze erop en in het begrijpen van de arbeidsvoorwaarden. De jobcoach begeleidt werkgever en statushouder in interculturele communicatie en cultuursensitief samenwerken en kan ploegen/teams inwerken en trainen. De jobcoach is op de achtergrond de vraagbaak voor de statushouder.

Toolkit talige werkomgeving

Met de toolkit voor een talige werkomgeving wordt aangesloten bij de 'hands-on' mentaliteit van bedrijven én bij de leerbehoefte van statushouders. De toolkit bestaat uit verschillende taal ondersteunende middelen die in een werkomgeving worden aangeboden. Zo valt te denken aan branchegerichte taalkaarten en/of posters met pictogrammen. Maar ook aan een Nederlands sprekende collega die (tijdelijk) op de werkvloer wordt gekoppeld als 'taalmaatje' aan een statushouder. De toolkit zou eveneens kunnen bestaan uit een verwijzing naar een website waar allerlei informatie te vinden is rond dit onderwerp zoals subsidies, (commerciële) aanbieders, materiaal om te downloaden etc.

Trainen klantmanagers en adviseurs werkgeversdienstverlening

Het blijft noodzaak dat mensen die werken met statushouders worden geschoold in dit vak. Pas dan zal de doorlopende lijn van in-, door- en uitstroom daadwerkelijk leiden tot duurzame uitstroom. Door de inzet van diverse tools die doelgroep specifiek zijn ontwikkeld worden al goede stappen gemaakt. Als we ons doel willen behalen mag het de collega's en werkgevers die werken met deze tools niet ontbreken aan een gedegen kennis van de doelgroep en de werkbaarheid van de tools. De projectleider inventariseert eerst de behoefte in de regio en mogelijk leidt dit tot een projectaanvraag.

Statushouders in teamverband – Duale startbanen

Dit betreft een combinatie van verschillende tools die de afgelopen periode zijn ontwikkeld en/of tools die nog worden getest. Aan de basis hiervan ligt het concept wennen, versterken en werken waarvoor in de regio steeds meer belangstelling ontstaat. Dit concept is uitermate geschikt als methodiek ter bevordering van de uitstroom van statushouders. Met de inzet van reeds ontwikkelde (en te ontwikkelen) tools ontstaat er een methodiek waarmee mensen in een vroeg stadium, zonder de Nederlandse taal te beheersen, actief participeren en de kans op snellere uitstroom wordt vergroot.

Regionaal Samenwerkingsprogramma Jongeren

Uitvoering programma preventief en curatief

Het belangrijkste doel van het samenwerkingsprogramma aanpak jongeren in de AMR is "Een integrale en sluitende aanpak realiseren om de jongeren tussen 12 en 27 jaar in de AMR te ondersteunen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt".

In 2023 heeft het CT van de AMR opdracht gegeven aan de kwartiermaker om een programma uit te werken. Dit n.a.v. het BMC rapport waarin de gelden vanuit het ministerie van SZW en het ministerie van OCW samenkomen in één budget en waaruit vanuit één regionale opdracht dekking aan (sluitende) ondersteuning georganiseerd kan worden voor de jongeren in de AMR. Met het plan, de gelden en de dekking van instrumenten is er commitment afgegeven vanuit de AMR en het VSV (Voortijdig Schoolverlaten) programma om integraal samen te werken voor een gegarandeerde sluitende aanpak om jongeren te ondersteunen in hun reis naar onderwijs en arbeidsmarkt.

In 2024 voeren we coördinatie en afstemming op doelstellingen die geformuleerd zijn in het programma. Het programma is een document dat als kapstok fungeert voor een eenduidig, integraal en duidelijk programma waar stakeholders zich aan dienen te houden om met name versnipperingen

en onduidelijke regionale werkafspraken te voorkomen. We zetten in de AMR gezamenlijk stappen richting het wetvoorstel 'school naar werk' dat hoogstwaarschijnlijk per 1 augustus 2025 in werking zal treden.

Pilot vroegtijdige inzet jobcoach VSO/Pro

De Pilot vroegtijdige inzet jobcoach is bedoeld voor de laatstejaars leerlingen uit VSO/Pro waarbij de school al tijdens de stageperiode ziet dat de begeleiding die zij kunnen bieden ontoereikend is voor leerling (werknemer) en werkgever. Deze leerlingen zijn kwetsbaar in sociaal emotioneel opzicht, hebben nog veel te ontwikkelen op het gebied van werknemersvaardigheden, maar zijn in potentie wel geschikt voor de arbeidsmarkt. Door inzet van een vroegtijdige jobcoach in het laatste schooljaar (in plaats van na het onderwijs) verwachten we dat een hoger percentage van de kwetsbare leerlingen wel werkfit de overgang van school naar werk/school kunnen maken en het risico op uitval terugdringt. Hiermee beogen we een sluitend netwerk van begeleiding in de overgangperiode van onderwijs naar een vervolgplek (werk of vervolgonderwijs). Ingevuld door en onder gezamenlijke verantwoordelijkheid van gemeenten en onderwijs. Deze pilot is de eerste inzet van een preventieve aanpak waar we op inzetten uit het regionaal samenwerkingsprogramma jongeren AMR Foodvalley.

Schakelroute

Vanaf augustus 2019 fungeert de Schakelroute in Ede als vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie. Jongeren tussen de 16 en 23 jaar die vastlopen of dreigen vast te lopen op school worden opgevangen door trajectbegeleiders. Met maatwerktrajecten worden zij begeleid en kunnen zij hun doelen verwezenlijken.

Aan de slag

Het aanbieden van intensief begeleidde individuele maatwerktrajecten voor (extra) problematische onderwijsuitvallers/kwetsbare jongeren in de leeftijd van 15 tot 18 jaar en jongeren vanaf 18 t/m 23 jaar. De jongeren worden begeleid naar werk, een passende beroepsopleiding of een combinatie van beiden. In sommige gevallen gaat het om uitplaatsing naar "beschut werk" of intramurale jeugdzorg.

Hoofdzak Werk

Projecten ION/Hoofdzak werk

Deze bijeenkomsten worden georganiseerd voor werkgevers naar aanleiding van vragen vanuit werkgevers en/of actualiteit met als doel hen te ondersteunen en informeren in relatie tot de inclusieve arbeidsmarkt, specifiek gericht op mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Opleiden 12 IPS coaches

In deze tijd van personeelskrapte zijn er meer dan ooit baankansen voor iedereen. Ook voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die weer willen meedoen, zijn verschillende re-integratietrajecten beschikbaar om begeleiding naar betaald werk te organiseren. Re-integratietrajecten zoals Werk als Beste Zorg of IPS (Individuele Plaatsing en Steun) zijn effectief om mensen met een psychische aandoening naar werk te begeleiden. Deze trajecten combineren zorg, re-integratiebegeleiding en job coaching en worden gestart vanuit een integrale aanpak tussen de inwoner, GGZ-instelling en uitkerende instelling of werkgever.

Sinds 1 maart 2023 is de Subsidieregeling van IPS-trajecten voor de gemeentelijke doelgroep van start gegaan. Inwoners van de AMR, die in behandeling of begeleiding zijn bij een GGZ-instelling of RIBW en in aanmerking komen voor IPS-begeleiding staan momenteel op wachtlijsten aangezien er een landelijk tekort is aan IPS-coaches. Naast de gestelde doelen voor 2024, gaan we in 2024 door met het opleiden van nieuwe IPS-coaches om de wachtlijsten terug te dringen en om meer IPS-trajecten in te gaan zetten.

RMT

Werkcafé

We zijn in december 2023 gestart met een pilot van het Werkcafé in samenwerking met het WSP en LWL. Het Werkcafé is een laagdrempelige, lokale ontmoetingsplek waar iedereen welkom is voor een kop koffie en hulp bij werk-gerelateerde vragen. We beogen hiermee het 'onbenutte potentieel' te bereiken.

Het RMT vult en onderhoudt het systeem EVA RMT en activeert de RMT leden hiervan gebruik te maken. EVA RMT is een digitale instrumentengids die helpt om het aanbod voor werkzoekenden te stroomlijnen. Het is de bedoeling om in 2024 de EVA RMT om te laten zetten naar een regionale EVA, te raadplegen door alle samenwerkende partners in de AMR.

Overige Werkgeversdienstverlening

Conferentie Krapte op de arbeidsmarkt - Nieuwe perspectieven

Krapte op de arbeidsmarkt. Inmiddels weet iedereen in Nederland dat we er mee worstelen. Maar wie denkt dat het nú erg is, kan de borst natmaken: binnen enkele jaren worden de tekorten nog veel erger. Dat levert problemen op in allerlei cruciale sectoren. Denk aan de zorg, de techniek, de logistiek, etc. En het is niet vijf vóór twaalf, maar lang na middernacht. De oplossingen? Die zijn niet kant-en-klaar. Zeker is dat we anders (lees: inclusiever) moeten kijken en denken om met de grote uitdagingen die op ons afkomen om te kunnen gaan.

Dit congres geeft ruimte om in een ander verband op een creatievere manier na te denken over arbeidspotentieel en de toekomst. We ontstijgen de waan van de dag en gaan naar de kern van het probleem én nieuwe perspectieven. Het is een nieuw project dat vooral gericht is op bewustwording (de schaarste is structureel) en iedereen moet anders kijken en omgaan met de mogelijkheden die er zijn. Het is dus het begin van een nieuw regionaal narratief dat daarna in de communicatie van de regio en de daarin actieve partijen een vervolg moet krijgen. Het gaat dus om de framing van schaarste en inclusie.

Doel van het congres is relevante stakeholders (ondernemers, grote werkgevers, HRM-beleidsmakers) te doordringen van het feit dat de schaarste structureel zal zijn en het dus van belang is dat iedereen die kan en wil werken, aan het werkt gaat en blijft. Alleen door samen innovatief en inclusief te handelen en te denken kunnen we in onze AMR het verschil maken. Het moet anders, het kan anders.

Overige Werkzoekendendienstverlening

Event voor arbeidsmarktprofessionals

In het late voorjaar organiseren we een evenement voor alle collega's/professionals van de samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio. Deze activiteit organiseren we in het kader van de speerpunten verbinden en bevorderen en borgen van regionale deskundigheid. Er is namelijk heel veel kennis aanwezig in de AMR en er is nog veel ruimte om deze kennis meer te delen. We zien het als startschot voor het faciliteren van een 'corporate loket' waar regionale professionals kunnen samenwerken, leren en zich kunnen ontwikkelen op het gebied van arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen

5. Speerpunten: acties

5.1 Overlegstructuur en positionering programmamanager

Teneinde goed invulling te kunnen geven aan de sturing op de speerpunten en de (kern)activiteiten van de AMR, is het noodzakelijk dat er een overlegstructuur is waarin alle stakeholders betrokken zijn en waar gewerkt wordt vanuit de gezamenlijke agenda (de doelstellingen en de speerpunten). De programmamanager is het centrale punt waar de verbinding met alle stakeholders tot stand komt. De programmanager stuurt het programmabureau (projectleiders kernactiviteiten en projectmedewerkers/ondersteuners) aan en bewaakt de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en stuurt bij waar nodig (al dan niet in overleg met/in opdracht van het CT).

- Herdefiniëren van de notitie “Organisatie en besturing AMR Foodvalley” van mei 2022 (inclusief definiëren rollen en verantwoordelijkheden, eigenaarschap en wijze van besluitvorming) en het formuleren van de positie en opdracht van de programmamanager met als doel duidelijkheid voor alle stakeholders.
- Doorvertalen van de notitie naar een overlegstructuur waarin de strategische, tactische en operationele besluitvorming geborgd is en duidelijk is voor alle deelnemende partijen.
- De gemeenschappelijk gestelde doelstellingen en speerpunten zijn vaste agendapunten in alle overleggen. Het ontwikkelde dashboard ondersteunt hierin.
- De programmanager neemt deel aan alle overleggen op deze agendapunten en bewaakt en rapporteert op de voortgang.
- Er is per uiterlijk 1-4-2024 een programmabureau dat aangestuurd wordt door de programmamanager. Het programmabureau bestaat uit de programmamanager, de projectleiding en de projectondersteuning. Het programmabureau heeft als doel het uitvoeren en ondersteunen van de programmamanager, projectleiding en de projectactiviteiten van de AMR.

1. Verbinden

De inrichting van het programmabureau, de positionering van de programmamanager en het correct gebruik van het dashboard zijn randvoorwaardelijk voor het realiseren van verbinding. Hier komen alle kernactiviteiten, projecten en initiatieven samen. Door de verbindingen te leggen tussen de activiteiten van de AMR investeren we in kennis binnen de AMR en zijn de activiteiten inzetbaar voor iedereen die hier baat bij kan hebben (inwoners, werkgevers, medewerkers, onderwijsinstellingen, etc.).

- De voortgang van lopende projecten en evaluaties van afgeronde projecten zijn agendapunt in de projectleiders overleggen met als doel kennisdeling en verbinden daar waar mogelijk.
- De programmamanager en het programmabureau zijn de linking pin en verbinden mensen, activiteiten en projecten daar waar mogelijk.
- We stimuleren samenwerking en verbinding door actief te communiceren over de activiteiten van de AMR.
- We stellen een jaarlijkse arbeidsmarktagenda op waar de verschillende doelgroepen en projecten aan elkaar worden verbonden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de banenmarkten, werkgeversbijeenkomsten, kennissessies.
- Gemeenschappelijke activiteiten van de projectleiding zoals communicatie en (project) administratie worden belegd in het programmabureau.

2. Samenwerken

De basis van een goede samenwerking is het commitment van alle stakeholders op de doelstellingen, speerpunten en vertrouwen in elkaar. Het regionale doel staat voorop en er is transparantie over de lopende en nieuw te starten projecten en initiatieven, de financieringsstromen en -mogelijkheden en de wijze van besluitvorming. Binnen de subregionale samenwerking is er uiteraard ruimte voor de eigen “couleur locale”, zoals bijvoorbeeld de keuze om al dan niet mee te doen aan een project.

Elke deelnemende partij telt mee, ongeacht de grootte. Partijen kunnen halen maar zeker ook brengen.

- Samenwerking wordt gefaciliteerd en gestimuleerd door het CT en hun achterban en de programmamanager.
- Het programmabureau onder leiding van de programmamanager en het CT is de centrale plek waar de kernactiviteiten van de AMR samenkomen. Het programmabureau en het CT informeren de stakeholders over ontwikkelingen in de AMR, de lopende (kern)activiteiten en nieuw op te starten projecten en de voortgang van de projecten en rapporteert over de begroting. Het doel is dat iedere deelnemende partij, groot en klein, aangehaakt is en blijft.
- Elke deelnemende partij in de AMR kan nieuwe projecten/initiatieven/activiteiten inbrengen bij het programmabureau.
- Projecten en activiteiten worden ingezet over de hele regio met als doel alle deelnemende partijen de kans te bieden (naar rato) mee te doen.
- Er komt een “corporate loket” voor het professionele veld waar kennis wordt gedeeld. Denk hier aan een platform waar kennis beschikbaar is, (thema) bijeenkomsten worden aangekondigd en gedocumenteerd en zakelijke contactgegevens en functies en rollen van betrokkenen in de AMR worden gedeeld (een zgn. “smoelenboek”).
- Projecten en werkzaamheden van tijdelijke aard kunnen worden ingevuld met een interim medewerker. Wanneer deze projecten of werkzaamheden een structureel karakter krijgen en ingebed worden in de dienstverlening van de AMR, vervalt de tijdelijkheid en dus ook de interim opdracht. Het moet mogelijk zijn om hiervoor een vaste medewerker aan te stellen. Het inzetten van interim medewerkers (freelancers en ZZP-ers) wordt beperkt tot de inzet op projecten/werkzaamheden van tijdelijke aard. Het feit dat per 1 januari 2028 binnen de CAO gemeente de mogelijkheid voor payrollong vervalt ondersteunt deze gedachte.
- Eigenaarschap en gezamenlijkheid: het eigenaarschap wordt ten alle tijden goed belegd. Met eigenaarschap wordt bedoeld: verantwoordelijkheid nemen met betrekking tot het te bereiken doel en resultaten. Het is duidelijk wie waarvan is.

3. Aandacht voor preventie en nazorg

Het beoogde resultaat van de AMR is een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, het voorkomen van werkloosheid en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) speelt een belangrijke rol in preventie en nazorg. Tegelijkertijd hebben we momenteel te weinig zicht op de duurzaamheid van de plaatsingen van de AMR en dus de behoefte voor extra focus op nazorg.

- We doen een onderzoek naar de duurzaamheid van de plaatsingen gerealiseerd door de AMR met als doel bepalen of hier extra actie op ondernomen dient te worden.
- LLO: we zoeken aansluiting bij de ambities van de Human Capital agenda, te weten Leven Lang Ontwikkelen, Sociale innovatie en binden & boeien.

4. Doelgroepen in beeld en optimaliseren van de verbinding tussen de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt veel kansen voor werkzoekenden en werkgevers en zijn meer en meer geneigd hun werkaanbod aan te passen aan het aanbod in de markt.

Tegelijkertijd zien we ook dat de huidige en toekomstige doelgroepen van de gemeenten en UWV meer ondersteuning nodig hebben om werkfit te worden dan voorheen. Dit vraagt om focus op het voortraject dat de inwoner doorloopt voordat (re)integratie op de arbeidsmarkt mogelijk is: welke versterkende middelen zijn nodig om werkzoekenden op het niveau werkfit te brengen, wat zijn de talenten, drijfveren en mogelijkheden van de werkzoekenden en hoe kunnen we dit laten aansluiten op de vraag uit de arbeidsmarkt?

Een goede verbinding tussen de werkgevers- en de werkzoekendendienstverlening is hierin essentieel.

- We hebben aandacht voor de verbinding werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening met als doel om kansen op het doorvoeren van verbeteringen gezamenlijk op te pakken.
- Ambitie uitvragen bij gemeenten en UWV: hoeveel inwoners gaat elke gemeente/UWV aanbieden bij het WSP voor de bemiddeling naar werkgevers?
- Project VR: het inzetten van interactieve, dynamische toepassingen om een duidelijk beeld van de kandidaat in relatie tot competentie ontwikkeling en arbeidsdiagnose te krijgen. Op dit moment wordt gewerkt aan de verdere uitwerking van dit project.

5. Focus op het bereiken van (onbenut) potentieel

In Foodvalley wonen 21.000 mensen die (meer) willen werken. Dit onbenut arbeidspotentieel is onder te verdelen in:

- 10.000 onbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 6.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 5.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen zonder betaald werk die – bijvoorbeeld tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen – niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken. Een deel van deze mensen is in beeld bij gemeenten en UWV.⁷

Daarnaast is er ook sprake van onbekend potentieel. Een deel van deze groep hebben we succesvol kunnen benaderen met de campagne van het RMT in 2023 en vanuit de initiatieven van het LWL en het WSP.

We blijven als AMR focus houden om dat deel van de mensen die niet in beeld zijn, in beeld te krijgen. Wij hebben als AMR alles in huis om deze mensen de passende dienstverlening richting (meer) werk te bieden en we willen ons ook als dusdanig positioneren in de regio Foodvalley.

- Communicatiestrategie ontwikkelen en implementeren (zie verder uitgewerkt hoofdstuk 7 – Doorkijk 2024 en verder RWC)
- Lokale aanpak bereiken onbenut potentieel via Werkcafé

⁷ Bron: Regio in beeld 2023 – UWV

6. Bevorderen regionale deskundigheid

Er is heel veel kennis aanwezig in de AMR en er is nog veel ruimte om deze kennis meer te delen en te borgen. De economische, demografische en politieke omstandigheden zijn aan verandering onderhevig en om een optimale dienstverlening te bieden aan de inwoners en werkgevers is het voor een ieder noodzakelijk om kennis op peil te houden.

Daarnaast is het belangrijk dat een ieder elkaar kent, zodat kennis ophalen en kennis delen laagdrempelig is. Elkaar benaderen is toch meer vanzelfsprekend als men elkaar kent.

Het dashboard speelt ook een belangrijke rol in kennisborging: de resultaten en leereffecten van de uitgevoerde projecten worden in het dashboard opgevoerd en zijn voor iedereen inzichtelijk.

- Het organiseren van themabijeenkomsten voor de professionals die werkzaam zijn in de AMR. De programmamanager en de projectleiding van de kernactiviteiten stellen gezamenlijk een jaaragenda op waar de verschillende kernactiviteiten met elkaar verbonden worden in deze bijeenkomsten.
- Het organiseren van themabijeenkomsten voor werkgevers in de AMR, gericht op LLO, innovatie i.r.t. vergrijzing en robotisering, werken met doelgroepen en generatiemanagement.
- Er komt een “corporate loket” voor het professionele veld waar kennis wordt gedeeld. Denk hier aan een platform waar kennis beschikbaar is, (thema) bijeenkomsten worden aangekondigd en gedocumenteerd en zakelijke contactgegevens en functies van medewerkers worden gedeeld (een zgn. smoelenboek).
- Een overlegstructuur waarin duidelijk is hoe rollen en verantwoordelijkheden zijn belegd zodat nieuwe medewerkers snel hun weg kunnen vinden in de structuur van de AMR.
- Actief delen van arbeidsmarktinformatie, waaronder de dashboards van UWV.

7. Sturen op kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen

Om het verloop en de resultaten van de projecten van de kernactiviteiten te kunnen meten en rapporteren, is het dashboard van de AMR in 2023 verder geoptimaliseerd. Het dashboard biedt op projectniveau inzicht in de voortgang van het project en bij afronding de evaluatie.

De aanvraag voor een nieuw project is in het dashboard zo ingericht dat het inzicht geeft in de bijdrage aan de doelstellingen van de AMR, de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten en KPI's. Dit is een nieuwe werkwijze waarin de projectleiders, het programmamanagement en het CT moeten leren werken met het sturen op resultaat. Dit vraagt om goede werkafspraken en duidelijkheid over de verwachtingen over en weer.

Het dashboard is een middel om te kunnen sturen op de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en om tot besluitvorming te komen over het al dan niet continueren van projecten.

- Vaststellen kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en KPI's lopende projecten.
- Implementeren dashboard in de AMR. Dit betekent ook het implementeren van een nieuwe werkwijze voor de projectleiders, het programmamanagement en het CT.
- Programmamanager stuurt op kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en stuurt bij indien nodig, in overleg met/in opdracht van het CT.
- Het dashboard is een agendapunt RWB, CT en programmamanagement en projectleiding met als doel (bij)sturen op de resultaten en, indien nodig, besluitvorming over continuering/aanpassing.

6. Doorkijk 2024 en verder => Regionaal Werk Centrum⁸

Het Regionaal Mobiliteit Team (RMT) is in 2021 ontstaan ten gevolge van de Corona crisis. Het RMT is een samenwerking tussen alle partijen in de arbeidsmarkt en had initieel als doel mensen te bemiddelen van werk naar werk. Het RMT heeft zich verder ontwikkeld de afgelopen jaren en is de plek waar inwoners terecht kunnen met loopbaanvragen en waar dienstverlening ontschot aangeboden kan worden aan inwoners.

Door deze ontwikkeling is het RMT een voorloper geworden van het RWC, het Regionaal Werk Centrum. Met het RWC beoogt de overheid de realisatie van een beter functionerende arbeidsmarkt doordat er meer arbeidsparticipatie, omscholing en doorstroom tot stand komt. Er ontstaat een arbeidsmarktinfrastructuur waarin niemand verdwaalt en iedereen passende ondersteuning krijgt die niet afhankelijk is van een uitkerings situatie. Er wordt meer ingezet op preventie en voorkoming van werkloosheid. Het RWC is dé plek waar iedere inwoner terecht kan met vragen over werk en inkomen en loopbaanvraagstukken.

De overheid beoogt dit te realiseren door:

- Eén loket (*no wrong door*) in elke AMR met overal dezelfde naam;
- Eén integraal plan naar (ander) werk: 1 intake, 1 diagnose, 1 plan;
- Doorlopende dienstverlening die niet wijzigt als de inkomenssituatie wijzigt;
- Een gezamenlijke menukaart met dekkende dienstverlening per AMR

We staan in onze AMR aan het begin van de ontwikkeling van het RWC. In 2024 zal in gezamenlijkheid de visie en aanpak op de RWC-vorming in de regio ontwikkeld worden.

7. Communicatie

Dit jaar heeft het bureau Think Yellow onderzoek gedaan naar de communicatie in onze AMR en advies uitgebracht over de te volgen strategie. Doel van het onderzoek was om met een advies te komen hoe communicatie beter kan bijdragen aan het beleid van de AMR.

Uit het onderzoek bleek – en dat was in lijn met onze verwachtingen – dat er sprake is van een enorme versnippering in de communicatie en dat de kwaliteit ervan een wisselend niveau heeft. Ook is geconstateerd dat de versnippering alleen maar groter wordt. Partijen zien wel in dat dat niet wenselijk is vanuit professioneel oogpunt, maar verbinden tegelijkertijd eigen voorwaarden aan pogingen om meer lijn in de communicatie te krijgen. De gewenste richting is convergerend, de feitelijke praktijk divergerend. Het zal duidelijk zijn dat de huidige situatie onwenselijk is om een goed functionerende arbeidsmarkt te ondersteunen en dat er iets moet gebeuren om daar verandering in aan te brengen.

Met het oog op het toekomstige landelijk beleid heeft Think Yellow advies uitgebracht over de te volgen communicatiestrategie op basis van een aantal scenario's die in het CT zijn besproken. Met dat landelijke beleid stuurt de overheid kort samengevat aan op de vorming van regionale werkcentra onder één merkconcept met heldere lokketten (*no wrong door*) waarin op basis van gebundelde financiering op meetbare doelen en data wordt gestuurd.

⁸ Must-win battle 5: : voorbereiding op de harmonisering van de arbeidsmarkt structuur kamerbrief van minister van Gennip

Het advies van Think Yellow is door het CT overgenomen in de vergadering van 15 november 2023 en heeft betrekking op de volgende punten:

- Er gaat één merk komen (werktitel RWC) dat in eerste instantie zoveel mogelijk regionale activiteiten verbindt als drager. Zelfstandige partners maken in communicatie zichtbaar dat ze bij onze RWC horen.
- Het merk gaat drie lokketten krijgen:
 - een werkgeversloket;
 - een loket voor werkzoekenden (ook ander werk);
 - een corporate loket voor het professionele veld
- 2024 is een transitiejaar waarin deze operatie in gang wordt gezet en het nieuwe platform gerealiseerd gaat worden.
- De AMR trekt de nodige deskundigheid aan om op basis van het communicatieadvies een communicatieplan te ontwikkelen en uit te voeren. De communicatiemedewerker(s) wordt/worden gepositioneerd in het programmabureau en aangestuurd door de programmamanager.

8. Begroting

De concept begroting is in het RWB van 8 december 2023 besproken. In de begroting staan alle activiteiten opgenomen die in het jaarplan staan en waarover een besluit is genomen. De in hoofdstuk 4.1 genoemde projecten in rood zijn al toegevoegd in de begroting. De AMR is voornemens deze activiteiten in 2024 te gaan uitvoeren. Voor deze activiteiten worden later dit jaar nog projectplannen ingediend en vindt definitieve besluitvorming plaats.

Onderstaand de begroting 2024, deze geeft inzicht in de financiële middelen die we inzetten voor het totale programma van de regionale samenwerking in arbeidsmarktregio Foodvalley in 2024.

Arbeidsmarktregio Foodvalley	Begroting 2024
WSP	165.000
Vakmanschap	15.000
Trainingen wgrs 2024 (onbeperkt, onbegrensd, ABC)	100.000
Samenwerking ION 2024	45.000
Werkbudget	5.000
LWL	55.000
Praktijkleren	20.000
3 Leerwerktrajecten	30.000
Werkbudget	5.000
Statushouders en werk	295.800
Projectleider SHW	135.000
Toolkit talige werkomgeving	33.800
Anderstalige Jobcoach	75.000
Statushouders in teamverband/duale startbanen	17.000
Trainen klantmgrs en adviseurs werkgeversdienstverl. Regionale deskundigheid.	30.000
Werkbudget	5.000
Jongere	286.000
Jobcoach provso	36.000
Projectleider pva jongeren	85.000
coördinatiekosten pva jongeren	25.000
Schakelroute	25.000
Aan de slag	25.000
Bijeenkomsten pva jongeren	5.000
uitvoering progr preventief pva jongeren	45.000
uitvoering progr curatief pva jongeren	35.000
Werkbudget jongeren	5.000
Programmabureau AMR, Versterken	439.000
Overhead centrumgemeente	75.000
Personeel Programmabureau	327.000
Money Penny (SHW)	10.000
SLA Dashboard	22.000
Werkbudget	5.000
Communicatie AMR	484.000
Communicatie manager	85.000
Communicatiemwr AMR (WSP)	95.000
Strategie AMR communicatie adviseur	25.000
Uitwerking merkpositionering RWC en merkstrategie	6.000
Uitwerking merkstijl RWC	15.000
Uitwerking digitaal platform RWC en bureauselectie	5.000
Bouw en realisatie nieuwe platform RWC	35.000
Communicatie middelen AMR breed, inclusief (bestaande) websites	125.000
Werkcafe	49.000
4 tot 8 Banenmarkten	24.000
Bijeenkomsten WSP (meet & greet, info bijeenkomsten, speeddates e.d.)	15.000
Werkbudget	5.000
Hoofdzaak Werk	71.600
Projectleider	42.500
ION en HZW activiteiten	24.100
Werkbudget	5.000
Werkzoekende dienstverlening	60.000
Innovatiebudget	30.000
Stakeholder conferentie	20.000
Werkcafe locatiekosten/koffie	10.000
Werkgeversdienstverlening	60.000
Innovatiebudget	21.000
Conferentie krapte op de arbeidsmarkt	39.000
Totaal begroting AMR	1.916.400
Dekking	1.916.400
Versterken AMR 2023	439.000
AMR algemeen	590.300
DBDJD	345.000
Jongeren	286.000
WSP Regiogemeenten	125.000
Divosa (Hoofdzaak Werk)	39.000
ESF extra (Hoofdzaak/ION)	24.100
Verbinden Statushouders en werk	68.000

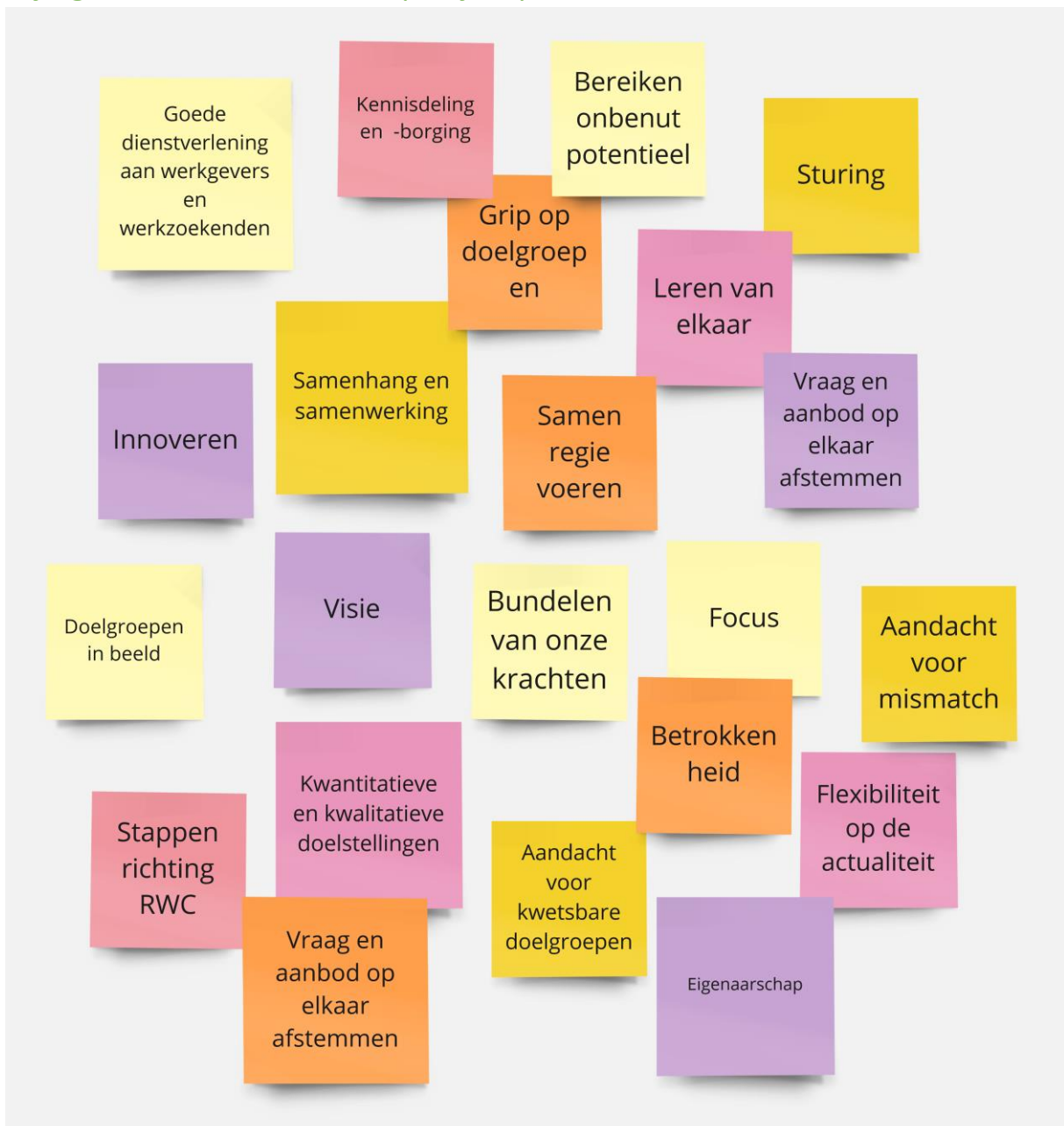
Deze begroting is exclusief de financiering die niet via de arbeidsmarktregio Foodvalley loopt, maar via het landelijk accounting house van het UWV. Dit gaat om twee budgetten; 1) de vergoeding voor de coördinator en werkbudget van het Leerwerkloket (€ 112.489) en 2) de vergoeding van medewerkers van het Regionaal mobiliteitsteam verdeeld over het UWV en de gemeenten. (€ 514.157)

De kernactiviteiten van de AMR worden in de begroting gedekt door de verschillende, structurele in incidentele, middelen die de AMR ontvangt. De middelen voor “Jongeren” worden gebudgetteerd in een meerjarenbudget (2023-2027). De post AMR algemeen, is ontstaan uit niet bestede gelden van voorgaande jaren.

In onderstaand overzicht een weergave van de beschikbare middelen.

Middelen	Soort bijdrage	Middelen 2024	Restant middelen 2023	Beschikbare middelen 2024	Inzet programma begroting 2024	Bestedings Ruimte
Versterken AMR	structureel	533.950	-	533.950	439.000	94.950
AMR algemeen	reserve	-	1.290.173	1.290.173	590.300	699.873
DBDJD	incidenteel	-	649.530	649.530	345.000	304.530
Jongeren S47016	structureel	268.000	1.013.988	1.281.988	286.000	995.988
WSP Regiogemeenten	structureel	125.000	-	125.000	125.000	-
Divosa (Hoofdzaak werk)	incidenteel	39.000	-	39.000	39.000	-
ESF extra (Hoofdzaak/ION)	incidenteel	-	24.134	24.134	24.100	34
Statushouders	structureel	-	68.000	68.000	68.000	-
Totaal		965.950	3.045.825	4.011.775	1.916.400	2.095.375

Bijlage I: Rode draden input jaarplan stakeholders



Bijlage II: Samenwerkingsconvenant Regionaal Werkbedrijf

Regionaal Werkbedrijf Foodvalley Samenwerkingsconvenant 2021

De samenwerkende partijen:

- De Colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten uit de arbeidsmarktregio Foodvalley: Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Wageningen en Veenendaal;
- De werkgevers, vertegenwoordigd door het VNO-NCW Midden (regio Vallei), MKB-Nederland Midden en Federatie Ondernemers Verenigingen Regio Foodvalley;
- De werknemersorganisaties, vertegenwoordigd door het FNV en CNV;
- Het Uitkeringsinstituut werknemersverzekeringen UWV;
- Het PRO/VSO en Beroepsonderwijs onderwijs vertegenwoordigd door het Bekostigde Onderwijsoverleg Foodvalley en een afvaardiging van het niet-bekostigde beroepsonderwijs.

Overwegende dat:

- tussen sociale partners op landelijk niveau een akkoord is gesloten om te komen tot 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 in de sector overheid;
- op landelijk niveau in de Werkkamer afspraken zijn gemaakt voor het oprichten van Regionale Werkbedrijven en dat het Rijk deze afspraken van een wettelijke basis heeft voorzien in het Besluit Werkbedrijven (Staatsblad 2014, nr. 366) en Besluit SUWI artikel 2.4 e.v (Staatsblad 2020, nr 228);
- de samenwerking op regionaal niveau gewenst is om deze afspraak uitvoering te kunnen geven;
- tussen partijen gezamenlijke ambitie is uitgesproken om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt in de Foodvalley en tot het realiseren van een ten minste evenredig deel uit de landelijke opgave binnen de eigen arbeidsmarktregio;
- het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om een langdurige investering, duurzaam partnerschap en een goede samenwerking;
- het RWB-bestuur op 22 maart 2019 het convenant heeft verbreed van “de doelgroep banenafpraak” naar “mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt” met de betekenis “iedereen die zonder een steuntje in de rug niet duurzaam aan het werk komt”;
- het RWB-bestuur op 13 december 2019 heeft besloten twee vertegenwoordigers van het PRO/VSO en Beroepsonderwijs in de regio Foodvalley uit te nodigen als adviserend lid;
- het RWB-bestuur gezamenlijk verantwoordelijkheid neemt voor de opgave van het RWB.

Komen het volgende overeen:

Partijen vormen een samenwerkingsverband, met de naam Regionaal Werkbedrijf Foodvalley en maken daarbij de volgende afspraken:

Samenwerkingsvorm

Het Regionaal Werkbedrijf Foodvalley is een samenwerkingsverband tussen alle gemeenten uit de arbeidsmarktregio Foodvalley, werkgevers- en werknemersorganisaties en het UWV. Het Werkbedrijf heeft geen rechtspersoonlijkheid, maar is een samenwerking waarvoor de basis wordt bevestigd in dit convenant. Er is geen sprake van het overdragen van bevoegdheden (delegatie), noch van het verlenen van mandaat aan het RWB.

Inrichting en werkwijze bestuur

De omvang van de delegaties in het bestuur van het RWB is:

- a) voor de vertegenwoordiging vanuit de gemeenten: 4 bestuursleden, inclusief de voorzitter;
- b) voor de werkgevers: maximaal vier vertegenwoordigers;
- c) voor de werknemersorganisaties: maximaal twee vertegenwoordigers (een vertegenwoordiger namens FNV en een vertegenwoordiger namens het CNV);
- d) één vertegenwoordiging vanuit het UWV;
- e) voor het PRO/VSO en Beroepsonderwijs als adhesie betuigende partijen: 2 adviserende bestuursleden (een vertegenwoordiger van bekostigde instellingen en een vertegenwoordiger van niet bekostigde instellingen).

Per bestuurslid kan een plaatsvervangend lid worden aangewezen. Bestuursleden kunnen zich in een vergadering ook laten vervangen door een van de overige bestuursleden.

De verschillende geledingen nemen op basis van onderlinge gelijkwaardigheid deel aan het samenwerkingsverband. Bij eventuele stemmingen in het bestuur telt de stem van elke geleding even zwaar.

Ingangsdatum samenwerkingsverband

De herziene samenwerking gaat in op 1 januari 2021.

Taken van het Regionaal Werkbedrijf

Het Regionaal Werkbedrijf heeft de volgende doelstellingen:

- Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt binnen de arbeidsmarktregio Foodvalley;
- Het zorg dragen voor een effectieve uitvoering van de landelijke baanafspraken voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de arbeidsmarktregio Foodvalley;
- Het realiseren van ten minste een evenredig aandeel van de landelijke baanafpraak;
- Regionaal tot afspraken komen over de wijze waarop inzicht wordt geboden in de registratie van werkzoekenden en vacatures;
- Regionaal tot afspraken komen over de wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht, vast te leggen in een reglement van werkzaamheden WSP.

De taken en verantwoordelijkheden binnen deze samenwerking en de werkafspraken daarbij hebben partijen vastgelegd in het document "Samenwerking vanuit meerwaarde – Samen voor de arbeidsmarkt" dd 30-11-2020. Dit document is als bijlage bij dit convenant gevoegd en maakt daar integraal deel van uit.

Informatie, verantwoording en evaluatie

Het totale bestuur is verantwoordelijk voor de gezamenlijke opgave van het RWB. Het afleggen van verantwoording hierover naar de achterbannen is een gemeenschappelijk proces van sociale partners én gemeenten en UWV.

Het Regionaal Werkbedrijf brengt minimaal één keer per jaar verslag uit aan alle colleges van B&W in de arbeidsmarktregio Foodvalley en aan de besturen van de overige deelnemende partijen aan het

Werkbedrijf. Dit schriftelijke verslag over ieder kalenderjaar wordt in ieder geval uitgebracht binnen 4 maanden na afsluiting van dat kalenderjaar.

Duur

Dit convenant wordt aangegaan voor de periode tot 1-1-2025.

Jaarlijks evalueren we de werking van dit convenant. Indien nodig wijzigen we de gemaakte afspraken of vullen deze aan.

Partijen overleggen tijdig vóór 1-1-2025, in het licht van dan geldende wetgeving in welke vorm zij de samenwerking voor het uitvoeren van de baanafpraak wensen voort te zetten.