

Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland
Jaarplan 2024

14 december 2023

Inhoud

INLEIDING	3
1.1 Schets van de arbeidsmarkt	3
1.2 Wat wil het Regionaal Werkbedrijf hierin betekenen?	3
1.3 Hoe gaan we dit met elkaar doen?	4
1.4 Wat wil het Regionaal Werkbedrijf in 2024 bereiken?	5
Opgave 1. Van onderwijs naar werk	7
Opgave 2. Van werk(loosheid) naar werk	10
Opgave 3. Behoud van werk	13
Opgave 4. Versterken uitvoeringskracht	16
Opgave 5. Visie, ambitie, scope	20
FINANCIEN	21
BIJLAGE 1: Lijst van afkortingen	24
BIJLAGE 2: Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid in beeld	25
BIJLAGE 3: Strategische Agenda 2019-2024	26
BIJLAGE 4: Overzicht projecten	28
BIJLAGE 5: Status projecten	29
BIJLAGE 6: Kerncijfers AMR Midden – Gelderland	30

INLEIDING

1.1 Schets van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Nederland heeft de afgelopen jaren te maken met een ongekende krapte. De vraag naar personeel is over het algemeen groter dan het aanbod. Dit heeft alles te maken met de vergrijzing en ontgroening van onze samenleving. Meer mensen gaan met pensioen dan dat er jongeren vanuit het onderwijs toetreden tot onze arbeidsmarkt.

Naar verwachting blijft de krapte op de arbeidsmarkt komend jaar bestaan, ondanks afname van de economische groei. De vervangingsvraag is zo groot dat ook in tijden van economische tegenspoed er een discrepantie zal zijn tussen vraag en aanbod. Uiteraard zijn er verschillen tussen beroepsklassen en -groepen wat betreft de omvang van de krapte.

De krapte op de arbeidsmarkt heeft grote maatschappelijke en economische gevolgen. Het personeelsvraagstuk is een belangrijke factor waardoor grote problemen in onze samenleving onvoldoende kunnen worden aangepakt. Ook is er weinig ruimte voor economische groei. Doordat er weinig nieuw personeel is, is verhoging of vergroting van de productiecapaciteit door inzet van meer personeel amper mogelijk. Werkgevers moeten dan investeren in automatisering of robotisering.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt staan er ook nog steeds veel mensen aan de kant. Er zijn veel uitkeringsgerechtigden, inwoners die niet in beeld zijn bij gemeenten of UWV en mensen die meer willen werken, maar die om wat voor een reden dan ook niet aan het werk of aan meer uren komen. In Midden-Gelderland gaat het om ongeveer 27.000 mensen die behoren tot het 'onbenut arbeidspotentieel'.¹ Ook zit er nog veel potentieel bij schoolverlaters die niet direct een goede stap naar de arbeidsmarkt kunnen maken.

1.2 Wat wil het Regionaal Werkbedrijf hierin betekenen?

In het Regionaal Werkbedrijf (RWB) Midden-Gelderland werken verschillende partijen samen. Partijen die vanuit hun eigen taak en verantwoordelijkheid een rol spelen op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen, gemeenten, SBB en UWV. In 2014 hebben we de handen ineengeslagen om de banenafspraken in onze arbeidsmarktregio te stimuleren. Inmiddels is de doelstelling en doelgroep van het RWB verbreed.

De huidige doelstelling van het RWB is in de *Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland 2019-2024* omschreven als een inclusieve arbeidsmarkt, waar iedereen zoveel mogelijk meedoet en werkgevers ruimte hebben om te groeien. We zetten in op duurzame inzetbaarheid van werknemers en een duurzame stap naar de arbeidsmarkt voor werkzoekenden. Hierbij leggen we de nadruk op de groep die deze stap niet zelfstandig kan maken en daarbij een steuntje in de rug nodig heeft. Met duurzaam bedoelen we niet alleen een langdurige of vaste dienstbetrekking, maar ook dat het ontwikkelpotentieel van de werknemer zo optimaal mogelijk wordt benut. We zetten in op een leven lang ontwikkelen in de breedste zin des woords.

Het RWB wil gebruik maken van de huidige krapte op de arbeidsmarkt, door het als een kans te zien. Een kans om inwoners die normaal gesproken niet zo makkelijk aan het werk komen aan het werk te helpen. We ondersteunen deze groep bij de overstap van onderwijs, werk en werkloosheid naar (ander) werk. Ook bevorderen we werkbehoud. Bijvoorbeeld door begeleiding te bieden op de werkplek.

Dit doen we omdat werk bijdraagt aan de bestaanszekerheid en het sociaal welzijn van deze groep inwoners. Door middel van werk ontvangen zij een (hoger) inkomen, hebben ze sociale contacten en leveren ze een bijdrage aan de samenleving. Voor werkgevers kan het een bijdrage leveren aan het oplossen van hun personeelsvraagstuk. Een inclusieve arbeidsmarkt is tevens een betere afspiegeling van de samenleving. Iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt.

¹ UWV, 'Onbenut talent in Midden-Gelderland' (september 2023) online beschikbaar via: https://www.werk.nl/imagesdxa/onbenut_talent_in_midden-gelderland_tcm95-451871.pdf (geraadpleegd 12 oktober 2023).

Het komende jaar gaat het RWB met elkaar in gesprek over de visie, ambitie en scope van de arbeidsmarktregio. In hoeverre zijn de uitgangspunten *Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland 2019-2024* nog steeds leidend? Of zijn er nieuwe ontwikkelingen die ertoe leiden dat de strategische agenda moet worden aangescherpt? Hierbij maken we ook gebruik van rapporten over de arbeidsmarkt(dienstverlening) die de afgelopen jaren zijn verschenen. Ook de inzichten van de experts en de gesprekken tijdens de heidag op 30 augustus 2023 worden hierbij meegenomen. Hieruit kwam naar voren dat er behoefte is aan een integrale agenda (driehoek economie, sociaal domein en onderwijs) om de inclusiviteit te bevorderen en bij te dragen aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt. Ook is het de vraag of, als de krapte op de arbeidsmarkt blijft voortduren, het RWB geen keuzes moet maken op welke sectoren we willen inzetten en op welke niet.

1.3 Hoe gaan we dit met elkaar doen?

De partijen in het RWB zijn de afgelopen jaren verschillende projecten gestart om de inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland te bevorderen. Hierbij gaat het om projecten die aanvullend zijn op de reguliere dienstverlening van de samenwerkende partijen. Dit betekent dat de projecten 'witte vlekken' invullen waar gaten zitten tussen de dienstverleningsvormen van de samenwerkende partijen, de bestaande dienstverlening indien nodig opplussen of nieuwe vormen van dienstverlening onderzoeken alvorens ze worden toegevoegd aan de reguliere dienstverlening.

Sinds 2022 werkt het RWB met een jaarplan. Hierin benoemen we de projecten die we dat jaar uitvoeren, de samenhang tussen de verschillende projecten en de doelstellingen. Ook dit jaar, 2024, werken we met een jaarplan.

We sluiten bij de uitvoering van onze projecten zoveel als mogelijk aan bij de bestaande regionale samenwerkingsverbanden, zoals het WerkgeversServicepunt, het Leerwerkloket en het Regionaal Mobiliteitsteam. Op deze wijze stimuleren we de regionale samenwerking in de bestaande infrastructuur en maken we gebruik van de aanwezige expertise.

In de voorbereiding op het jaarplan 2024 hebben we met elkaar afgesproken dat we voortbouwen op het jaarplan van vorig jaar. We kiezen hiervoor omdat we het komend jaar met elkaar de strategische agenda gaan aanscherpen. Op basis hiervan beslissen we of we nog op de goede weg zitten met elkaar of dat er een inhoudelijke aanpassing van onze strategische agenda nodig is.

In 2024 lopen dus eerder gestarte projecten door of ze worden verlengd (zie het overzicht in bijlage 4). Ook lopen projecten af. De projecten worden in 2024 gegroepeerd langs drie lijnen: 'duurzaam in beweging', 'versterken uitvoeringskracht' en 'naar een nieuwe visie'.

Duurzaam in beweging

Onder de lijn 'duurzaam in beweging' vallen de projecten die gericht zijn op het ondersteunen bij de overstap van onderwijs, werk en werkloosheid naar werk en het stimuleren van werkbehoud. Dit zijn projecten die direct ten goede komen aan de inwoners en werkgevers van Midden-Gelderland, bijvoorbeeld door het volgen van scholing mogelijk te maken, door begeleiding op de werkvloer in te zetten of door inwoners de mogelijkheid te bieden zich te oriënteren op een ander beroep.

Versterken uitvoeringskracht

Een stevige regionale uitvoering is cruciaal om de projecten gericht op inwoners en werkgevers te laten slagen. Momenteel is er onvoldoende operationele slagkracht in de arbeidsmarktregio om alle projecten ook (goed) uit te voeren. Dit moet worden versterkt. In eerste instantie is dit natuurlijk de verantwoordelijkheid van iedere organisatie zelf, maar we kunnen over en weer van elkaar leren en gebruik maken van elkaars expertise. In de lijn 'versterken uitvoeringskracht' zitten bijvoorbeeld projecten gericht op verdere professionalisering van onze medewerkers en de apps die het contact tussen medewerkers onderling én met inwoners versterken.

Naar een nieuwe visie

De lijn 'naar een nieuwe visie' is er op gericht om in 2024 met elkaar te komen tot een herijkte visie, ambitie en scope voor het RWB. Mogelijk leidt dit tot een aanpassing van onze Strategische Agenda en de wijze waarop we met elkaar willen samenwerken. Ook vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt een heroriëntatie op de

arbeidsmarktdienstverlening plaats. Deze ontwikkelingen worden binnen deze lijn nauwgezet gevolgd.

We houden tevens beperkt ruimte in het budget zodat er gedurende het jaar nieuwe initiatieven vorm kunnen krijgen die passen binnen de huidige kaders van het jaarplan. Er worden momenteel nog een aantal projecten voorbereid, zoals het voorschakeltraject Boa's en de uitwerking van het idee voor een regionaal .scholingsbudget.

Het komende jaar willen we ook met elkaar kijken of we tot slimme verbindingen kunnen komen met projecten van andere arbeidsmarktpartijen, binnen sectoren of uit andere samenwerkingsverbanden. We hoeven niet continu zelf het wiel (opnieuw) uit te vinden. Het is ook mogelijk om aan te sluiten op bestaande, succesvolle initiatieven. Dit scheelt ontwikkelkosten en aanlooptijd. We moeten als samenwerkende partijen scherp krijgen waar we behoefte aan hebben en waar deze projecten en initiatieven te vinden zijn.

1.4 Wat wil het Regionaal Werkbedrijf in 2024 bereiken?

Om te kunnen beoordelen of we in de arbeidsmarktregio het 'goede' doen is het belangrijk om met elkaar te evalueren. Met behulp van diverse rapportages zijn de resultaten van onze projecten de afgelopen jaren in beeld gebracht. Dit gebeurt vaak op kwalitatieve wijze en waar mogelijk worden cijfers gemeld. Ook het komende jaar doen we meermaals verslag van de voortgang op de projecten. Hieronder worden per lijn de belangrijkste doelstellingen benoemd waar we op het eind van het jaar op kunnen evalueren.

Duurzaam in beweging	- Project praktijkleren afgerond en werkwijze praktijkleren geïmplementeerd - Binnen dit project zijn 100 praktijkleerroutes gestart en 6 bijeenkomsten en 2 banenmarkten georganiseerd - Deel van projecten Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid afgerond - In het schooljaar 2023-2024 worden er 83 jongeren begeleid door de Combinatiefunctionaris en 40 jongeren door de Transitiecoach. Vanuit Stagecupido vinden 100 mbo-studenten een stageplek en worden 175 jongeren begeleid - Voorstel ondersteuning statushouders op weg naar werk opgeleverd - Advies over wat nodig is om inwoners met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen op weg naar werk - 45 inwoners ontvangen een transitievoucher - 150 inwoners nemen deel aan oriëntatiecarrousel - 200 inwoners ontvangen sollicitatieondersteuning - 150 inwoners ontvangen aanvullende dienstverlening RMT - 6-8 HARRIE-trainingen met max. 96 deelnemers - 3-6 HARRIE-intervisiebijeenkomsten - 4 grote kwartaalevents (evenementen) - 14 kleinere ontmoetingen (banenmarkt, meet and greets) - 40 werknemers nemen deel aan Taal op de werkvloer - Onderzoek Verkenning duurzame plaatsingen afgerond - 9 bedrijven nemen op enige wijze deel aan Leercultuur MKB
Versterken uitvoeringskracht	- Opzetten professionaliseringsprogramma - In het kader hiervan 3 inspiratiesessies en 2 à 3 trainingen per maand georganiseerd - Opleveren plan van aanpak inventarisatie gegevensuitwisseling - Opleveren communicatieplan
Naar een nieuwe visie	- Nieuwe visie, ambitie en scope: afgrond medio 2024 - Voorbereiding op een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur vanaf 2025 in gang gezet

Daarnaast vraagt het RWB al een aantal jaar om concrete, meer algemene kwantitatieve resultaatafspraken.

In het traject richting een nieuwe visie, ambitie en scope nemen we dit punt mee en kijken we of het mogelijk is om tot gezamenlijke resultaatafspraken te komen die binnen de beïnvloedingssfeer van het RWB vallen. Hierbij wordt in ieder geval uitgegaan van de resultaten op het gebied van banenafpraak. Voor 2024 richt het RWB zich op het behalen van de hierboven genoemde projectdoelstellingen. Het komende jaar willen we de voortgang en resultaten beter inzichtelijk maken, bijvoorbeeld door middel van een infographic en periodieke factsheets.

Opgave 1. Van onderwijs naar werk

Waar staan we nu

In het kader van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid hebben we de afgelopen maanden verlengde aanvragen ontvangen voor o.a. transitiecoaches, combinatiefunctionaris arbeid, buses for jobs en matchingstafel. Deze zijn allemaal verlengd. Op de heidag is aangegeven dat behoud van de transitiecoach en combinatiefunctionaris arbeid nodig is.

Onderwerp van gesprek is hoe we dit financieel en duurzaam kunnen behouden voor de regio.

Ook zijn we gestart met het project 'Jongeren in Beeld', een samenwerking tussen RBL (Regionaal Bureau Leerlingzaken) en gemeenten. En zal er in 2024 een stage- en banenfestival plaatsvinden voor werkgevers en jongeren van het VSO/PRO en Entree. In de bijlage een overzicht van het aantal jongeren wat we hebben bereikt in 2023 en daarvoor.

We zijn als projectgroep (gemeente, RBL, Doorstroompunt/RMC, Onderwijsspecialisten, WSP, Rijn-IJssel) bezig met het formaliseren van de visie RAJ en brengen deze in samenhang met het nieuwe programma wat uitgerold wordt onder de nieuwe Wet van school naar duurzaam werk.

In het kader van praktijkleren met praktijkverklaringen in de zogenaamde derde leerweg zijn de eerste praktijkleerroutes gestart. Er is nog steeds sprake van relatieve onbekendheid met het instrument. Het vormgeven van een goed lopend werkproces en informeren van alle betrokken partijen (over het instrument en werkproces) vraagt veel tijd en aandacht.

Wat willen we bereiken

We gaan binnenkort starten met de inventarisatie van wat er allemaal is in de huidige aanpak jeugdwerkloosheid in samenhang met het programma Vroegtijdig Schoolverlaters (VSV). Om zo te ontdubbelen, te versterken en te verbinden.

In de nieuwe wet van School naar duurzaam werk is beschreven dat de regionale aanpak jeugdwerkloosheid zal vallen onder het nieuwe programma VSV. We sorteren als projectgroep voor op deze ontwikkeling. Dit doen we onder andere door hier in onze visie al rekening mee te houden, onze projectgroep uit te breiden met personen vanuit de Lerende Regio Arnhem (LRA) en aan te sluiten bij het bestuurlijk overleg VSV. Om zo een integrale aanpak voor jongeren tussen de 16-27 jaar in het proces van school naar duurzaam werk te realiseren.

Met de inzet van praktijkleren in de derde leerweg beogen we de mogelijkheden van mensen zonder startkwalificatie om te participeren op de arbeidsmarkt te vergroten. En voor werkgevers om hun vacatures passend te voorzien en hun eigen medewerkers te binden en boeien. In 2024 gaan we in samenwerking met betrokken partijen het instrument verder uitrollen en zetten we stevig in op het starten van 100 routes.

Wat gaan we doen				
1.1 Intensiveren Praktijkleren				
		<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
	Praktijkleren	100 praktijkleerroutes starten Gedragen werkwijze praktijkleren met praktijkverklaring in Midden Gelderland is ontwikkeld, voor partners en kennisdeling met andere AMR 3 bijeenkomsten voor werkgevers organiseren 3 bijeenkomsten voor professionals organiseren 2 banenmarkten organiseren met extra aandacht voor leren en werken. 2 artikelen in regionale nieuwsbrieven voor professionals over praktijkleren 2-maandelijks een praktijkleren-item via communicatiekanalen van betrokken partners	De genoemde resultaten zijn in het Gelrepact opgenomen. Voor de volledigheid zijn deze hier allemaal opgenomen.	Medio 2024
1.2 Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid				
	<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
	Doorlopende projecten	Uitvoering projecten: - Mind the Gap - Stage Cupido - Combinatie functionaris Arbeid - Transitiecoach RB/ Rijn IJssel - Vitesse Werkt/ United - Buses for Jobs - Matchingstafel - Participatiestage Laboratorium - Interventiebudget	Combinatiefunctionaris en transitiecoach RBL/Rijn IJssel, gaan we meerjarig financieren met onze incidentele middelen RAJ. Dit omdat bestuurlijk is aangegeven dat deze twee projecten van groot belang zijn voor het vinden en behouden van duurzaam werk. Graag willen deze dan ook meerjarig subsidiëren. StageCupido zouden we ook graag meerjarig behouden en dat kan ook uit de financiële middelen die we nu hebben als RAJ.	Participatiestage Laboratorium, combinatiefunctionaris, transitiecoach RBL/Rijn IJssel en StageCupido lopen door tot in 2025. De rest van de projecten lopen in 2024 af.

		In 2024, zal er een stage- banenfestival worden georganiseerd voor VSO/PRO/ Entree.	De overige projecten lopen gedeeltelijk of geheel 2024 door. Per project kijken we of het ingebed kan worden zonder extra middelen van RAJ. Het interventiebudget voor jongeren die toch tussen wal en schip dreigen te vallen. Hebben we tot op heden nog niet benut. In 2024 kijken we of behoud van dit budget zinvol is.	
	Samenvoeging RAJ met VSV binnen het nieuwe regionale programma	In 2025 wordt de Wet van School naar Duurzaam werk actueel. In 2024 sorteren we hierop voor in samenhang met de collega's vroegtijdig schoolverlaten. Hiermee beogen we een doorlopend proces van onderwijs naar arbeidsmarkt voor jongeren tussen de 12 en 27 jaar.	In 2023 en 2024 wordt er voorgesorteerd op deze ontwikkeling. Hiervoor worden het RPO Participatie en het RWB meegenomen.	2024-2025

Wat gaat het kosten

Begroting	2024	2025	Financieringsbron
1.1. Praktijkleren	€ 253.000		Subsidies (Gelrepact)
1.2 RAJ, verwachte kosten	€ 559.923	€ 410.432	Projectmiddelen AMR
Vrije ruimte, bestemd voor RAJ	€ 560.134		
Totaal	€ 1.373.057	€ 410.432	

Opgave 2. Van werk(loosheid) naar werk

Waar staan we nu

De afgelopen jaren zijn er bij partners in de regio succesvolle activiteiten opgezet om inwoners te ondersteunen naar werk en om werkgevers en werkzoekenden met elkaar te verbinden. Een aantal van deze activiteiten vormen inmiddels een beproefde werkwijze in onze arbeidsmarktregio. Denk hierbij aan de samenwerking binnen het Regionaal Mobiliteitsteam, de inzet van transitievouchers en oriëntatiecarroussels uit de instrumentenkoffer.

In 2023 is gestart met het uitwisselen van leerervaringen en het aanjagen van initiatieven gericht op het optimaal benutten van arbeidspotentieel. Hierbij kan een tijdelijke impuls gegeven worden aan de ondersteuning van inwoners naar werk waarbij de reguliere aanpak niet volstaat. In dit kader is er medio 2023 gestart met het project intensivering Nieuw Beschut Werk en inwoners met een psychische kwetsbaarheid en werk. Dit project loopt door t/m medio 2024. In dit kader wordt in 2024 ook gekeken naar de ondersteuning van statushouders op weg naar werk. Onlangs is bekend geworden dat de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's extra middelen ontvangen voor de inzet van een regionaal verbinder statushouders. Om te komen tot een voorstel voor de inzet van deze middelen zoeken we de afstemming met de initiatieven die lopen op het gebied van inburgering in de regio.

Wat willen we bereiken

Optimaal benutten arbeidspotentieel

Met betrekking tot het optimaal benutten arbeidspotentieel beogen we een aantoonbaar betere ondersteuning van deze inwoners op weg naar werk.

In 2024 willen we in dit kader het volgende bereiken:

- Een toename van het aantal gerealiseerde beschutte werkplekken in de regio
- Een advies over wat er nodig is om inwoners met een psychische kwetsbaarheid beter te ondersteunen op weg naar werk
- Een voorstel om statushouders beter te ondersteunen op weg naar werk

Goed gevulde instrumentenkoffer

We gaan door met de volgende instrumenten: transitievouchers, oriëntatiecarroussels, brancheontwikkelarrangementen (Boa's), digitale werkplaats en evenementen. Bij nieuwe (verlengings)aanvragen kijken we kritisch naar de toevoegde waarde van deze instrumenten. Het aantal inwoners dat met ondersteuning van deze instrumenten wordt begeleid naar werk is hierbij de belangrijkste graadmeter.

Samenwerking binnen het Regionaal Mobiliteitsteam

In 2024 gaat het RMT verder met de ondersteuning van werkzoekenden en met werkloosheid bedreigende inwoners die extra ondersteuning nodig hebben op weg naar werk. Het aantal inwoners dat met ondersteuning van het RMT begeleid wordt naar werk is een belangrijke graadmeter. Het RMT kijkt altijd eerst naar wat er voorliggend bij de partners in de arbeidsmarktregio mogelijk is. Hierdoor heeft het RMT ook een belangrijke signalerende functie om 'witte vlekken' in het aanbod te signaleren. Het RMT volgt actief de landelijke ontwikkelingen voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur en de plannen voor de vorming van de Regionale Werkcentra. De nadruk zal liggen op behoud van de infrastructuur voor de samenwerking in RMT-verband na afloop van de Regeling aanvullende dienstverlening in 2024.

Wat gaan we doen

2.1 Optimaal benutten arbeidspotentieel

<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
Statushouders (verbinder)	Een voorstel om statushouders beter te ondersteunen op weg naar werk	Voorstel wordt uitgewerkt	2024
Intensivering Nieuw Beschut en werk voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid	Een advies over wat er nodig is om inwoners met een psychische kwetsbaarheid beter te ondersteunen op weg naar werk	Doorlopend vanuit 2023	2024

2.2 Goed gevulde Instrumentenkoffer

<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
Transitievouchers	45 inwoners ondersteunen met werkbehoud of werk vinden	Ondersteuning inwoners met maatwerkoplossingen via vouchers.	2024
Oriëntatiecarrousel	Voor 75 inwoners ontmoetingen organiseren met werkgevers en een ervaring bieden in een (andere) branche.	Via de oriëntatie carrousel werkzoekenden en werkgevers ondersteunen in elkaar vinden.	2024
Digitale werkplaats	200 inwoners ontvangen sollicitatieondersteuning	Betreft doelgroep die niet al via andere regelingen ondersteuning krijgt.	2024
Evenementen	4 grote kwartaalevents 14 kleinere ontmoetingen (banenmarkten, <i>meet & greets</i>)	Rechtstreekse ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden faciliteren waardoor matches tot stand kunnen komen.	2024

2.3 Samenwerken binnen het Regionaal Mobiliteitsteam

<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
Inzet van interventiebudget	150 inwoners vallend onder de RMT doelgroep ontvangen aanvullende dienstverlening om (opnieuw) werk te vinden	Meer focus op het beschikbare aanbod van de reguliere dienstverlening van partijen. Zodat we beter inzicht krijgen in de hiaten van de reguliere dienstverlening.	2024

Wat gaat het kosten

Begroting	2024	2025	Financieringsbron
2.1 Optimaal benutten arbeidspotentieel	€ 108.300		Projectmiddelen AMR
2.2 Goed gevulde instrumentenkoffer	€ 262.030		Projectmiddelen AMR
2.3 Samenwerking binnen het RMT	€ 503.226		Budget RMT + projectmiddelen AMR
Totaal	€ 873.556		

Opgave 3. Behoud van werk

Waar staan we nu

De krapte op de arbeidsmarkt geeft mogelijkheden voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt dat de kwetsbaren onder hen vaak toch uitvallen. Om werkgevers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar houden van werknemers zijn de afgelopen jaren diverse projecten uitgevoerd. De HARRIE-trainingen zijn inmiddels een beproefde werkwijze om werkgevers beter toe te rusten op het begeleiden van kwetsbare werknemers. In september 2023 is het 500e certificaat in onze regio aan één van de deelnemers feestelijk uitgereikt. We blijven de HARRIE-trainingen in 2024 ondersteunen vanuit de arbeidsmarktregio. Taal op de werkvloer is vorig jaar gestart als pilot en loopt nog door in 2024. Daarnaast is er in 2023 met behulp van de subsidie van de Provincie Gelderland gestart met een onderzoek onder werkgevers in duurzame inzetbaarheid en met het project Leercultuur MKB. Deze twee projecten lopen nog door in 2024.

Wat willen we bereiken

De inzet is gericht op het beter toerusten van werkgevers op wat er nodig is om (kwetsbare) werknemers duurzaam te behouden.

HARRIE-trainingen

Voor 2024 is de ambitie om 8 trainingen te geven waarin max. 96 werknemers (werkzaam bij bedrijven gevestigd in regio Midden Gelderland) worden getraind. Doel van HARRIE-trainingen is om werkgevers op te leiden zodat zij de juiste begeleiding kunnen geven aan werknemers die langdurig uit het arbeidsproces zijn geweest of door werknemers die door een arbeidsbeperking extra begeleiding nodig hebben. In 2024 willen we ook kijken naar het aantal werknemers wat begeleid wordt met behulp van opgeleide HARRIE's. Daarnaast worden er intervisie bijeenkomsten gegeven voor werknemers die de training hebben afgerond.

Taal op de werkvloer

In 2023 is door het ROC RijnIJssel gestart met de pilot Taal op de werkvloer. De opdracht was om voor 4 verschillende bedrijven en/of branches een aanbod op maat te ontwikkelen. Er zijn inmiddels drie werkgevers die een contract met het ROC hebben ondertekend. De trainingen starten begin '24. In totaal worden er 40 mensen geschoold in Taal op de Werkvloer. De ambitie is om werknemers door middel van de training duurzaam inzetbaar te houden door de algemene werктаal en de specifieke vaktaal van deze mensen te vergroten.

Afronding onderzoek duurzame plaatsingen

Met de 'Verkenning duurzame inzetbaarheid bij werkgevers' wordt onderzocht wat werkgevers nodig hebben om duurzame plaatsingen voor inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te realiseren. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het Verwey Jonker Instituut en is afgerond in het eerste kwartaal van 2024. Op basis van de aanbevelingen uit het onderzoek wordt een voorstel aan het RWB voorgelegd.

Leercultuur MKB

In het kader van het Gelrepact is in 2023 een bovenregionaal project gestart wat uitgevoerd wordt door VNO NCW en Gelders Vakmanschap. Dit project loopt door in 2024. In Midden-Gelderland krijgen 4 bedrijven een ontwikkeltraject aangeboden op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Vanuit de vraagbehoefte van ondernemers op het gebied van leren & ontwikkelen van medewerkers wordt gestart met het vormgeven van een lerende cultuur en het uitwisselen van ervaringen via een lerende community. Aanvullend wordt er met 5 MKB bedrijven in Midden-

Gelderland een alternatief korter traject aangeboden met als doel ze inzicht te geven in de huidige knelpunten als het gaat om leercultuur binnen hun bedrijf / ze te helpen met het zetten van de eerste stappen voor het vormgeven van de leercultuur.

Wat gaan we doen

3.1 Ondersteuning werkgevers

	<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
	Harrie training	2024 6-8 trainingen 3-6 intervisiesessies en daarmee in 96 werknemers getraind. (max 12 per training)	Op basis van de goede resultaten van de afgelopen jaren, doorzetten van dit project.	2024
	Taal op de werkvloer	40 werknemers hebben het traject succesvol afgerond	Doorlopend project uit 2023, wordt in 2024 afgerond.	2024
	Verkenning Duurzame plaatsingen	Afgerond onderzoek met aanbevelingen	Het rapport wordt in februari 2024 opgeleverd. Daarbij wordt ook een inspiratiesessie voor werkgevers georganiseerd. Mogelijke vervolgstappen op basis van de uitkomsten van het rapport komen in 2024.	Begin 2024

3.2 Versterken leercultuur MKB

	<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
	Leercultuur MKB	Vormgeven leercultuur bij 4 bedrijven in Midden Gelderland Inventarisatie leercultuur bij 5 bedrijven in Midden Gelderland	Betreft Gelrepact bovenregionaal project.	Medio 2024

Wat gaat het kosten

Begroting	2024	2025	Financieringsbron
3.1 Ondersteuning werkgevers	€ 89.000		Projectmiddelen AMR
3.1 Ondersteuning werkgevers	€ 9.986		Gelrepact
3.2 Versterken leercultuur MKB	€ 17.000		Gelrepact
Totaal	€ 115.986		

Opgave 4. Versterken uitvoeringskracht

Waar staan we nu

Professionalisering

Professionalisering van uitvoerende medewerkers is een belangrijk thema op onze regionale agenda. Hoe zorgen we voor meer eenheid in taal en dienstverlening, hoe weten we elkaar gemakkelijker te vinden in het belang van onze klanten en inwoners en hoe werken we effectief en efficiënt samen.

De afgelopen jaren hebben we ingezet op kennissessies rond proces en wetgeving. Het ging dan o.a. om kennis over Wajong, Indicatie banenafpraak en doelgroepenregister, Duurzaam plaatsen & begeleidingsnoodzaak, snijvlak WMO-W&I-UWV. Deze kennissessies (ook online) werden goed bezocht.

Ondanks dat de samenwerking steeds beter verloopt blijft in deze krappe arbeidsmarkt het beschikbare arbeidspotentieel hoog.

Tijdens het uitvoeren van het door het RWB vastgestelde 'jaarplan' 22 en '23 constateren we dat vooral bij scholings- en werkgelegenheidsprojecten waarbij werkzoekenden geworven moeten worden de instroom vaak moeizaam verloopt. Er zijn uiteenlopende redenen aan te wijzen voor dit probleem. De belangrijkste zijn:

- Participatiewet (te veel taken voor klantmanager)
- Bezuiniging op de capaciteit van de uitvoering.
- Wisselende politieke keuzes (basisloon versus sanctioneren bij weigering werk)
- Opleiding klantmanagers (te versnipperd)
- Door multi-problematiek bij een grote groep werkzoekenden kost de begeleiding van de klant veel tijd.

Communicatie

Het afgelopen jaar is er beperkte aandacht geweest voor communicatie, met name door het wegvallen van de communicatieadviseur. De website Samenvooreenbaan is opgebouwd, maar nog niet operationeel. De app voor professionals wordt steeds beter benut. Communicatie naar buiten vanuit bv WSP en Leerwerkloket is verder ter hand genomen met bv factsheets, infographics en folders.

Gegevensuitwisseling

Er is vertraging opgelopen in het werven van een informatiemanager. Het proces is eind 2023 in gang gezet. De verwachting is dat de informatiemanager begin 2024 van start gaat.

Harmonisatie

Gemeenten werken continu aan het harmoniseren van het instrumentarium en de werkprocessen die daarbij horen. Waar mogelijk en wenselijk wordt ook geharmoniseerd met UWV. Het afgelopen jaar zijn er mooie resultaten behaald, bijvoorbeeld naar aanleiding van de wijzigingen die zijn voortgekomen uit het Breed Offensief.

Wat willen we bereiken

Professionalisering

Tijdens de heidag RWB (30-8-2023) is op verschillende niveaus (bestuur, management en beleid) aandacht gevraagd voor het verbeteren en versterken van de uitvoeringskracht. We willen meer aandacht besteden aan het gezamenlijk methodisch werken (klantreis) en hierbij een gezamenlijke taal creëren. Als het lukt meer in gezamenlijkheid op te leiden, creëren we meer éénheid als arbeidsmarktregio en een gedeelde visie op dienstverlening. Deze scholing/kennisdeling wordt door de tijd heen herhaald zodat nieuwe medewerkers ook worden meegenomen.

Effectief organiseren van de uitvoering

Het bestuur van het RWB stelt hoge prioriteit aan het versterken van de uitvoeringskracht. Er worden verschillende denklijnen uitgewerkt om zeker te stellen dat de in het jaarplan afgesproken projecten ook daadwerkelijk op commitment in de uitvoering kunnen rekenen.

Gegevensuitwisseling

De opdracht voor de inventarisatie rondom gegevensuitwisseling/transparantie van bestanden loopt in 2024 door. De inventarisatie omhelst o.a.:

- Onderzoek doen naar de acties die gemeenten moeten doen om goed voorbereid te zijn op VUM
- Inventariseren in hoeverre gemeenten behoeften/noodzaak ervaren om met andere applicaties te gaan werken en daarmee de aansluiting op VUM te realiseren
- Onderzoek doen naar de wensen/verwachtingen van werkgevers om zelf gebruik te kunnen maken van de bestandsinformatie van gemeenten en UWV

Op basis van de inventarisatie wordt een plan van aanpak opgeleverd, waaruit meerdere (vervolg)projecten kunnen voortvloeien.

Communicatie

De app voor professionals en de website 'samen voor een baan' loopt (contractueel) door. De app voor professionals wordt steeds verder uitgebreid. Bijeenkomsten, informatie en 'het smoelenboek' zijn hierin te vinden. Zowel de app als de website, alsook mogelijke andere inzet van communicatie in de regio willen we in het 1^e kwartaal van 2024 evalueren en tot een concreet communicatieplan komen. Hierbij nemen we ook de samenwerking met Stichting Inclusief mee rondom communicatie (nieuwsbrief, glossy, website etc).

Harmonisatie

Door middel van harmonisatie van instrumenten en de daarbij behorende werkprocessen, ontstaat er een eenvoudiger aanbod aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers in de arbeidsmarktregio. De inhoud en de voorwaarden waaronder een instrument ingezet wordt, zijn hetzelfde bij alle gemeenten in de regio. Dit voorkomt ook 'shopgedrag' van werkgevers bij gemeenten. Een bijkomend voordeel is dat het ook voor medewerkers in de uitvoering (o.a. vanuit het WSP) eenvoudiger wordt.

Wat gaan we doen			
4.1 Professionaliseren			
<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
Gezamenlijk methodisch werken	- 3 inspiratiesessies - Scholingsaanbod voor regionale uitvoerders	De eerste inspiratiesessie is gepland op 1 februari met als thema methodisch werken vanuit een (mini)klantreis. Het plan voor regionaal scholingsaanbod wordt vormgegeven op basis van de opbrengsten van de sessie van 1 februari	2024
Trainingen (Zinzis en SAM)	- 2 á 3 trainingen per maand op basis van vraag uit werkveld - Uitbreiding van trainingen/kennissessies	Doorlopend vanuit 2023.	2024
4.2 Effectief organiseren van de uitvoering			
<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
Effectief organiseren uitvoering	Advies uitbrengen	Uitwerking van verschillende denklijnen	2024
4.3 Transparantie van bestanden door gegevensuitwisseling			
Inventarisatie gegevensuitwisseling	Opleveren plan van aanpak	Op basis van de inventarisatie wordt een plan van aanpak opgeleverd, waaruit meerdere (vervolg)projecten kunnen voortvloeien.	2024
4.4 Communicatie			
Evaluatie	Evalueren noodzaak, gebruik en effectiviteit communicatiemiddelen (apps, website, nieuwsbrief, etc)		1 ^e kwartaal 2024
Regionaal communicatieplan	Naar aanleiding van evaluatie opstellen regionaal communicatieplan		2 ^e kwartaal 2024
4.5 Harmonisatie			
Harmoniseren van instrumentarium en werkprocessen daaromtrent tussen gemeenten en (waar mogelijk) met UWV.	Zoveel als mogelijk instrumenten geharmoniseerd,	Doorlopend project dat grotendeels opgepakt wordt vanuit het Regionaal Ambtelijk Overleg (RAO) van gemeenten en UWV. Er wordt continu gezocht naar harmonisatiemogelijkheden.	2024-2025

		met als resultaat een eenvoudiger en eenduidiger aanbod aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers.		
Wat gaat het kosten				
Begroting	2024	2025	Financieringsbron	
4.1 Professionaliseren	€ 32.500		Projectmiddelen AMR	
4.2 Effectief organiseren	ntb			
4.3 Gegevensuitwisseling	€ 100.000		Versterken AMR	
4.4 Communicatie	€ 53.500	€ 25.000	Projectmiddelen AMR	
4.5 Harmonisatie				
Totaal	€ 186.000	€ 25.000		

Opgave 5. Visie, ambitie, scope

Waar staan we nu

De opdracht voor het traject richting een herijkte visie, ambitie en scope van de arbeidsmarktregio is besproken in het RWB van september 2023 en daar goedgekeurd. Een externe begeleider voor dit traject wordt momenteel geworven.

Wat willen we bereiken

Een herijkte visie, ambitie en scope van de arbeidsmarktregio opgeleverd rond de zomer, zodat deze op de heidag van 2024 gepresenteerd kan worden.

Wat gaan we doen

7.1 Naar een nieuwe visie, ambitie en scope

	<u>Project/activiteit</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Toelichting</u>	<u>Looptijd project</u>
	Traject richting herijkte visie, ambitie en scope	Opgeleverde visie, ambitie en scope Presentatie op de heidag		Eerste half jaar 2024

Wat gaat het kosten

Begroting	2024	2025	Financieringsbron
7.1 Visie, ambitie, scope	€ 40.000		Versterken AMR
Totaal	€ 40.000		

FINANCIEN

In dit hoofdstuk volgt het totaaloverzicht van alle beschikbare middelen voor de arbeidsmarktregio. Het betreft nadrukkelijk een conceptbegroting, gebaseerd op de nu bekende informatie. De beschikbare middelen zijn gebaseerd op de stand van zaken per 1 oktober 2023. Het definitieve beschikbare budget voor 2024 is met de jaarrekening 2023 op te maken. Het daadwerkelijk beschikbare budget kan (en zal waarschijnlijk) afwijken van hetgeen nu in het jaarplan 2024 is opgenomen. De definitief beschikbare budgetten zullen, na afwikkeling van de financiële cyclus van de centrumgemeente Arnhem, in de eerstvolgende rapportage meegenomen worden en in de begroting bijgesteld.

Samenvatting	2024	2025	Totaal
Beschikbare middelen	€ 4.099.396	€ 442.077	€ 4.541.473
Begroting/bestedingsplan (conform overzicht)	€ 3.132.090	€ 877.509	€ 4.009.599
Resterend budget niet besteed (vrije ruimte)*			€ 531.874
* Potentieel nieuwe en verlenging van projecten (indicatie)			€ 855.000
Resterende ruimte bij uitvoeren alle potentiële projecten			€ -323.126

* Op de heidag en vanuit het RWB is gevraagd om een aantal regionale initiatieven tweejarig financiële duidelijkheid te bieden. Denk aan dienstverlening Leerwerkloket, Harriettraining en evenementen via het WerkgeversServicePunt. Als we zoals voorgesteld op de heidag deze en aantal andere projecten ook in 2025 al de financiële duidelijkheid voor continuïteit bieden, dan is er zeer beperkt vrije ruimte voor andere initiatieven.

Inmiddels liggen projectvoorstellen ter hoogte van samen ca € 850.000 bij het netwerkteam voor zowel verlenging van bestaande initiatieven (Leerwerkloket bemensing en out-of pocket kosten, opvolging rapport Verwey Jonker, statushouders) als nieuwe initiatieven (voorschakeltraject BOA's, regionale professionalisering) die de nu beschikbare vrije ruimte ruimschoots overschrijden.

Wat betreft de personele middelen voor de versterking van de arbeidsmarktregio (AMR); er wordt gewerkt aan een plan van aanpak waarmee de continuïteit van de inzet van het netwerkteam de komende twee jaar geborgd kan worden.

Overzicht totaal beschikbare middelen AMR	2024	2025	Totaal
Projectmiddelen AMR (zonder verantwoording)			
Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid	€ 1.530.489		
Overig budget	€ 1.152.204	€ -	
Totaal Projectmiddelen	€ 2.682.693	€ -	€ 2.682.693
Personele middelen; versterking AMR (zonder verantwoording)			
budget versterken AMR (incidenteel)	€ 241.414		
budget versterken AMR structureel	€ 442.077	€ 442.077	
Totaal Personele middelen	€ 683.491	€ 442.077	€ 1.125.568
Overige middelen, subsidies (geoormerkt)			
Gelrepact	€ 279.986		
RMT	€ 453.226		
Totaal overige middelen	€ 733.212	€ -	€ 733.212
Totaal beschikbare middelen	€ 4.099.396	€ 442.077	€ 4.541.473

BEGROTING/ BESTEDINGSPLAN

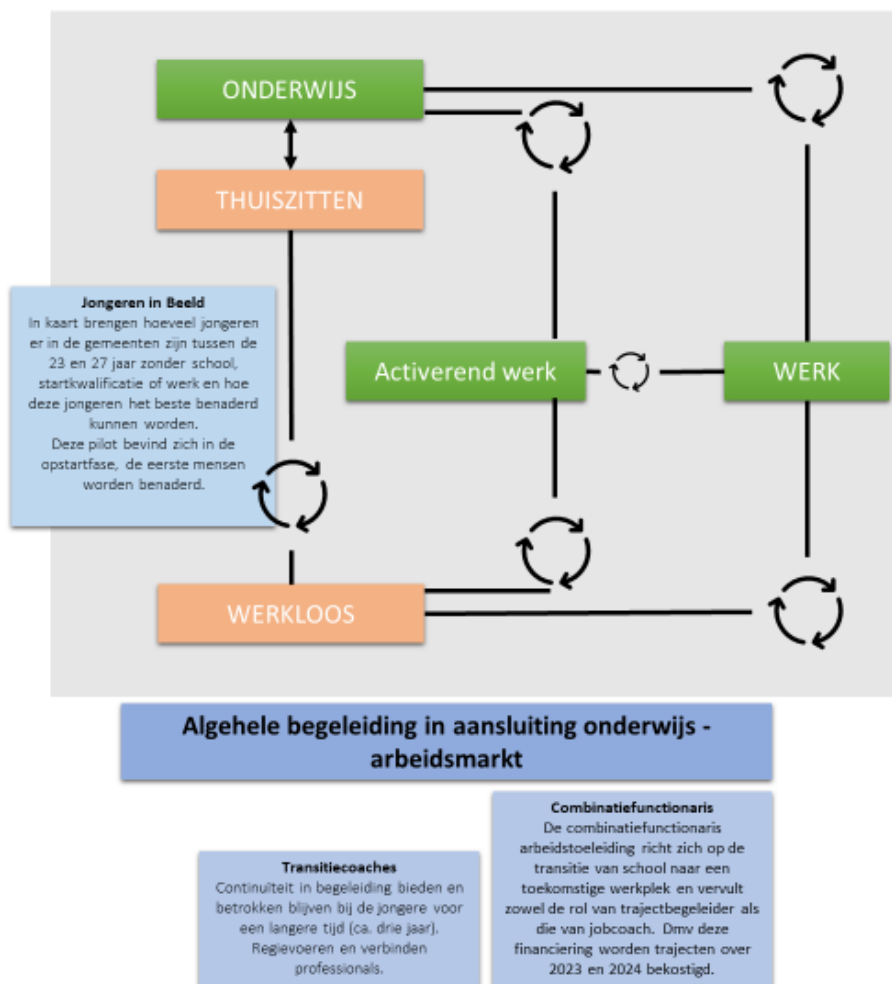
Lijn Duurzaam in beweging	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	Financieringsbron
Van onderwijs naar arbeidsmarkt	€ 1.373.057	€ 410.432			
Praktijkleren	€ 253.000				Gelrepact
Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid	€ 559.923	€ 410.432			Projectmiddelen AMR
Vrije ruimte RAJ	€ 560.134				Projectmiddelen AMR
Van werk(loosheid) naar werk	€ 873.556	€ -			
Optimaal benutten arbeidspotentieel	€ 108.300	€ -			Projectmiddelen AMR
Instrumentenkoffer	€ 262.030				Projectmiddelen AMR
RMT	€ 503.226				Budget RMT + Projectmiddelen AMR
LWL	€ -				Projectmiddelen AMR
Behoud van werk	€ 115.986	€ -			
Ondersteunen werkgevers	€ 98.986				Projectmiddelen AMR + Gelrepact (onderzoek Verwey-Jonker)
Leercultuur MKB	€ 17.000				Gelrepact
Lijn Versterken Uitvoeringskracht	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	Financieringsbron
Versterken uitvoeringskracht totaal	€ 186.000	€ 25.000			
Professionaliseren	€ 32.500	€ -			Projectmiddelen AMR
Effectief organiseren	€ -				Projectmiddelen AMR
Gegevensuitwisseling	€ 100.000				Versterken AMR
Communicatie	€ 53.500	€ 25.000			Projectmiddelen AMR
Harmonisatie	--				
Lijn Toekomstvisie	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	Financieringsbron
Visie, ambitie, scope	€ 40.000	€ -			
Visie, ambitie, scope (procesbegeleider)	€ 40.000				Versterken AMR
Lijn Versterken AMR	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	Financieringsbron
Versterking	€ 543.491	€ 442.077			
personele begroting structureel	€ 442.077	€ 442.077			Versterken AMR
personele begroting incidenteel	€ 101.414				Versterken AMR
TOTAAL	€ 3.132.090	€ 877.509			

BIJLAGE 1: Lijst van afkortingen

AMR	Arbeidsmarktregio
BOA's	Branche Ontwikkelarrangementen
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
HARRIE	Hulpvaardig Alert Rustig Realistisch Instruerend en Eerlijk
LWL	Leerwerkloket
MGR	Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Ministerie van)
RAJ	Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid
RAO	Regionaal Ambtelijk Overleg
RMT	Regionaal Mobiliteitsteam
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RPO	Regionaal Partneroverleg
RUO	Regionaal Uitvoerdersoverleg
RWB	Regionaal Werkbedrijf
S-BB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch en Tijdgebonden
SUWI	Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerie van)
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNO/NCW	Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO) en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW)
VUM	Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens
WBS	Werkcoach Bemiddelingservice
WSP	Werkgevers Servicepunt

BIJLAGE 2: Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid in beeld

KNOOPPUNTEN VOOR JONGEREN TUSSEN ONDERWIJS EN WERK PROJECTEN UIT DE REGIONALE AANPAK JEUGDWERKLOOSHEID



Oriëntatie

Loopbaanoriëntatie middels VR
Beschikbaar stellen van beroepsoriëntatie binnen pro/vso met behulp van VR. Dit project is afgerond.

Buses for Jobs

Samenwerking pro/vso en WSP voor beroepsoriëntatie door middel van bedrijvenbezoeken (bustours) voor leerlingen. Project is verlengd.

Stage/werk

StageCupido
Interventie die jongeren helpt bij het vinden van een stage- of werkervaringsplek en hen begeleid gedurende de stage. Deze verlenging is gestart per oktober 2022. Tot nu toe loopt het project op schema.

Participatiestage Laboratoriumtechniek
Het project zal voor 5 – 10 BOL studenten van de opleidingen biologisch-medisch analist en allround laborant een pilotproject starten. Het betreft de extra inzet die gevraagd wordt van de praktijkopleiders bij de leerbedrijven.

Fietstechniek
Uitstroombestelling in combinatie met praktijkleren voor vso/pro-leerlingen in fietsassemblagetechniek bij Mantel. Er hebben 6 leerlingen meegedaan. Dit traject is afgerond met een blauwdruk.

Matchingstafel
Structureel overleg waarin professionals op casusniveau afstemmen over kandidaat-werknemers en kansen, en over wie voor welke kandidaat aan de slag gaat. Project is verlengd.

Vaardigheden

Mind the Gap
Gericht op zelfredzaamheid van jongeren en het geven van handvatten voor het leven na het beschermde vso/pro-onderwijs. Inmiddels is het project bezig met de uitrol naar scholen.

Vitesse/Werkt/United
Voor jongeren die de stap richting werk nog niet kunnen maken en nog extra begeleiding nodig hebben om mee te komen op school. Dit project loopt naar verwachting.

Praktijkleren

15 trajecten met praktijkverklaring. Voor sommigen is het (nog) niet haalbaar om een startkwalificatie of een mbo-certificaat te halen. Dit project is afgerond.

BIJLAGE 3: Strategische Agenda 2019-2024

Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland 2019 - 2024



Onze uitdagingen

Krapte op de arbeidsmarkt

Werkgevers kunnen, met name in de sectoren ICT, Techniek, Transport & Logistiek, Zorg & Welzijn, vacatures niet of moeilijk invullen.

Mismatch tussen vraag en aanbod

Ouderen, mensen zonder startkwalificatie, statushouders en mensen met een beperking hebben moeite om aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden.

De onzekere toekomst van werkgelegenheid

De aard, kwaliteit en kwantiteit van het werk verandert door digitalisering, automatisering en robotisering.

De arbeidsmarkt is een complex systeem met veel partijen

Voor het behalen van resultaten zijn zowel individuele werkzoekenden en werkgevers als de diverse organisaties afhankelijk van elkaar.



Ons doel

Een inclusieve arbeidsmarkt in Midden-Gelderland, waar iedereen voor zover mogelijk mee doet en waar werkgevers ruimte hebben om te groeien

Daar waar vraag en aanbod elkaar niet vinden, waar de afstand tot de arbeidsmarkt te groot lijkt te zijn, waar er geen aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt is – kortom, daar waar de onzichtbare hand van de markt steken laat vallen – werken wij samen aan oplossingen.



Onze ambitie

In 2024:

Heeft iedereen voor zover mogelijk werk en is de werkgelegenheid duurzaam.

Maakt iedereen met succes de overstap van school naar werk.

Is iedereen klaar voor de toekomst of wordt daarvoor opgeleid.

Worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht en is de vraag van werkgevers voor zover mogelijk ingevuld.

Realiseren werkgevers, in tijden van economische voorspoed, extra banen boven op de doelstelling voor de Banenafpraak.



Onze aanpak

Actiegerichte samenwerking op ondermeer de volgende thema's:

Werkzoekende en werkgever in beeld

Wij gaan op individueel niveau inzicht verkrijgen in motivatie, kennis en kunde, én in de vraag van de werkgever om duurzame matches te laten ontstaan.

Competentiegericht werken

Wij gaan competentiegericht werken omdat het matchen van vacatures met diploma's en werkervaring niet langer voldoende is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Versterken zelfregie

Wij geven digitaal en fysiek het "extra zetje" dat soms nodig is om werkgevers en werknemers elkaar zelfstandig te laten ontmoeten.

Geharmoniseerde werkgeversdienstverlening

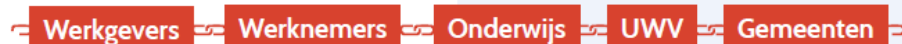
Wij benaderen de arbeidsmarkt regionaal vanuit het WSP Midden-Gelderland waarbij we op sub-regionaal en lokaal niveau maatwerk leveren.

Branchegericht werken

Wij organiseren, afgestemd op de kandidaat en de vraag vanuit de markt, in een aantal branches flexibele en gepersonaliseerde branche-ontwikkeltrajecten.

Optimaliseren samenwerking

We optimaliseren onze samenwerking binnen de keten en ontwikkelen een ketenbreed instrument waarmee we knelpunten in de samenwerking en uitvoeringsprocessen kunnen identificeren en oplossen.



Onze ambities

Hoe zorgen we als arbeidsmarktregio er voor dat vraag en aanbod elkaar vinden? Dat de vraag van werkgevers ingevuld wordt en dat iedereen nu én in de toekomst de aansluiting met de arbeidsmarkt vindt? Deze arbeidsmarktzoekstukken zijn niet door een enkele samenwerkingspartner of lokaal op te lossen. We werken daarom samen om in 2024 een regio te zijn:

- waar iedereen voor zover mogelijk werkt en waar werkgelegenheid duurzaam is;
- waar iedereen met succes de overstap van school naar werk maakt;
- waar iedereen klaar is of opgeleid wordt voor de toekomst én waar proactief wordt ingezet op werkenden in conjunctuurgevoelige en/of krimpbereiken;
- waar vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden en waar de vraag van werkgevers voor zover mogelijk ingevuld wordt;
- waar werkgevers (in tijden van economische voorspoed) extra banen bovenop de doelstelling voor de Banenafpraak realiseren.

Actiegerichte samenwerking

Wat gaan we concreet doen? Natuurlijk delen we actief de problemen waar we tegenaan lopen en die we in de toekomst voorzien. We geven en vragen advies van elkaar. De samenwerking in de keten en onze individuele rol daarin optimaliseren we. We bouwen voort op wat we al hebben zoals de campagne 'Staan voor een baan, gaan voor een baan!', het Netwerk werkgevers Inclusief Werkgeven Midden Gelderland en de Samenwerking met Stichting Inclusief Midden Gelderland. Maar we gaan vooral ook praktisch aan de slag.

Om onze ambities te verwezenlijken organiseren we gezamenlijk projecten en activiteiten. We stellen een uitvoeringsagenda op met plannen die we samen uit gaan voeren. Deze geeft ook richting aan onze individuele plannen en inspanningen. De komende jaren gaan we ons gezamenlijk inzetten op de volgende thema's:

• *Werkzoekende en werkgever in beeld*

Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen is het belangrijk om op individueel niveau inzicht te verkrijgen in ieder zijn competenties, motivatie, kennis en kunde én in de vraag van de werkgever. Door oog te hebben voor de individuele omstandigheden van werkgever en werkzoekende en hier maatwerk op te leveren ontstaan duurzame matches, waarbij de mate van ondersteuning door scholing, jobcoaching of nazorg aan de voorkant duidelijk is. De werkzoekende en werkgever in beeld hebben is daarmee een randvoorwaarde voor, en onderdeel van vele projecten en plannen uit de dynamische uitvoeringsagenda. Wij gaan hier samen én individueel mee aan de slag.

• *Competentiegericht werken*

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt is het matchen van vacatures met diploma's en werkervaring niet langer voldoende om werkzoekenden aan een baan te helpen en de vraag van werkgevers in te vullen. Wij gaan daarom in de gehele keten competentiegericht werken bevorderen. Dit betekent onder andere dat werkgevers in kaart gaan brengen welke competenties nodig zijn voor een bepaalde baan en dat gemeenten en het UWV competenties gaan uitvragen en registreren.

• *Versterken zelfregie*

Een match tussen werkzoekende en werkgever ontstaat vaak vanzelf. Soms is er een extra zetje nodig. Dat zetje organiseren en faciliteren wij. We zorgen dat vraag en aanbod elkaar zelfstandig kunnen vinden en ontmoeten. Digitaal en fysiek. We organiseren bijeenkomsten, carroussels, banenmarkten en speeddates waar werkgevers en werkzoekenden elkaar in persoon ontmoeten en waardoor er een klik tussen beide kan ontstaan. Waar nodig ondersteunen we de werkgever of werknemer om een duurzame match tot stand te brengen, waarbij maatwerk het uitgangspunt is.

• *Geharmoniseerde Werkgeversdienstverlening*

Voor een effectieve aanpak is een regionale benadering van de arbeidsmarkt essentieel. De publieke partijen stemmen hun beleid en activiteiten onderling af en organiseren de regionale

werkgeversdienstverlening vanuit het WSP Midden Gelderland. Hierbij wordt maatwerk geleverd om op subregionale en lokale schaal vraag en aanbod bij elkaar te kunnen brengen. Dit betekent dat we uitgaan van dezelfde definities en werkwijzen. Onze regelgeving en werkwijzen leggen we digitaal vast en houden we actueel. We harmoniseren en vereenvoudigen onze regelgeving waar dit mogelijk is en voorkomen perverse prikkels. Het moet voor een werkgever niet uitmaken met welke partij uit de keten hij spreekt.

• *Branchegericht werken*

We hebben te maken met een mismatch op de arbeidsmarkt, waar de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden niet op elkaar aansluit. De mismatch verschilt per branche. In een aantal branches in de regionale arbeidsmarkt zien wij kansen om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Wij willen specifiek voor deze branches toe naar een branchegericht ontwikkelarrangement in aanvulling op de dienstverlening vanuit het WSP. Een flexibel en gepersonaliseerd ontwikkeltraject, afgestemd op de kandidaat en gebaseerd op de vraag vanuit de markt.

• *Optimaliseren samenwerking*

Om onze ambities te verwezenlijken is het noodzakelijk de ketensamenwerking te professionaliseren. We optimaliseren daarom waar nodig onze overleg- en beslisstructuur zodat we efficiënt sturing kunnen geven aan de uitvoering van de Strategische Agenda. We zorgen ervoor dat ons beleid en plannen ook daadwerkelijk uitvoerbaar zijn. Bij het realiseren van onze ambities staan wij open voor en gaan wij actief op zoek naar vernieuwende vormen van Publiek Private samenwerking.

Wij werken samen in een keten. Van begin tot eind. Van het verlaten van de school tot het leveren van nazorg aan zowel werkgevers en werknemers. De samenwerking tussen de sociale partners wordt al continue gemonitord en geëvalueerd door de APK (Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse). De komende periode ontwikkelen we de APK door tot een keten breed instrument waarmee we knelpunten in de samenwerking en uitvoeringsprocessen identificeren en oplossen.

Contact

Onze uitvoeringsagenda is dynamisch. Dat betekent dat we projecten en acties afronden maar ook dat er nieuwe acties en projecten toegevoegd kunnen worden. Heeft u vragen over de Strategische Agenda, de dynamische uitvoeringsagenda en/of projecten? U kunt contact opnemen met:

Kees Bouwhof – regionaal secretaris Regio Midden-Gelderland
E-mailadres: kees.bouwhof@arnhem.nl
Telefoonnr: 06-51624165

BIJLAGE 4: Overzicht projecten

Opgave	Project	Wie	Organisatie
1 Van onderwijs naar werk		Anouk van Nieuwenhuijze	Netwerkteam
Intensiveren Praktijkleren	Praktijkleren (Gelrepact)	Jurgen Woudwijk	Projectleider (inhuur via Arnhem)
Regionale aanpak jeugdwerkloosheid (RAJ)	Verschillende projecten (zie bijlage)	Joanne Smits	Netwerkteam (inhuur via Arnhem)
2 Van werk(loosheid) naar werk		Anouk van Nieuwenhuijze	Netwerkteam
Optimaal benutten arbeidspotentieel	Verbinder statushouders		
	Intensivering nieuw beschut en werk voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid	Rob Wieten	Projectleider (inhuur via Arnhem)
Goed gevulde instrumentenkoffer	Transitievouchers	Trudie Rupert	Leerwerkloket
	Oriëntatiecarrousel	Trudie Rupert	Leerwerkloket
	Digitale werkplaats	Marloes van Essen	Scalabor
	Evenementen	Annuska Sip Meggie Rutten	WSP
RMT	Inzet van interventiebudget	Myriam Wedema	Projectleider (inhuur via Arnhem)
3 Behoud van werk		Anouk van Nieuwenhuijze	Netwerkteam
Ondersteunen werkgevers	Harriettraining	Monique van Ingen	WSP
	Taal op de werkvloer	Thirsa Kros	ROC Rijn IJssel
	Verkenning duurzame plaatsingen	Anouk van Nieuwenhuijze	Netwerkteam (uitvoering door Verwey Jonker Instituut)
Leercultuur	Leercultuur MKB (Gelrepact)	Tjerry Verhoeven	VNO NCW
4 Versterken uitvoeringskracht		Myriam Wedema	Netwerkteam
Professionaliseren	Gezamenlijk methodisch werken	Nancy Willems Amanda Bruns	Gemeente Arnhem RSD de Liemers
	Trainingen	Nancy Willems Theo van Vuuren	Gemeente Arnhem UWV
Effectief organiseren van de uitvoering	Effectief organiseren uitvoering	Kees Bouwhof	Netwerkteam
Transparantie van bestanden door gegevensuitwisseling	Inventarisatie gegevensuitwisseling	Projectleider	wordt geworven
Communicatie	Regionaal communicatieplan	Adviseur	in te huren
Harmonisatie	Harmoniseren van instrumentarium en werkprocessen	Monique van Ingen	WSP
5 Visie		Myriam Wedema	Netwerkteam
Naar een nieuwe visie, ambitie, scope	Traject	Gespreks/procesbegeleider	wordt geworven

BIJLAGE 5: Status projecten

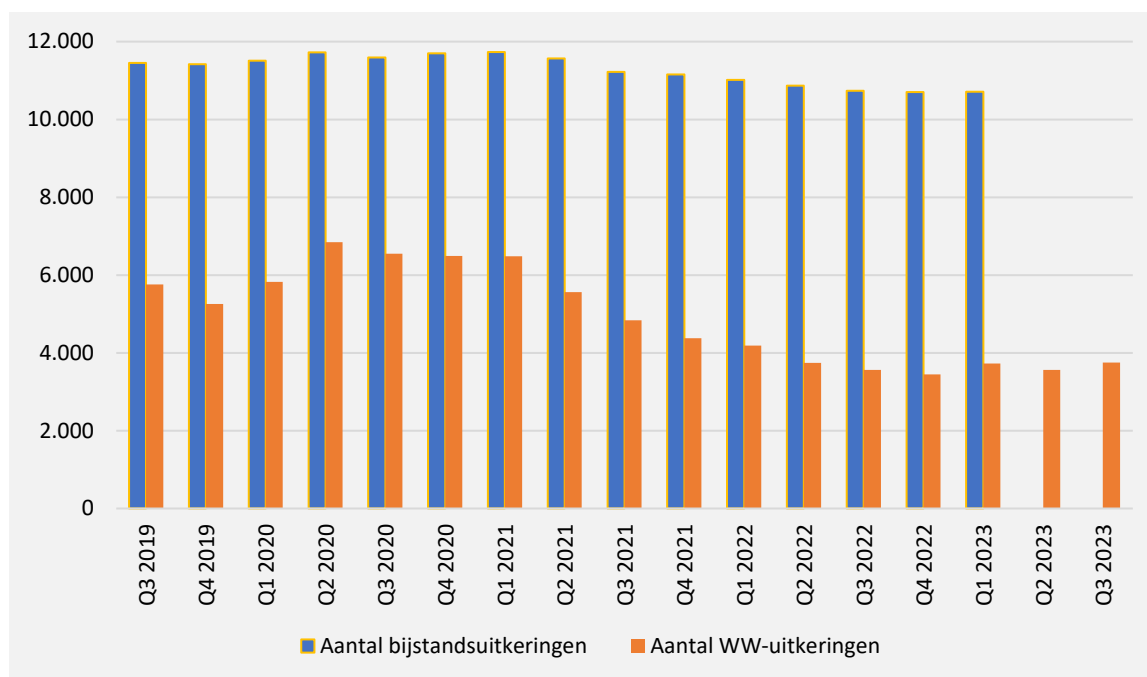
Overzicht status projecten					
Lijn Duurzaam in beweging	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	Status
Van onderwijs naar arbeidsmarkt	€ 1.373.057	€ 410.432			
Praktijkleren	€ 253.000				Al besloten (2023), doorlopend in 2024, Gelrepact.
Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid	€ 559.923	€ 410.432			Al besloten (2023), betreft verschillende -lopende- projecten.
Vrije ruimte RAJ	€ 560.134				
Van werk(loosheid) naar werk	€ 873.556	€ -			
Optimaal benutten arbeidspotentieel	€ 108.300	€ -			- Beschut werk: al besloten (2023), doorlopend in 2024. - Regionaal verbinder statushouders: specifieke uitkering Rijk, nieuw in 2024 (vaststelling via jaarplan)
Instrumentenkoffer	€ 262.030				- Transitievouchers en evenementen: verlengingsverzoek (via jaarplan, te besluiten door RWB) - Oriëntatiecarroussel: verlengingsverzoek organisatiekosten (< 5.000) - Digitale werkplaats: al besloten (2023), doorlopend in 2024
RMT	€ 503.226				Betreft uitvoering conform regeling.
Behoud van werk	€ 115.986	€ -			
Ondersteunen werkgevers	€ 98.986				- Harriettraining: verlengingsverzoek (met jaarplan, < 50.000 mandaat Partneroverleg) - Taal op werkvloer en verkenning duurzame plaatsingen: al besloten (2023), doorlopend in 2024.
Leercultuur MKB	€ 17.000				Al besloten (2023), doorlopend in 2024, Gelrepact
Lijn Versterken Uitvoeringskracht	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	
Versterken uitvoeringskracht totaal	€ 186.000	€ 25.000			
Professionaliseren	€ 32.500	€ -			Doorlopend (via jaarplan < 50.000)
Effectief organiseren	€ -				Geen kosten
Gegevensuitwisseling	€ 100.000				Al besloten (2023), start in 2024.
Communicatie	€ 53.500	€ 25.000			Verlengingsverzoek bijeenkomsten, nieuwsbrieven, overige communicatie in 2024 voor alle projecten + doorlopende kosten (contracten website, app, etc)
Harmonisatie	--				Geen kosten
Lijn Toekomstvisie	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	
Visie, ambitie, scope	€ 40.000	€ -			
Visie, ambitie, scope (procesbegeleider)	€ 40.000				Al besloten (2023), start in 2024
Lijn Versterken AMR	Begroting/ prognose 2024	Begroting/ prognose 2025	Doorloop 2024	Doorloop 2025	
Versterking	€ 543.491	€ 442.077			
personele begroting structureel	€ 442.077	€ 442.077			Reguliere uitvoering (netwerkteam)
personele begroting incidenteel	€ 101.414				Reguliere uitvoering (netwerkteam)
TOTAAL	€ 3.132.090	€ 877.509			

BIJLAGE 6: Kerncijfers AMR Midden – Gelderland

In deze bijlage worden (de ontwikkeling van) de belangrijkste kerncijfers uit de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland weergegeven. We sluiten hierbij aan op de cijfers die in het vorige jaarplan en jaarrekening zijn gepresenteerd.

Uitkeringsgerechtigden

Over 2022 zagen we een gestage daling van het aantal Bijstands- en WW-uitkeringen. Dit was grotendeels te danken aan de krappe arbeidsmarkt. In 2023 zien we een iets ander beeld. Het aantal Bijstandsuitkeringen is in het eerste kwartaal licht opgelopen (de overige kwartalen zijn nog niet bekend). Bij de WW-uitkeringen zien we een golvend beeld vanwege seizoensinvloeden, maar over het algemeen een lichte stijging ten opzichte van eind vorig jaar.



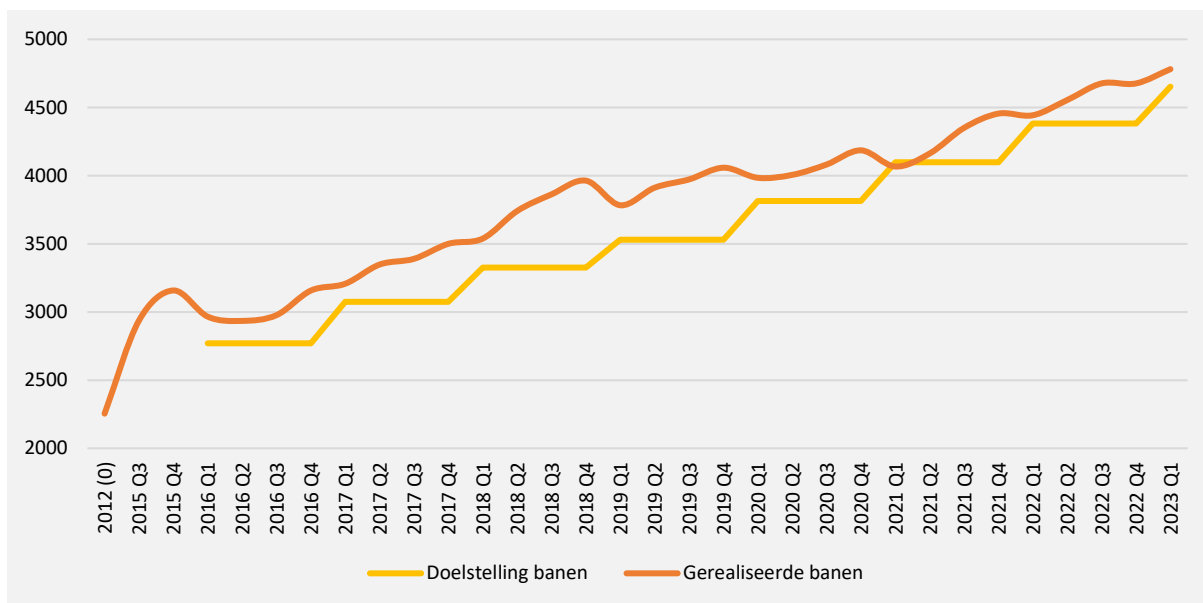
Afbeelding 4: Ontwikkeling aantal bijstands- en WW-uitkeringen Midden-Gelderland
1e kwartaal 2022 – 2e kwartaal 2023²

Cijfers banenafpraak

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland laat de afgelopen jaren qua cijfers banenafpraak goede resultaten zien. Echter, de jaarlijkse toename van het aantal banen voor de doelgroep banenafpraak vlakkt af en komt – in negatieve zin – steeds dichterbij de indicatieve doelstelling.³ Het lijkt erop dat Midden-Gelderland in de jaren 2017 en 2018 een dusdanige voorsprong heeft opgebouwd, dat er in de jaren erna een minder harde stijging hoefde te zijn om cumulatief gezien tóch jaarlijks de indicatieve doelstelling te behalen.

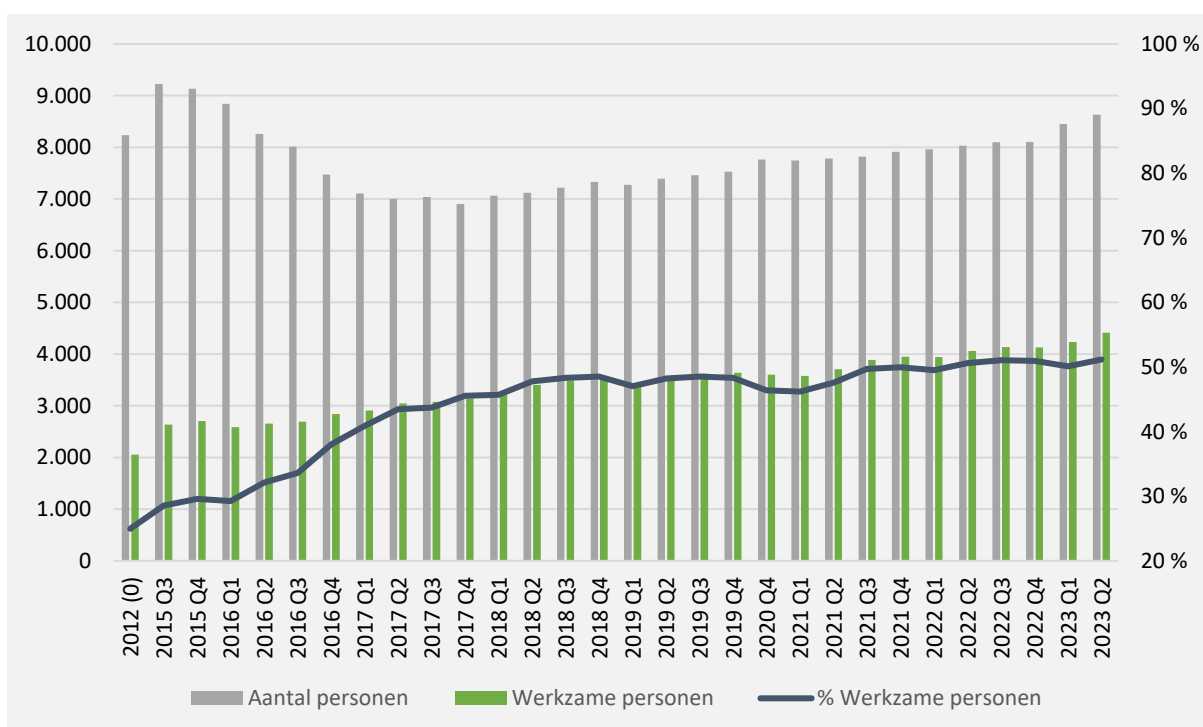
² CBS, Statline Bijstandsuitkeringen, online beschikbaar via: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82015NED/table?ts=1675945457090> (geraadpleegd 27 november 2023); UWV, Dashboard WW-uitkeringen, online beschikbaar via: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/ww?regio=Midden-Gelderland> (geraadpleegd 27 november 2023).

³ De banenafpraak is een landelijke afspraak die niet per regio is gespecificeerd of wordt gemeten. Om arbeidsmarktregio's toch een indicatie te geven is vanaf het begin van de banenafpraak vanuit De Werkkamer een indicatieve verdeling over de 35 arbeidsmarktregio's gegeven op basis van arbeidsmarktgegevens.



Afbeelding 3: Aantal banen in Midden-Gelderland in het kader van de Banenafpraak
4e kwartaal 2012 – 2e kwartaal 2023 ⁴

Een andere belangrijke graadmeter voor de cijfers banenafpraak is de arbeidsparticipatie (aantal werkzame personen afgezet tegenover het aantal mensen in het doelgroepregister). Over 2022-2023 zien we een toename van het aantal werkzame personen (als één baan wordt geteld een baan van 25,5 verloonde uren per week). Ook de arbeidsparticipatie (aantal werkzame personen afgezet tegenover het aantal mensen in het doelgroepregister) is toegenomen van 49% in het eerste kwartaal 2022 naar 51% in het tweede kwartaal van 2023.



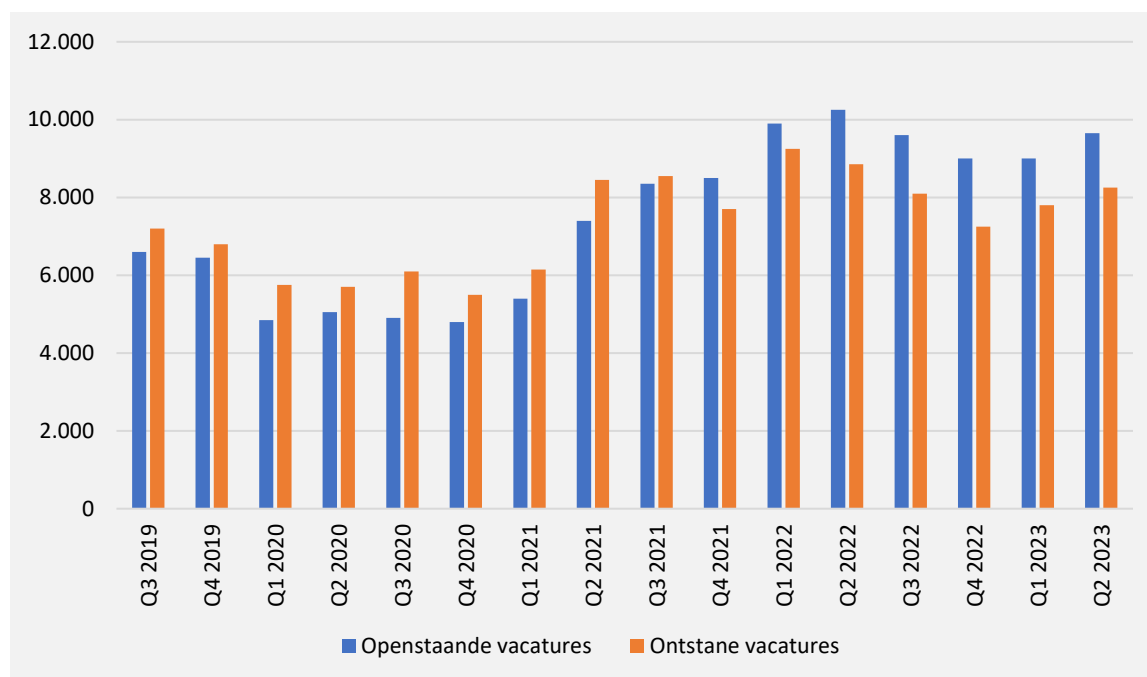
Afbeelding 3: Aantal (werkzame) personen uit Midden-Gelderland in het doelgroepregister
4e kwartaal 2012 – 2e kwartaal 2023 ³

⁴ UWV, Dashboard Banenafpraak, online beschikbaar via: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/banenafpraak> (geraadpleegd 27 november 2023).

Openstaande vacatures

Sinds het eerste kwartaal van 2018 is er sprake van een krappe arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Het aantal openstaande vacatures stond eind 2^e kwartaal 2022 op een recordhoogte van 10.250 in onze arbeidsmarktregio. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van voor de coronacrisis. De afgelopen kwartalen nam het aantal openstaande vacatures iets af, maar in het tweede kwartaal van 2023 loopt het weer op.

Daarnaast zien we vanaf het vierde kwartaal 2021 dat het aantal openstaande vacatures ieder kwartaal groter is dan het aantal ontstane vacatures. Dit betekent dat het aannemelijk is dat vacatures moeilijker vervulbaar zijn en langer open blijven staan. Vanwege de blijvende krapte op de arbeidsmarkt, is de verwachting dat dit langer blijft voortduren.



Afbeelding 4: Ontwikkeling openstaande en ontstane vacatures Midden-Gelderland
3e kwartaal 2019 – 2e kwartaal 2023⁵

⁵ UWV, Dashboard Vacaturemarkt, online beschikbaar via: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/vacaturemarkt> (geraadpleegd 27 november 2023).