

Inleiding	3
Gerealiseerde resultaten en doorkijk tweede uitvoeringsjaar	3
Pijler 1 'Werkfit(ter) maken werkzoekenden'	4
Pijler 2 'Meer passende werkplekken bieden'	6
Pijler 3 'Meer matches en vanuit een toegankelijker bestand'	9
Pijler 4 'Extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding op de werkvloer'	12
Pijler 5 'Effectievere regionale werkgeversdienstverlening'	13
Conclusies	14

Inleiding

Er wordt uitgegaan van vijf pijlers in de aanpak van Perspectief op Werk:

1. Aanbod → werkfitter en transparanter maken van werkzoekenden
2. Vraag → meer passende werkplekken bieden
3. Route → het matchen in een toegankelijker bestand
4. Scholing → extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding
5. Een effectievere regionale werkgeversdienstverlening

In de doe-agenda voor het optimaal benutten van de kansen op de arbeidsmarkt in Rivierenland zijn doelstellingen geformuleerd. Op basis van de analyse hebben de pijlers invulling gekregen, een aanpak passend bij de regio. De aanpak moet leiden tot het verminderen van knelpunten en het versterken van succesvolle activiteiten van de afgelopen jaren.

In de tweejarige doe-agenda is bij de ontwikkeling van de agenda per pijler de volgende kwantitatieve ambitie geformuleerd:

Aanbod

- 1500 mensen werkfitter maken

Vraag

- 200 vacatures op een vernieuwende manier (bijvoorbeeld op competenties) uitzetten
- 150 passende werkplekken creëren

Vraag/aanbod matchen in een toegankelijker bestand

- 3000 mensen transparanter maken en/of in beeld brengen
- 16 bijeenkomsten effectiever organiseren om vraag/aanbod bij elkaar brengen
- 1500 werkzoekenden bij deze bijeenkomsten in contact brengen met 100 werkgevers

Scholing/begeleiding

- 250 mensen scholing/begeleiding bieden op de werkvloer

In deze rapportage wordt een tussenstand gegeven van de gerealiseerde ambitie per project, per pijler en op programmaniveau na afronding van het eerste jaar. Daarnaast wordt per project, pijler en op programmaniveau een doorkijk gegeven naar volgend jaar. Ten tijde van het formuleren van de ambitie was COVID-19 nog geen bekende epidemie. Voor een aantal projecten heeft COVID-19 gevolgen gehad voor het (tijdig) behalen van de beoogde resultaten. Projecten hebben zich veerkrachtig getoond en hebben zich snel aangepast door te kijken naar wat wél mogelijk is. Dit heeft voor een aantal projecten geleid tot een bijstelling van de ambitie. Wanneer de effecten van COVID-19 duidelijker zijn worden de ambities van de doe-agenda bijgesteld.

Gerealiseerde resultaten en doorkijk tweede uitvoeringsjaar

Op basis van de analyse en ambitie zijn in Rivierenland uitgangspunten per pijler opgesteld. Deze uitgangspunten vormen samen met de analyse de basis voor de opgestelde doe-agenda: de gekozen aanpak en concrete projecten dragen bij aan de uitgangspunten. Per pijler worden hieronder de voorgenomen activiteiten en het beoogde resultaat beschreven. Vervolgens wordt per project beschreven wat het voorgenomen beoogde resultaat in relatie tot het behaalde resultaat was. Tot slot wordt er per project, wanneer mogelijk, ook een doorkijk gegeven naar de doelstellingen en ambities voor het tweede uitvoeringsjaar van Perspectief op Werk.

Pijler 1 'Werkfit(ter) maken werkzoekenden'

In Pijler 1 wilden de partners in totaal 1500 werkzoekenden werkfit(ter) maken in de periode 2019-2021. In 2019-2020 zijn er 443 werkzoekenden werkfitter gemaakt dankzij de volgende activiteiten:

1.1 Doorontwikkeling van de leerwerkroutes

Met dit project wilde men de instroom van 25 kandidaten in de leerwerkroutes bevorderen, de drempel voor toetreding tot leerwerkroutes verlagen, de aansluiting tussen leren en werken verbeteren binnen de leerwerkroutes en mogelijkheden voor andere en bijgestelde leerwerkroutes verkennen waaronder de leerwerkroute ICT. Het bestand van het zomerreces 2020 bestond uit 97 deelnemers in de verschillende sectoren en werd na het zomerreces van 2020 weer opgeschaald naar minimaal 125. Met de middelen van PoW zijn (1) filmpjes ter promotie van de leerwerkroutes; (2) voorschakeltrajecten waaronder zorg en transport (heftrucktraining); (3) evaluatie leerwerkroutes KCC, ICT en Transport; en (4) Doorontwikkeling leerwerkroutes, transport en logistiek gerealiseerd. De instroom van 25 kandidaten in de leerwerkroutes is daarmee behaald.

Voor de periode 2020-2021 wil het project minimaal 10% meer werkzoekenden een leerwerkplek bieden met uitstroom naar betaalde arbeid. Het project beoogd een verdere doorontwikkeling van Leerwerkroutes voor de branches Zorg, Horeca, ICT en Transport & Logistiek. Naast de doorontwikkeling wordt ook ingezet op een verbreding in de vorm van een nieuwe leerwerkroute detailhandel. Dit wordt een samenwerking met 2Switch in Tiel.

1.2 Doorontwikkeling groepsaankpak statushouders begeleiden naar werk

Het project betrof het vormgeven van voorschakeltrajecten voor 50 kandidaten gericht op taal voor de sectoren Techniek, Logistiek, Horeca en Zorg. Per voorschakeltraject waren er 10 tot 15 deelnemers. In het schooljaar 2019-2020 hebben: 27 cursisten deelgenomen aan de voorschakeltrajecten, 2 statushouders zijn afgevallen na de intake en 5 cursisten zijn uitgevallen tijdens het traject. 78% van de cursisten heeft de Nederlandse taal één taalniveau verhoogd. De overige 22% laat een te geringe stijging zien en dit houdt direct verband met de geringe aanwezigheid mede door de komst van Covid-19.

De ervaring met PoW 2019-2020 heeft geleerd dat Werkzaak Rivierenland zich niet alleen wil richten op deelnemers die zich voorbereiden op de instroom in een Leerwerkroute bij Werkzaak. Ook blijkt er een grote behoefte aan taalonderwijs voor de mensen die al aan het werk zijn. Voor hen is baanbehoud het doel. In PoW 2019-2020 heeft Werkzaak Rivierenland als gevolg van COVID-19 in een heel kort tijdsbestek online aanbod ontwikkeld en ziet daar potentie in voor bepaalde doelgroepen. Dit wil Werkzaak Rivierenland verfijnen en door-ontwikkelen.

Voor de periode 2020-2021 wil Werkzaak Rivierenland streven naar een zo hoog mogelijk taalniveau (A2/B1) voor statushouders en Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Branchegerichte taaltrajecten voor de dienstverlening, zorg, transport, logistiek en techniek waarmee doorstroom naar LWR (Werkzaak) of andere opleidingsaanbod, werk en behoud werk mogelijk blijft. Het totaal en maximaal aantal deelnemers betreft 105 (variatie mogelijk).

1.3 Doorontwikkeling groepsaankpak oudere werklozen

Het project was gericht op de doorontwikkeling van een groepsaankpak voor oudere werklozen. Kort na de start van dit traject is besloten om niet een brede groepsaankpak voor 500 deelnemers door te ontwikkelen maar vanwege nieuwe inzichten juist in te zetten op maatwerk. Dit heeft daarom geresulteerd in een nieuwe ambitie, namelijk het koppelen van 10 oudere werkzoekenden aan 10 werkgevers met een groot netwerk. Dit door de oudere werkzoekenden in te zetten als chauffeur voor een dag(deel) van deze werkgevers. Daarnaast werden de 10 oudere werkzoekenden getraind in het geven van een goede, onderscheidende pitch waarin hun talent naar voren komt. Deze pitches

werden op film vastgelegd. Uiteindelijk zijn er in 2019-2020 20 'oudere werkzoekenden' getraind, waardoor ze beter in staat zijn om in een korte pitch te benoemen wie ze zijn, waar ze goed in zijn en wat ze zoeken qua werk. Er zijn inmiddels 10 gesprekken gevoerd en gefilmd tussen 'oudere werkzoekenden' en netwerkers.

Het doel voor 2020-2021 is voor minimaal 10 oudere werkzoekenden een film te maken van het netwerk gesprek met een 'netwerker'. Deze filmpjes worden door de netwerker gedeeld in hun WhatsApp groepen en komen beschikbaar op een website. Aantal deelnemers aan de training/workshop zullen er meer dan 10 zijn, ervaring uit 2019-2020 heeft geleerd dat een aantal deelnemers al werk vinden voordat de film opname konden starten. Alleen al de deelname aan de workshops werd als zeer positief ervaren. Aantal van de deelnemers (50%) vindt een betaalde werkplek gedurende de looptijd van deelname aan het project (matches).

1.4 Doorontwikkeling groepsaankpak werkzoekenden en schulden

De eerste stap richting deskundigheidsbevordering op het thema stress-sensitief werken is gezet door Werkzaak Rivierenland. Er zijn 120 professionals van Werkzaak, UWV en de gemeenten getraind middels een lezing door Nadja Jungmann en er zijn interactieve workshops verzorgd. In het vervolgttraject wil Werkzaak Rivierenland twee ambassadeurs aanstellen vanuit Werkzaak en UWV die de opgedane kennis gaat borgen in de betreffende teams.

In 2019-2020 is Werkzaak Rivierenland gestart met het trainen 'hoe om te gaan met inkomensdaling' van werkzoekenden die in de WW zitten en bijna doorvallen naar de bijstand. Samen met het UWV heeft Werkzaak Rivierenland voor de zomer van 2020 350 werkzoekenden benadert om deel te nemen aan deze bijeenkomst. De volgende 350 werkzoekenden werden in oktober 2020 benaderd. COVID-19 heeft veel invloed op de inzet van fysieke bijeenkomsten en maakt dat een aantal bijeenkomsten steeds opgeschort moesten worden. In 2020-2021 wil Werkzaak Rivierenland het huidige aanbod van de training aan WW'ers continueren. Daarnaast wil Werkzaak Rivierenland de doelgroep uitbreiden met de groep reeds bijstandsgerechtigden en werkenden. De volgende drie extra doelgroepen gaat Werkzaak Rivierenland benaderen:

- Jongeren (minimaal 30 totaal).
- Werkenden met schulden (minimaal 30 totaal).
- Nieuwe instroom vanuit Corona (minimaal 30 totaal).

In de doorontwikkeling van 2020-2021 gaat Werkzaak Rivierenland een actieve verbinding zoeken met werkgevers van UWV en Werkzaak door het bieden van bijeenkomsten over het herkennen/signaleren van problematieken rondom schulden bij werknemers.

1.5 Doorontwikkeling Pro-leerlingen in de zorg

Het project 'Meer Pro-handen in de Zorg' van twee scholen voor Praktijkonderwijs in Rivierenland is gericht op het versterken van Perspectiefbanen voor leerlingen in het Praktijkonderwijs. Praktijkschool De Brug, samen met het Praktijkonderwijs van KWC (Koningin Wilhelmina College), wil investeren in het versterken van de aansluiting van het Praktijkonderwijs op werk in de zorg. In het tweejarig project wordt onderzocht welke functies/taken in de zorg passend zijn (te maken) en hoe scholen, de instelling en de leerlingen een perspectiefrijk traject voor werk in de zorg kunnen starten. De scholen en Zorgcentra in Rivierenland investeren samen in het onderzoeken van een kansrijke route voor instroom en doorontwikkeling van leerlingen die kiezen voor werken in de zorgsector. De opgedane ervaringen en kennis zal worden gedeeld met andere scholen die werken met kwetsbare jongeren, specifiek die uit het Praktijkonderwijs.

Tussentijds behaalde resultaten De Brug:

- 2 stagiaires, ondanks Corona, gewerkt bij instellingen in zomervakantie
- Uitgebreid lesprogramma ontwikkeld, uitgewerkt en geëvalueerd.
- Werkprocessen praktijkverklaring ingepast in lesprogramma Dienstverlening & Zorg
- Onderdeel lesprogramma Entree ingepast in lesprogramma (resultaat: Dienstverlening & Zorg klaar voor examen PRO)
- Geschoolde vakdocent in richting van werken in een zorginstelling
- Voldoende stageplekken voor komend schooljaar
- Prognose: per schooljaar twee leerlingen uit kunnen stromen binnen de zorg, dit gedurende drie jaar en dankzij voortijdse kennismaking, activiteiten en lesprogramma zorg.

Tussentijds behaalde resultaten KWC:

- Contacten en samenwerking gevonden met zorgcentra de Betuwe en Team van de Buurt
- Ontwikkeling van de opzet van het lesprogramma in samenwerking met zorgcentra de Betuwe
- Stages tijdens lessen Dienstverlening & Zorg, om zoveel mogelijk levensechte praktijksituaties te creëren
- Onderdeel lesprogramma Entree ontwikkelen voor komend schooljaar
- Voldoende stageplekken voor komend schooljaar

Het betreft een tweejarig project en het project heeft vanwege COVID-19 helaas ook enige vertraging in de uitvoer opgelopen. Het project wordt met gewijzigde koers in 2020-2021 voortgezet. In 2020-2021 wordt verder gewerkt aan het duurzaam laten uitstromen van Pro-leerlingen in de zorg.

1.6 Doorontwikkeling Ondernemersroute zij-instroom

Doel van dit project was om in 2019-2020 20 zij-instromers vanuit de WW te laten deelnemen in de ondernemersroute van ROC Rivier, die opleidt tot het certificaat MBO Ondernemerschap. Op 17 februari 2020 is ROC Rivier gestart met een groep van 14 startende ondernemers. Op 15 juni 2020 is er wederom gestart met een 2e groep van 7 kandidaten. Uiteindelijk zijn er dus 21 zij-instromers gestart met de ondernemersroute, waarvan 13 kandidaten een certificaat van deelname hebben ontvangen na hun afsluitende pitch. Allen gaan starten als ZZP'er of hebben zich al ingeschreven bij de KvK. Vanwege onder andere COVID-19 zijn een aantal kandidaten met het traject gestopt.

Voor 2020-2021 is de verwachting van het UWV dat er zich 20 tot 30 kandidaten zich gaan aanmelden voor het traject. Daarnaast wordt er een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden voor de inzet van deze scholingsroute voor een bredere doelgroep (bijstandsgerechtigden). Bij een succesvolle uitkomst van het haalbaarheidsonderzoek wordt de scholingsroute ook voor deze doelgroep ingezet.

Pijler 2 'Meer passende werkplekken bieden'

In Pijler 2 wilden de partners samen 200 vacatures op een nieuwe manier uitzetten of vormgeven en 150 extra passende werkplekken creëren in een periode van 2 jaar. De huidige inhoudelijke rapportages bieden onvoldoende inzicht in de kwantitatieve stand van zaken. Hierover gaat programmabureau RW-POA Rivierenland met de uitvoerende partners in gesprek.

De activiteiten die zijn ondernomen in 2019-2020 om dit doel te bereiken zijn de volgende:

2.1 Doorontwikkeling samenwerking Logistiek

Het project betreft het bevorderen van een ondernemersgedreven samenwerking die gericht is op verschillende arbeidsmarktpilots. Dit om onvervulde vacatures aan te pakken met nieuwe en

creatieve ideeën. Logistics Valley wil latent werkzoekenden in de regio binden aan de logistieke sector. De werkzoekenden wil men vinden via een marketingcampagne en binden via de landingspagina 'indelogistiekriverenland.nl'. Logistics Valley heeft het volgende gerealiseerd in het eerste jaar:

- 1) Inrichting van het Platform www.indelogistiekriverenland.nl (aanschaf systeem, inrichten met onze huisstijl, aanpassen op onze wensen, maandelijks abonnement;
- 2) Het platform voorzien van initiele content;
- 3) Een marketingcampagne;
- 4) Het aanbieden van intakegesprekken, bezoekmogelijkheid en persoonlijke (offline en online) begeleiding aan deelnemers door middel van werkcoach / klantmanager, zowel via eigen inzet van medewerkers Logistics Valley Rivierenland maar ook door werkcoaches van het Leerwerkloket en Werkzaak Rivierenland;
- 5) Projectbegeleiding.

Voor de periode na 1 januari 2021 wil Logistics Valley Rivierenland inzetten op meer inzicht voor aangesloten logistieke bedrijven in de concrete mogelijkheden en ondersteuningsmogelijkheden bij het invullen van vacatures met behulp van beschikbare mensen in de regio die kunnen en willen werken, met ondersteuning en opleiding. Dit wil Logistics Valley Rivierenland bereiken door:

- Vijf collectieve analyse sessies met aangehaakte logistieke ondernemers en Werkzaak/UWV.
- Detailanalyse rapportages na zes maanden en na 12 maanden.
- Meer dan 10 opleidingen beschikbaar onder de button 'opleidingen'.

2.2 Doorontwikkeling projecten VNO-NCW

Het doel van dit project was inzetten op bewustzijn en inzicht bevorderen bij ondernemers, via de kanalen van VNO-NCW midden en de betrokkenheid van de lokale ondernemerskringen in de regio Rivierenland. VNO-NCW Rivierenland heeft zich als partner binnen de arbeidsmarktregio ingezet om ondernemers te koppelen aan de activiteiten binnen PoW. Ze hebben activiteiten zoals de All-in Werkgeversprijs en de bijeenkomst met ondernemersverenigingen mede georganiseerd. De resultaten van hun inzet waren gericht op het creëren van bewustzijn en inzicht bevorderen onder ondernemers. Hierin zijn zij geslaagd door meerdere bijeenkomsten in de regio te organiseren en continu het gesprek aan te gaan met ondernemers. 170 ondernemers zijn tijdens verschillende bijeenkomsten en activiteiten bereikt.

In 2020-2021 gaat VNO-NCW Midden door bewustwording te vergroten, kennis te verbeteren en werkgevers te faciliteren inzetten op een betere afstemming tussen de samenwerkingspartners binnen PoW en werkgevers en werknemers.

2.3 Samenwerking ondernemersverenigingen

Doel van deze activiteit was het laten aansluiten van werkzoekenden bij bijeenkomsten van ondernemersverenigingen om zo extra matchmomenten te creëren. Na aanvang van het project en verdere verkenning van de mogelijkheden is besloten om de ambitie van dit project te wijzigen. Er is besloten om eerst de samenwerking met de ondernemersvereniging in algemene zin te verbeteren voordat er ook werkzoekenden bij deze bijeenkomsten worden uitgenodigd. In samenwerking met VNO-NCW Midden heeft er 6 oktober 2020 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met ondernemersverenigingen over het thema een Leven Lang Ontwikkelen om de samenwerking met deze verenigingen verder te ontwikkelen. De mogelijkheden om werkzoekenden aan te laten sluiten bij bijeenkomsten van ondernemersverenigingen om zo extra matchmomenten te creëren worden onderzocht.

2.4 Doorontwikkeling inzet bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie, job carving en/of functiecreatie

Uitgangspunt van dit project is dat er in de regio nog ruimte is om deze instrumenten extra in te zetten en deze onder de aandacht te brengen bij verschillende ondernemers.. Er waren plannen om middels een communicatiestrategie in Q2 van 2020 er aandacht voor te vragen. Vanwege COVID-19 en na overleg met partners is besloten dat dit niet het juiste moment was. Hierdoor zijn de middelen niet uitgegeven.

Verder is er inmiddels gebleken dat er enthousiasme en draagkracht is onder het Leerwerkloket, Werkzaak Rivierenland, UWV en ROC Rivor om een aanvraag in te dienen voor de pilot Praktijkleren. Er is geen regionale opstartbudget hiervoor. Vanuit landelijke leercirkels is begrepen dat in andere regio's middelen vanuit Perspectief op Werk hiervoor worden ingezet. Op dit moment wordt er een voorstel voorbereid waarin aan de bestuurders en ondertekenaars van Perspectief op Werk wordt voorgesteld om de middelen die gereserveerd waren voor dit project in te zetten als opstartbudget voor de Pilot Praktijkleren. Er zal in Q1 2021 een voorstel ter besluitvorming in routing worden gebracht. De consequenties voor de afgesproken ambities wordt nog geëvalueerd.

2.5 Vernieuwende samenwerkingsverbanden werkgevers onderzoeken en promoten

In 2019-2020 heeft deze activiteit vanwege COVID-19 na een eerste verkenning van de mogelijkheden vertraging opgelopen. Er is besloten om deze activiteit mee te nemen in het regionale marktbeveiligingsplan van 2021.

2.6 All-in werkgeversprijs

De uitreiking van de All-in Werkgeversprijs is verbonden aan de landelijke Dag van de Duizend voorbeelden die vanuit VNO-NCW wordt georganiseerd. Op deze dag worden in alle Rivierenlandse gemeenten de meest inclusieve werkgevers van dat jaar in het zonnetje gezet. Deze worden gekozen door middels van een open stemming waar alle Rivierenlanders hun stem kunnen uitbrengen, aangevuld met een oordeel van een deskundige jury. De uitreiking van de prijzen stond gepland in maart 2020 maar kon vanwege COVID-19 helaas fysiek niet doorgaan. Daarom is de uitreiking uitgesteld naar oktober 2020. Helaas bleek een fysieke uitreiking ook op dit moment nog niet mogelijk en daarom is er gekozen om een digitale uitreiking te doen. De betrokken wethouders hebben een vlog opgenomen met een felicitatie voor de winnaars. De winnaars hebben een prachtig cadeaupakket ontvangen en worden in verschillende Rivierenlandse en Gelderse media extra in het zonnetje gezet. Een overzicht van de winnaars en de felicitaties van de wethouders is te vinden via de volgende link: <https://rw-poarivierenland.nl/all-in-werkgeversprijs-rivierenland-2020/> Het streven is om in 2021 wederom een uitreiking van de All-in Werkgeversprijs te organiseren in Rivierenland.

2.7 Ontwikkelen nieuwe filmportretten

De filmportretten zijn een instrument in Rivierenland waarmee we extra aandacht proberen te vragen voor inclusief werkgeverschap. De filmpjes worden ontwikkeld door RW-POA Rivierenland en Werkzaak Rivierenland in samenwerking met studenten van het ROC Rivor. In de filmportretten tonen werkgevers in Rivierenland die werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hoe dit in hun bedrijf is ingericht. De filmpjes worden ter inspiratie voor andere werkgevers gebruikt die op dit moment nog geen/weinig ervaring hebben met de banenafpraak of het bieden van kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is niet gelukt om alle vier de voor 2020 geplande filmportretten op te nemen. Vanwege COVID-19 kon er helaas lange tijd op veel locaties niet gefilmd worden. Wel zijn er inmiddels toch twee filmportretten ontwikkeld, zie de volgende link: <https://rw-poarivierenland.nl/filmportretten/> In 2020-2021 wordt in samenwerking met partners gewerkt aan vier nieuwe filmportretten.

Pijler 3 'Meer matchen en vanuit een toegankelijker bestand'

In Pijler 3 wilden de partners in de periode van 2019-2021 16 bijeenkomsten effectiever organiseren om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, 1500 werkzoekenden bij deze bijeenkomsten in contact brengen met 100 werkgevers en 3000 mensen transparanter in beeld brengen. Momenteel zijn er 19 bijeenkomsten georganiseerd om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, minimaal 605 werkzoekenden zijn in contact gebracht met 42 werkgevers, 1850 VSV-dossiers zijn doorgelicht en 261 uitkeringsdossiers kp4 zijn transparanter in beeld gebracht.

De activiteiten die zijn ondernomen in 2019-2020 om dit doel te bereiken zijn de volgende:

3.1 Doorontwikkeling Talent Event

In het najaar van 2019 hebben verschillende samenwerkende partners, waaronder UWV, Werkzaak Rivierenland, ROC Rivor, VNO-NCW Rivierenland en RW-POA Rivierenland, gezamenlijk invulling gegeven aan de derde editie van het regionale matchingsevent in Rivierenland. Ondanks de krappe arbeidsmarkt op dat moment hebben er ongeveer 300 werkzoekenden en studenten het evenement bezocht. Ook waren er 30 werkgevers aanwezig met mooie vacatures en kansen voor de werkzoekenden en studenten.

In 2020-2021 wordt onder ander als gevolg van COVID-19 gekeken naar de mogelijkheden voor de organisatie van een digitaal Talent Event. In januari staat een eerste Rivierenlandse digitale banenmarkt op de planning.

3.2 Doorontwikkeling transparant maken (en diegenen met arbeidspotentieel begeleiden) klantprofiel 4

In dit project wordt het volledige bestand van klantprofiel 4 (KP4) van de gemeenten in regio Rivierenland gescreend aan de hand van één methodiek. Gemeenten pakken dit op in samenwerking met Werkzaak Rivierenland. In 2019-2020 werden bestanden gescreend en in 2020-2021 worden vervolgstappen gezet naar bijvoorbeeld werk, sociale activering of naar andere passende begeleiding via noodzakelijke hulpverlening. De resultaten van jaar 1 en het aantal nog te screenen dossiers staan weergegeven in onderstaande tabel:

Aantal uitkeringsdossiers kp4	Totaal begeleiding kp4 (incl partners die kp4 hebben)
1067	1511
Totaal aangeleverde dossiers door gemeente	Totaal aangeleverde dossiers door gemeente
261	261
Aantal gescreende dossiers (na dossieronderzoek)	Aantal gescreende dossiers (na dossieronderzoek)
220	220
Nog te screenen dossiers/cliënten	Nog te screenen dossiers/cliënten
1067 -/- 261 = 806	1511 -/- 261 (gescreende dossiers incl dossieronderzoek) = 1250

In 2020-2021 wil Werkzaak Rivierenland het volledige bestand van klantprofiel 4 van zes van de acht gemeenten in regio Rivierenland (gemeente Buren en Neder Betuwe hebben aangegeven niet mee te doen met de screening) gescreend hebben aan de hand van één methodiek.

3.3 Doorontwikkeling speeddates met uitzendbureaus

In 2019-2020 heeft het UWV de samenwerking met de uitzendbureaus verder geïntensiveerd door structureel maandelijkse speeddates te organiseren. Het doel van de speeddates is om vraag en aanbod fysiek bij elkaar te brengen. Via de speeddate wordt het beschikbare arbeidspotentieel in beeld gebracht bij de regionale uitzendbureaus voor directe arbeidsbemiddeling. Deze speeddates

zijn aanvullend op de reeds bestaande reguliere dienstverlening. Kwantitatief meetbaar heeft dit tot op heden geresulteerd in:

- 14 uitzendbureaus (+5) hebben zich gecommitteerd aan de structurele samenwerking
- 10 speeddates met structurele aanwezigheid van gemiddeld 12 uitzendbureaus.
- In totaal zijn er 305 werkzoekenden op de speeddates aanwezig geweest en hebben er in totaal 3.660 gesprekken plaatsgevonden tussen werkzoekenden en uitzendbureaus.
- Tot op heden heeft dit geleid tot 32 succesvolle bemiddelingen.

Door de maatregelen ten gevolge van COVID-19 zijn een aantal geplande themabijeenkomsten, gekoppeld aan de speeddates, noodgedwongen uitgesteld.

Voor 2020-2021 wil het UWV via 9 fysieke bijeenkomsten 180 werkzoekenden in contact brengen met 9 uitzendbureaus. De focus ligt verder op doorontwikkeling van de speeddates en de borging binnen de reguliere dienstverlening door de doelgroepen werkzoekenden en uitzendbureaus met regionale werkgevers uit te breiden en een digitale versie van speeddates verder te professionaliseren.

3.4 Doorontwikkeling aanpak Voortijdig schoolverlaters (Vsv)

Dit project heeft het doel het totale bestand van 1850 Vsv-ers door te lichten om eventuele kansen naar werk te signaleren en de juiste begeleiding en trajecten te bieden. Daarnaast wilde men 70 jongeren actief begeleid hebben in het werkfit worden en het vinden van een passende baan. Het eerste doel is behaald. Onderzoeksbureau KBA heeft het gehele VSV bestand doorgelicht en inzichtelijk gemaakt. Daarnaast zijn er in het eerste jaar 36 jongeren actief begeleid zijn in het werkfit worden en het vinden van een passende baan. Vanwege COVID-19 bleek het helaas niet mogelijk om de eerder gestelde doelstelling van 70 te behalen.

Voor de periode 2020-2021 is de doelstelling van het project om vanuit het eerder gescreende bestand nog 40 jongeren te begeleiden in het werkfit worden en het vinden van een passende baan.

3.5 Kansen in de techniek

Doel van deze activiteit was het organiseren van leerwerktrajecten waarbij private en publieke organisaties (waaronder een uitzendbureau in samenwerking met IW-Midden en Werkzaam Rivierenland) samenwerken en hun producten/diensten en kwaliteiten zo inzetten dat de vraag van werkgevers naar technisch geschoold personeel beter ingevuld kan worden. Werkzaam Rivierenland heeft 13 potentiële kandidaten aangeleverd die interesse hadden in installatie- of elektrotechniek. Van deze 13 kandidaten zijn er uiteindelijk 4 kandidaten geplaatst. De grootste uitdaging was de taalbarrière. In samenwerking met RW-POA Rivierenland is gekeken of deze kandidaten misschien een voorschakeltraject of extra cursussen toch geholpen kon worden. De taalbarrière zorgt er namelijk voor dat de kandidaten moeilijk plaatsbaar zijn op plekken waarbij VCA een belangrijke rol speelt. Wegens de taalbarrière hebben de kandidaten moeite met het behalen van het VCA certificaat. In de bouw/installatietechniek is dit over het algemeen verplicht waardoor de kandidaten niet geplaatst kunnen worden en/of moeilijker plaatsbaar zijn. De onzekerheden die het coronavirus met zich heeft meegebracht heeft zich ook vertaald in het plaatsen van kandidaten. Zo proberen de bedrijven de bedrijfsrisico's zoveel mogelijk te beperken door het uitstellen van aannamen van nieuw personeel. Hiernaast zijn er ook bedrijven die de werkzaamheden hebben verminderd waardoor ze zelfs afscheid moesten nemen van hun eigen medewerkers, logischer wijze houdt dit in dat ze ook geen nieuw personeel zullen/gingen aannemen. We zien ook dat er genoeg bedrijven zijn die wel operationeel zijn, maar terughoudend zijn voor het aannemen van leerlingen. Dit vooral door het feit dat leerlingen begeleiding nodig hebben en met een andere halve meter samenleving dit bijna niet te doen is. De projectgroep heeft in overleg met RW-POA Rivierenland besloten om daarom helaas niet door te gaan met de pilot in 2021.

3.6 Startpleinen Techniek en Transport & Logistiek.

Deze activiteit betreft het organiseren van bijeenkomsten van werkgevers en werkzoekenden (ook zij-instroom) waarbij werkgevers en werkzoekenden zich aan elkaar presenteren.

Vanuit techniek is er contact met 26 werkzoekende kandidaten geweest afgelopen jaar. Van deze kandidaten zijn er nu per 1-10-20 8 aan het werk, 5 op stage of voor beroepsoriëntatie actief geweest en 13 kandidaten zijn nog niet aan het werk of nog niet gestart. Vanuit logistiek is er contact geweest met 25 werkzoekende kandidaten vanuit bedrijfsbezoeken voor zij-instromers op de Dag van de Logistiek 2019. In april '20 is opnieuw contact gezocht met deze werkzoekenden en toen bleek dat 6 kandidaten (zelf) werk hadden gevonden, drie actief waren (geweest) en dat zestien geen reactie gaven.

Het persoonlijke contact bij de 'thuis' kennismaking en intake bij de techniek kandidaten zorgt voor een intensievere begeleiding dan dat bij de eenmalige bedrijfsbezoeken van de logistiek kandidaten via mailcontact. In 2020-2021 is het voornemen om bij logistiek kandidaten wat meer van de techniek intake aanpak in te zetten en met 'toeleverende' organisaties als Werkzaak preciezer de contacten te volgen.

Van de huidige 25 aangemelde kandidaten gaat men verder met nog eens 10-15 kandidaten tot in totaal 35-40 werkzoekenden waarvan circa 25% geplaatst in een PoW oriëntatie- en werktraject bij een werkgever of een leerwerkbedrijf. Daarnaast wordt ingezet op publiciteit en promotie.

3.7 Doorontwikkeling samenwerking UWV en re-integratiebureaus.

Deze activiteit betreft intensivering en verdieping van de samenwerking tussen de re-integratiebureaus en de arbeidsdeskundigen van het UWV om te komen tot duurzame uitstroom van de doelgroepen als Wajong en WIA. Afgelopen jaar heeft UWV de samenwerking binnen het bestaande uitstroomoverleg verder geïntensiveerd door structureel een 6-wekelijks overleg te organiseren met de re-integratiebureaus waarbij we trajecten hebben lopen, waarbij ook UWV en Werkzaak aansluit. Daarnaast zijn actief de gecontracteerde re-integratie partijen, waar (nog) niet werd ingekocht, benaderd om deel te nemen in de samenwerking.

Kwantitatief meetbaar heeft dit tot op heden geresulteerd in:

- 6 fysieke bijeenkomsten en 2 digitale bijeenkomsten (via MS Teams) waarbij gemiddeld 15 deelnemende partijen aanhaken. De samenstelling van de deelnemende partijen is per bijeenkomst wisselend afhankelijk van het onderwerp.
- 22 nieuw aangemelde deelnemende Re-integratiebureaus

Op kwalitatief vlak:

- Zonder uitzondering worden alle bijeenkomsten als zinvol ervaren
- Deelnemende partijen ervaren een toegevoegde waarde van de bijeenkomsten in de onderlinge samenwerking
- Onderlinge lijnen tussen de samenwerkende partijen zijn korter geworden
- Onderling vertrouwen is gegroeid tussen de opdracht gevende partners en uitvoerende partners.

In 2020-2021 wil het UWV Werkbedrijf de samenwerking doorontwikkelen om de effectiviteit in de re-integratie en scholingsdiensten te vergroten. Dit moet leiden tot het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroepen en het vergroten van de uitstroom naar werk.

3.8 Haalbaarheidsverkenning Regionale matchingsapp zoals 'Hallo werk'.

De haalbaarheidsverkenning is door een externe uitgevoerd en begin mei afgerond. De uitkomsten van het haalbaarheidsonderzoek en het eventuele vervolg van de matchingsapp zijn besproken in

het regionaal overleg wijzigingen wet SUWI dat plaatsvindt tussen het UWV, uitvoeringsorganisatie Buren, Werkzaak Rivierenland en RW-POA Rivierenland. Vanuit Perspectief op Werk 2019-2020 was er nog budget gereserveerd voor een eventuele pilot. Dit bedrag had ingezet kunnen worden voor het uitvoeren van een businesscase waarin de mogelijkheden die Tingit, HalloWerk en Jobtalk bieden werden uitgewerkt inclusief benodigde investeringen. In dit regionale overleg kwam naar voren dat men grote twijfels heeft over de positieve effecten van een regionale matchingsapp (hoeveel extra uitstroom levert dit daadwerkelijk op) versus de financiële kosten en tijdsinvestering die het inregelen en blijvend vullen van een matchingsapp met zich meebrengt. Er is daarom besloten geen pilot uit te voeren en het resterende budget beschikbaar te stellen voor nieuwe projecten binnen Perspectief op Werk jaar 2.

Pijler 4 'Extra inzetten op scholing als onderdeel van de begeleiding op de werkvloer'

In Pijler 4 willen de partners voor 250 werkplekken de scholing en begeleiding versterken in de periode 2019-2021. In 2019-2020 zijn voor 129 werkplekken de scholing en begeleiding versterkt.

De activiteiten die zijn ondernomen in 2019-2020 om dit doel te bereiken zijn de volgende:

4.1 Doorontwikkeling psychische kwetsbaren begeleiden naar werk.

Doel van deze activiteit is meer mensen met psychische kwetsbaarheden begeleiden naar duurzame plaatsingen in zo regulier mogelijk werk. Dit door het dichterbij elkaar brengen van de driehoek werkzoekende - begeleider - werkgever. De kwaliteit en snelheid van de begeleiding naar werk wordt vergroot en de aansluiting op de markt wordt het best passend.

In 2019-2020 zijn drie videoportretten geproduceerd waarin cliënt, werkgever en begeleider, hun respectievelijke perspectieven schetsen. Daarnaast hebben er op twee gelegenheden bijeenkomsten plaatsgevonden voor werkgevers waarbij 'werken met mensen met psychische kwetsbaarheden' aan bod kwam. In 2020 hebben de COVID-19 maatregelen ervoor gezorgd dat fysieke bijeenkomsten niet zijn doorgegaan.

'Psychiatrie in Vogelvlucht' door Indigo (trainingsbureau van Pro Persona) is voor twee groepen professionals uitgevoerd. De programma-opzet was gericht op persoonlijk contact en de techniek bleek nog niet goed genoeg om een combinatie van online en face2face bijeenkomsten uit te voeren. Op het moment van schrijven is ten tweede male enkele sessies uitgesteld (tot november 2020). In totaal zijn er 25 deelnemers geweest uit verschillende gemeenten, UWV en Werkzaak. Een evaluatie van het programma is uitgevoerd.

Momenteel wordt 1 intensief coachingstraject uitgevoerd. Ondanks verwoede pogingen om te komen tot een groter aantal trajecten met intensieve begeleiding, is dit in het afgelopen jaar niet gerealiseerd. Belangrijk hierbij was dat de tijdelijke landelijke regeling voor toepassing van IPS (Individuele Plaatsing en Steun) voor de CMD doelgroep (Common Mental Disorders) was omgeven met zodanig strenge criteria, dat pas in een te laat stadium geschikte cliënten zijn geïdentificeerd.

In 2020-2021 wil Werkzaak Rivierenland activiteiten richten op professionals van GGZ-en Werk & Inkomen organisaties, die de afgelopen jaren gestart zijn om met elkaar samen te werken. Daarnaast wordt sterker dan tot nu toe, ingezet op het benaderen van werkgevers in de regio die met mensen met psychische kwetsbaarheden (willen) werken. Verder wil Werkzaak Rivierenland 8-12 trajecten intensieve begeleiding naar werk doorlopen met mensen met complexe psychische problematiek.

4.2 Doorontwikkeling praktijkcoach.

Deze activiteit betreft begeleiding van kwetsbare werkenden door de inzet van 'logolose' praktijkcoaches die de werkzoekenden (voornamelijk afgestudeerde mbo'ers en zij-instromers) helpen in hun zoektocht naar een baan. Gedurende 2019-2020 zijn er werkplekken voor ongeveer 20 Entree leerlingen en 25 MBO2 leerlingen gerealiseerd door praktijkcoaches Team van de Buurt, ook in de Coronatijd. Ongeveer 75 studenten en werkzoekenden zijn gedurende het jaar succesvol begeleid bij Zorgcentra de Betuwe. 10 leerlingen van ROC Rivor en 12 leerlingen KWC hebben een plek gekregen bij Van der Valk. 25 studenten en werkzoekenden zijn begeleid op locatie van Van der Valk Hotel. Een nieuwe leerwerkplek is opgezet bij het Ziekenhuis Rivierenland waar 10 werkplekken voor eerstejaars MBO2 zijn gerealiseerd. Er zijn ook ongeveer 10 leerlingen MBO 2 aan de slag geweest bij Fort Asperen. Deze locatie bestaat helaas nu niet meer. Ongeveer 8 leerlingen Entree/MBO 2 zijn op andere locaties actief geweest, hierbij zijn ze gedeeltelijk door praktijkcoaches ondersteund. Daarnaast is een nieuwe leerwerkplek bij Sportplaza in oprichting.

In 2020-2021 is het algemeen doel is om net afgestudeerde studenten minimaal nog een jaar te begeleiden op de arbeidsmarkt. Men wil 50 werkzoekenden of BBL/BOL'ers begeleiden tot een duurzame ervaring op de arbeidsmarkt.

Pijler 5 'Effectievere regionale werkgeversdienstverlening'

In Pijler 5 zijn de volgende activiteiten uitgevoerd om een effectievere regionale werkgeversdienstverlening te realiseren:

5.1 Formaliseren regionale output en procesafspraken

Eind 2019 en het gehele jaar 2020 zijn er periodieke bijeenkomsten geweest met de managers van de uitvoerende organisaties achter de regionale werkgeversdienstverlening UWV, Werkzaak en Buren. Dit onder facilitering vanuit RW-POA Rivierenland. Deze bijeenkomsten betroffen de wijzigingen besluit SUWI en vonden minimaal 1 keer per maand plaats. Doel was om hiermee de integrale samenwerking tussen het team werkgeversdienstverlening van het UWV/Werkzaak enerzijds en Buren anderzijds te versterken. De urgentie hiertoe is door de wijzigingen SUWI, waaronder het verplichte uitvoeringsplan en de verplichting naamgeving van het regionale werkgeversservicepunt is toegenomen. Op dit moment is het programmabureau van RW-POA Rivierenland met de partijen bezig om afspraken over regionale output en samenwerking in het uitvoeringsplan 2021 vast te leggen. Het programmabureau RW-POA Rivierenland coördineert ook het besluitvormingsproces om tot een naamgeving voor het regionale WSP te komen die aansluit bij de wettelijke verplichtingen, maar toch geen afbreuk doet aan bijvoorbeeld de gevorderde samenwerking tussen UWV en Werkzaak. Gelet op het beschikbaar komen van het bouwstenenmodel wijzigingen SUWI eind oktober 2020 is de afspraak dat er in Q1 2021 een voorstel ter besluitvorming wordt voorgelegd.

5.2 Doorontwikkeling acties Marktbewerkingsplan RW-POA Rivierenland 2019/2020

In het marktbewerkingsplan van RW-POA Rivierenland hebben de partners voor 2019-2020 verschillende versterkende afspraken en acties benoemd die ze samen willen doorontwikkelen en/of verbreden naar partners in het kader van Perspectief op Werk. Er is onder andere gewerkt aan de verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken. Hiervoor zijn bestaande effectieve instrumenten versterkt of doorontwikkeld. Dit betreft onder andere verschillende leerwerkroutes, samenwerking ondernemersverenigingen, samenwerking private partners, All-in werkgeversprijs en de realisatie van verschillende filmporetten.

Daarnaast is gewerkt aan het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het Werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private bemiddelaars. Hiervoor is een grote slag gemaakt in het invullen van klantprofielen in Sonar door verschillende gemeenten en heeft hierover ook onderlinge afstemming plaatsgevonden.

Tot slot is er vanuit de doorontwikkeling door de partners, onder regie van het programmabureau van RW-POA Rivierenland, hard gewerkt aan het ontwikkelen van één gezamenlijk aanspreekpunt zoals ook reeds onder 5.1 is beschreven. Dit vormt een belangrijk onderdeel voor het Marktbewerkingsplan van 2021-2022 waarin ook de verbinding wordt gelegd met de wijzigingen van het besluit SUWI.

Conclusies

Corona heeft impact gehad op de uitvoer van een aantal projecten. Projecten hebben zich veerkrachtig getoond en hebben zich waar nodig snel aangepast door te kijken naar wat wél mogelijk is. Zo hebben een aantal projecten hun activiteiten digitaal uitgevoerd. Ondanks deze aanpassingen heeft dit voor een aantal projecten wel geleid tot een bijstelling van de ambitie.

Daarnaast is bij het opvragen van de verantwoording ook gebleken dat niet alle projecten de kwantitatieve resultaten hebben geregistreerd zoals deze bij de indiening van de doe-agenda Perspectief op Werk waren bedacht. De huidige behaalde doelstellingen in de ambitie geven daarom ook niet het volledige beeld weer. Het programmabureau RW-POA Rivierenland gaat begin 2021 in gesprek met projectleiders om de administratie van kwantitatieve resultaten van projecten te waarborgen.

In onderstaande tekst zijn de aanvankelijk voorgenomen ambities, de resultaten van 2019-2020 en de bijgestelde ambities voor 2020-2021 op een rijtje gezet.

Aanbod

De ambitie voor 2019-2021 was aanvankelijk om 1500 mensen werkfitter te maken. In 2019-2020 zijn er 443 mensen werkfitter gemaakt. De bijgestelde ambities van de verschillende voor PoW jaar 2 tellen bij elkaar op tot de ambitie om ongeveer 400 mensen werkfitter te maken. De totale ambitie wordt voor nu dus bijgesteld naar in totaal 850 mensen werkfitter maken.

Vraag

De ambitie voor 2019-2021 was aanvankelijk om 200 vacatures op een vernieuwende manier (bijvoorbeeld op competenties) uit te zetten en 150 passende werkplekken te creëren. De huidige inhoudelijke rapportages bieden onvoldoende inzicht in de kwantitatieve stand van zaken. Hierover gaat programmabureau RW-POA Rivierenland met de uitvoerende partners in gesprek.

Vraag/aanbod matchen in een toegankelijker bestand

De ambitie voor 2019-2021 was aanvankelijk om 3000 mensen transparanter maken en/of in beeld brengen, 16 bijeenkomsten effectiever organiseren om vraag/aanbod bij elkaar brengen en 1500 werkzoekenden bij deze bijeenkomsten in contact brengen met 100 werkgevers.

In 2019-2020 zijn 1850 VSV-dossiers doorgelicht, 261 uitkeringsdossiers kp4 zijn transparanter in beeld gebracht, 19 bijeenkomsten zijn georganiseerd om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en minimaal 605 werkzoekenden zijn in contact gebracht met 42 werkgevers.

De bijgestelde ambities van de verschillende projecten voor 2020-2021 leiden tot een gezamenlijke ambitie om 1250 uitkeringsdossiers kp4 transparanter in beeld te brengen, in 9 fysieke bijeenkomsten 180 werkzoekenden in contact brengen met 9 uitzendbureaus, 40 jongeren te begeleiden in het vinden van een passende baan en 35-40 werkzoekenden in contact te brengen met werkgevers uit de Techniek en Transport & Logistiek.

De totale ambitie wordt daarmee dus bijgesteld naar 3300 mensen transparanter maken en/of in beeld brengen, 28 bijeenkomsten te organiseren om vraag/aanbod bij elkaar te brengen en 865 werkzoekenden in contact te brengen met 60 werkgevers.

Scholing/begeleiding

De ambitie voor 2019-2021 was om voor 250 mensen scholing en begeleiding te versterken op de werkvloer. In 2019-2020 zijn voor 129 werkplekken de scholing en begeleiding versterkt.

Voor 2020-2021 is de ambitie van de projecten om voor 58-62 werkplekken de scholing en begeleiding te versterken. De totale ambitie wordt daarmee bijgesteld naar het bieden van scholing en begeleiding op de werkvloer voor ongeveer 200 mensen.