



# HALFJAARSRAPPORTAGE RWB

RESULTATEN JANUARI – SEPTEMBER 2015

*Datum:* 10 september 2015

*Opgesteld door:* Ambtelijk partneroverleg

*Contactpersoon:* [Eveline.van.der.aa@ede.nl](mailto:Eveline.van.der.aa@ede.nl)

# REGIONAAL WERKBEDRIJF

## *Inhoud*

1. *Inleiding*
2. *Samenwerkingsproces*
3. *Resultaten per doelstelling uit werkplan*
4. *Resultaten op KPI's*
5. *Financiën*

## **1. Inleiding**

Ondertekening van het samenwerkingsconvenant en het symbolisch leggen van een puzzel, was op 16 februari 2015 de formele start van het regionaal werkbedrijf FoodValley. Na gedegen voorbereiding in 2014 is vanaf januari het bestuur in formele samenstelling gestart. Het samenwerkingsconvenant is ondertekend door werkgevers, werknemers, het UWV en de colleges van B&W van de gemeenten in de arbeidsmarktregio (Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen).



Het Regionaal Werkbedrijf (RWB) is een overlegtafel tussen partijen, waarin ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid samen bouwt aan een inclusieve arbeidsmarkt. De tafel heeft als doel:

- Een inclusieve arbeidsmarktregio binnen de FoodValley te bevorderen;
- De landelijke baanafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking effectief uit te voeren;
- Dat wil zeggen: minstens het evenredig regionaal aandeel van de landelijke baanafpraak tot eind 2016 te realiseren, zijnde 440 extra banen

# REGIONAAL WERKBEDRIJF

Afgesproken is te werken met een voortrollende agenda en begroting. Immers de opgave vertaalt zich niet naar een blauwdruk maar is een dynamisch proces en gezamenlijke zoektocht naar wat werkt met als prioriteit het faciliteren van de uitvoering. Halfjaarlijks wordt gerapporteerd over de activiteiten en behaalde resultaten. Dit verslag geeft een toelichting op de activiteiten die gezamenlijk door partners regionaal zijn ingezet voor een succesvolle realisatie van de baanafpraak in FoodValley.

De focus, doelstellingen en activiteiten voor 2015 zijn vastgelegd in een werkplan. Vanuit de algemene ambities uit het basisdocument RWB FoodValley werken we aan de volgende doelstellingen:

- a. Direct plaatsbare, gemotiveerde en geschikte kandidaten zijn in beeld en geregistreerd in het doelgroepregister. Competenties en talenten zijn in beeld en worden op een eenduidige wijze gepresenteerd richting werkgevers.
- b. Een operationeel regionaal werkgeversservicepunt met gecoördineerde dienstverlening en een eenduidig ondersteuningsaanbod vanuit de deelnemende organisaties.
- c. De keuze voor één regionaal loonwaardemeetsysteem.
- d. Regionale communicatiecampagne over de baanafpraak.
- e. Het uitvoeren van pilots gericht op het creëren van duurzame arbeidsplaatsen (job creation, job carving, draagvlak op de werkvloer).
- f. Delen van goede voorbeelden voor het informeren en inspireren van werkgevers.
- g. Verdieping van het marktwerkingsplan in minimaal drie branche actieplannen.
- h. Ontwikkelen sluitende aanpak voor jongeren.
- i. Heldere monitorgegevens over de voortgang van resultaten waaraan het RWB bijdraagt.

## 2. Samenwerkingsproces

De bestuursvergaderingen zijn eens in gemiddeld 6 weken. De zetelverdeling binnen het bestuur bestaat uit 4 werkgevers, 4 wethouders, 1 CNV en 1 FNV en 1 UWV. Sinds april is ook de werkgeversafvaardiging op volle sterkte aanwezig (er was nog 1 open zetel). De voorbereiding van de bestuursvergaderingen zijn belegd bij het ambtelijk partneroverleg, waarin de betrokken partijen ambtelijk de activiteiten, agendering en uitgaven afstemmen.

Het eerste half jaar is geïnvesteerd in het leren kennen van elkaars werelden en het ontwikkelen van een gezamenlijke koers voor de werkwijze van het RWB. Dit heeft o.a. geleid tot het voorstel te werken met een concrete actieagenda waarin bestuursleden vanuit hun ambassadeursrol ook participeren, en het voorstel om te vergaderen op locatie (weg uit de politiek bestuurlijke omgeving van het raadhuis).

*Bespreekpunt komende periode:*

- aansluiting onderwijs en relatie eventuele andere partijen
- vereenvoudiging regionale overlegtafels

# REGIONAAL WERKBEDRIJF

## 3. Resultaten per doelstelling uit het werkplan

Doelstelling werkplan 2015	<i>Activiteiten en resultaten tot september 2015</i>
<i>Doelgroep- register en werkfitte kandidaten in beeld</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Project 'Een Goede Start' loopt en is gericht op het werkfit maken van kandidaten DGR</li> <li>- Er zijn afspraken gemaakt over aanvraag, monitoring en werkwijze DGR</li> <li>- Er is door het RWB een brief aan het ministerie verzonden met de argumentatie voor een brede toepassing van het DGR</li> <li>- Het scholennetwerk van UWV is per 1 juli succesvol overgedragen aan gemeenten: er zijn regionale afspraken gemaakt over hoe vanuit gemeenten de samenwerking en afstemming met praktijk- en VSO scholen vorm te geven. Elke school heeft een eigen contactpersoon en er is gestart met uitstroomoverleggen waardoor kandidaten DGR vroegtijdig bij gemeenten en UWV in beeld zijn. Hierdoor kan vroegtijdig een individueel uitstroomplan worden opgesteld.</li> <li>- Partijen hebben afgesproken het eigen 'zittende' klantenbestand te screenen op de criteria van DGR. Dit is een doorlopende activiteit van UWV/ gemeenten</li> <li>- Er is gestart met de implementatie van Portaal als ICT applicatie bij alle organisaties van het WSP zodat monitoring en digitale matching mogelijk wordt</li> <li>- In de zomer is gekozen het realisten project (CNV roadmovie) ook in onze regio uit te voeren. Kandidaten uit de doelgroep leren zich presenteren en worden ambassadeur voor de doelgroep binnen de diverse werkgeversnetwerken in de regio.</li> <li>- Met de Dedicated Arbeidsdeskundige (AD-er) van het UWV zijn door de diverse gemeenten casusbesprekingen gehouden om kansrijke aanvragen voor het doelgroepregister te ontwikkelen.</li> </ul> <p>Aanvullende acties tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparantie van de beschikbare 'werkfitte' kandidaten vraagt onverminderd prioriteit. Dit betekent implementatie ICT, monitoring DGR, en inzichtelijk maken van welk werk voor de doelgroep passend zou kunnen zijn.</li> <li>- Regionale afspraken maken over hoe kandidaten aan te bieden aan werkgevers</li> <li>- Binnen het WSP de matchingsmogelijkheden verbeteren</li> <li>- Vervolg uitrol van stekker4 applicaties/ Portaal (landelijke systemen)</li> <li>- Nadere regionale afspraken maken over welke acties nodig zijn om kandidaten 'werk fit' te maken (daarbij ook evaluatie pilot een goede start en ervaringen CNV roadmovie)</li> </ul>
<i>Operationeel werkgevers- servicepunt, afgestemde dienstverlening</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is intensieve inzet geweest op realisatie, implementatie en professionaliseren van de regionale dienstverlening. De intensieve inzet blijft nodig voor maximale versnelling en realisatie. Additionele besteding vooral gericht op realisatie ICT (noodzakelijk voor de matching van vraag en aanbod en de monitoring) en deskundigheidsbevordering/ professionalisering.</li> <li>- Het WSP is sinds januari operationeel. Het merk WSP is ontwikkeld met logo en basisfoldermateriaal.</li> <li>- Per 1 juli is ook de website WSP in de lucht</li> </ul> <p>Inzet en aanvullende acties tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- versnelling WSP (extra dag aanjager) van ontwikkelen naar borgen en versneld operationaliseren</li> <li>- organiseren projectondersteuning baanafpraak</li> <li>- verbinding met onderwijs leggen</li> <li>- Werken vanuit gezamenlijk actieplan WSP/ RWB</li> <li>- Intensivering communicatie over het WSP</li> <li>- Doorontwikkeling dienstverlening baanafpraak</li> </ul>

## REGIONAAL WERKBEDRIJF

<i>Keuze loonwaarde systeem</i>	Inkoop en keuzeproces LWS is gestart en wordt naar verwachting in het najaar afgerond.
<i>Regionale communicatie-campagne</i>	<p>Het eerste half jaar is geïnvesteerd in de ontwikkeling van basismateriaal, zowel voor RWB als WSP. Er zijn flyers ontwikkeld, logo, website, nieuwsbrief, inspiratiekrant. De regionale inspiratiebijeenkomst die gepland was voor eind mei is uitgesteld met de intentie eerst te investeren in de slagkracht van het WSP en dicht aan te sluiten bij lokale behoeften/events.</p> <p>Inzet en aanvullende acties komend halfjaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelen en uitzetten van publiekscampagne (o.a. advisering door marketingstrategen: ontwikkelen aansprekende regionale agenda met lokale events, herkenbaar en navolgbaar voor alle partners)</li> <li>- Afronding ontwikkelen basismateriaal en afronding website (inzet operationele communicatiecapaciteit)</li> <li>- Events organiseren c.q. aansluiten bij bestaande events</li> <li>- Uitdragen best practices via verschillende media</li> <li>- Inzet in communicatie laten aansluiten bij arbeidsmarktwerkingsplan</li> <li>- Facilitering werkgevers in hun rol als ambassadeur (actie agenda). Ondersteuning door expertise vanuit WSP. Koppels t.b.v. bijeenkomsten (ambassadeur RWB met medewerker WSP)</li> </ul>
<i>Pilots gericht op creëren van duurzame arbeidsplaatsen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start Realisten: opleiden ambassadeurs vanuit doelgroep zelf</li> <li>- Start AWWN netwerk aanpak: faciliteren van de grotere bedrijven in het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de eigen organisatie</li> </ul> <p>Inzet tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Start brancheactieplannen (ondersteuning invulling baanafspraken voor branches o.a. d.m.v concrete voorbeelden (succesverhalen) uit die branche, in brede perspectief van ontwikkelingen binnen die branche</li> <li>- Vraaggericht faciliteren van ontwikkelingen/kansen</li> </ul>
<i>Delen van good practices</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontmoeting Jetta Klijnsma tijdens FoodValley OpenDays op 25 september</li> <li>- Uitgave inspiratiekrantje</li> </ul> <p>Inzet tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokale events binnen regionaal kader (zie hierboven)</li> <li>- Ondernemingsraden van een aantal grote werkgevers betrekken</li> </ul>
<i>Verdieping markt-bewerking</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- start sectortafel overheid</li> </ul> <p>Inzet tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- start minimaal twee sectortafels</li> <li>- Herijken marktwerkingsplan voor 2016</li> </ul>
<i>Ontwikkelen sluitende aanpak jongeren</i>	<p>Opbouw scholennetwerk (overdracht van UWV gereed)</p> <p>Inzicht in hiaten in aanbod en prioriteiten van regionale agenda (bestuurlijke interviewronde)</p> <p>Inzet tweede half jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ontwikkelen en inbedden van innovatieve leer-werkarrangementen, financial engineer voor werkgevers</li> <li>- verdiepen en versterken samenwerking met scholen</li> </ul>
<i>Organisatiekost en RWB,</i>	De ondersteuning van het RWB is geleverd vanuit het programma arbeidsmarktregio FoodValley. Er is ondersteuning geboden door een programma-adviseur.

## REGIONAAL WERKBEDRIJF

<i>ontwikkelen monitor- gegevens</i>	Inzet tweede half jaar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorspelbare uitgave nieuwsbrief arbeidsmarktregio (planning)</li> <li>- Regionale informatiebijeenkomst voor raadsleden</li> <li>- Regionale monitoring baanafpraak</li> </ul>

### 4. Resultaten op Kern Prestatie Indicatoren (KPI's)

Als KPI's in 2015 voor het RWB zijn afgesproken:

<i>KPI</i>	<i>Hoe in beeld?</i>	<i>Stand van zaken augustus 2015</i>
Aantal baanopeningen	In opbouw, op termijn WSP maandoverzichten	Er wordt een toename ervaren in vragen van werkgevers. Concrete aantallen van het werkaanbod is nog niet uit het systeem te lezen.
Aantal werkfitte kandidaten	In opbouw, op termijn WSP maandoverzichten	Een indicatie voor het aantal werkfitte kandidaten in het doelgroepregister (DGR): totaal ruim 300 Waarvan (met mogelijke dubbeltellingen): Wajong: 150 WSW wachtlijst: 70 Automatische opname in DGR van afgewezen Wajong en Pro/VSO: 170 WWB: ongeveer 35
200 plaatsingen (120 markt, 80 overheid)	Maandelijks uitvraag bij uitvoeringsinstellingen NB: inzicht in feitelijke aantallen zijn niet te geven, aangezien de landelijke monitoring gericht is op netto resultaat (instroom - uitstroom). Regionale monitoring geeft daarom slechts een indicatie van de markt.	Een indicatie voor het aantal plaatsingen tot september: ≥ 110 vanuit UWV voor totale regio Gelderland (= bruto) ≥ 24 plaatsingen vanuit gemeenten

De feitelijke monitoring van het aantal extra banen is complex en wordt landelijk gemeten. Zie voor een eerste tussenstand de brief van staatssecretaris Klijnsma, van juni jl. Daarin geeft zij aan dat de meting over 2014 hoopvol stemt: de profitsector heeft het target voor 2014 ruimschoots gehaald, de overheidssector is halverwege haar target voor 2014.

Er is een vertaling gemaakt naar het indicatieve evenredige regionale deel. De landelijke monitoring is echter (nog) niet regionaal ingericht. In deze fase gaat het om het landelijk realiseren van de gestelde targets. Mochten er onvoldoende banen gerealiseerd worden met als consequentie dat de quotum wet wordt geactiveerd, worden 25+ bedrijven individueel getoetst).

Om zicht te hebben op de regionale realisatie wordt lokaal en regionaal bijgehouden:

## REGIONAAL WERKBEDRIJF

	# mogelijke kandidaten (informele toets bij UWV)	# formele aanvragen DGR	# toekenningen DGR	# plaatsingen	# duurzame plaatsingen
--	--	-------------------------	--------------------	---------------	------------------------

Daarnaast wordt in kaart gebracht wat voor soort werk geschikt zou zijn voor de werkfitte kandidaten in het DGR. Een volgend voortgangsverslag zullen er meer concrete cijfers beschikbaar zijn.

### 5. Financiën

Het RWB bestuur heeft de beschikking over een ondersteuningsbudget van 1 miljoen voor de regio FoodValley. De uitkering hiervan verloopt in drie tranches: 2014 €100.000,-, 2015 €500.000 en 2016 €400.000,- In het bestedingsplan zoals vastgesteld door het bestuur is uitgegaan van een voorlopig maximale uitgave van 75% van het beschikbare budget voor 2014 en 2015, dat is €450.000,-. De inzet van middelen betreft alleen additionele inkoop van producten of diensten, activiteiten of productontwikkeling ten behoeve van de ontwikkelopdracht van het RWB. In het bestedingsplan is een begroting gemaakt, gebaseerd op de doelstellingen uit het werkplan.

De bestedingen tot nu toe betreffen vooral procesondersteuning, pilot de Realisten/roadmovie, ontwikkelen communicatiemateriaal, inspiratiekrant). De vastgestelde werkbegroting sluit aan bij de werkzaamheden voor de 2<sup>e</sup> helft van 2015. Voorgesteld wordt daarom het bestedingsplan in deze vorm te continueren. In februari zal, conform de gemaakte werkafspraken, een aangepaste begroting worden voorgelegd voor het jaar 2016 worden voorgelegd aan het bestuur RWB. Het overschot aan budget in 2015 wordt toegevoegd aan het budget van 2016.