REGIONALE TAFEL ARBEIDSMARKT
Ondernemers - Onderwijs - Overheid

Actieplan arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen

i.h.k.v. middelen Provincie Gelderland overbruggingsfase coronacrisis

26 augustus 2020

Inhoud

1. Inleiding en context 1
2. Visie en ambities arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen 1
3. Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen “in coronatijd” 2
4. Uitgangspunten actieplan 2
5. Doelgroepen 3
6. Actielijn 1: Werk Naar Werk-arrangementen 3
    1. Tijdig signaleren van dreigend baanverlies/proactief benaderen ondernemers 3
    2. Transitievouchers beschikbaar stellen in combinatie met versterken Leerwerkloket 3
    3. Mobiliteitsplatform/ koppelen ondernemers met overschotten en tekorten aan medewerkers 4
7. Actielijn 2: Beschikbaar maken en houden van voldoende stages en leerwerkbanen: 5
    1. Inzetten regionale stagemakelaars 5
    2. Opzetten hybride leeromgevingen en praktijksimulaties 6
    3. Extra begeleiding/ontzorging leerwerkbedrijven bij stages en leerwerkplekken 6
8. Tijdspad 6
9. Overzicht activiteiten en begroting 6
10. Rapportage en verantwoording in de regio 8

1. Inleiding en context

De coronacrisis heeft de situatie op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen in korte tijd gekanteld. Begin maart was de arbeidsmarkt krap en waren er veel openstaande vacatures. Ondernemers in bijna alle sectoren stonden te springen om personeel.

Sinds medio maart zien we een afname van vacatures en vraag naar personeel in de meeste sectoren. Werknemers met een flexibel of tijdelijk contract verliezen als eerste hun baan. De instroom in bijstand en WW nam afgelopen maanden sterk toe en zal naar verwachting verder toenemen.

Onze ambities voor onze arbeidsmarkt blijven onverminderd en zijn nu zelfs nog belangrijker geworden. Het is op dit moment essentieel dat we de schade van de crisis aan onze regionale arbeidsmarkt en economie zoveel mogelijk beperken. We willen zoveel mogelijk mensen aan het werk houden en bedrijven ondersteunen om in dit zware weer overeind te blijven. We willen dat onze jongeren ook nu hun opleidingen goed kunnen afronden met een diploma en een start kunnen maken op de arbeidsmarkt, aansluitend op hun opleidingsniveau.

Dit vraagt om gerichte acties in deze overbruggingsfase om vervolgens de weg naar herstel in te zetten.

De zes arbeidsmarktregio's in Gelderland hebben allemaal te maken met deze situatie en slaan hiervoor de handen ineen. Zij worden daarbij ondersteund door de Provincie Gelderland. Die stelt vier miljoen euro beschikbaar om nu de noodzakelijke aanvullende maatregelen te nemen.

De Gelderse regio's delen ervaringen, kennis en informatie met elkaar. De aanvraag bij de provincie bestaat uit twee generieke actielijnen, die de regio's in deze herstelfase gemeenschappelijk als urgent onderkennen. Het gaat om:

1. **Werk naar Werk arrangementen en snelle omscholing**

Het doel hiervan is dat we mensen maximaal aan het werk houden en baanverlies beperken. En dat degenen die toch hun baan verliezen zo snel mogelijk weer op een passende plek aan het werk gaan.

2. **Aanpakken van het tekort aan stage- en leerwerkplekken**

Het doel hiervan is dat onze jongeren op Praktijkonderwijs, VSO, MBO en HBO hun opleidingen kunnen afronden op een passende stage- of leerwerkplek. Zodat ze vervolgens een goede start maken op de arbeidsmarkt. Het tweede doel is dat werkzoekenden – voornamelijk met kwetsbare arbeidsmarktpositie – op leerwerkplekken en via BBL-trajecten bij ondernemers de stap naar betaald werk kunnen zetten.

De provincie heeft de regio's verzocht om per regio deze twee lijnen uit te werken in activiteiten die in gang gezet worden en hierbij resultaten, doelgroepen en definities te benoemen. Ook is gevraagd om een begroting op deze activiteiten. Voor Rijk van Nijmegen vindt u deze uitwerking in dit plan.

2. Visie en ambities arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen

De acties in deze herstelfase sluiten aan op onze visie en ambities. In het regionaal strategisch arbeidsmarktbeleid *Werk Voorop!* (2019) is ons vertrekpunt dat iedereen een plaats op de arbeidsmarkt verdient. Het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt is een zaak van ondernemers, onderwijs en overheid.

We werken aan "trek in de schoorsteen". Dit betekent dat mensen die al werk hebben zich blijven ontwikkelen en zo kunnen doorgroeien of overstappen naar een andere baan. Hierdoor ontstaan weer arbeidsplaatsen voor schoolverlaters en werkzoekenden. Daarvoor is het nodig dat we de

talenten van de inwoners in onze regio optimaal benutten en ontwikkelen (human capital agenda). *Leven Lang Ontwikkelen* is noodzakelijk om de vaardigheden van onze beroepsbevolking op peil te houden én mee te laten bewegen met de veranderende vraag op de arbeidsmarkt.

In de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) werken bestuurders van gemeenten (Economische Zaken en Werk), VNO-NCW, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV, ROC Nijmegen en Hogeschool-Arnhem-Nijmegen samen in het aanpakken van de arbeidsmarktvraagstukken.

3. Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen "in coronatijd"

De regio telt 17.600 geregistreerde werkzoekenden. Het aantal WW-uitkeringen bedroeg per 1 juni 5.276. De top 3 vertegenwoordigde sectoren hierin zijn zorg en welzijn (17%), commerciële dienstverlening (17%) en de uitzendbranche (14%). Het aantal WW-uitkeringen was al geruime tijd dalende, maar is door de coronacrisis de afgelopen maanden gestegen: het aantal was eind mei 2020 met ruim 17% gestegen ten opzichte van eind februari 2020. De grootste toename zit bij jongeren onder de 27. Het aantal jongeren in de WW was eind mei 2020 met 180% toegenomen ten opzichte van vorig jaar. In de meeste gevallen hebben zij een kortlopende WW-uitkering vanwege opgebouwde rechten.

Het aantal inwoners met een bijstandsuitkering steeg in de periode maart tot en met juni regionaal met ruim 5%, naar bijna 9.500. In centrumgemeente Nijmegen is de toename voor de helft toe te schrijven aan jongeren (18-27 jaar). Dit hangt samen met het grote aantal jongeren in Nijmegen en de aanwezigheid van een universiteit en hogeschool.

Tot en met 3 juni dit jaar vroegen 2.065 werkgevers in onze regio in de eerste aanvraagronde NOW aan en kregen dit toegekend. De sectoren met de meeste NOW-aanvragen zijn: horeca & catering, detailhandel, overige commerciële dienstverlening (waaronder kappers), zorg & welzijn en de metaalindustrie. In de tweede aanvraagronde hebben tot en met 21 augustus 2020 632 werkgevers NOW aangevraagd.

Het aantal TOZO-aanvragen (Gemeente Nijmegen) bedraagt 4.000 voor TOZO 1.0 en tot 1 juli 800 voor TOZO 2.0.

Rijk van Nijmegen is relatief gezien minder hard getroffen dan andere regio's. Dit komt omdat Zorg en Welzijn en Onderwijs sterker in onze regio vertegenwoordigd zijn dan in andere regio's. 29% van de mensen werkt dan ook in een sector die groeit. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde (23%). Ook is het aandeel mensen dat werkt in een sector die krimpt lager dan landelijk gemiddeld: 29% versus 32%. Deze analyse hebben we per sector uitgewerkt in concrete kansen op werk en welke vaardigheden daarbij nodig zijn. Dit vormt de basis om onze acties te richten en effectief op om – en bijscholing in te zetten.

4. Uitgangspunten actieplan

Bij het uitwerken van het actieplan hebben we een viertal uitgangspunten gehanteerd:

- Het plan richt zich op de maatregelen en activiteiten voor de overbruggingsperiode in de crisis. Doel hiervan is in de hierop volgende herstelfase voorbereid te zijn op toestroom van werkzoekenden, schoolverlaters en werkenden die hun baan dreigen te verliezen;
- In verlengde hiervan is de horizon van de maatregelen en activiteiten uit dit actieplan 6 tot 9 maanden. De inschatting is dat dit de periode bedraagt van september 2020 tot mei 2021; Wanneer de herstelfase precies inzet is niet te voorspellen en afhankelijk van of er een tweede golf coronabesmettingen komt en wat daarvan de eventuele impact is;
- Maatregelen en activiteiten sluiten aan op de visie en ambities op de langere termijn voor de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen zoals vastgesteld voor de periode 2020-2023;

- Geen nieuwe structuren en loketten. Middelen worden zoveel mogelijk ingezet voor de directe begeleiding en ondersteuning van werkzoekenden en ondernemers en voor de versterking van bestaande samenwerkingsstructuren en instrumentarium, zoals het Leerwerkloket.

5. Doelgroepen

We onderscheiden de volgende doelgroepen:

1. Werkzoekenden met korte en langere afstand tot arbeidsmarkt;
2. ZZP'ers die TOZO hebben aangevraagd en zich willen heroriënteren met hun onderneming of juist op loondienst;
3. Werkenden (werk-naar-werk);
4. Nugger's: na einde kortdurend WW, met startkwalificatie;
5. Jongeren in de leeftijd van 16-27 jaar die in de eindfase zitten van hun school en op zoek zijn naar stageplekken, van school komen en op zoek zijn naar werk, stages of leerwerkplekken, of recent hun (eerste) baan zijn verloren.

6. Actielijn 1: Werk Naar Werk-arrangementen

We willen werkzoekenden, met en zonder baan, snel om– of bijscholen naar een ander beroep of sector. Voor een deel geldt dat zij een echte overstap maken, bijvoorbeeld omdat niet te verwachten is dat zij nog kansen hebben in de sector waar ze vandaan komen. Voor een ander deel geldt dat zij ter overbrugging tijdelijk overstappen met als doel om na de crisis terug te keren in de sector of het beroep van herkomst. Dit is individueel maatwerk. Ook willen we uitwisseling van personeel tussen ondernemers (collegiale uitruil) bevorderen en faciliteren, om zo instroom in een uitkering te voorkomen.

1. Tijdig signaleren van dreigend baanverlies/proactief benaderen ondernemers

We organiseren dat signalen over bedrijven in problemen tijdig opgevangen en gedeeld worden zodat we proactief kunnen handelen. Het kan gaan om een individueel bedrijf, maar ook om een keten van bedrijven die in moeilijkheden komt, bijvoorbeeld wanneer de aanvoer van onderdelen uit het buitenland stokt. Hierin leggen we de verbindingen tussen de afdelingen Economische Zaken van gemeenten, accountmanagers van WerkBedrijf en UWV, VNO-NCW en brancheorganisaties. Zo kunnen we proactief handelen.

Het vervolg kan meerdere vormen hebben. Soms kan een ondernemer wijzen op regelingen al voldoende zijn. Andere acties kunnen zijn: ondernemers met overschot en tekorten koppelen over sectoren heen, werknemers omscholen naar andere sector, of bijvoorbeeld extra jobcoaching op de werkvloer inzetten.

Om tijdig te kunnen signaleren gaat het om het verbinden van partners via werkafspraken en het organiseren van tijdige afstemming. Hierop zijn geen aanvullende middelen nodig. Wel voor het instrumentarium en organisatie voor de mogelijke vervolgacties (zie verder).

2. Transitievouchers beschikbaar stellen in combinatie met versterken Leerwerkloket

Transitievouchers

We stellen vouchers beschikbaar om overstappen naar een andere baan of sector mogelijk te maken. Het kan gaan om omscholing, bijscholing, in combinatie met instrumenten als loopbaangesprekken en verschillende tests, zoals een vaardighedentest en een capaciteitentest.

We willen vooral de mobiliteit tussen sectoren bevorderen. Binnen sectoren zijn vaak al scholingsgelden of sectorgelden beschikbaar. De volgende aandachtspunten gelden:

- Vouchers zetten we aanvullend in op al aanwezige regelingen binnen de samenwerkende organisaties en platforms zoals de SLIM-regeling, Gelders Vakmanschap en NLleertdoor.nl;
- Inzet gekoppeld aan concrete baankansen in kansrijke sectoren;
- Doelgroep zijn ook ZZP'ers die TOZO-aanvraag gedaan hebben en zich opnieuw willen oriënteren of overstappen actief benaderen en doorgeleiden;
- Inzet vouchers aansluiten op ontwikkeling naar *skill-based arbeidsmarkt*: niet alleen scholen voor diploma's en functies maar ook aandacht voor gevraagde competenties.

Voor de snelle omscholing in deze overbruggingsfase gaan we uit van een gemiddelde waarde per voucher van 1.500 euro. Dit bedrag is gebaseerd op de ervaringen met de kosten van het inzetten van snelle scholing door Werkbedrijf en UWV. In enkele gevallen kan het voorkomen dat een langer en duurder traject passend is (€ 2.500).

Versterken Leerwerkloket

Het regionale Leerwerkloket voert de regie op de aanvragen voor vouchers, het beoordelen en doorgeleiden van aanvragen. Er is directe capaciteit nodig om de gesprekken te voeren met individuele ondernemers en werkzoekenden, hen te begeleiden bij hun aanvraag en te adviseren in hun traject. Er moet ook goed beoordeeld worden welke andere regelingen en mogelijkheden ingezet kunnen worden. Een deel van het werk zal ook gaan zitten in de gesprekken met ondernemers die een deel van hun personeel groepsgewijs willen om- of bijscholen (vanuit NOW 2.0 zijn zij verplicht zich hiervoor in te spannen).

Hiervoor is tijdelijke versterking van 0,8 fte nodig. De ervaring in onder andere de arbeidsmarktregio Twente is dat ongeveer 40% van de mensen gebruik maakt van de voucher. Dit betekent dat er voor 100 vouchers ongeveer 240 gesprekken gevoerd moeten worden. De versterking van het Leerwerkloket zal deels ook ingezet worden voor de coördinatie, administratie, verantwoording en communicatie rond de vouchers.

Tenslotte reserveren we een bedrag voor het Leerwerkloket om eventueel andere instrumenten aan te schaffen of te ontwikkelen. Het gaat dan om diverse testen om zaken als leerbaarheid en competenties vast te stellen. Deels kunnen we gebruik maken van de instrumenten die we nu tot onze beschikking hebben. Hier zijn per test kosten aan verbonden.

Transitievouchers	**Prijs per eenheid**	**Verwachte aantallen**	**Kosten**
Transitievouchers/trajecten	€ 1.500	100	€150.000
Versterking leerwerkloket personele capaciteit voor directe begeleiding en advisering werkenden en werkzoekenden en ondernemers	€ 75.000/fte	0,8	€ 60.000
Instrumenten	n.t.b.	n.t.b.	€ 20.000
Begroot	**€ 230.000**		

3. Mobiliteitsplatform/ koppelen ondernemers met overschotten en tekorten aan medewerkers

Ondernemers met overschotten en tekorten aan personeel weten elkaar meestal wel te vinden zolang dit zich binnen een sector afspeelt. Tussen sectoren zien we dit veel minder, terwijl daar ook zeker mogelijkheden zijn. Inmiddels ontwikkelen VNO-NCW, WerkBedrijf en UWV initiatieven om een LinkedIn-platform voor onze regio op te richten, waar ondernemers uit alle sectoren met

tekorten en overschotten zich kunnen melden en elkaar kunnen vinden. Ook werkzoekenden kunnen zich aanmelden.

Aanvullend daarop willen we het LinkedIn-platform doorontwikkelen naar een breder mobiliteitsplatform. Dit platform heeft een makelaarsfunctie en koppelt vraag en aanbod aan elkaar. Zo voorkomen we dat mensen die werk (dreigen te) verliezen afhankelijk worden van een uitkering. Het mobiliteitsplatform is geen nieuw loket of structuur, maar sluit aan op bestaande structuren en loketten.

Mobiliteitsplatform	**Prijs per eenheid**	**Verwachte aantallen**	**Kosten**
Digitaal platform en communicatie	€10.000 (valt buiten middelen provincie, bijdrage vanuit Ondernemersfonds)		- / -
Personele capaciteit (dienstverlening richting ondernemers en werkzoekenden, projectleiding en communicatie)	€ 75.000/fte	0,6	€ 45.000
Begroot	**€45.000**		

7. Actielijn 2: Beschikbaar maken en houden van voldoende stages en leerwerkbanen:

Er is een tekort aan stage- en leerwerkplekken voor jongeren die onderwijs volgen. Bedrijven hebben onvoldoende werk, missen de capaciteit voor begeleiding of kunnen door de 1,5-meter-samenleving minder plekken aanbieden

In het bereik van dit plan pakken we het tekort op de kortere termijn aan. Hierbij willen we aanvullend zijn op het Actieplan Stagetekorten van SBB. Zij ondernemen overkoepelend al meerdere acties om de tekorten aan te pakken. Wij richten ons op de individuele leerling die door de crisis geen stageplek kan vinden en op de sectoren waar door de crisis onvoldoende stage- en leerplekken beschikbaar zijn. De activiteiten van deze actielijn worden grotendeels door de onderwijsinstellingen in de regio uitgevoerd, in samenwerking met de andere partijen.

1. Inzetten regionale stagemakelaars

De stagemakelaar neemt studenten van het VSO, PRO, MBO en HBO bij de hand in het vinden en succesvol doorlopen van een stage of leerwerkplek. De stagemakelaar geeft deze studenten intensieve begeleiding en persoonlijke feedback. Ook zoekt de stagemakelaar naar nieuwe leerwerk- en stageplekken bij bedrijven. Hij legt actief de verbinding tussen onderwijsinstellingen, stagebedrijven en studenten.

De stagemakelaar wordt belegd bij de onderwijspartners en zoekt de samenwerking met WerkBedrijf en UWV bij het benaderen van bedrijven. Dit heeft verschillende voordelen: ook uitkeringsgerechtigden hebben leerwerkplekken nodig.

Regionale stagemakelaars	**kosten per jongere**	**Verwachte aantallen**	**Totaal aantal kosten**
Inzetten stagemakelaar voor VSO, PRO, MBO en HBO (1,6 fte),	€ 600	200	€ 120.000
Begroot	**€120.000**		

Toelichting € 600: 1 fte kost €75.000.

Wij verwachten hiermee ruim 200 jongeren te ondersteunen.

2. Opzetten hybride leeromgevingen en praktijksimulaties

Een hybride leeromgeving combineert het schoolse leren en het leren in de beroepspraktijk. Leegstaande ruimtes in bedrijven kunnen we zo inrichten dat de jongeren en werkzoekenden hier een lesprogramma volgen en tegelijkertijd al doende leren. Dergelijke leeromgevingen kunnen een stage (deels) vervangen. Ook zijn er mogelijkheden om simulatiebedrijven te starten binnen de muren van bestaande bedrijven, zoals ROC en Hogeschool Arnhem-Nijmegen die al intern hebben. Dit betekent een intensivering van de begeleiding door de docenten.

Opzetten hybride leeromgevingen en praktijksimulaties: **€100.000** voor capaciteit begeleidende docenten (0,5 fte) en kosten voor huur van ruimtes etc.

Hybride leeromgevingen en praktijksimulaties	**Kosten per eenheid**	**Verwachte aantal**	**Totale kosten**
Extra capaciteit begeleidende docenten (0,5 fte)	€75.000/ fte	0,8	€ 60.000
Huur ruimtes en faciliteiten	n.t.b.	n.t.b.	€ 40.000
Begroot	**€100.000**		

De aantallen praktijksimulaties en leeromgevingen en te ondersteunen jongeren zijn nog niet aan te geven. Gestart wordt met een analyse en inventarisatie van de opleidings- en branchecombinaties waarin de noodzaak en mogelijkheden het grootst zijn.

3. Extra begeleiding/ontzorging leerwerkbedrijven bij stages en leerwerkplekken

Een deel van de bedrijven heeft nog wel plekken beschikbaar, maar mist de capaciteit voor begeleiding. Voor de stages op VSO, PRO en mbo-niveau 1 (en soms 2) stellen we hiervoor extra begeleiding beschikbaar in de vorm van jobcoaching. Op de hogere niveaus (MBO 3 en 4, HBO) is de begeleiding minder intensief. Hiervoor zetten we extra begeleidende docenten in.

Extra begeleiding/ontzorging leerwerkbedrijven bij stages en leerwerkplekken	**Kosten per eenheid**	**Verwachte aantal**	**Totale kosten**
1,1 fte begeleidende docenten en jobcoaches	€ 75.000/fte	1,1 fte	€ 85.000
Begroot	**€85.000**		

Aantal stages en leerwerkplekken te ondersteunen: 50

Gemiddelde kosten per traject: € 1.700

8. Tijdspad

De bovenstaande activiteiten en projecten zijn gericht op de overbruggingsfase, met als doel de schade van de coronacrisis zoveel mogelijk te beperken. We willen daarom de verschillende projecten binnen 6 maanden of zoveel eerder in gebruik hebben, gerekend vanaf het moment dat middelen toegekend zijn. Dit betekent dat de dienstverlening en instrumenten, zoals bovenstaand omschreven, dan beschikbaar zijn voor de diverse doelgroepen. De doorlooptijd van de activiteiten en projecten is 9 maanden tot een jaar, doorlopend in de herstelfase van de crisis.

9. Overzicht activiteiten en begroting

De verdeling van de middelen over de activiteiten als in onderstaande begroting is voorlopig; het is namelijk onzeker hoe de coronacrisis zich de komende maanden ontwikkelt. Tijdens ontwikkeling en

uitvoering kan blijken dat meer of minder middelen nodig zijn dan begroot. In overleg kunnen dan middelen tussen activiteiten verschoven worden.

Actielijn	Activiteit	Aantal	Kosten/eenheid	Resultaat	Begroot bedrag
Werk naar werk arrangementen	Tijdig signaleren dreigend baanverlies	Nieuwe werkafspraken binnen bestaande capaciteit, geen aanvullende kosten			
	Mobiliteitsplatform	0,6 fte	1 fte = €75.000	Voorkomen baanverlies en instroom uitkering door inwoners regio. Er worden 20 uitruilprojecten gefaciliteerd.	€45.000 + *aanvulling €10.000 ondernemers-fonds* (niet op begroting provinciale middelen)
	Transitievouchers	0,8 fte versterken leerwerkloket en 100 vouchers	€1.500 gemiddeld 1fte = €75.000	100 x omscholingstraject of andere interventie waardoor overstap mogelijk gemaakt en kandidaat behouden blijft voor arbeidsmarkt	€ 230.000
Aanpakken tekorten stage- en leerwerkplekken	Inzet regionale stagemakelaars	1,6 fte regionale stagemakelaars	1fte = € 75.000	200 jongeren ondersteund in vinden stage- of leerwerkplek	€ 120.000,-
	Opzetten hybride leeromgeving en praktijksimulaties	1,2 fte docenten en huur ruimtes en faciliteiten	1 fte =€ 75.000	Jongeren in staat stellen hun opleiding af te ronden via een passende stage - werkzoekenden in staat stellen via leerwerktrajecten uit te stromen naar betaald werk	€ 100.000,-
	Extra begeleiding ondernemers bij stages en leerwerkplekken	1,2 fte docenten en jobcoaches	1 fte =€ 75.000	50 jongeren en bedrijven ondersteund op stage- en leerwerkplek	€ 85.000,-

10. Rapportage en verantwoording in de regio

De middelen komen binnen bij centrumgemeente Nijmegen. Gemeente Nijmegen alloceert de middelen naar de diverse projectpartners in de arbeidsmarktregio, binnen de kaders van de beschikking van de provincie en de reguliere plannings- en controlcycli.

De Regionale tafel Arbeidsmarkt (RTA) voert, onder voorzitterschap van de centrumgemeente, de regie over de regionale uitvoeringsagenda voor de arbeidsmarkt. De activiteiten in het kader van dit actieplan worden onderdeel van deze uitvoeringsagenda. Het vaste RTA-team, bestaande uit ambtenaren en medewerkers van VNO-NCW, ROC Nijmegen, Hogeschool Arnhem-Nijmegen, Leerwerkloket, centrumgemeente, Economische Zaken, UWV en WerkBedrijf komt regelmatig bijeen. Dit team volgt de uitvoering, resultaten, zowel inhoudelijk als financieel. Het team bereidt op basis hiervan adviezen voor en rapporteert hier periodiek over aan de bestuurlijke kerngroep RTA.