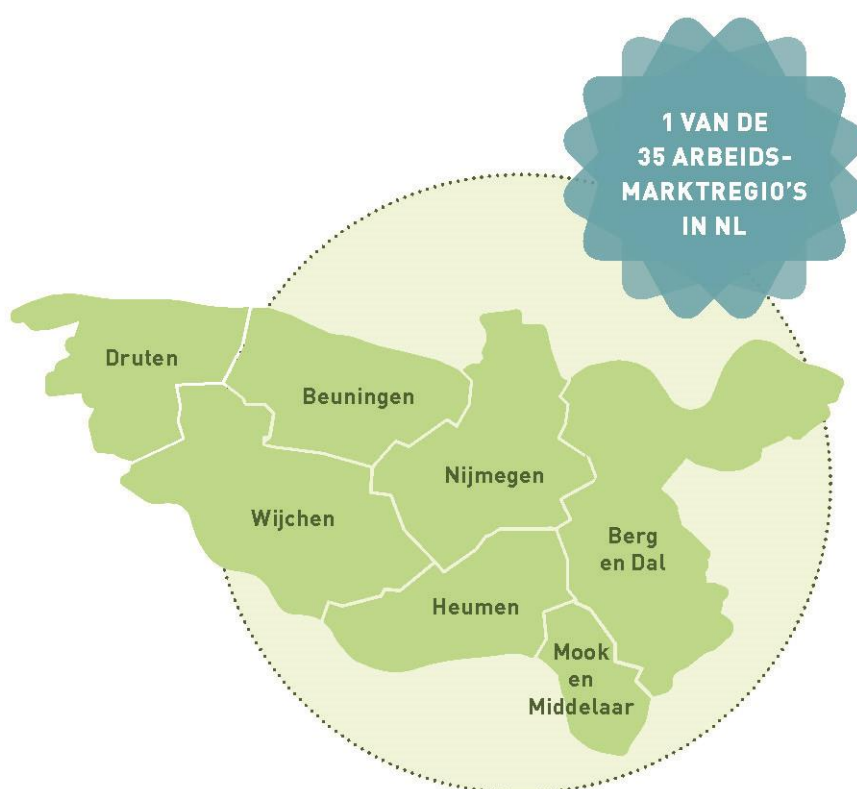
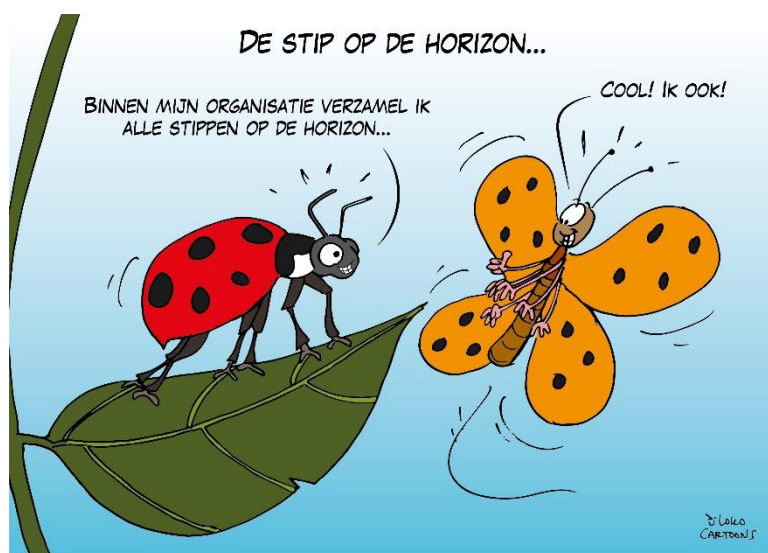

DIENSTENBOEK MEER DAN WERK



INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
In de praktijk.....	5
Ondernemersperspectief.....	6
Kandidatenperspectief.....	10
Samenwerkingspartners.....	16
Koers 2024.....	19
Onze ondernemer.....	20
Onze kandidaat.....	21
Onze professional.....	22
Tot besluit.....	23
 B 1 Voorzieningen.....	 24
B 2 Jongeren, statushouders	29
B 3 Kerncijfers WerkBedrijf.....	31

INLEIDING



In april 2020 bestond WerkBedrijf vier jaar. We wilden met elkaar en onze partners hierbij stil staan onder de noemer '*vier de 4 jaar*'. Het liep anders. Net daarvoor had de regering al aangekondigd bijeenkomsten met meer dan 100 mensen niet meer toe te staan. We moesten handen wassen, niezen en hoesten in de elleboog en 1,5 meter afstand houden. En het advies was: werk thuis als dat kan. Donderdag 2 april zaten we met z'n allen thuis voor het beeldscherm naar een livestream te kijken waarin de directie van WerkBedrijf bemoedigende woorden sprak en vragen van medewerkers beantwoordde. Waardevol, maar toch anders dan wat we voor ogen hadden.

We waren eind 2019 ook gestart met het gesprek te voeren waar we als WerkBedrijf stonden. Wat hadden we voor ogen gehad toen we vier jaar geleden begonnen en wat is daarvan gerealiseerd en wat willen we realiseren in de komende vier jaar? Het bovenstaande plaatje 'stip op de horizon' staat voor dat gevoerde gesprek. Het resultaat van de zoektocht en gesprekken staat in het hoofdstuk '*Koers 2024*'.

Maar we beginnen met een hoofdstuk '*In de praktijk*'. Met het doel om deelnemende gemeenten inzicht te geven in onze werkwijze bij de uitvoering van de wettelijke taken in het kader van arbeidsbemiddeling. Welke diensten en producten zetten we in om tot duurzame matches te komen tussen ondernemer en kandidaat? Het dienstenboek *Meer dan Werk* biedt een kijkje in de keuken van WerkBedrijf.

We beschrijven vanuit drie perspectieven onze dienstverlening: die van ondernemers, kandidaten en samenwerkingspartners. In grote lijnen en toegespitst op gemeenten als lezer. Het is een beschrijving van de praktijk. Het dienstenboek is geen instructie dan wel handleiding voor de professionals van WerkBedrijf bij de uitvoering van de arbeidsbemiddeling. Het dienstenboek is vastgesteld door de directie van WerkBedrijf.

Het hoofdstuk na *In de praktijk* gaat dus over de *Koers 2024*. Een koers geeft richting aan de keuzes die we maken en de activiteiten die we de komende jaren uitvoeren en ontwikkelen. Een koers biedt een handelingsperspectief. In het handelingsperspectief naar 2024 houden we het goede uit de afgelopen jaren vast. Vandaaruit bouwen we voort aan een gestage groei van ons kunnen.

Om de komende vier jaar onze arbeidsmarkt duurzamer en inclusiever te maken. Met volop aandacht voor onze SW-collega's, kandidaten en ondernemers. En vooral om de match tussen hen te maken. We blijven ons vernieuwen om nog beter aan te sluiten bij wat de arbeidsmarkt nodig heeft. Zodat iedereen weer van zijn werk kan genieten, als de wereld straks weer normaal draait.



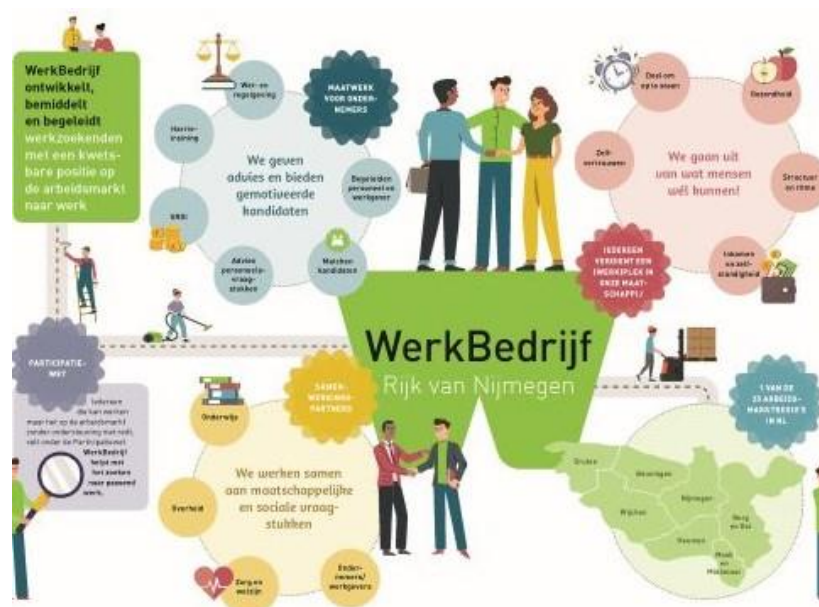
WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

IN DE PRAKTIJK

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. We voeren wettelijke taken van de Participatiewet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning uit in de regio Rijk van Nijmegen.¹ Het *maatschappelijk effect* dat we willen bereiken is dat zoveel mogelijk mensen een werkplek hebben en houden. Ook werkzoekenden met minder leervermogen en/of een complexe situatie verdienen een werkplek; iedereen die arbeidsvermogen en potentie heeft. Die potenties van mensen en kansen op de markt willen we aanboren. We menen dat dit goed voor mensen zelf is, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.²

WerkBedrijf voert een *vraaggerichte arbeidsbemiddeling* uit. Dit betekent dat we handelen naar de vraag op de arbeidsmarkt; wat is de vraag naar personeel op de regionale markt? Wat zijn de ontwikkelingen en de behoeften op die arbeidsmarkt? We bemiddelen daar waar werk is, waar een ondernemer vraag naar personeel heeft. Als arbeidsbemiddelingsbedrijf heeft WerkBedrijf immers niet zelf werk beschikbaar. We moeten weten wat ondernemers nodig hebben en we moeten de werkmogelijkheden van onze kandidaten kennen. Pas dan is een succesvolle match tussen werkzoekende en werkgever mogelijk.

We voeren onze arbeidsbemiddeling uit voor *zeven gemeenten in het Rijk van Nijmegen*. Dit zijn: Beuningen, Berg en Dal, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen. Deze gemeenten vormen één van de 35 arbeidsmarktregio's van Nederland.



Infographic 1 De context en dienstverlening van WerkBedrijf in beeld

¹ We voeren daarnaast de Wet sociale werkvoorziening uit. Het SW-onderdeel van WerkBedrijf laten we hier buiten beschouwing.

² Ook in de Begroting MGR, module WerkBedrijf staat dit omschreven als maatschappelijk effect.

De gewenste uitkomst van arbeidsbemiddeling is een succesvolle match tussen ondernemer en kandidaat (midden van de infographic). Linksboven (blauw) illustreert enkele elementen van onze dienstverlening aan de ondernemers. Omdat we een vraaggerichte arbeidsbemiddeling uitvoeren start de infographic hiermee. Rechtsboven (rood) staan werkzoekenden en het belang van werk centraal. Linksonder (groen) laat de regio zien, waarvoor en waarin we onze dienstverlening uitvoeren. Tot slot geeft de cirkel linksonder (geel) weer dat we dit niet alleen doen, maar met samenwerkingspartners. In dit hoofdstuk lichten we de praktijk toe vanuit drie perspectieven: die van ondernemers, van kandidaten en van samenwerkingspartners.

Ondernemersperspectief

Steffi Kistemaker Stichting Bakkerscafé. "We moeten samen 100 bio worstenbroodjes maken. Ik ben in staat om er 3 te maken en jij kan er 97 maken. Om tot 100 te komen hebben we elkaar nodig en zijn we allebei net zo belangrijk. Eet smakelijk!"

Bas Coenen, Na-Nomi. "Iedereen is van waarde betekent voor Na-Nomi dat we onze successen

samen behalen. We richten ons vooral op eenieders kwaliteiten waardoor we een perfecte mix in huis hebben en dus de ideale verpakkinglijn kunnen samenstellen. Verschillende achtergronden, drijfveren en competenties maken ons flexibel, deze maken tevens het werk een stuk leuker en hierdoor kunnen we samen elke verpakkingsuitdaging aan."

We moeten zorgen dat ondernemers ons kennen. Voor ondernemers geldt geen verplichting om onze diensten af te nemen. Ondernemers komen niet 'vanzelf' naar ons toe. Een proactieve houding naar de markt is van essentieel belang. Zitten wachten op de Nieuwe Dukenburgseweg helpt ons niet aan passend werk voor onze kandidaten.

Werk vind je alleen bij werkgevers. We willen werkgevers benaderen met oprechte interesse in hun bedrijf, we verkennen gezamenlijke mogelijkheden en komen zo bestaande vacatures op het spoor én eventuele andere mogelijkheden voor (betaald) werk. De werkvloer bij werkgevers is het belangrijkste re-integratie instrument. Op de werkvloer doen kandidaten werknemers- en beroepsvaardigheden op. Op een werkplek worden vaak de talenten, motivatie en de belemmeringen van kandidaten ontdekt. En daar liggen ook de kansen op (betaald) werk.

WerkBedrijf is niet de enige partij die werkgevers benadert. We stemmen onze *marktbenadering* af met adviseurs van UWV WERKbedrijf en met accountmanagers van de gemeentelijke afdelingen Economische Zaken. Afstemming vindt ook plaats met andere partijen, zoals intermediairs en uitzendbureaus. Wij benaderen de markt met in gedachten de potentie van onze kandidaten.

Met de potentie van onze kandidaten in het achterhoofd hebben we ook de organisatie van WerkBedrijf ingericht in *werksoorten*. De onderscheiden werksoorten zijn:

- Grijs en Groen
- Zakelijke dienstverlening
- Schoonmaak
- Productie, Magazijn en Logistiek
- Horeca, Zorg en Verkoop
- Bouw, ICT, Toezicht en Techniek



Per werksoort werken verschillende medewerkers aan het plaatsen van kandidaten. Vanuit ondernemersperspectief gaat het om (senior) consultants bedrijfsdienstverlening, commercieel managers, arbeidsdeskundigen, jobcoaches en werkcoaches. De consultants en de commercieel managers zijn aanspreekpunten voor ondernemers. De consultants bedrijfsdienstverlening zijn ook aanspreekpunt voor de kandidaat en maken de match tussen ondernemer en kandidaat.

Het voeren van een (fysiek of digitaal) gesprek is de basis voor een goede relatie. Medewerkers van WerkBedrijf hanteren een *gespreksmodel* waarin de volgende fasen te onderscheiden zijn; de voorbereiding (met wie ga je in gesprek?), de kennismaking (hoe introduceer je kort WerkBedrijf?), inventariseren van behoeften (hoe zorg je ervoor dat je de ondernemer laat vertellen waar en wat zijn of haar behoeften zijn?), het aanbod van WerkBedrijf (waar vinden we elkaar?), afsluiting en opvolgen (wat spreken we af en hoe vindt het vervolg plaats?).

De ondernemer bestaat niet. Daarom staat in de praktijk maatwerk voorop, waarbij we streven naar een bestendige relatie tussen ondernemer en WerkBedrijf. Ondernemers hebben diverse vragen: personeelsvraagstukken, informatie over de arbeidsmarkt, informatie over (subsidie)regelingen, wet- en regelgeving, zoals de quotumwet. Iedere vraag is voor ons een ingang om de ondernemer en zijn organisatie te leren kennen. Bij voorkeur gaan we bij de ondernemer langs. Zo leren we de ondernemer en zijn of haar organisatie goed kennen. Het gaat ook om kennis en gevoel bij de sfeer op de werkvloer. Daar waar onze kandidaten in de toekomst kunnen komen werken. Het onderstaande voorbeeld 'consulent achter de kassa' laat zien dat dit leren kennen verder kan gaan dan enkel een bedrijfsbezoek. Een dag meelopen op de werkvloer gebeurt niet standaard. Maar het willen weten wat de ondernemer doet, hoe de bedrijfscultuur is, welke werkzaamheden worden verricht, zijn wel punten die een rol spelen bij een succesvolle match.

Consulent achter de kassa

Albert Heijn is ook in de regio Rijk van Nijmegen een grote werkgever. Veel werkzoekenden van WerkBedrijf vinden een plekje in een van de Albert Heijn vestigingen. WerkBedrijf-consulent Gea Maassen is continu op zoek naar gemotiveerde mensen die goed matchen met het bedrijf en de

werkzaamheden. Om die match nog beter te kunnen maken, liep ze een dag mee bij de Albert Heijn aan de Daalseweg in Nijmegen. Gea: "Ik begon de dag met vakkenvullen. Het viel me gelijk op hoeveel prikkels er tijdens het werk zijn. De drukte en dynamiek in de winkel, klanten die een vraagje hebben, de geluiden van de handscanners.

Ik heb me dat niet eerder zo gerealiseerd. Na het vakkenvullen was het tijd voor de kassa. Wat een verschil is het of je achter de traditionele kassa zit of bij de scankassa staat. Het vraagt echt andere

competenties van medewerkers. Allemaal waardevolle ervaringen die ik meeneem bij de selectie en plaatsing van nieuwe medewerkers.”
<https://www.werkbedrijfrvn.nl/werkveld/ah>

Wat wil de ondernemer? En waar kunnen we op inspelen? In gesprekken met ondernemers handelen we werksoort- en organisatie-overstijgend. We sturen op *aanvragen voor werk*. Dit betekent dat we werk meenemen voor alle werksoorten en alle doelgroepen (inclusief UWV doelgroepen). De adviseurs van UWV WERKbedrijf en gemeentelijke accountmanagers Economische Zaken doen dit ook. Een specifieke manier van ‘ophalen van werk (voor onze doelgroep)’ zijn *bedrijfsanalyses*. Met behulp van deze analyses ontstaat inzicht in het differentiëren in functies en het herindelen van werkprocessen en werkplekken. Op deze manier worden nieuwe werkpakketten samengesteld die geschikt zijn om uit te voeren door onze kandidaten (jobcarving).

Als er een vraag naar werk is kunnen we ondernemers ondersteunen bij de *werving en selectie* van kandidaten. Zo kunnen we een groep geschikte kandidaten uitnodigen voor een bijeenkomst waar de ondernemer een presentatie houdt. Over en weer kan men dan kennismaken. Een andere mogelijkheid is dat WerkBedrijf een banenmarkt organiseert waar verschillende bedrijven zich presenteren voor een grote groep werkzoekenden. Een onderdeel van de werving en selectie kan ook gericht zijn op het beter geschikt maken van de kandidaat voor de vacature door opleiding en training aan te bieden. Een voorbeeld in de regio in samenwerking met een ondernemer, de gemeente, UWV WERKbedrijf en WerkBedrijf is de werving van personeel voor de Thermen Berendonck.



Speeddates bij UWV en Werkbedrijf. UWV en WerkBedrijf zijn na goed overleg met de HR manager Bob de Bruijn van de Thermen begin januari gestart met een grootschalige voorlichting en voorselectie van kandidaten. Het gaat om de werving voor diverse functies bij de Thermen in keuken, restaurant, beauty, tuinonderhoud, saunaplein, schoonmaak, linnenkamer en techniek. De match met de werkzoekenden vraagt om maatwerk van de organisaties. Na negen voorlichtingsbijeenkomsten en de voorselectie konden 120 kandidaten door naar de speeddates met Thermen Berendonck. <https://www.werkbedrijfrvn.nl/werkveld/hr-adviseur-chantal-grootjen-grootschalige-werving-thermen-berendonck-succesvol>

Een nieuwe manier van werving en selectie is Open Hiring. Dit houdt in dat iemand die wil werken, aan de slag gaat bij de ondernemer. Zonder sollicitatiegesprek (en ook zonder bemoeienis van de overheid). Deze manier van werven gaat er vanuit uit dat iedereen welkom is bij het bedrijf, ongeacht wat mensen in het

verleden hebben gedaan, opleiding of ervaring. We willen in onze regio deze manier van ‘geen-selectie’ stimuleren.

WerkBedrijf beschikt over verschillende *plaatsingsmogelijkheden voor de geschikte kandidaat*. Het gaat om voorzieningen zoals een proefplaatsing en een leerwerkplek en detachingsconstructies.³ Consulenten hebben kennis *op het gebied van wetgeving en loonkostensubsidies*. Ze weten waar de ondernemer aanspraak op kan maken bij het plaatsen van iemand met verminderde arbeidsproductiviteit. Het wegnemen van ondernemersrisico's zoals het uitbetalen bij ziekte, is een handreiking in de richting van het bedrijfsleven. Het gaat om voorzieningen zoals de loonkostensubsidie of de werkgeversbonus. Het kan ook gaan om werkplekaanpassing of het regelen van vervoer. Tot slot zijn er jobcoaches, arbeidsdeskundigen en arbeidspychologen. Door al deze elementen is het mogelijk om maatwerk te bieden.

Het doel van alle inzet is om de slaagkans van een plaatsing zo maximaal en duurzaam mogelijk te laten zijn. Goede begeleiding op de werkvloer is voor alle werknemers belangrijk. Dit geldt zeker voor mensen met een arbeidsbeperking of mensen die al langer uit het arbeidsproces zijn. Om ondernemers hierbij te ondersteunen bieden we de mogelijkheid aan om Harrie-training te volgen. Dit is een tweedaagse training, waarin ondernemer handvatten krijgt voor de begeleiding. Harrie staat voor: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.



Overheden vragen bij hun aanbestedingen ook naar sociaal ondernemerschap in de vorm van *Social Return (SROI)*. Social Return houdt in: het opnemen van sociale voorwaarden bij de inkoop van werk, diensten en leveringen. Het doel van Social Return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via het aanbestedingsbeleid duurzaam aan werk te helpen.

We richten ons op sectoren waar veel vraag (naar personeel) is of in de toekomst; de zogenoemde *kansberoepen*. En waarvan we weten dat de aansluiting tussen dat werk en onze kandidaten te maken is. We investeren in scholing om kandidaten aantrekkelijker te maken voor die ondernemers. We sluiten met ondernemers intentieovereenkomsten af zodat kandidaten na een leerwerktraject een betaalde baan krijgen. Voorbeelden zijn Talent in de keuken, Aan de slag in de zorg, Opleidingstraject installatie, Werken in de schildersbranche en Talent in het groen.

Arbeidsmarktinformatie is bij de ontwikkeling van projecten kansberoepen belangrijk (zie kader hieronder).

Impact van coronacrisis op regionale arbeidsmarkt

De impact van de coronacrisis op de werkgelegenheid in 2020 is in Rijk van Nijmegen kleiner dan gemiddeld, meldt het UWV in juni 2020.

In het Rijk van Nijmegen is de verwachte banenkrimp minder sterk dan landelijk gemiddeld.

Dat komt doordat in Rijk van Nijmegen relatief meer mensen werken in sectoren die groeien (29%) dan landelijk (23%) en minder mensen in sectoren die (zeer) sterk krimpen (29%) dan landelijk (32%). Grote sectoren die in 2020 groeien zijn zorg & welzijn en overheid. Sectoren waar het aantal banen (zeer) sterk afneemt zijn uitzendwezen, horeca, detailhandel non-food en metaalindustrie.

³ Zie B1 Voorzieningen voor een overzicht van vormen van dienstverbanden en voorzieningen.

De arrangementen rondom de kansberoepen werken goed. We zien drie succesfactoren waardoor die duurzame match mogelijk wordt:

1. Zo is *jobcoaching* tijdens het project nodig om uitval te voorkomen. Dit ontzorgt de ondernemer en het verhoogt de motivatie van de kandidaat. Als het voor een kandidaat nodig is, start de coaching in het voor(ler)traject en loopt deze door in de plaatsing.
2. Een andere succesfactor is *gerichte en flexibele scholing*. Vakvaardigheden (hard skills) en werknemersvaardigheden (soft skills) zijn belangrijk voor (behoud van) een baan. Om scholing aan te passen aan de kandidaat en de personeelsvraag van de ondernemer is flexibiliteit nodig. In de vorm (op school, in company), maar ook in de opleiding zelf (optie om deelcertificaten te behalen, een versneld traject, meerdere instroommomenten, extra taalondersteuning etc.).
3. Tot slot is een *goede voorbereiding van de kandidaat en de ondernemer* van belang. Beiden moeten vooraf weten wat er (van hen) verwacht wordt. De kandidaat krijgt daarmee een goed beeld van de functie. Ondernemers krijgen een goed beeld van de kandidaten, wat leeft en belangrijk is tijdens het traject.

Kandidatenperspectief

André (39) wist eigenlijk nog niet zo veel van printers, toen hij drie maanden geleden achter de printerhelpdeskbalie van de Radboud Universiteit in Nijmegen plaatsnam. Door zijn autisme kon hij moeilijk een baan vinden. Binnen een paar maanden werd hij een echte expert op het gebied van printen en het bijhorende betaalsysteem. Inmiddels helpt André studenten alsof hij nooit anders heeft gedaan.

Oost best. Vorig jaar kwam André vanuit het westen van het land naar Nijmegen. Na inschrijving bij de gemeente en het regelen van een uitkering volgde de aanmelding bij WerkBedrijf. André was op dat moment bijna vijf jaar werkloos. Een goed passende

baan vinden was lastig door zijn autisme. “Ik raak snel gestrest”, legt hij uit. “Zeker als er veel prikkels zijn. Dan kan ik moeilijk schakelen.” De consulent van WerkBedrijf bekeek samen met André zijn mogelijkheden. Dat resulteerde in een proefplaatsing voor 3 maanden: André kon aan de slag voor Konica Minolta, het bedrijf dat de printers op de Radboud Universiteit beheert. Iedere werkdag zit André tussen 11.00 en 15.00 uur achter de servicebalie in de universiteitsbibliotheek en helpt hij studenten die problemen hebben met printen of het betaalsysteem.

Lees verder op:

<https://www.werkbedrijfvr.nl/andre>

De start: helderheid in wat mensen kunnen. Rond februari 2020 stonden (afgerond) 17.000 mensen als werkzoekend (zonder dienstverband) ingeschreven bij het UWV. Een deel van deze mensen ontvangt een bijstandsuitkering (circa 9.500). Een deel van de werkzoekenden is door gemeenten aangemeld bij WerkBedrijf: circa 4.500 mensen krijgen een vorm van ondersteuning van WerkBedrijf in hun zoektocht naar werk. Over het algemeen geldt dat mensen in contact met ons komen bij ingrijpende gebeurtenissen in hun persoonlijke leven: verlies van werk, echtscheiding, verhuizing, gezondheidsproblemen, afsluiten van

studie. Vanuit dat besef en vanuit feedback van kandidaten op onze dienstverlening, ziet de start bij WerkBedrijf er globaal als volgt uit:

We starten de dienstverlening door mensen uit te nodigen voor een *kopje koffie of thee bij WerkBedrijf*.⁴ Tijdens de bijeenkomst met andere kandidaten wordt verteld wat mensen kunnen verwachten van WerkBedrijf en wat van hen wordt verwacht. Tijdens de bijeenkomst wordt een filmpje getoond (<https://www.werkbedrijfrvn.nl/werkzoekende/hoe-werken-wij>) en is er gelegenheid om vragen te stellen.

Dienstverlening in ‘coronatijd’. In de afgelopen (corona-) periode waren er geen fysieke bijeenkomsten. We hebben met kandidaten telefonisch (met of zonder beeld) kennism gemaakt en een werktake gedaan. Uit deze periode hebben we geleerd dat bellen voor kandidaten ook een uitkomst kan zijn. Zo scheelt het een reis naar de Nieuwe Dukenburgseweg of elders. Maar bellen levert in sommige situaties ook een beter gesprek op. Omdat mensen in hun eigen thuissituatie zijn, waardoor zij zich meer op hun gemak voelen en zich makkelijker uiten en uitspreken over hun (privé) situatie. We kijken nu hoe we goede elementen kunnen behouden en inpassen in de dienstverlening.

Daarna volgt een *gesprek met een consulent intake en diagnose*. Het doel van het individuele gesprek is zicht krijgen op de mogelijkheden van de kandidaat naar werk en opleiding. Afhankelijk van de situatie van de kandidaat voeren we één of meer gesprekken. Belangrijke elementen, vaardigheden van onze consulenten in deze fase zijn: luisteren naar het verhaal van de kandidaat, doorvragen en concretiseren en tijdens het gesprek geen oordeel, mening en advies geven. In het gesprek, of de gesprekken worden vier thema’s besproken:

Huidige situatie: waar sta je op dit moment?

Gewenste situatie: wat wil je graag doen en bereiken wat betreft werk en opleiding?

Hindernissen: wat belemmert je in het zoeken en vinden van werk en hoe ga je hiermee om?

Hulpbronnen: wat zijn je hulpbronnen, waar ben je goed in, welke eigenschappen helpen je, welke steun krijg je van je omgeving?



De uitkomst van de gesprek(ken) kan zijn dat consulent en kandidaat weten wat bij de kandidaat past en wat hij of zij kan. In dat geval krijgt de kandidaat een andere consulent, namelijk een consulent bedrijfsdienstverlening die hem of haar verder ondersteunt bij het vinden van een passende baan. Vaak geldt dat op basis van de gesprekken niet kan worden vastgesteld welk werk de kandidaat kan verrichten. In dat geval nemen we een ‘zijweg’.

⁴ Voor kandidaten jonger dan 27 jaar is er een ander intakeproces. Voor de overzichtelijkheid hebben we dit niet in het hoofdstuk verwerkt. In de bijlage staat een beschrijving van de intake- en diagnosefase voor jongeren bij WerkBedrijf. Daar staat ook een beschrijving van het werkproces van de aanpak statushouders.

Zijweg: vervolgd Diagnose. Het doel van deze zijweg is het bemiddelingsprofiel van de kandidaat compleet te maken. Aspecten zijn:

Werknemersvaardigheden: heeft de kandidaat voldoende en juiste vaardigheden als werknemer? Het gaat hier bijvoorbeeld om de vaardigheden je houden aan regels, flexibiliteit, communicatie, stressbestendigheid, zelfstandigheid, opkomen voor jezelf en leer- en werkmotivatie. Om zicht te krijgen op, of en welke werknemersvaardigheden onvoldoende zijn ontwikkeld, kan een praktijkdiagnose ingezet worden (zie kader).

Gezondheid: zijn er belemmeringen in de gezondheid van de kandidaat, die niet (al eerder) in kaart zijn gebracht? In dat geval kan een arbo-arts, arbeidsdeskundige of arbeidspsycholoog nader onderzoek doen. We willen niet onnodig medicaliseren. Het blijft gaan om klachten te objectiveren en de consequenties voor werk in kaart te brengen. De informatie kan gebruikt worden voor het aanvragen van een Indicatie banenafpraak.

Motivatie: motivatie is een belangrijk aspect bij de route naar werk. Als er sprake is van motivatieproblematiek, is een vervolgd Diagnose passend. Waar komt de motivatieproblematiek vandaan en wat kan kandidaat en WerkBedrijf doen om dit aan te pakken? Onze arbeidspsychologen kunnen diverse metingen (zoals een ABC-meting) inzetten om zicht te krijgen op de problematiek en de handelingsperspectieven.

Praktijkdiagnose

Denise: "Mijn consultant raadde mij aan om de Praktijkdiagnose te doen." Dit is een instrument dat WerkBedrijf kan inzetten om in de praktijk te observeren wat iemand kan en wat iemand nodig heeft om goed te kunnen werken. Hierdoor kreeg Denise inzicht in wat ze wel en niet kan. "De Praktijkdiagnose duurde 14 weken. In die periode heb ik verschillende soorten werkzaamheden gedaan: servetten invouwen, schroeven sorteren en inpakken. De conclusie? "Ik ben op zoek naar licht lichamelijk werk in een rustige omgeving voor 6 tot 9 uur in de week, niet langer dan 3 uur per dag. Dat was wel even slikken, want natuurlijk zou ik meer willen. Ik kan me voorstellen dat werkgevers niet geïnteresseerd zijn in mij. Maar toch hoop ik dat ik een leuke plek vind!" <https://www.werkbedrijfrvn.nl/werkveld/op-zoek-naar-een-baan-die-bij-mij-past>

Een praktijkdiagnose heeft als doel het in kaart brengen van de werknemersvaardigheden, de noodzakelijke werkaanpassingen, de inzetbaarheid, de best passende werkvorm en werksoort van een kandidaat. Ook wordt de leerbaarheid van een kandidaat bepaald. Een praktijkdiagnose heeft als meerwaarde dat het ook (interveniërend) werkt aan activering van een kandidaat en de ontwikkeling van basale werknemersvaardigheden. Dit is echter niet het doel. Het doel is het stellen van de diagnose. De praktijkdiagnose wordt door WerkBedrijf uitgevoerd. Verschillende professionals zijn hierbij betrokken, zoals werkcoach, consultants, arbeidspsycholoog en arbeidsdeskundigen. De praktijkdiagnose bevindt zich op de Sint Teunismolenweg en maakt gebruik van de beschikbare infrastructuur van de sociale werkvoorziening.

De duur van de praktijkdiagnose is circa drie maanden.

Als helder is wat de kandidaat kan en welk werk bij hem of haar past, wordt de hoofdroute gevolgd. Waarin wordt gewerkt aan werk. Ook voor de kandidaten die al duidelijk hadden wat zij konden qua werk en opleiding.

Hoofdroute: werken aan werk. In deze fase ontmoeten kandidaten een nieuwe consulent. Namelijk de consulent bedrijfsdienstverlening. Deze consulent helpt en ondersteunt de kandidaat met het vinden van een passende baan. De consulent begeleidt kandidaten en heeft daarnaast contacten met ondernemers in een werksoort. Deze consulent kent dus zowel de kandidaat als de ondernemer. Een belangrijk criterium om tot een geslaagde match te komen.

We realiseren ons dat overdrachtsmomenten in de dienstverlening zwakke schakels kunnen zijn. We streven dan ook naar een ‘warme’ overdracht tussen kandidaat, intakeconsulent en consulent.

De consulent ondersteunt de kandidaat verder in zijn of haar route naar werk. Een mensenleven, dus ook dat van onze kandidaten, is aan verandering onderhevig. Mensen kunnen ziek worden, kunnen verhuizen of kunnen vroegere angsten terugkrijgen. Of er vinden veranderingen in hun naaste omgeving (met hun kinderen of hun ouders) plaats. Die weer van invloed kunnen zijn op hun mogelijkheden wat betreft werk en opleiding. En daarop passen we de dienstverlening aan. Er is vrijwel geen standaard te geven; mensen zijn allemaal verschillend én de omstandigheden van mensen zelf kunnen veranderen. Of we ontdekken nieuwe aspecten van een kandidaat die niet eerder in zicht waren. En daarbij komt dat een standaardtraject niet aansluit bij onze overtuiging dat kandidaat zelf aan het roer staat om zijn of haar koers te varen.

Wij zijn er van overtuigd dat mensen een perspectief willen hebben. En (het perspectief op) werk biedt voordelen, zoals structuur en ritme, inkomen en zelfstandigheid, gezondheid, zelfvertrouwen en een doel om op te staan. En daarmee een perspectief. Het zoeken naar mogelijkheden voor onze kandidaten binnen hun eigen mogelijkheden is de hoofdmoot van de hoofdroute.

Waar kan de dienstverlening gedurende de hoofdroute ‘werken aan werk’ uit bestaan? We bemiddelen vanuit de vraag op de markt, maar altijd met oog voor de competenties en mogelijkheden van de kandidaat. Zo zetten we (*vakgerichte*) *scholing* in als er vraag naar is en de verwachting reëel is dat een kandidaat er werk mee kan vinden. Maar de inzet van deze scholing is alleen zinvol als de kandidaat de scholing met goed gevolg kan afronden. Zo is een VCA-certificaat voor veel beroepen noodzakelijk. We zien ook dat sommige kandidaten moeite hebben met het behalen van dat certificaat. Met het ROC Nijmegen hebben we een andere leermethode ontwikkeld, waardoor het slagingspercentage toeneemt. Een andere ontwikkeling is scholing meer te richten op vaardigheden en competenties.

Een andere vorm van dienstverlening is de inzet van *workshops en trainingen*. De consulent en kandidaat bepalen in gesprek met elkaar wat zinvol uit het aanbod van WerkBedrijf is voor de ontwikkeling naar werk. Dat aanbod aan workshops en trainingen wordt continue doorontwikkeld door eigen trainers en opleidingskundigen. Enkele voorbeelden uit het aanbod:



- Start klaar! Deze training bereidt kandidaten met een arbeidsbeperking voor op regulier werk.
- En nu ik! Een training voor alleenstaande, jonge moeders (jonger dan 27 jaar).
- Empowermenttraining. Omdat kandidaat onzeker is, moeilijk keuzes kan maken, moeilijk nee kan zeggen niet daadkrachtig is of ineffectief gedrag vertoont. Omdat kandidaat zich zelf dwars zit en een steuntje in de rug nodig heeft.
- Denktank. Voor kandidaten met een HBO/WO-opleiding een mogelijkheid voor het uitwisselen van tips, geven van feedback en netwerken. Elkaar inspireren gefaciliteerd door een trainer.
- Mijn nieuwe koers. Omdat de kandidaat een andere beroepsrichting moet kiezen, geen idee heeft wat hij of zij wil of kan en niet weet waar de kansen op de arbeidsmarkt liggen.
- Oriënteren op werken in Nederland. Een aanbod voor statushouders.
- Workshops taal- en digitale vaardigheden. Deze workshops ontwikkelen en gaan we samen met ROC Nijmegen geven aan kandidaten zonder startkwalificatie.

Werk vind je alleen als je zoekt. Hulp bij het vinden van een passende baan bestaat voor een belangrijk deel uit het delen van baankansen en vacatures met onze kandidaten. Niet alleen binnen een werksoort, maar ook werksoortoverstijgend. Een goed CV en een aansprekende sollicitatiebrief van kandidaten zijn van belang. En hulp bij een actuele sollicitatie of bij een uitnodiging voor een gesprek. Zowel workshops als 1-op-1 ondersteuning bij solliciteren worden aangeboden.

Carrièreswitch, het kan!

Advies van Wim (63 jaar)? Oriënteer je breed, sluit niets op voorhand uit en maak gebruik van proefplaatsingen.

Verdwenen banen. “Toen mijn baan in de uitgeversbranche vier jaar geleden ophield, was ik inmiddels 50-plusser. Ik moest op zoek naar een baan, maar de werkgelegenheid in de uitgeversbranche bleek drastisch gekrompen. Eerst beperkte ik mijn zoektocht tot die sector. Daarin had ik immers ervaring, daar was ik goed in en dat vond ik leuk. Maar maandenlang solliciteren leverde niets op. Uiteindelijk kwam ik bij WerkBedrijf terecht. Daar kreeg ik het advies om verder te kijken dan de uitgeversbranche.”

Leerwerktraject met perspectief. “Pas toen ik me breder ging oriënteren kreeg ik weer perspectief. Na 2 jaar zoeken, werd ik via een leerwerkovereenkomst projectleider bij een experimentele coöperatie van regionale bedrijven. In pop-upstores informeerden we inwoners van de gemeente over verduurzaming van hun woningen. Het experiment was een succes, maar de initiatiefnemers besloten toch te stoppen. Dat was een teleurstelling. Maar door mijn opgebouwde kennis en netwerk, lukte het me een betaalde baan te vinden bij de gemeente Nijmegen. Ik werk daar nu als adviseur van Loket Duurzaam Wonen Plus. Dat is actief in Nijmegen en zeven omliggende gemeenten.”

<https://www.werkbedrijfrvn.nl/werkveld/geen>

Re-integratie vindt plaats op de werkvloer. Met alleen gesprekken in de spreekkamer komen veel onze kandidaten niet aan het werk. Re-integreren is vaak een kwestie van vallen en opstaan, uitproberen en zicht krijgen op eigen mogelijkheden en talenten en op ontwikkelpunten. Begeleiden en ondersteunen; leren en ontwikkelen gaan hand-in-hand. Plaatsingsmogelijkheden voor onze kandidaten zijn, onder andere:

- *Op Weg Naar Werk* (op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning). Inwoners met enig arbeidsvermogen intensief begeleiden om zo maximale participatie te realiseren. Betaald werk als dit mogelijk is. Sem in het onderstaande voorbeeld ‘vertrouwen, ritme en een doel’ maakt gebruik van arbeidsmatige dagbesteding.
- *Ontwikkeltrajecten*. Ontwikkelen werknemersvaardigheden van kandidaten en uitstroom naar betaald werk. We hebben een aantal aanbieders die ontwikkeltrajecten organiseren en uitvoeren voor onze kandidaten. Hierbij gaat het altijd om een combinatie van leren, ontwikkelen en werken.
- *Oriëntatietrajecten*. Statushouder in staat te stellen kennis te maken met verschillende werksoorten en de taalvaardigheden verbeteren op een werkplek.



Vertrouwen, ritme en een doel. Sem (25 jaar): “Op een gegeven moment kreeg ik een uitkering en kwam ik bij WerkBedrijf terecht. Dat was doodeng in het begin. Ik raakte soms echt in paniek als ik erheen moest. Het contact met mensen, het idee dat ik van alles moest... dat trok ik totaal niet. Via WerkBedrijf heb ik uiteindelijk verschillende banen geprobeerd, maar het liep telkens mis. Gelukkig werd het contact met mijn consulent steeds beter. Ik vertrouwde erop dat ze het beste met me voor had. Ik begon ook te snappen dat ze niet zomaar streng was, maar dat ze me in beweging wilde krijgen.” Na weer een mislukte poging om aan het werk te komen, oppert Sem bij zijn consulent het idee om te gaan lassen. “Ik werk graag met mijn handen en wil een ambacht leren. Hout trok me niet zo, maar het stoere, dat onverwoestbare van staal dat vond ik wel interessant! Ik volgde een training en bleek talent te hebben. De complimenten van de leraar waren ook goed voor mijn zelfvertrouwen. Dus ik besloot dat ik hiermee verder wilde.” Een betaalde baan binnen een regulier bedrijf was op dat moment nog te hoog gegrepen. “Ik had mijn leven nog niet op orde, mijn hele ritme was een puinhoop. Maar ik wilde wel! Mijn consulent heeft toen, samen met Pluryn, een plek voor me geregeld bij Bikkelaar.”

En door naar de finish: aan het werk. “Gefeliciteerd, u heeft werk! Misschien is dit nog geen betaalde of fulltime baan. Of de baan van uw dromen. Maar het is een eerste stap om (weer) volwaardig deel te nemen aan het werkproces.” (uit het magazine *Meer dan werk*, een uitgave van WerkBedrijf, pagina 23).

De hoofdroute *Werken aan werk* sluit voor de ene kandidaat naadloos aan op de eindbestemming *Aan het werk*. Zo is iemand na een korte bemiddelingsperiode (betaald) aan het werk. Zonder enige vorm van

ondersteuning van WerkBedrijf. Weer een andere kandidaat heeft na een ontwikkeltraject een betaalde baan bemachtigd. Maar heeft nog begeleiding en ondersteuning nodig. Bijvoorbeeld in de vorm een jobcoach. Kandidaten die aan het werk zijn en begeleiding en ondersteuning nodig hebben, blijven bij WerkBedrijf in de dienstverlening. Dit geldt in ieder geval voor kandidaten c.q. werknemers met een Indicatie banenafpraak.

Zeker niet voor alle kandidaten geldt dat we er in slagen hen te plaatsen bij een ondernemer. Als gedurende de dienstverlening blijkt dat werkaanvaarding nu voor de kandidaat niet mogelijk en haalbaar is, dan melden we de mensen terug bij de gemeente.

Samenwerkingspartners

Wat Werkbedrijf doet is Meer dan Werk. Dit betekent ook dat we andere mensen en partners nodig hebben om resultaten te boeken. In deze laatste paragraaf van het hoofdstuk schetsen we met welke partners we samenwerken. Het is geen uitputtende opsomming en beschrijving. Wel een greep van een aantal partners in de velden ondernemers, zorg en welzijn, overheid en onderwijs waar we *in de praktijk* mee samen werken.

Succesvolle plaatsingen hangen namelijk niet alleen af van ondernemers en kandidaten. De relatie onderwijs, ondernemers, overheid is van belang. Wat gebeurt er in het onderwijs? Worden studenten toegerust op de eisen uit het bedrijfsleven? Als de drie partijen elkaar vinden in een gedegen samenwerking op operationeel niveau dan slagen we er beter in om mensen die nu nog langs de kant staan te plaatsen.



Ondernemers. De naam Inclusief Ondernemers Netwerk (ION) zegt het al: voor de leden van ION is iedereen van waarde. In vier jaar tijd is het netwerk gegroeid tot bijna 90 ondernemers in het Rijk van Nijmegen. Samen werken ondernemers aan meer werk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij delen kennis en ervaringen en organiseren events om ondernemers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen.



Het ION wordt vanuit een stichtingsbestuur gefaciliteerd. Het bestuur bestaat uit ondernemers, onderwijs en WerkBedrijf. Ondernemers aangesloten bij het netwerk willen meer werk voor mensen met een beperking realiseren.

Zorg en welzijn. Onze kandidaten maken vaak ook aanspraak op andere voorzieningen en zorg. Denk aan een inkomensvoorziening zoals bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en kwijtschelding belasting. Maar ook maatschappelijke voorzieningen zoals hulpverlening, begeleiding, hulp in de huishouding en vervoer. Een goede combinatie van zorg én werk (een sluitende aanpak) is voor een groep mensen die aanspraak maken op de verschillende voorzieningen noodzakelijk om ze te laten participeren in de maatschappij. In de praktijk is er samenwerking tussen WerkBedrijf, sociale teams, de afdelingen Inkomen van gemeenten en instellingen zoals het Sterker sociaal werk, Bindkracht, stichting Perspectief en Forte Welzijn. Maar ook organisaties zoals Pluryn, RIBW en Driestroom, die een deel van de arrangementen Op Weg Naar Werk voor ons organiseren. We zien dat deze samenwerking zijn vruchten afwerpt om onze kandidaten aan werk te helpen

- Stichting perspectief
- Sterker sociaal werk
- Bindkracht
- MEE
- Vluchtelingenwerk
- R75
- Forte Welzijn
- Pluryn
- RIBW
- Driestroom

Overheid.

- Regionale tafel arbeidsmarkt (RTA)
- UWV WERKbedrijf
- Gemeenten: onder andere afdelingen inkomen, leerplicht
- Loket Leren en werken. Gericht op onder andere om- en bijscholen van kandidaten.

Onderwijs. Onderwijsinstellingen zijn om meerdere redenen een belangrijke partner voor ons. We werken samen met het onderwijs om in leerwerktrajecten onze kandidaten die niet geschikt zijn voor de schoolbanken toch een certificaat te laten halen. Het gaat ook om het vinden van kwetsbare jongeren. Voortijdig schoolverlaters, maar ook om de zogenoemde ‘onzichtbare’ jongeren. En om de jongeren die school afmaken, maar door verschillende omstandigheden niet de slag naar werk kunnen maken. Het kan ook gaan om jongeren die wel al hebben gewerkt, werkloos zijn geworden en vervolgens door omstandigheden niet meer aan het werk komen. En het gaat zeker ook om jongeren met weinig arbeidsvermogen, die voorheen in aanmerking zouden zijn gekomen voor een Wajong. Deze jongeren met arbeidsbeperking, maar ook met talenten, willen we in onze regio kansen bieden. Kansen die aansluiten op hun talenten en mogelijkheden.

Onderwijsinstellingen zijn ook kennisinstellingen. We nemen deel aan praktijkgerichte onderzoeken. Kenmerkend hierbij is dat er een ‘werkplaats’ is waar professionals, onderzoekers en ervaringsdeskundigen werken aan praktijksituaties om tot innovatieve aanpakken dan wel oplossingen in een concrete situatie te komen. Door de deelname van een kennisinstelling kan dit ook nog eens onderbouwd worden en op de praktijk gereflecteerd worden.

- MBO (onder andere ROC Nijmegen)
- Scholennetwerk
- PRO en VSO scholen
- HBO en WO (met name Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Radboud Universiteit; onder andere in Werklab)

KOERS 2024



Dit is één van de vele afbeeldingen die tevoorschijn komt op internet als je zoekt op afbeeldingen voor *koers*. Maar in dit hoofdstuk bedoelen we niet een wielervedrij. We hebben het over de koers van WerkBedrijf en onze wens voor de toekomst: een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Rijk van Nijmegen waar iedereen naar zijn of haar waarde wordt ingezet. Deze koers geeft richting aan onze keuzes en biedt ons handelingsperspectief. Onze **drie kernwaarden** vormen ons kompas:

- Iedereen is van waarde: iedereen doet mee.
- We gaan uit wat mensen wel kunnen. Vanuit dit perspectief zijn er voor iedereen kansen op de arbeidsmarkt.
- Goede relaties zijn de sleutel tot succes: (blijvend) investeren in een relatie gericht op vertrouwen en wederkerigheid.

Drie groepen mensen staan centraal: de ondernemer, de kandidaat en onze professional. Onder kandidaat verstaan we ook onze werknemer in de Sociale Werkvoorziening.

Onze bestaansreden. WerkBedrijf bestaat bij de gratie van werkloosheid. Ons hoogste doel, onszelf op kunnen heffen als iedereen werkt, is een mooi streven. De werkelijkheid is anders. Sinds ons bestaan werken we voor kandidaten, die al langere tijd werkloos waren en voor ondernemers met veel vraag naar personeel. Sinds maart 2020 ziet de arbeidsmarkt er anders uit. We werken (weer) meer voor kandidaten, die recent werkloos zijn. En voor ondernemers, die (nog) geen vraag meer hebben naar personeel. Het kenmerkt onze omgeving. Flexibiliteit en aansluiten bij de markt, dat moet onze kwaliteit zijn. Het noodzaakt ons om kennis en activiteiten aan te passen, te vernieuwen en aan te vullen. En om nieuwe creatieve vormen van samenwerking aan te gaan met onze partners.

Onze drijfveren. Wat ons drijft is de overtuiging dat elke vorm van arbeid, van (onbetaalde) dagbesteding tot betaald werk een mens zingeving biedt. Erbij horen, je nuttig voelen, een structuur in de dag hebben, mensen kunnen ontmoeten en financiële zekerheid. In deze tijd van corona, waarin mensen hun banen verliezen of niet kunnen werken wordt onze overtuiging dagelijks bevestigd: het hebben van werk heeft een positieve invloed op ons welbevinden. We worden om die reden blij van elk individueel resultaat.

Onze dienstverlening. We zijn helder en transparant in onze dienstverlening naar alle partijen. En doen zaken op de locatie waar het de partijen het beste schikt. Waar een kandidaat zoekt naar een kans op de arbeidsmarkt, is de ondernemer geholpen met een waardevolle invulling van zijn personeelsbestand. Daar bieden wij ondersteuning in. Op deze manier werken we aan een inclusieve markt in het Rijk van Nijmegen van morgen.

Onze ondernemer

Onze ondernemers ervaren – afhankelijk van conjuncturele omstandigheden – een behoefte aan personeel of advies. Onze dienstverlening is kennis. Kennis van de arbeidsmarkt, ons dienstenpakket, de kandidaten en de branche. We kennen de ondernemers en hun omgeving. We verrichten ons werk bij de ondernemer.

Wat is het gewenste resultaat? Het gewenste resultaat is een ondernemer die tevreden is over onze dienstverlening.

- ✓ De ondernemer ervaart een soepele administratieve afhandeling, na de match tussen kandidaat en hun organisatie. Dit komt omdat wij werken aan minder bureaucratie.
- ✓ De ondernemer ervaart hoe het maatschappelijk ondernemen vorm krijgt in zijn organisatie. Dit komt omdat we hen adviseren en helpen hun personeelsvraag in te vullen met onze kandidaten.
- ✓ De ondernemer ervaart dat plaatsingen duurzamer worden. Dit komt doordat wij de kandidaat blijven ondersteunen (bijvoorbeeld een jobcoach).
- ✓ De ondernemer ontwikkelt vaardigheden om onze kandidaten te ondersteunen. Dit komt doordat wij de juiste instrumenten inzetten (zoals Harrie-trainingen).
- ✓ De ondernemer ervaart gemak. Dit komt omdat wij de risico's - verbonden aan werkgeverschap – beperken.
- ✓ Ondernemers in branches met een grote vraag naar personeel, ervaren toeleiding van kandidaten, die in zichzelf willen investeren. Dit komt omdat we bouwen aan goede programma's met onderwijsinstellingen.
- ✓ Ondernemers werken samen vanuit maatschappelijk perspectief (ION). Zij zoeken een partner als het gaat om inclusief ondernemen. Zij zien door deze samenwerking de toegevoegde waarde van WerkBedrijf.
- ✓ De ondernemer weet wat WerkBedrijf biedt en waar hij of zij de vraag kan stellen. Dat komt omdat wij zelf zijn vraag kunnen beantwoorden of weten wie dat kan. We werken aan een gezamenlijke dienstencatalogus voor de ondernemer van UWV en WerkBedrijf. Daarnaast werken we nauw samen met de accountmanagers Economie van de deelnemende gemeenten (ondernemersloketten).

Onze kandidaat

We werken voor kandidaten. Kandidaten, die niet altijd zelfstandig werk kunnen vinden en behouden. We ondersteunen hen daarbij. We kunnen niet altijd de volledige breedte van hulp en ondersteuning leveren. Daarom verbinden we ons aan andere partners, die eenzelfde visie op werk, welzijn en zorg hebben. Samen met deze partners zorgen we voor een duurzame deelname van onze kandidaten aan het arbeidsproces.

Onze dienstverlening is aandacht. Persoonlijke aandacht, een positieve bejegening, wat leidt tot een tevreden kandidaat. Dat drijft ons. Een passende oplossing voor zijn of haar weg naar werk en voor het behoud van dat werk. En de juiste ondersteuning om hem of haar te ontwikkelen tot een werknemer, die de vaardigheden bezit om succesvol en met plezier te (blijven) werken bij een ondernemer.

We kennen onze kandidaten en zijn of haar omgeving. Dit betekent dat wij hun wijk of buurt kennen en hun (professionele) netwerk.

Wat is het gewenste resultaat? Het gewenste resultaat is een kandidaat die zich sterk genoeg voelt om te starten en te blijven deelnemen aan het arbeidsproces.

- ✓ Kandidaten weten wat zij van onze dienstverlening kunnen verwachten. Dit komt doordat wij dit goed kunnen uitleggen.
- ✓ Kandidaten ervaren in contact met ons dat er vertrouwen en wederkerigheid is. Dit komt omdat wij goed luisteren.
- ✓ Kandidaten krijgen een groter (professioneel) netwerk. Dit komt doordat we hen helpen dit op te bouwen.
- ✓ Kandidaten ervaren de mogelijkheid tot het ontwikkelen naar werk. En ondersteuning bij het behouden van hun werk.
- ✓ Om de dienstverlening goed aan te bieden investeren we meer in technologisch 'gemak'. Een kandidaat ervaart hierdoor dat zijn of haar consulent snel en laagdrempelig te spreken is.
- ✓ (Jonge) kandidaten, die hun school verlaten zonder een startkwalificatie ervaren snel een aanbod vanuit ons. We vinden deze kandidaten, omdat we een goede relatie hebben met de professionals in het onderwijs. We ontwikkelen met deze onderwijsinstellingen programma's, zodat kandidaten in combinaties van werken en leren aan hun vaardigheden werken.
- ✓ Kandidaten ervaren een stimulans vanuit ons over het nut van 'leven lang ontwikkelen'. Dit komt omdat wij zelfontplooiing en ontwikkeling blijven stimuleren in onze contacten met de kandidaat.
- ✓ Kandidaten met een hulpverleningsvraag ervaren dat wij passende ondersteuning bieden in aansluiting op die hulpverlening. We stemmen de dienstverlening af, omdat we een goede relatie hebben met de professionals in welzijn en zorg.
- ✓ Kandidaten ervaren plezier in hun werk. Dit komt omdat wij werk vinden dat bij hen past. En indien nodig hen (langdurig) begeleiden.

Onze professional

De verdere groei van onze kwaliteit is afhankelijk van ons vermogen om onze medewerkers vitaal, deskundig en met plezier hun werk te laten doen. Een professional, die vanuit haar of zijn passie werkt, boekt resultaat. Dat is onze overtuiging. Het juiste bedrijfsklimaat creëren waarin onze professional met energie en plezier werkt, is ons streven. Een professional, die zichzelf elke dag wil overtreffen en tevreden is als kandidaat en ondernemer dit ook zijn.

We stimuleren professionaliteit door medewerkers te ondersteunen, ruimte en veiligheid te bieden. Eigen initiatief wordt gewaardeerd en er is ruimte voor eigen beslissingen en we geven dekking als er fouten worden gemaakt. Fouten worden transparant om er iets van te leren. Zo werken we aan een klimaat waar zelfreflectie wordt gewaardeerd en elke dag wordt gewerkt aan verbeterde versies van onszelf.

We werken bij de ondernemers, bij onze kandidaten in hun in wijken of buurt en thuis. Daar waar het resultaat het beste kan worden bereikt.

Wat is het gewenste resultaat? Het gewenste resultaat is een professional die vanuit haar of zijn passie werkt aan een geslaagde match op de arbeidsmarkt.

- ✓ Medewerkers ervaren een bedrijfscultuur, waarin waarden als openheid, vertrouwen, respect, willen leren en verbeteren en elkaar helpen centraal staan. Dit komt omdat we hier dagelijks aan werken en onze leiding hier het goede voorbeeld in geeft.
- ✓ Medewerkers ervaren dat er voldoende tijd is voor de kandidaat en ondernemer. Dit komt omdat we de interne bureaucratie beperken.
- ✓ Medewerkers zijn extern georiënteerd en weten wat kandidaat en ondernemer van ons verlangen. Dit komt doordat we activiteiten, die ons naar binnen richten (denk aan structuurwijzigingen of grote ICT-veranderingen) tot het minimum beperken.
- ✓ Medewerkers ervaren dat we vernieuwing omarmen. Dit komt doordat we ons laten inspireren door best-practices en eigen initiatief stimuleren.
- ✓ Medewerkers ervaren meer ruimte van handelen. Dit stimuleren we en van fouten leren we.
- ✓ Medewerkers ervaren een lerende-omgeving. Dit komt omdat we de effectiviteit van ons handelen blijven onderzoeken. Dagelijks zoeken we naar nieuwe, grensverleggende werkwijzen die bijdragen aan verbetering van dienstverlening voor kandidaat en ondernemer. Innovatie vindt plaats vanuit persoonlijke groei van onze professional, technologie (ICT) en administratieve processen.
- ✓ Medewerkers zijn gericht op samenwerking. Zowel binnen als buiten de organisatie. Samenwerking zorgt ervoor dat we in verbinding blijven en dat we onze waarde kunnen toevoegen.

TOT BESLUIT

In de voorgaande twee hoofdstukken hebben we allereerst beschreven hoe we de arbeidsbemiddeling in onze regio Rijk van Nijmegen in de praktijk uitvoeren (hoofdstuk *In de praktijk*). We hebben de uitvoeringspraktijk in grote lijnen uiteen gezet. Volledigheid was hierbij niet ons streven. We vinden het juist van belang dat de dienstverlening dynamisch is, dat we ons aanpassen en richten naar de trends op de arbeidsmarkt. In die zin is een beschrijving van de praktijk vandaag, al niet meer de praktijk van morgen. Juist daarom bieden onze kernwaarden en koers 2024 houvast. Zij zijn een kompas. Die kernwaarden zijn al een tijdje onze kernwaarden. En deze samen met de koers 2024 geven richting aan onze keuzes en bieden ons handelingsperspectief. Het opschrijven betekent niet dat we vanaf morgen alle punten tot in de finesses beheersen. Zeker niet. Het is wel een start van weer verder ontwikkelen richting de door ons gewenste resultaten. Resultaten op het individuele en operationele niveau. Namelijk; Een ondernemer die tevreden is over onze dienstverlening. Een kandidaat die zich sterk genoeg voelt om te starten en te blijven deelnemen aan het arbeidsproces. En tot slot een professional die vanuit haar of zijn passie werkt aan een geslaagde match op de arbeidsmarkt.

B 1 | VOORZIENINGEN

Vormen dienstverband. Kandidaten kunnen we via verschillende dienstverbanden plaatsen bij een werkgever:

- Regulier in dienst
- Detachering: kandidaten zonder indicatie baanafpraak - kandidaten met indicatie baanafpraak
- Werken met behoud van uitkering: - Proefplaats - Leerwerkplek - Ontwikkeltraject
- Werken met behoud van uitkering voor statushouders: Taalstage – Oriëntatietraject

Vorm dienstverband	Wat is het?	Opmerking
Regulier in dienst	De werkgever gaat een rechtstreeks dienstverband met de kandidaat aan. Deze vorm van dienstverband heeft altijd de voorkeur.	Combinaties mogelijk met oa: werkgeversbonus, LKS, persoonlijke ondersteuning, reiskosten.
Proefplaats	Een proefplaats zetten we in als een werkgever de kandidaat een kans wil geven, maar bijvoorbeeld twijfelt of de kandidaat wel aan de gestelde functie eisen voldoet. Daarnaast zetten we de proefplaats ook in om in die periode een loonwaardemeting te doen om de loonwaarde vast te kunnen stellen. De kandidaat verricht in een proefplaats reguliere werkzaamheden, maar blijft nog in de uitkering. Er is nog geen arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de kandidaat.	Combinaties mogelijk met oa: persoonlijke ondersteuning, reiskosten en scholing.
Detachering	Een kandidaat gaat aan de slag bij een werkgever op basis van een detacheringscontract. Het kan gaan om kandidaat met of zonder indicatie baanafpraak. Bij detachering van kandidaten uit de P-wet is WerkBedrijf niet de formele werkgever. De werkgever kan zijn eigen detacheringspartner inzetten. Als een werkgever geen partner heeft, kunnen we vanuit WerkBedrijf Flexpay aandragen.	In ontwikkeling: detacheringsfaciliteit via eigen Stichting van MGR.
Leerwerkplek	Een leerwerkplek zetten we in als kandidaat binnen zes maanden uit zou kunnen stromen naar regulier werk. De kandidaat heeft geen intensieve ondersteuning nodig en draagt bij aan de productie of dienstverlening van de werkgever. Doel van een leerwerkplek is uitstroom naar regulier werk, bij voorkeur bij de werkgever waar de leerwerkplek wordt ingezet. De werkgever heeft geen loonkosten, maar krijgt ook geen vergoeding voor de kandidaat. De kandidaat behoudt zijn uitkering. Maximale	Combinaties mogelijk met oa: reiskosten en scholing.

Vorm dienstverband	Wat is het?	Opmerking
	duur is zes maanden. Als er sprake is van een leerwerkplek in combinatie met een BBL kan de leerwerkplek met maximaal zes maanden verlengd worden.	
Ontwikkeltrajecten	Een ontwikkeltraject is een traject waar een kandidaat maximaal één jaar met behoud van uitkering aan de slag gaat om te werken aan zijn of haar werknemersvaardigheden. Tijdens een ontwikkeltraject wordt de kandidaat intensief begeleid (door de aanbieder van het ontwikkeltraject) zodat hij/zij na uiterlijk één jaar voldoende werknemersvaardigheden bezit om arbeidsproductiviteit te leveren om bij een reguliere werkgever (ten minste met een leerwerkplek) aan de slag te gaan. Voor kandidaten zonder startkwalificatie kan het volgen van een opleiding in het reguliere onderwijs ook een doelstelling zijn.	Combinatie mogelijk met reiskosten. Zie ook opmerking bij voorziening Op Weg Naar Werk in de volgende tabel.
Taalstage	Een taalstage in het kader van sociale activering is een traject dat alleen voor statushouders ingezet kan worden. De stage is gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal. Daarnaast is een tweede doelstelling het opdoen van ervaring in een Nederlandse werkomgeving en het verbeteren van de werknemersvaardigheden. De productie die de stagiair levert is ondergeschikt. Controle op verdringing reguliere arbeid. Een taalstage duurt maximaal 3 maanden en kan met maximaal 3 maanden verlengd worden.	Combinatie mogelijk met reiskosten.
Oriëntatietrajecten	Een oriëntatietraject in het kader van sociale activering is een traject dat alleen voor statushouders ingezet kan worden. Met vijf partijen (Plurijs, Driestroom, Maak Het, OntmoetplanB en WerkWent) zijn contracten afgesloten waar we een oriëntatietraject voor statushouders in kunnen zetten. Doel van de inzet van een oriëntatietraject is dat de kandidaat bezig is met een zinvolle dagbesteding (eventueel naast zijn inburgeringstraject), zijn Nederlandse taalvaardigheid verbetert en zijn werknemersvaardigheden verbetert. Aan het einde van het traject weet de statushouder welke arbeidsrichting het beste aansluit bij zijn interesses en kansen op de huidige arbeidsmarkt en hij weet of hij nog een (BOL)opleiding kan volgen in Nederland en zo ja welke. Een oriëntatietraject duurt 3 maanden en kan met maximaal 3 maanden verlengd worden.	Combinatie mogelijk met reiskosten.

Voorzieningen. Er zijn verschillende voorzieningen beschikbaar die we in kunnen zetten om een passende match te maken. Dit zijn veel voorkomende voorzieningen:

- Werkgeversbonus
- Wettelijke/forfaitaire loonkostensubsidie
- Jobcoaching
- Scholing
- Reiskosten/vervoerskosten
- Meeneembare voorzieningen & overige kosten
- IPS
- Nieuw beschut
- Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding)
- Waardebonnen

Voorziening	Wat is het?	Opmerking
Werkgeversbonus	De werkgeversbonus is een extra en eenmalige stimulans voor de werkgever om een werkzoekende een reguliere werkplek te bieden.	In ontwikkeling: tijdelijk breder inzetten ter ondersteuning van ondernemer.
Loonkostensubsidie	WerkBedrijf zet loonkostensubsidie in bij kandidaten met een indicatie baanafpraak die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en kandidaten met een verklaring scholingsbelemmering. Duur is afhankelijk van ontwikkeling loonwaarde. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie vindt bij de start van het dienstverband niet direct een loonwaardemeting plaats, en wordt er standaard 50% loonkostensubsidie van het minimumloon verstrekt. Maximaal een halfjaar.	Sinds 2020 voeren we loonwaardemetingen zelf uit.
Jobcoaching	Jobcoaching bestaat uit structurele begeleiding van de kandidaat op de werkvloer. De coaching bestaat uit begeleiding van de kandidaat en werkgeverscoaching, zodat de werkgever op korte termijn zelf de begeleiding kan bieden aan de kandidaat. Werkbedrijf heeft eigen jobcoaches in dienst. Daarnaast kan een externe jobcoach ingezet worden, of een vergoeding worden verstrekt aan een werkgever als hij zelf een jobcoach heeft.	Sinds 2020 hebben we eigen jobcoaches in dienst.
Scholing	Om kansen om de arbeidsmarkt te vergroten, kunnen we kandidaat scholing aanbieden. Denk bijvoorbeeld aan het behalen van een heftruckcertificaat. Scholing zetten we vaak in, in combinatie met een proefplaats of leerwerkplek, maar is ook mogelijk bij een gerichte kans op regulier werk. Maximale scholingsbudget per kandidaat is € 1500,- (incl. BTW). Scholing duurt in principe maximaal een jaar. Uitzonderingen: BBL-trajecten, Scholing bestemd voor kandidaat met vluchtelingen-/migrantenachtergrond, Scholing	Ontwikkeling: competentiegericht leren en ontwikkelen

Voorziening	Wat is het?	Opmerking
	bestemd voor alleenstaande ouders met kinderen onder de 5 jaar.	
Reiskostenvergoeding	Als een kandidaat meer dan 10 km van zijn werkplek woont, kan het WerkBedrijf de reiskosten vergoeden. De reiskosten worden vergoed op basis van declaraties van het openbaar vervoer of op basis van kilometervergoeding. Kandidaten die gebruik maken van een loonkostensubsidie en niet in staat zijn om te fietsen of met het openbaar vervoer te reizen, kunnen we een vervoersvergoeding bieden. Denk aan aanpassingen aan de fiets, het inbruikleen geven van een auto of de inzet van een taxi.	Ontwikkeling: vervoer naar (relatief) afgelegen werkplekken.
Meeneembare voorzieningen	Een kandidaat met structurele functionele beperkingen en/of die werkt met een wettelijke loonkostensubsidie kan aanspraak maken op een meeneembare voorziening. Denk aan een doventolk, orthopedische werkschoenen, aparte werkstoel of aangepaste fiets. Als de werkplek aangepast moet worden, kan hiervoor ook een vergoeding ingezet worden.	
IPS	In een Individuele Plaatsing & Steun (IPS)-traject worden kandidaten door IPS-trajectbegeleiders van de GGZ-instelling maximaal 3 jaar intensief begeleid naar en op een werkplek. Door de integrale component van zorg, re-integratie en begeleiding is deze voorziening voor veel kandidaten met een ernstig psychische aandoening (EPA) erg geschikt. Kandidaten die een Participatiewetuitkering hebben en onder behandeling staan van een GGZ-instelling vanwege hun ernstig psychiatrische aandoening (EPA) komen in aanmerking voor een Individuele Plaatsing en Steun (IPS)-traject.	Combinatie mogelijk met onder andere werkgeversbonus, werkplekken met behoud van uitkering en scholing.
Nieuw Beschut	Een kandidaat met indicatie Beschut Nieuw (die door UWV wordt afgegeven) gaat aan de slag bij een werkgever op basis van tijdelijke arbeidscontracten binnen de kaders van de Wet Werk en Zekerheid. Op dit moment worden kandidaten via Pluryn op een werkplek geplaatst.	In ontwikkeling: detachingsfaciliteit via eigen Stichting van MGR.
Op Weg Naar Werk	Op Weg Naar Werk (WMO) is werken met begeleiding. De werkplekken zijn divers, zoals horeca, houtbewerking, mode, planten, dierv verzorging, multimedia of grafische sector (voor een overzicht: https://digitaalproductenboek.nl/). We houden rekening met wat kandidaat wil en aankan. Mensen werken in eigen tempo en worden niet onder druk gezet. Mensen wennen (weer) aan een werkritme en krijgen een zinvolle dagbesteding. Op termijn is betaald werk een optie. WerkBedrijf beoordeelt de indicatie.	In ontwikkeling: WerkBedrijf is regisseur van arbeidsmatige dagbesteding en uitvoerder van de Participatiewet. We sluiten voor een aantal van de voorzieningen contracten af met aanbieders. Met name voor Op Weg naar Werk,

Voorziening	Wat is het?	Opmerking
		ontwikkeltrajecten, beschut nieuw, Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Met aanbieders en gemeenten zijn we dit deel van de participatieketen aan het verbeteren.
Waardebonnen	Onze doelgroep is een zeer gemixte groep en vrijwel elke kandidaat vraagt maatwerk om tot een goede match te komen. Daarom stellen we, aan de hand van criteria, waardebonnen beschikbaar voor de kandidaat met een indicatie banenafpraak. Doel is een volgende stap richting arbeidsmarkt en betaald werk. Werkgevers hebben verschillende behoeften en elke bemiddeling is maatwerk om tot een goede match te komen. Daarom stellen we, aan de hand van vooraf gestelde criteria, waardebonnen beschikbaar voor de werkgever. Deze waardebonnen kunnen ook ingezet worden t.b.v. het oplossen van eventuele discrepantie (bijvoorbeeld een opleiding).	

B 2 | JONGEREN, STATUSHOUDERS

Voor zowel jongeren als voor statushouders wijkt de praktijk zoals in hoofdstuk *In de praktijk* beschreven op een aantal punten af. In grote lijnen schetsen we in deze bijlage de praktijk voor jongeren en statushouders.

1. Jongeren (jonger dan 27 jaar)

- Aanmelding, kennismaking en zoekperiode

Jongeren kunnen door de gemeente bij WerkBedrijf worden aangemeld, veel voorkomend is dat jongeren zelf zich bij WerkBedrijf melden. Ook is het mogelijk dat de jongere al via het zogenoemde scholennetwerk in beeld is bij WerkBedrijf. Vaak gaat het dan om jongeren met een arbeidsbeperking. Na de melding wordt de jongere uitgenodigd voor een intakegesprek. Als hieruit blijkt dat hij of zij een uitkering wil aanvragen, gaat een (wettelijke) zoekperiode van vier weken in.⁵ In deze periode gaat de jongere actief op zoek naar werk of opleiding. Ter ondersteuning van de periode kan de jongerenconsulent (consulent intake en diagnose) opdrachten meegeven.

- Helderheid in wat de jongere kan

Als de jongere na die zoekperiode geen werk heeft gevonden en (terug) naar school (nog) geen optie is, kan de jongere in zijn of haar woongemeente een bijstandsuitkering aanvragen.

- Vervolgdiagnose

Als blijkt dat er extra ondersteuning nodig is of er nog andere hulpvragen zijn, dan volgt een vervolgdiagnose. In grote lijnen gebeurt dan hetzelfde als bij kandidaten ouder dan 27 jaar. Verschillen zijn er met name in interventies die meer gericht op jongeren zijn (voorbeeld: talentenexpeditie). Ook een verschilpunt is het netwerk rondom jongeren. We hebben veel contact met onderwijs, bureau Leerplicht en sociale (wijk)teams en MEE. Onze ervaring is dat jongeren vaak niet alleen naar WerkBedrijf komen, maar een begeleider meenemen. Als helder is wat de jongere kan en welk werk bij hem of haar past, volgt een nieuwe stap. Ook kan duidelijk zijn geworden dat de jongere toch weer naar school wil of opleiding wil volgen.

- Werken aan werk of terug naar school

De jongere gaat vervolgens met de consulent (bedrijfsdienstverlening) aan de slag met het zetten van vervolgstappen richting werk (of school). Als blijkt dat de jongeren vrij snel aan het werk kan of terug naar school, ondersteunt de consulent de jongere met het vinden van een passende baan of opleiding. Deze vervolgstap is te vergelijken met de hoofdroute Werken aan werk. Met dat verschilpunt dat voor jongeren ook de uitkomst kan zijn dat zij werken aan terugkeer naar school.

⁵ Vanwege de coronacrisis is deze zoekperiode tijdelijk opgeheven. Tot 1 september 2020 kunnen jongeren na het intakegesprek direct een bijstandsuitkering aanvragen.

- Aan het werk of een opleiding volgen

Wij geloven in een integrale aanpak met als doel 'iedere jongere een toekomstperspectief'. Dat betekent dat de jongere zo makkelijk en zo snel mogelijk de nodige ondersteuning krijgt in de weg naar zijn of haar eigen toekomstperspectief.

De groep jongeren die deze ondersteuning nodig heeft is de groep die niet op eigen kracht zijn of haar eigen toekomstperspectief kan schetsen en kan waarmaken. Het is ook een diverse groep. Het gaat voor een deel om voortijdig schoolverlaters (VSV). Maar het gaat ook om jongeren die wél een startkwalificatie hebben behaald en ondersteuning nodig hebben. Het gaat ook om de voormalig VSV-er die werk heeft – maar dat is dan een baantje van 12 uur per week bij de supermarkt. Dat is formeel VSV-er 'af', maar dat voelt kwetsbaar.

Vaak is de oplossing niet eenduidig. Het is niet enkel het vinden van een baan of het inschrijven op een opleiding. Het vraagt meer dan dat. Het vraagt om expertise op meerdere terreinen. We moeten er samen voor zorgen dat we handelen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

2. Statushouders

Sinds 2017 heeft WerkBedrijf een speciale aanpak voor statushouders. Na de verplichte inburgering kan een deel meteen aan het werk, maar soms is de stap naar een 'gewone' baan dan nog te groot. Dan zoeken wij vaak eerst een passende leerwerkplek, waar statushouders werken en leren combineren. Zo volgen ze een opleiding én oefenen ze in een werksituatie verder met de Nederlandse taal.

- Aanmelding en assessment in eigen taal

Statushouders worden door gemeenten bij WerkBedrijf aangemeld. Statushouders beginnen met een digitaal assessment in de eigen taal. Zo krijgen we een beeld van opleiding, werkervaring, niveau Nederlands en Engels, competenties en gezondheid. De uitkomsten gebruiken we bij het intakegesprek. Dit vormt de basis voor een gericht traject.

- Werken aan werk of terug naar school

In grote lijnen volgen we de stappen die we ook zetten bij andere kandidaten. Een verschilpunt is dat de consulenten die met statushouders werken niet verdeeld zijn over verschillende werksoorten. Hierdoor is expertise opgebouwd over de situatie en problematiek bij statushouders. Net als bij jongeren geldt bij statushouders ook dat een netwerkwerk rondom de stathouder actief is. En ook voor statushouders hebben we interventies gericht op de belemmeringen die statushouder vaak tegenkomen in hun route naar werk of school (bijvoorbeeld taalstages en oriëntatietrajecten).

B 3 | KERNCIJFERS WERKBEDRIJF

In deze bijlage presenteren we enkele kerncijfers van WerkBedrijf. De cijfers zijn afkomstig uit het jaarverslag 2019 of uit de factsheet over het eerste kwartaal van 2020.

Ondernemers

In 2019 hadden we met circa 1.859 ondernemers uit de regio Rijk van Nijmegen contact. In de regio Rijk van Nijmegen zijn circa 22.750 bedrijven gevestigd. WerkBedrijf heeft niet het doel alle ondernemers te benaderen, maar die ondernemers die passend werk (in potentie) hebben voor onze kandidaten.



Kandidaten

Eind maart 2020 waren bij WerkBedrijf 4.517 kandidaten. Dit is een momentopname. Over het algemeen geldt dat er altijd zo'n 4.500 kandidaten bij WerkBedrijf zijn. Het zijn niet altijd dezelfde mensen. Er is sprake van in- en uitstroom van kandidaten in dienstverlening. Gemeenten melden nieuwe kandidaten aan, kandidaten melden zichzelf aan en WerkBedrijf meldt kandidaten terug aan gemeenten. Daarnaast zijn er kandidaten die (weer) aan het werk zijn gegaan en waarvan de dienstverlening wordt afgesloten. Er zijn ook (steeds meer) kandidaten die aan het werk zijn, maar nog steeds ondersteuning van WerkBedrijf nodig hebben.



Van de circa 4.517 kandidaten die eind maart 2020 in dienstverlening waren, waren 1.518 jonger dan 27 jaar, 378 ouder dan 55 jaar. 525 Kandidaten behoorden tot de groep statushouders en 618 kandidaten hadden een banenindicatie. Zij stonden in het doelgroepregister ingeschreven. Deze prioritaire groepen (of: focusgroepen) zijn door gemeenten in het regionaal arbeidsmarktbeleidskader *Werk voorop!* vastgesteld.

Daarnaast waren eind maart 2020 1.663 SW-medewerkers in dienst bij WerkBedrijf. Zij hebben een dienstverband en werken bij een ondernemer. Dit gebeurt via een individuele of een (beschutte) groepsdetachering. We willen zoveel mogelijk SW-medewerkers werk bieden bij ondernemers. Daar kunnen zij zich het beste ontwikkelen en is er meer variatie in werkaanbod.



Doelen en Resultaten

In de jaarlijkse begroting van de MGR worden voor de module WerkBedrijf de doelen van het komende jaar vastgesteld.

Mensen aan het werk. In het onderstaande kader zijn de doelen voor 2020 en 2021 overgenomen uit de begroting 2021. Het gaat hier om de doelen om mensen (bijstandsgerechtigden) aan het werk te helpen.

1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig
De huidige groep in de bijstand is moeilijk naar werk te bemiddelen. De (lange) verblijfsduur speelt daarbij een rol. 'Snelle' matches zijn schaars. De weg naar werk vraagt om meer inzet van voorzieningen én meer aandacht van onze professionals.

1.000 mensen parttime aan het werk
Het aantal mensen dat deeltijd aan de slag gaat, is hoog. In 2019 gingen 1.147 mensen parttime aan het werk. Parttime aan het werk betekent voor ons dat iemand minder dan 36 uur per week aan het werk is. Het aantal parttime plaatsingen is in alle werksoorten 50% of hoger. De branches schoonmaak en horeca zijn koploper (vrijwel alle plaatsingen daar zijn parttime plaatsingen). In de komende periode gaan we het aantal werkuren nauwkeuriger bijhouden. Meer zicht op het aantal werkuren van kandidaten helpt bij het verder bemiddelen naar (ander) werk en naar het effect op het wel of niet ontvangen van een bijstandsuitkering.

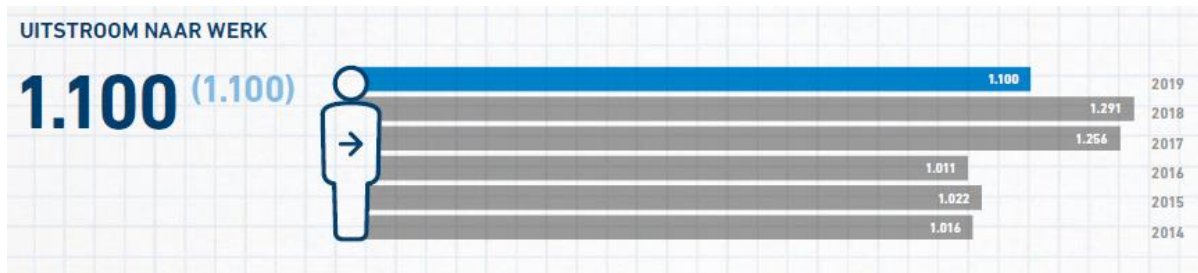
475 jongeren aan het werk
We vinden het belangrijk te investeren in jongeren (jonger dan 27 jaar). Vorig jaar gingen 500 jongeren aan het werk. In de loop van 2019 is de keuze in de regio gemaakt de voortijdig schoolverlaters te melden bij Bureau Leerplicht (voorheen was dat WerkBedrijf). We blijven vanuit onze taken uit de Participatiewet een belangrijke speler om jongeren (ook voortijdig schoolverlaters) te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar werknemers.

*** 400 mensen met een arbeidsbeperking aan de slag en houden! (2021)**
Het aantal mensen dat we met ondersteuning aan het werk helpen en houden groeit gestaag. Eind 2020 is ons streven om 370 mensen aan het werk te hebben (gehad), eind 2021 streven we naar 400 mensen. Vorig jaar plaatsten we 350 kandidaten met een arbeidsbeperking op een werkplek. Het gaat om mensen die met een (wettelijke) loonkostensubsidie* aan het werk zijn.

* Het gaat bij de term loonkostensubsidie altijd om de wettelijke loonkostensubsidies. Hieronder vallen de forfaitaire loonkostensubsidie, loonkostensubsidie regulier en loonkostensubsidie beschut.

Het resultaat in 2019 op de bovenstaande doelen was:

Ten aanzien van de volledige uitstroom uit de bijstand naar werk:

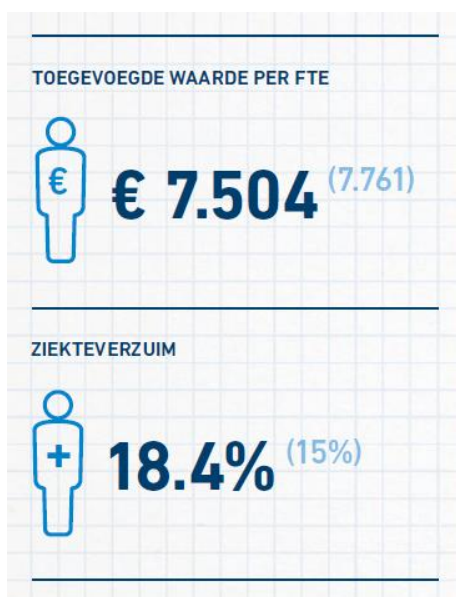


Ten aanzien van het aantal plaatsingen op parttime werk en het aantal jongeren dat we op werk hebben geplaatst, golden in 2019 de volgende resultaten:



Arbeidsmatige dagbesteding en WSW. In het kader 'Ambitie...' zijn de doelen voor 2020 en 2021 overgenomen uit de begroting 2021. Het gaat hier om de doelen in het kader van de arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk) en SW. – zie volgende pagina.

Het resultaat in 2019 op de ambities arbeidsmatige dagbesteding :



Ten aanzien van de WSW hebben we in 2019 de resultaten, zoals hiernaast afgebeeld, geboekt.



Amibitie arbeidsmatige dagbesteding en WSW



Arbeidsmatige dagbesteding. Voor 475 mensen zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk in. Eind 2019 waren 460 kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk.



Toegevoegde waarde per SW-medewerker verhogen. In 2020 willen we een toegevoegde waarde per SW-medewerker (per fte) van € 7.489 halen. En in 2021 van € 7.713. Ten opzichte van de realisatie in 2019 is ons streven de toegevoegde waarde per fte vrijwel gelijk te laten (€ 15 lager in 2020 dan in 2019). Voor een toelichting op deze bedragen verwijzen we naar deel II van de begroting.



↓ Ziekteverzuim verlagen. We blijven inzetten op een verdere verlaging van het gemiddelde percentage. Voor 2020 is ons streven het gemiddelde percentage naar 17,4% terug te brengen.

Professionals

Functie	Fte per 31/12/2019
Arbeidsdeskundige	2,1
Arbeidspsycholoog	1,8
Commercieel manager	5,0
Consulent bedrijfsdienstverlening	53,5
Consulent intake en diagnose	34,7
Senior consulent bedrijfsdienstverlening	25,1
Werkcoach (inclusief voormannen en schoonmaak)	28,5
Personeelsadviseur SW (inclusief jurist)	5,0
Trainer/opleidingskundige	3,1
Teammanagers	9,5
Facilitair (tbv SW-onderdeel)	9,6
Administratief medewerkers	16,1