

Jaarplan

➤ 2024





1. Inleiding

Wie kan werken, een uitkering heeft vanuit de Participatiewet of staat ingeschreven in het doelgroepregister, vindt bij de WerkCorporatie de juiste ondersteuning om in zijn of haar eigen levensonderhoud te kunnen gaan voorzien. Maar ook wie zonder uitkering ondersteuning vraagt bij het vinden van werk kan bij ons terecht. De WerkCorporatie is een deskundige en betrouwbare partner en zet zich ervoor in om iedereen maximaal mee te laten doen op de arbeidsmarkt.

De WerkCorporatie is een belangrijke schakel in de visie van Krachtig Noordoostpolder 2.0 (waaronder specifiek het deelplan Participatie). Die visie gaat ervan uit dat iedereen naar vermogen deel moet kunnen nemen aan de samenleving. Het doel van de Participatiewet is om zo veel mogelijk inwoners – ook degenen met weinig arbeidsvermogen – aan het werk te helpen, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. De meeste mensen bereiken dit op eigen kracht én samen met hun eigen netwerk. Wanneer dit (tijdelijk) niet lukt, biedt de WerkCorporatie ondersteuning.

Komend jaar bestaan we tien jaar. Uiteraard staan we daar bij stil, trots als we zijn op wat we hebben bereikt. We zijn voornemens om in november 2024 een event voor (Buitengewone) werkgevers te organiseren, de verbinding met directe collega's binnen de gemeente en dienstverleners te zoeken, een event voor werkzoekenden te organiseren en een bijeenkomst voor (oud-)collega's.

2. Een baan op de reguliere arbeidsmarkt

De gemeente Noordoostpolder vraagt de WerkCorporatie bij te dragen aan de volgende hoofddoelstellingen:

- a. Het realiseren van uitstroom naar regulier werk voor kandidaten die niet opgenomen zijn in het doelgroepregister. Inzet is om 30% van de kandidaten van de WerkCorporatie met een uitkering Participatiewet¹ uit te laten stromen naar werk, een opleiding of een eigen bedrijf. Minimaal de helft van de kandidaten doet na uitstroom geen beroep meer op de Participatiewet.
- b. Het realiseren van uitstroom naar werk voor kandidaten die zijn opgenomen in het doelgroepregister. Inzet is om 40% van de kandidaten geheel of gedeeltelijk te laten uitstromen naar werk, scholing of een eigen bedrijf.
- c. Het begeleiden van kandidaten met Banenafpraak van werk naar werk, wanneer de vraag door de kandidaat wordt gesteld.
- d. Het begeleiden van niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers) naar werk, conform de geldende wet- en regelgeving. Hieronder vallen ook de niet uitkeringsgerechtigde Oekraïense vluchtelingen. Als uitgangspunt geldt dat de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid dient te worden gevolgd.
- e. Het begeleiden van jongeren naar werk met en zonder startkwalificatie en die niet in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering.
- f. Het begeleiden van inburgeringsplichtige statushouders naar een taalstage en/of werk in het kader van de door de gemeente Noordoostpolder verplicht gestelde participatie-uren.

Hieronder lees je wat we gaan doen om de afspraak waar te kunnen maken.

¹ Uitgezonderd de statushouders die nog niet ingeburgerd zijn



3. Kandidaatbenadering

Het Kandidatenteam zorgt ervoor dat het producten- en dienstenaanbod past bij de kandidaten die we in de caseload hebben. In dit team zitten accountmanagers Werk en klantmanagers Participatie (van de gemeente die vanuit de WerkCorporatie kandidaten spreken). Net als voorgaand jaar hebben we te maken met kandidaten met complexere problematieken. En dat betekent dat we investeren in een training digivaardigheden, Nederlandse lessen mogelijk maken, dat we de Tour langs bedrijven voortzetten en we de ESF-gelden voor jobcoaching inzetten. Zijn er tussentijds extra acties nodig, per groep of individueel? Het team van zeven collega's zorgt ervoor dat de dienstverlening passend is.

SamenWerken en Werk!

We bieden twee inhouse trainingen aan waarbij we kandidaten voorbereiden en begeleiden naar werk. SamenWerken is er voor wie nog geen CV heeft, een pitch moet oefenen en moet leren zich te presenteren. SamenWerken wordt gegeven door accountmanagers uit het Kandidatenteam. Werk! is er voor wie daadwerkelijk op zoek kan naar een baan. Werk! wordt gegeven door een accountmanager uit het werkgeversteam en een accountmanager uit het Kandidatenteam. Beide trainingen vormen het hart van onze dienstverlening.

De mening van ...

We vinden de mening van onze werkgevers en kandidaten belangrijk om onze dienstverlening te verbeteren. We hebben in 2023 een enquête uitgezet onder onze kandidaten. Ook in 2024 zetten we een vragenlijst uit. Zo zijn we in staat te sturen op onze dienstverlening.

Tour langs bedrijven

Afgelopen jaar hebben we twee keer een tour langs bedrijven georganiseerd. De 'tour' biedt kandidaten de kans bij bedrijven binnen te kijken, als eerste oriëntatie in de stap naar werk. Het is goed bevallen. Komend jaar willen we drie tours organiseren, waarbij kandidaten vier verschillende bedrijven bezoeken uit verschillende sectoren.

Nazorg

Nieuw in onze dienstverlening wordt de bewuste nazorg aan kandidaten en werkgevers. We merken dat veel kwetsbare kandidaten ook op de werkplek ondersteuning nodig hebben. Door aanspreekpunt te blijven op de werkplek, vergroten we de kans op baanbehoud. In 2024 geven we deze dienstverlening vorm in de vorm van een pilot. De resultaten overleggen we aan de gemeente, om samen te bekijken of het wenselijk is dit op te nemen in de reguliere dienstverlening.

Nuggers die kwetsbaar zijn

De WerkCorporatie begeleidt ook een groep inwoners die geen uitkering ontvangt. Deze groep – Niet-uitkeringsgerechtigden – heet in de volksmond Nuggers, als afkorting van de volledige omschrijving. Deze groep krijgt begeleiding – de kortste weg - richting algemeen geaccepteerd werk. Komend jaar evalueren we deze regeling met de gemeente.



4. De werkgeversbenadering

Zijn kandidaten klaar om een stap naar werk te zetten, dan wordt de kennis en kunde van het werkgeversteam ingeschakeld. Een deskundig team dat bestaat uit vier collega's. In 2023 breiden we onze dienstverlening verder uit met als doel werkgevers te kunnen helpen bij al hun vragen over personeel en arbeid. Om dat aan te kunnen bieden, investeren we in de samenwerking UWV/RWF en kijken we op welke vlakken we geschoold kunnen worden.

Samenwerking UWV/WSP Flevoland

Belangrijk thema in 2024 is het uitbouwen van de regionale werkgeversbenadering, als gevolg van de wijzigingen op het besluit SUWI (Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) en als gevolg van de gewenste landelijke uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (kamerbrief oktober 2022 Ministerie van VWS). Met het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) implementeren we de veranderingen die leiden tot een regionaal WerkCentrum en een harmonisatie van instrumenten. Ook bouwen we in dat verband de samenwerking met UWV, gemeente Dronten en gemeente Urk, verder uit. We stemmen daarbij de werkgeverscontacten op elkaar af en nemen we elkaars kandidaten mee.

Strategisch gesprekspartner

In lijn met de uitbouw van de samenwerking UWV en RWF, investeren we ook in de kennisontwikkeling van accountmanagers Werkgeversdienstverlening. Inzet is dat zij werkgevers breder kunnen adviseren op personeels- en wervingsvlak. In 2023 hebben de collega's van het werkgeversteam opleidingen gevolgd tot specialist Open Hiring, BIA (bedrijfsinclusieve arbeidsorganisatie) en Skillsgericht werven. In 2024 informeren we werkgevers actief over deze nieuwe dienstverlening. Dit ter voorbereiding op de opgave die vanaf 2025 bij gemeenten ligt om invulling te geven aan het Regionaal WerkCentrum (RWC) waarbij werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen, gemeenten, UWV en scholen nauw samenwerken.

Banenmarkt

Zoals eerder gezegd zullen we – in het kader van ons tienjarig bestaan - in het najaar een markt te organiseren voor onze kandidaten, gericht op het versterken van de zelfredzaamheid. Daarbij betrekken we werkgevers en onder anderen trainers. We onderzoeken tevens de mogelijkheid om in het voorjaar van 2024 met partners in de regio een banenmarkt te organiseren, waar alle inwoners uit Noordoostpolder welkom zijn. We pakken dit op met UWV, de gemeenten om ons heen, Groei Vooruit en andere partijen. Ook organiseren we een banen- en informatiemarkt gericht op anderstaligen.

Buitengewone Werkgevers

Tegelijkertijd blijven we volle aandacht geven aan onze Buitengewone Werkgevers. Zonder hen zijn wij niet in staat onze doelstellingen te halen. Voortdurend investeren we dan ook in de relatie. Komend jaar organiseren wederom bijeenkomsten en bieden we hen een plek in onze communicatieuitingen. Een bijzondere samenwerking gaan we aan met de ambassadeur inclusieve arbeidsmarkt 2024 die door de gemeente voorgedragen wordt voor het Flevopenningengala.



Raad van Advies

De Raad van Advies spiegelt voor ons de werkgeversdienstverlening en denkt onder andere mee bij de invulling van bijeenkomsten. In 2024 bieden we Buitengewone Werkgevers tevens een convenant, als uitwerking op advies van de Raad van Advies. Met dit convenant bevestigen werkgevers dat zij zich ervan bewust zijn dat een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt meer begeleiding nodig heeft en geven zij aan open te staan voor meer/andere kandidaten die ook een afstand hebben.

Stages

In 2023 heeft Firda subsidie gekregen voor het opzetten van een stagebureau voor scholieren die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Firda stelt ons een deel van de subsidie beschikbaar en heeft de WerkCorporatie gevraagd te helpen bij het opzetten en uitvoeren van dit bureau. We pakken dat op in 2024. Het initiatief van Firda sluit goed aan bij de groep statushouders die de WerkCorporatie in opdracht van de gemeente bemiddelt. Ook voor deze groep is een stage van toegevoegde waarde, voor het leren van de taal en het kennismaken met de Nederlandse werkcultuur.

Enquête

Net als in 2022 houden we in 2024 een onderzoek onder werkgevers naar de mate van tevredenheid. Met als doel onze dienstverlening aan te passen aan de wensen en behoeften van werkgevers.

5. Banenafpraak

Om de uitstroombestelling voor kandidaten die vallen onder de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten te realiseren, bouwen we voort op de manier van werken die we nu enige jaren – sinds 2021 - voeren. Onze ervaring is dat de kans op een match het grootst is wanneer we vanuit de kandidaat op zoek gaan naar een passende werkgever en goede werkomgeving.

Groot aantal banenafsprakers op een werkplek


Ieder jaar wordt het aantal kandidaten Banenafpraak op een werkplek groter. Bij aanvang van 2024 zijn circa 180 kandidaten met een indicatie Banenafpraak aan het werk bij een regulier bedrijf. We zijn trots op dit aantal en we investeren in de contacten met jobcoaches, werkgevers en kandidaten om de duurzaamheid van de plaatsingen te garanderen. Door de toename van het aantal kandidaten op een werkplek betekent ook dat de kosten voor jobcoaching en loonwaardemetingen stijgen. In 2024 kijken we met de gemeente naar wat dit betekent voor de begroting van de WerkCorporatie in 2025 e.v.

Gewoon Doen!

Voor de kandidaten die extra aandacht vragen, herhalen we het project Gewoon Doen! Bij dit project – dat in 2023 is opgezet – werken twee accountmanagers mee met een groep kandidaten van de WerkCorporatie binnen de muren van Concern voor Werk.

WMO en Thuiskamer

Ook blijven we de verbinding zoeken met de WMO, omdat kandidaten Banenafpraak vaak vanuit meerdere instanties ondersteuning krijgen en we zien dat een deel van de kandidaten baat zou hebben bij tijdelijke arbeidsmatige dagbesteding. Hoe beter we van elkaar weten wat er speelt en we gebruik kunnen maken van elkaars producten/diensten, hoe beter de dienstverlening is. We zetten verder de



samenwerking met de collega's van de gemeente voort binnen de Thuiskamer die in het gemeentehuis is ontwikkeld. In de de Thuiskamer werken collega's uit verschillende disciplines samen in een aparte gastvrije ruimte. Inwoners kunnen zonder afspraak langskomen.

Begeleiding na plaatsing

In overleg met de gemeente bieden we komend jaar een bredere ondersteuning aan aan kandidaten die vanuit een baan op zoek zijn naar ander werk. De reden dat we deze dienstverlening aanbieden is de ervaring dat deze kwetsbare groep met begeleiding beter behouden blijft voor het arbeidsproces. Wanneer nodig schakelen we een procesbegeleider in om met betrokken te kijken hoe iemand zijn of haar baan kan behouden. Verder willen we met de gemeente in gesprek over de jobcoaching. Tot op heden loopt jobcoaching na maximaal drie jaar af. We ervaren dat dit niet altijd kan en kijken op basis van maatwerk of dit verlengd moet worden. Dit kan gevolgen hebben voor de kosten jobcoaching vanaf 2025.

6. Huis van Werk

Om onze ambities waar te kunnen maken, is een intensieve samenwerking van belang met UWV, re-integratiebureaus, het leerwerkloket, jobcoachorganisaties, uitzendbureaus, RWF, de gemeente, gemeenten om ons heen, scholen, Concern voor Werk en overkoepelende organisaties (waaronder de BV NOP). Dit past ook bij de wens van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de arbeidsmarktinfrastuctuur uit te breiden. Die uitbreiding gaat over een nauwere samenwerking tussen gemeente, UWV, werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigingen, SBB en opleiders. In 2024 maken we een vergezicht van de ambities van de WerkCorporatie in 2035 dat zal leiden tot een WerkCorporatie 2.0

In 2024 kijken we ook naar de huisvesting. Vraag daarbij is of onze ambities passen bij de huisvesting waar we nu over beschikken. Voor augustus 2024 moet het contract met de verhuurder worden opgezegd, willen we per augustus 2025 een nieuwe locatie kunnen betrekken.

7. Projecten

Passend bij de regionale samenwerking en de lokale contacten, werken we vaak samen in projectvorm. Zo investeren we vanuit de WerkCorporatie binnen RWF in het schakelteam Techniek, het schakelteam Logistiek en het schakelteam Zorg. Dit zijn werkgelegenheidsprojecten die provinciebreed partners verbinden. Ook provinciebreed speelt het maritieme Servicehaven Urk. Dit project heeft als doelen extra werkgelegenheid te creëren in de innovatieve technische en maritieme hoek en om hoger opgeleiden te behouden voor de regio.

In 2024 pakken we de verdere professionalisering van de paragraaf Social Return on Investment (SROI) op. Er is in 2021 een mooie basis gemaakt, samen met de gemeente. Idee is dat de verdere uitwerking met de gemeenten Urk en Dronten wordt opgepakt.

Verder investeren we in de samenwerking met Carrefour, Firda en de gemeente binnen het 'Voortraject in Wijken en dorpen'. Dit project wordt gesubsidieerd vanuit de Rijksmiddelen Dichterbij dan je denkt en geeft ons de kans vanuit Carrefour aandacht te vragen voor werk en scholing. We bereiken een onbenut arbeidspotentieel. Het project loopt tot medio 2025.

8. Bijzondere doelgroepen

In 2024 krijgen verschillende groepen extra aandacht. Dit zijn statushouders, jongeren en Oekraïense vluchtelingen.

Statushouders

In opdracht van de gemeente begeleiden we statushouders bij het behalen van hun participatie-uren (taalstage en/of werk). Het gaat in 2024 om circa 25 kandidaten die nog niet ingeburgerd zijn. In nauwe samenwerking met het werkgeversteam gaan we op zoek naar bedrijven die deze stages en werkplekken kunnen aanbieden. We kijken wat kan en wat iemand nodig heeft. Daarbij maken we ook gebruik van het instrumentarium van Concern voor Werk, waarbij kandidaten een meer beschutte 'binnenstage' kunnen lopen. Aansluitend volgt dan een 'buitenstage', bij een van de bedrijven in Noordoostpolder. Dankzij ESF-REACT-EU 20-22-subsidie kunnen we hen een jobcoach aanbieden. We overleggen daarbij regelmatig met de gemeente en de onderwijsgevende partij, omdat kandidaten naast een stage ook drie dagen beschikbaar moeten zijn voor het volgen van Nederlandse lessen. Primair doel is om samen met de gemeente geborgen kaders te bieden dat iemand zo snel mogelijk kan inburgeren.

Jongeren

De dynamiek onder jongeren verdient een eigen aanpak. Daarom zitten we regelmatig aan tafel met de scholen in Noordoostpolder. Firda draagt afgestudeerde kandidaten over van wie wordt ingeschat dat zij hulp nodig hebben bij het vinden van werk. Deze lijn zetten we voort in 2024. In 2023 is bovendien binnen Firda een inloopspreekuur opgezet door de WerkCorporatie voor docenten en studenten om zoveel mogelijk collega's en studenten binnen Firda te attenderen op de ondersteuning die de WerkCorporatie kan bieden. Zowel de gemeente, als Firda als de WerkCorporatie ervaren dit als toegevoegde waarde. We blijven dit derhalve aanbieden. Daarnaast zetten we de begeleiding van jongeren voort die geen startkwalificatie hebben en van wie de gemeente inschat dat een praktijkroute passender is. De gemeente geeft aan graag ook komend jaar te kijken of en hoe deze groep begeleid kan worden.

Oekraïne

Ook komend jaar verwachten we Oekraïense vluchtelingen. Deze groep kan via de WerkCorporatie begeleid worden naar werk. Kandidaten die dat graag willen, bieden we de ondersteuning aan die past binnen een nigger-traject (niet uitkeringsgerechtigden), ofwel het traject dat kan worden aangeboden aan kandidaten die geen bijstandsuitkering ontvangen. Waar nodig zetten we voor deze begeleiding de subsidie in die we ontvangen in het kader van ESF-REACT-EU 20-22.

9. Communicatie

We houden de communicatielijn vast. We zijn een deskundige zakelijke organisatie die betrokken is en trots mag zijn op successen van onze kandidaten en werkgevers. We zijn open, staan voor kwaliteit en staan ten dienste van de maatschappij. In de communicatie zetten we de ander centraal: de Buitengewone Werkgever die een kans geeft en de kandidaat die een mooie prestatie levert.

Op social media zijn we aanwezig, we maken nieuwsbrieven en folders. Belangrijk onderdeel van de werkgeversbenadering is het bieden van fysieke



ontmoetingsmomenten met anderen. Ook komend jaar organiseren we weer meerdere bijeenkomsten voor Buitengewone werkgevers.

10. Het team

Bij onze ambities hoort een deskundig en goed geschoold team. Dat betekent dat we blijven investeren in opleidingen. Het werkgeversteam krijgt blijvend de kans zich te ontwikkelen tot strategisch gesprekspartner richting werkgevers. Daarnaast investeren wij blijvend in de kennis over kwetsbaarheden en ziektebeelden. Dat doen we in de vorm van workshops en bijeenkomsten.

Door de toegenomen regelingen, groepen en medewerkers, wordt kwaliteitbeheer van steeds groter belang. Dankzij de uitbreiding van de administratie begin 2023 kan een van de collega's administratie meer tijd besteden aan de vertaling van wet- en regelgeving in werkprocessen en aan onder andere goede managementrapportages.

Komend jaar investeren we verder in de samenwerking met collega's van de gemeente. En dan met name de WMO-consulenten en de inkomensconsulenten.

Net als voorgaande jaren bieden we een plek voor stagiaires en re-integratie. We geven graag zelf het goede voorbeeld.

11. Financiën

In bijlage 1 vind je de begroting 2024 voor de WerkCorporatie. De begroting is opgesteld vanuit de kaders van de gemeente. Gedurende het jaar is er tussentijds overleg met de gemeente, ook over de financiën.

Apart van de begroting vind je een overzicht van de beschikbare REACT-EU-subsidie 2021-2022. In de decemberrapportage 2023 is een bedrag ter waarde van 150.000 euro overgeheveld naar 2024 (van oorspronkelijk 350.000 euro). Deze subsidie wordt toegekend voor het inzetten voor werk en participatie, het werkgebied van de WerkCorporatie. Net als afgelopen jaar verwachten we een deel van het bedrag te kunnen reserveren voor onze dienstverlening in 2025. In 2024 gaan we daarover met de gemeente in gesprek, opdat de gemeente in haar decemberrapportage 2024 de gemeenteraad kan voorstellen de ESF-gelden wederom te reserveren voor de WerkCorporatie in 2025. Wanneer tussentijds blijkt dat de realisatie van de begroting 2024 leidt tot overschrijding, zal tevens met de gemeente in gesprek gegaan worden over de mogelijkheden om de ESF-subsidie deels in te zetten voor de primaire dienstverlening van de WerkCorporatie.

12. Risicoparagraaf

- Het Participatiebudget van de gemeente is beperkt. Wanneer blijkt dat er veel meer kandidaten aangemeld worden, ontstaat er spanning op de begroting. In dat geval zal aanspraak gemaakt worden op de ESF-gelden zolang dat niet ten koste gaat van de begeleiding van anderen.
- Kandidaten die vanuit de Banenafpraak werk vinden, blijven afhankelijk van de WerkCorporatie en blijven drukken op de begroting van de WerkCorporatie (waaronder een periodieke loonwaardemeting). De kosten voor de Banenafpraak nemen derhalve ieder jaar toe. In 2024 zal verder met de gemeente gekeken worden of en hoe de begroting daarop aangepast moet worden.

Bijlage - Begroting 2024

Begroting 2024	Lasten 2023	Baten 2023	Lasten 2024	Baten 2024
Personeel primaire proces				
- Accountmanagers gemeente	453,200		470,000	
- Accountmanagers CvW	120,000		131,005	
- Administratieve ondersteuning	111,000		115,000	
- Management	117,420		122,000	
	801,620		838,005	
Materiële overhead				
- Pand	56,800		60,000	
- Servicekosten	24,000		27,000	
- Schoonmaak	9,000		12,000	
- Telefonie	7,000		8,000	
	96,800		107,000	
Overige kosten				
- Opleiding	5,000		3,000	
- Verzekeringen	4,000		4,250	
- Accountantskosten	12,500		15,000	
- Marketing & Communicatie	8,000		6,000	
- Overige kosten	11,000		6,626	
	40,500		34,876	
Uitvoeringskosten	938,920		979,881	
Cliëntkosten banenafspraken op een werkplek				
- Externe jobcoaching banenafspraken	109,148		113,404	
- loonwaardemeting en registratie	50,000		60,000	
	159,148		173,404	
Werknemersvaardigheden Concern voor Werk	138,341		147,056	
Begeleidingskosten kandidaten	183,333		174,759	
	321,674		321,815	
Inkomsten				
- Subsidie gemeente Noordoostpolder		1,419,742		1,475,100
Totaal	1,419,742	1,419,742	1,475,100	1,475,100
ESF-REACT-EU subsidie			Lasten 2024	Baten 2024
- Begeleiding statushouders ESF React			50,000	
- Jobcoaching Reguliere kandidaten			50,000	
- Begeleiding Oekraïne ESF React			40,000	
- ESF React algemeen			10,000	
Inkomsten				
- ESF-REACT-EU subsidie 2024				150,000
Totaal				150,000
Werkcoach in de wijk subsidie			Lasten 2024	Baten 2024
- Pr. Werkcoach communicatie			5,000	
- Pr. Werkcoach trainingen			30,000	
- Pr. Werkcoach personeel			73,000	
- Pr. Werkcoach overige kosten			2,000	
Inkomsten				
- Werkcoach in de wijk via centrumgemeente Almere				110,000
Totaal				110,000