

WerkCorporatie in beeld

➤ 2020





Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2020. Een bijzonder jaar, dat in het teken stond van een omslag in dienstverlening. Van gesprekken voeren op kantoor, bedrijfsbezoeken bij werkgevers en groepstrainingen naar individueel en online. Spannend en wennen.

Na een eerste verwarring, hebben we geleerd dat je ook een baan kunt krijgen tijdens een wandeling door een bos, dat je veel kunt bereiken zolang kandidaten een beeldtelefoon hebben, dat je ook buiten gewichtstraining kunt volgen en dat – kortom – veel toch mogelijk is.

Dat het voor kandidaten een lastige tijd is, is duidelijk. Juist deze kwetsbare groep die niet bij machte is eenvoudig zelf een baan te vinden, heeft baat bij een intensieve en persoonlijke begeleiding. Een deel heeft dan ook minder kansen op de arbeidsmarkt gekregen dan we zouden willen. We hebben ervoor gezorgd dat we in ieder geval met iedereen contact bleven houden. En ondersteuning boden waar mogelijk.

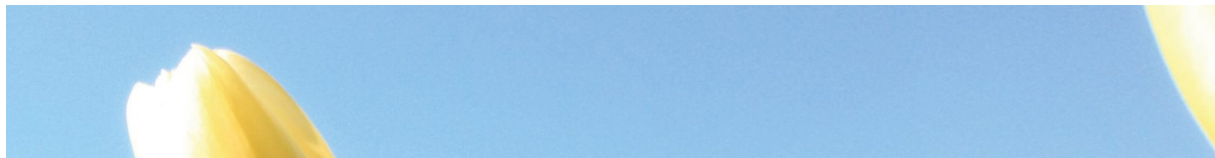
Dat ook werkgevers grote hinder ondervinden van COVID-19 is in alles voelbaar. Werkervaringsplekken werden regelmatig niet omgezet in banen en de vacatures die er zijn, zijn minder vast. Lange tijd waren er amper vacatures. Kunst voor de WerkCorporatie om toch contact te houden. Veel bellen dus!

De WerkCorporatie heeft op twee gebieden haar resultaten ruimschoots gehaald. Het percentage kandidaten uit de Banenafpraak dat werk vond is hoger dan verwacht en ook het aantal kandidaten uit de pilot dat uitstroomde lag hoog. Wat we niet hebben gehaald, zijn de resultaatafspraken rond de reguliere kandidaten. Hoewel we ons realiseren dat dit komt door COVID-19, hadden we het graag anders gezien.

Dat het toch gelukt is grotendeels de uitstroomresultaten te halen zoals afgesproken met de gemeente, is geen sine cure. Er is hard gewerkt, thuis en soms op kantoor. Er zijn andere vormen van dienstverlening gestart en we kijken naar wat wel kan. We zijn dan ook dankbaar voor het resultaat dat wel is behaald.

We tellen de dagen af dat we weer op kantoor mogen werken. Met elkaar overleggen, snel schakelen, de werkgevers laten zien dat we er zijn, events organiseren en nieuwe wegen inslaan. We hebben er zin in!

Yvonne van der Sluis - Bangma
Directeur



De resultaten

In 2020 heeft de WerkCorporatie haar resultaatafspraken met de gemeente op twee vlakken behaald. Voor wat betreft de uitstroom Banenafpraak is het boven verwachting. Van alle aanmeldingen is 44,8 % uitgestroomd. Doelstelling was 30 procent. Van de 96 kandidaten hebben we er 43 op een baan/werkervaringsplaats geplaatst, begeleid naar school of naar een bestaan als zelfstandig ondernemer.

Ook de pilot om kandidaten met een extra grote afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden, is geslaagd. Binnen de pilot zijn 35 kandidaten door de WerkCorporatie opgepakt. Doelstelling was om in twee jaar 20 procent naar werk te begeleiden. In totaal is 45,7 procent (gedeeltelijk) uitgestroomd.

Voor wat betreft de uitstroom kandidaten met een bijstandsuitkering hebben we een uitstroom gerealiseerd van 31,2 procent. Het gaat dan om uitkeringsgerechtigde (in het kader van de Participatiewet) werkzoekenden die met en zonder loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk aan het werk zijn gegaan, gekozen hebben voor een vervolgopleiding of aan de slag zijn gegaan als zelfstandig ondernemer. De doelstelling was 40 procent. Deze doelstelling hebben we dan ook niet gehaald. Van de 330 werkzoekenden die in 2020 door de WerkCorporatie zijn opgepakt, zijn er 103 geplaatst.

Het totaal aantal kandidaten dat de WerkCorporatie heeft begeleid komt daarmee op 533. In 2019 waren dat er 554.

Regulier

Jaar	aantal kandidaten	aantal plaatsingen	doelstelling	realisatie
2020	330	103	40	31,2
2019	322	130	40	40

Banenafpraak

jaar	aantal kandidaten	aantal plaatsingen	doelstelling	realisatie
2020	96	43	30	44,8
2019	90	51	25	57

Leeswijzer

Hieronder leest u welke inspanningen de WerkCorporatie heeft verricht om tot dit resultaat te komen. Als eerste nemen we u mee in wat we hebben gedaan in het kader van de werkgeversdienstverlening. Daarna wat we doen om inwoners voor te bereiden op werk en tot slot naar onze inspanningen in het kader van de Banenafpraak.



Werkgeversdienstverlening

Buitengewone Werkgevers zijn voor de WerkCorporatie de belangrijkste partners die we hebben. Zij zetten hun deuren open voor wie meer moeite heeft met het vinden van een baan. We investeren dan ook nadrukkelijk in de contacten.

De contacten lopen via het werkgeversteam, dat bedrijven bezoekt en op zoek gaat naar vacatures. Daarbij kijkt het team altijd naar de cultuur van het bedrijf, de vragen die er leven en de kansen die er zijn, zodat we de juiste kandidaten kunnen voorstellen die passen bij het bedrijf. Er zijn circa **260 Buitengewone Werkgevers**. Met ongeveer 20 procent is regelmatig contact, via een bedrijfsbezoek, de telefoon en mail. Alle Buitengewone Werkgevers worden gepresenteerd op de site (met logo) en iedereen ontvangt een nieuwsbrief.

In februari organiseerden we samen met het **WSP Zwolle** en de **gemeente Dronten** een interactieve avond voor werkgevers in Kampen, bij een van onze Buitengewone Werkgevers. Met werkgevers uit de brede regio keken we naar de mogelijkheden om inclusief te ondernemen (**MVO**) en de kansen die dat biedt.

In maart kregen we te maken met de gevolgen van COVID-19. Werkgevers concentreerden zich op hun eigen bedrijfsvoering, contracten werden vaak niet verlengd, er kwamen amper vacatures en het persoonlijke contact werd gemeden. We bezochten werkgevers alleen als het nodig was en kandidaten voerden sollicitatiegesprekken met name op afstand.

Binnen de kaders wat kon, gingen we door. We organiseerden samen met de economische regio Zwolle - **UpgradejenzelfZwolle.nl** - twee online bijeenkomsten over de subsidiemogelijkheden die de regio biedt aan werkgevers in het kader van scholing.

Ondertussen intensiverde de samenwerking binnen de regio. Het **RWF** breidt haar scope uit. Inmiddels wordt niet alleen meer gekeken naar de Banenafpraak maar is ook de brede arbeidsmarktbenadering onderdeel van het werkveld. Verder is het onderwijs aangeschoven aan tafel en is een begin gemaakt met de uitwerking van de SUWI-wijzigingen, die leiden tot een gedeelde werkgeversbenadering. In de aanloop van de uitwerking is een commerciële training gegeven voor accountmanagers. Er ligt een tweede in het verschiet.

Ook bouwde het werkgeversteam aan haar kennis. Er is een training RIE gevolgd, er is geïnvesteerd in WBS en het werkgeversteam overlegt periodiek met UWV over de arbeidsmarkt en vacatures.

Werkzoekendendienstverlening

Klaar voor werk en in staat zijn werk vast te houden. Dat is wat we onze kandidaten willen leren en meegeven. Voor de een is dat snel bereikt, de ander heeft er meer tijd voor nodig. We bieden persoonlijke begeleiding en trajecten op maat. Waar mogelijk in groesverband, waar beter individueel.

Om gemeenteraadsleden een beter beeld te geven van de werkwijze van de WerkCorporatie hebben we de **commissie Samenlevingszaken** uitgenodigd voor een bezoek op locatie. Daarbij waren vier kandidaten van de WerkCorporatie aanwezig om



uit te leggen hoe zij de dienstverlening (hebben) ervaren. De raadsleden en de kandidaten gingen in groepjes met elkaar in gesprek.

In april 2020 startten we samen met de gemeente een pilot om te kijken of 'A-kandidaten' van de gemeente (kandidaten met een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt), baat kunnen hebben bij het werk van de WerkCorporatie. Daarbij trokken twee klantmanagers van de gemeente en **120 kandidaten** in bij de WerkCorporatie. Tot en met het eind 2020 zijn er vanuit deze pilot 18 kandidaten overgedragen aan de WerkCorporatie, van wie er inmiddels 13 een opleiding zijn gestart of een baan hebben gevonden. Los van de concrete positieve cijfers, is het van toegevoegde waarde om te zien dat de producten van de WerkCorporatie breder ingezet worden, voor meer inwoners. Dat geldt voor trainingen maar ook voor de werkgeverscontacten.

Eind 2020 is **de pilot 'zorgkandidaten'** van de gemeente afgerond. In 2019 en 2020 is gekeken of we kandidaten die nog niet beschikbaar waren voor de WerkCorporatie, toch kunnen begeleiden naar werk. De WerkCorporatie kreeg daarbij de kans om te bewijzen dat het ook iets kan betekenen voor kandidaten met een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteindelijk mochten we 35 kandidaten begeleiden. Onder leiding van een gespecialiseerde accountmanager is een nieuw programma ontwikkeld en zijn kandidaten zeer intensief opgepakt. Dit heeft ertoe geleid dat 16 kandidaten (deels) op eigen benen staan. Doelstelling was om in twee jaar 20 procent naar werk te begeleiden. In totaal is 45,7 procent (gedeeltelijk) uitgestroomd.

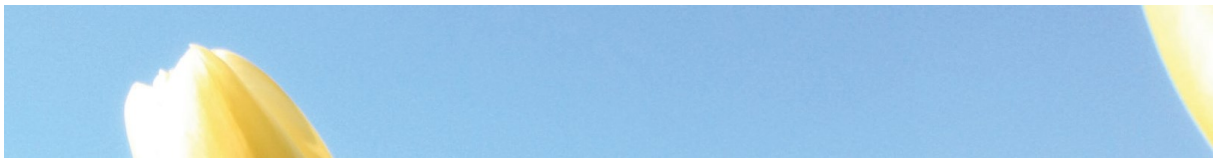
Ondanks de goede ervaringen bij beide pilots, ervaren we ook dat de ingezette lijn van complexere problematieken bij kandidaten zich heeft voortgezet. 34 Procent van de reguliere kandidaten zat eind december langer dan twee jaar bij de WerkCorporatie.

COVID-19 heeft het er voor onze kandidaten niet makkelijker op gemaakt. Gesprekken konden niet meer op kantoor gevoerd worden, trajecten werden stopgezet/anders opgezet, Concern voor Werk schaalde af en er waren amper vacatures om naar te bemiddelen. Van re-integreren veranderde ons doel tijdelijk in participeren/bereikbaar blijven. Het maakte de begeleiding intensiever. Gelukkig konden we voor veel trainingen alternatieven bedenken en toonden dienstverleners zich creatief in het aanpassen van trajecten.

Voor de WerkCorporatie was het even schakelen omdat onze basisdienstverlening uitging van ontmoetingen op kantoor. Inmiddels is de dienstverlening (deels) gekanteld van fysiek naar online ontmoeten. Er worden **online trainingen gegeven, beeldbellen is standaard, er wordt gewandeld en (sport)trajecten kunnen ook (prima) op individuele basis**. En om kandidaten beter voor het voetlicht te krijgen bij collega's (nu er meer op afstand wordt gewerkt) presenteren zij zich via **online pitches**.

Een aantal zaken belichten we daarnaast kort:

- **Nederlandse les** - Ook al zijn onze kandidaten (vrijwel) ingeburgerd. De Nederlandse taal spreken zij lang niet alle gevallen voldoende voor het vinden van werk. Om die reden organiseerde de WerkCorporatie samen met ROC taallessen. Deze taallessen startten op school en kregen een vervolg bij Concern voor Werk.
- **VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren)** - voor **statushouders** met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, organiseerden we samen met



Vluchtelingenwerk trainingen en stages. Dit traject is in september afgerond. Er deden 9 mensen mee aan VIP, 1 kandidaat heeft werk gevonden. Los van VIP zijn we zelf voortdurend op zoek naar taalstages.

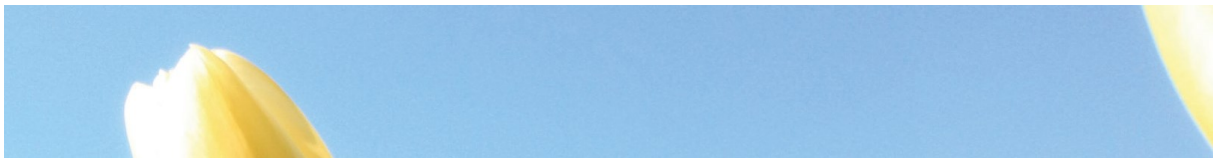
- Praktijkverklaring - Samen met het ROC bouwen we aan de vaardigheden van kandidaten die bijzonder kwetsbaar zijn. Wie niet in staat is een heel diploma te halen (en bijvoorbeeld al langere tijd werkt) kan in aanmerking komen voor een verklaring waarin staat wat de kandidaat op een deelgebied kan. Het vergroot zijn/haar kansen bij het houden en vinden van (volgend) werk. .
- De medewerkers van de WerkCorporatie worden regelmaat geschoold. Zo blijven zijn op de hoogte van de ontwikkelingen en vergroten zij hun vaardigheden. Dit heeft er ook toe geleid dat een aantal medewerkers testen kan afnemen die in beeld brengen welke dilemma's er zijn en hoe zelfredzaam kandidaten zijn.
- Eind 2020 bestond het bestand uit 17 procent niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden – **nug'ers** (regulier en Banenafpraak). Deze bijzondere groep draait mee in de reguliere dienstverlening van de WerkCorporatie en volgt daarbij voorwaarden die door de gemeente zijn gesteld.
- In 2015 had 64 procent van alle inwoners die een uitkering aanvraag een afstand tot de arbeidsmarkt van minder dan 2 jaar. In 2020 gold dat voor 42 procent.

Banenafpraak

De bemiddeling van kandidaten met een arbeidsbeperking naar werk leidt voor meer dan veertig procent van de gevallen naar werk. Het aantal kandidaten dat een baan heeft en onder begeleiding staat, lag eind december 2020 op 100. Dat is een mooi getal. Wel zien we dat we als gevolg van COVID ook kandidaten weer in begeleiding hebben gekregen.

Een paar zaken lichten we eruit:

- Banenafsprakers op contract – Om ervoor te zorgen dat kandidaten maximale kansen krijgen te aarden in een organisatie, begeleiden we kandidaten, werkgevers en collega's de eerste tijd vaak intensief. Daarvoor zetten we een **jobcoach** in. Door de toename van het aantal banenafsprakers op contract en de stijging van externe jobcoachtarieven, hebben we sinds april 2020 een jobcoach in dienst.
- BaanFit – Een aantal kandidaten Banenafpraak heeft een **zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt**. Met hulp van specialistische coaches en een sportprogramma hebben we dertien kandidaten de kans gegeven stap voor stap te werken aan zichzelf en hun baankansen. Uiteindelijk zijn er 4 kandidaten naar een werkplek begeleid. Het COVID-virus heeft veel invloed gehad op dit traject. De intensieve groepsbegeleiding – basis van het traject - kon niet worden voortgezet en de kwetsbaarheid van kandidaten maakte dat het voor een aantal als te complex werd ervaren. Het traject is inmiddels afgerond. In overleg met de gemeente is als gevolg van deze ervaringen besloten dat kandidaten Banenafpraak die na twee jaar te kwetsbaar lijken voor werk, (tijdelijk) beter begeleid (kunnen) worden door de gemeente.
- Ieder jaar begeleiden we tussen de 15-20 jonge kandidaten die van het **speciaal onderwijs en praktijkonderwijs** komen. Dit jaar waren dat er beduidend minder: 3 Vaker dan voorheen besloten scholieren een extra schooljaar aan te bieden. De scholen duiden dit als een gevolg van COVID-19, daar er op de arbeidsmarkt minder kansen zijn.



Partners

Steeds vaker krijgt de WerkCorporatie een rol in samenwerkingsverbanden. Met scholen en werkgevers(vertegenwoordigingen) werken we aan trajecten die opleiden tot banen in specifieke branches en binnen het RWF kijken we naar arbeidsmarktdoelstellingen op regionaal niveau.

Een aantal zaken lichten we eruit:

- **UWV** - De samenwerking met UWV is een belangrijke. In alle projecten trekken we samen op en waar mogelijk organiseren we samen trainingen voor onze kandidaten. Ook stemmen we de contacten met werkgevers af om er zo voor te zorgen dat ondernemers één aanspreekpunt hebben.
- Omliggende gemeenten - Omdat we steeds vaker betrokken/gevraagd worden mee te denken bij werkgelegenheidsprojecten, blijft samenwerking met omliggende gemeenten belangrijk. Ook **Friesland, Steenwijkerland, Kampen** zijn - naast de gemeenten binnen het **RWF** - partijen waarmee we nauw willen (blijven) samenwerken.
- In 2020 hebben we een samenwerking gestart met **ROC** en werkgevers in de bouw om timmerlieden en metselaars op te leiden, in combinatie met een baan, we nemen deel aan drie schakeltrajecten binnen het RWF (logistiek, techniek en zorg) en we zijn onderdeel van de Maritieme servicehaven URK.

Rekenkameronderzoek

In 2020 startte de Gemeenteraad een onderzoek naar de volgende vraag: *In hoeverre heeft de gemeente Noordoostpolder vorm gegeven aan de wettelijke taak om haar inwoners naar vermogen toe te leiden naar werk via de WerkCorporatie? En wordt de gemeenteraad daar voldoende bij betrokken?* Om dit te onderzoeken heeft DSP (de uitvoerende partij) een onderzoek gedaan onder werkgevers en werkzoekenden. Tevens is gesproken met betrokken in en rond de WerkCorporatie. Het onderzoek is in februari 2021 aangeboden aan de Raad. Ondanks de goede resultaten van de WerkCorporatie, benoemt het rapport een aantal verbeterpunten. Zo bestaat de wens meer zicht te krijgen op de interne werkprocessen en wil men meer zicht op de besteding van de kosten ten behoeve van kandidaten. Ook vindt men de governance van de WerkCorporatie onduidelijk, in die zin dat men vraagt naar de onafhankelijkheid en toezicht. Los van deze opmerkingen, benoemt het rapport het signaal dat problematieken steeds ingewikkelder worden. In 2021 pakt de WerkCorporatie verbeterpunten in overleg met de gemeente op.

Team

Er is veel gebeurd in het team. Een van de accountmanagers vond een baan in de buurt van zijn woonomgeving. Dat leidde tot een vacature, die in juli is vervuld door Sven Timmerman, afkomstig van een detacheringsbureau binnen het sociaal domein. Verder hebben we een jobcoach - Charissa Baars - aangetrokken die intern vanuit de WerkCorporatie werkt. Ook werken er twee medewerkers van de gemeente bij de WerkCorporatie. Dit zijn Lia Broeders en Ruben Visser. Hoewel zij kandidaten van de gemeente begeleiden, maken ze wel gebruik van de instrumenten van de WerkCorporatie en draaien ze mee in alle overleggen. Ze maken in praktische zin deel uit van het team. Tot slot hebben we oud-stagiaire Mandy Sieders gevraagd om CV's te maken voor de kandidaten van de gemeente, om deze kandidaten zo de kans te geven sneller beschikbaar te zijn. Zij maakte ook deel uit van het team.



Communicatie

Een goede presentatie en zichtbaarheid van de WerkCorporatie blijft belangrijk. We brengen regelmatig vacaturekranten uit en we publiceren berichten op Social Media (Instagram, LinkedIn en Facebook). Daarnaast krijgen Buitengewone Werkgevers iedere maand aandacht in gemeentenuws. Van deze artikelen maakten we eind 2020 een boekje, dat alle werkgevers hebben ontvangen. In 2019 was het verschijnen van het boekje een mooie aanleiding om een bezoek te brengen aan de werkgevers. Dit jaar ging het boekje op de bus.

Financiën

Voor een financiële terugblik verwijzen we graag naar de Jaarrekening 2020. Goed om hier te vermelden is dat de WerkCorporatie ruim binnen haar begroting is gebleven.

Maart 2021