

Jaarverslag 2022



Voorwoord

Voor je ligt het jaarverslag 2022 van de WerkCorporatie. Een jaar dat zich kenmerkt door nieuwe kansen als gevolg van tal van ontwikkelingen. Primair speelde de intensivering van de regionale samenwerking, met als doel werkgevers en werknemers nog beter te kunnen bedienen bij hun vragen over werk en personeel. Maar ook de krapte op de arbeidsmarkt, de plotselinge stroom aan Oekraïense vluchtelingen en de grotere rol bij de begeleiding van statushouders maakten dat we in een stroomversnelling van veranderingen kwamen.

Intensiever dan ooit werkten we samen met partijen als Vluchtelingenwerk, het onderwijs, de gemeenten om ons heen, UWV en vele andere. We zijn dankbaar dat ROC Friese Poort ons vroeg om inlooppreekuren te verzorgen op school en we bieden graag een werkplek aan jobcoachorganisaties, UWV, RMT, het Taalpunt en het Leerwerkloket. Samen hebben we meer kennis in huis, hebben we beter beeld op wat we kandidaten kunnen bieden en kunnen we werkgevers meer kandidaten voorstellen. Ons speelveld is hiermee vele malen groter dan toen we begonnen.

De komende jaren zal de regionale samenwerking zich verder verdiepen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daartoe in oktober 2022 de aftrap gegeven in een brief aan de Tweede Kamer over de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Basis is dat inwoners en werkgevers met al hun vragen over werk en personeel bij één loket terecht kunnen.

Natuurlijk blijft het begeleiden van kandidaten onze kernactiviteit. Van kandidaten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, tot inwoners die grote stappen te zetten hebben. We bieden ondersteuning op maat met als doel het vinden van een baan die past en die hen in staat stelt een eigen inkomen te verdienen. Ondanks dat we ervaren dat problematieken steeds ingewikkelder worden, werken inmiddels 151 kandidaten met een arbeidsbeperking bij een werkgever en stroomden 125 kandidaten uit naar werk.

Ik wens je veel plezier bij het lezen van dit verslag.

Yvonne van der Sluis
Directeur WerkCorporatie



Inhoudsopgave

De aantallen.....	4
Arbeidsmarktontwikkelingen (in de regio).....	5
Werkgeversdienstverlening.....	6
Samenwerking RWF.....	6
Werkzoekendendienstverlening.....	8
Banenafpraak.....	10
Partners.....	10
SROI.....	11
ESF-REACT-EU.....	11
Communicatie.....	11
Team.....	12
Financiën.....	12

Bijlage A: resultaten enquête werkgevers

Bijlage B: resultaten enquête kandidaten



De aantallen

De WerkCorporatie onderscheidt verschillende doelgroepen in het klantenbestand. Zo begeleiden we de kandidaten van de gemeente met een bijstandsuitkering (of leefgeld) die naar werk kunnen. Hieronder vallen ook de statushouders. Daarnaast begeleiden we kandidaten met een arbeidsbeperking. Zij zijn niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Een groot deel van hen heeft werk en wordt door de WerkCorporatie begeleid op de werkvloer. Deze kandidaten zijn opgenomen in het landelijke doelgroepregister Banenafspraken en worden in deze tekst verder aangeduid als kandidaten Banenafspraken. Tot slot begeleiden we kandidaten zonder een uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden: nuggers) die wel recht hebben op ondersteuning. Dit zijn veelal jonge schoolverlaters of inwoners die niet in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering maar die wel op zoek zijn naar meer eigen financiële ruimte.

Van alle kandidaten Banenafspraken in de caseload hebben we 36 procent begeleid richting een baan, richting school of naar een bestaan als zelfstandig ondernemer. Het doel was 40 procent.

Er zijn nu 151 kandidaten Banenafspraken op een werkplek. Zij worden vaak begeleid door een jobcoach en de werkgever ontvangt loonkostensubsidie.

Voor wat betreft de uitstroom van kandidaten met een bijstandsuitkering (onder wie ook de statushouders), Oekraïners en Nuggers hebben we een uitstroom gerealiseerd van 33 procent. Het gaat dan om kandidaten die 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. Van de 225 werkzoekenden die in 2022 door de WerkCorporatie zijn begeleid, zijn er 76 geplaatst.

Het totaal aantal kandidaten dat de WerkCorporatie heeft begeleid ligt daarmee op 489. In 2021 waren dat er 517. Belangrijke oorzaak van deze daling ligt bij de ongekende krapte op de arbeidsmarkt die maakt dat minder mensen afhankelijk zijn van een uitkering.



Arbeidsmarktontwikkelingen (in de regio)

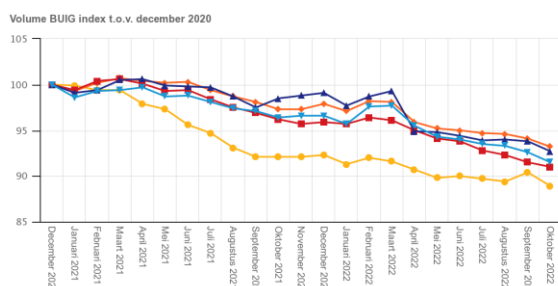
Voor we laten zien wat de WerkCorporatie in 2022 heeft gedaan om de uitstroom te realiseren, is het goed je mee te nemen in de arbeidsmarktontwikkelingen.

De arbeidsmarkt is volop in beweging en dat ziet de WerkCorporatie terug in de instroom van kandidaten. Sinds het begin van Corona waren we voorbereid op een hoge instroom in de bijstand, maar deze is – onder andere vanwege de steunmaatregelen van de overheid – grotendeels achterwege gebleven. Daar waar we economische neergang hadden verwacht, bleek de economie veerkrachtig en bloeide weer op. In Noordoostpolder steeg het aantal banen met 4,0 procent tegen 3,4 procent in Flevoland.

UWV geeft in haar *Regio in beeld 2022* aan dat zij verwacht dat de krapte op de arbeidsmarkt in 2022 op haar hoogtepunt lijkt te zijn. ‘De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, inflatie en dalende koopkracht zorgen voor toenemende onzekerheid. De groei van de werkgelegenheid vlt hierdoor in de loop van 2022 en in 2023 af. UWV verwacht dat het aantal vacatures in 2022 nog toeneemt, maar in 2023 zorgt de afname van de economische groei naar verwachting voor minder vacatures. De krapte wordt hierdoor iets minder.’

Voor werkgevers is deze arbeidsmarkt ingewikkeld. Konden winkels na Corona weer open, nog steeds geldt her en der een maximum aan bezoekers. Nu vanwege een tekort aan personeel. Ook wij merken het in ons dagelijks werk: therapeuten voor specialistische vragen voor kandidaten zijn bijvoorbeeld lastig te vinden en werkgevers blijven met vacatures komen die we niet kunnen invullen.

Het kandidatenbestand van de WerkCorporatie verandert eveneens. Het aantal reguliere kandidaten dat aangemeld wordt, neemt af en de kandidaten die wel worden aangemeld, hebben vaker ingewikkelde problematieken. Daarnaast is er een groot aantal Oekraïners dat zich (tijdelijk) in Noordoostpolder heeft gevestigd en dat graag snel aan de slag wil (en vaak alleen Oekraïns of Russisch spreekt). Tot slot geldt sinds begin 2022 de nieuwe wet Inburgering 2021 die bepaalt dat statushouders eerder dan voorheen mogen participeren.



Ter toelichting: Het aantal bijstandsuitkeringen in Noordoostpolder ligt per 1 januari 2023 op 820 (in 2020 op 1.018). Van deze groep hebben 450 mensen langer dan 12 jaar een uitkering en 250 kandidaten hebben minder dan 3 jaar een uitkering.¹

¹ Bron: Managementinformatie Inkomens gemeente Noordoostpolder 2023



Werkgeversdienstverlening

De contacten met werkgevers lopen via het werkgeversteam, dat bedrijven benadert 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 nu ruim **350 Buitengewone Werkgevers**.

Het afgelopen jaar hebben we een enquête uitgezet onder werkgevers om te vragen naar de dienstverlening. We kregen een 7,7. We zijn blij met het resultaat. Werkgevers geven aan ons goed te vinden wanneer zij een vacature hebben, maar dat we hen ook kunnen helpen bij bijvoorbeeld jobcarven is minder bekend. Hetzelfde geldt voor nieuwe wetten en regels. Ook daarvan weten minder werkgevers dat we hen daarbij kunnen adviseren. Dat pakken we op in 2023.

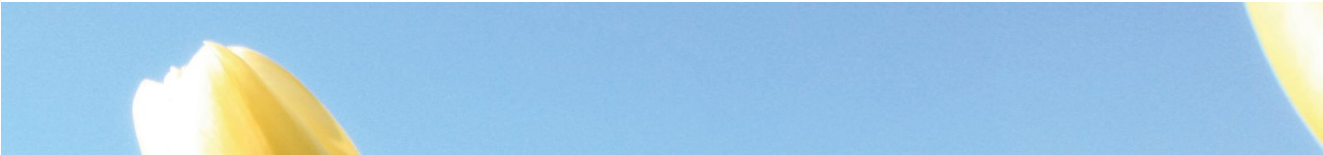
En verder

- In 2022 organiseerden we voor de eerste keer een Tour langs werkgevers, waarbij kandidaten de kans krijgen kennis te maken met verschillende bedrijven. Voor een aantal kandidaten is het een eerste kennismaking met werken in meer algemene zin. Voor hen is het een opstap naar verdere activering. Voor andere kandidaten is het een concrete stap naar werk.
- In 2022 kreeg het inclusieve ambassadeurschap vorm. Voor het eerst hadden we een ambassadeur die andere bedrijven liet zien wat de waarde van inclusief ondernemen is. EFKA schoonmaakdiensten/Hendrik Bakker vervulde de rol met verve en heeft (het werk van) de WerkCorporatie op verschillende momenten benoemd en gepromoot.
- In 2022 kreeg ook de Raad van Advies vorm. Met vijf leden (waaronder 4 Buitengewone Werkgevers) is de WerkCorporatie een betrokken raad rijker die meedenkt over de werkgeversdienstverlening. De raad komt twee keer per jaar bijeen.
- We organiseerden twee bijeenkomsten: een bij en met Hakvoort Professionals, waarbij we werkgevers informeerden over veranderingen in het arbeidsrecht, Upgrade Jezelf Regio Zwolle en de arbeidsmarktontwikkelingen van UWV. De andere organiseerden we samen met Dronten, Urk en het RWF (Regionaal Werkbedrijf Flevoland) waarbij NLwerktaanwerk² werkgevers meenam in de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Samenwerking RWF

Omdat we werkgevers goed willen ondersteunen bij het vervullen van hun vacatures (en bij het beantwoorden van andere vragen die gaan over werk en personeel), werken we nauw samen met de partners van het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) – Almere, Lelystad, Dronten, Urk, UWV, scholen, werkgevers en werknemersvertegenwoordigingen. Het RWF richt zich op werkzoekenden, werkgevers en werkgevers binnen de arbeidsmarkt in Flevoland en heeft als missie om alle vraagstukken die daarbij spelen aan te pakken. Uiteindelijk doel is het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt.

² NLwerktaanwerk is een initiatief van VNO-NCW en MKB-Nederland en Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk.



In 2022 pakten we in dat verband de verdere wijziging van het SUWI-besluit op, die bepaalt dat UWV en gemeenten de werkgeversdienstverlening op elkaar afstemmen binnen een WerkgeversServicePunt (WSP). Voor Noordoostpolder betekent dit dat de werkwijze van het werkgeversteam in nauwe samenwerking met UWV wordt opgesteld en dat UWV en de WerkCorporatie een gedeeld werkgeversteam hebben. Uiteindelijk doel is alle accountmanagers met werkgeverscontacten binnen de gemeenten en UWV goed met elkaar te verbinden, zodat kennis efficiënt ingezet wordt. De WerkCorporatie probeert de invulling zo veel mogelijk samen en in afstemming met de gemeente Urk en Dronten vorm te geven.

WerkCentrum

In 2022 werd ook duidelijk dat het RWF toe gaat werken naar een Regionaal WerkCentrum als gevolg van de Kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur van oktober 2022. Het WerkCentrum wordt een fysiek of digitaal loket waar inwoners en werkgevers met al hun vragen terecht kunnen over werk en personeel. In dit loket werken alle partijen van het RWF nauw samen. De inschatting is dat de accountmanagers van de WerkCorporatie daarmee verder doorgroeien naar het zijn van een strategisch gesprekspartner van werkgevers. In 2022 zijn we gestart met in het kaart brengen van de kwaliteiten die we daarvoor in huis moeten hebben.

Projecten

Het intensiveren van de regionale samenwerking leidt er tevens toe dat provinciebreed geïnvesteerd wordt in kraptesectoren. In de vorm van drie schakelteams (Logistiek, Zorg en Techniek) pakken medewerkers van de vijf gemeenten en UWV de samenwerking op. Vanuit de WerkCorporatie draaien drie accountmanagers mee in de teams. Daarnaast draait een accountmanager mee in het project maritieme Servicehaven **Urk**. Dit project heeft als doel extra werkgelegenheid te creëren in de innovatieve technische en maritieme hoek. Ook maken we deel uit van de werkgroep Beschikbaarheid personeel, die kijkt hoe de match tussen vraag en aanbod beter gemaakt kan worden. In 2022 stond de inzet van ouderen centraal en ging het RWF akkoord met de uitvoering van een projectvoorstel Masterclasses Open Hiring, Jobcarven en Skillsgericht werken en een voorstel Ombuigmarkten. Verder investeert de WerkCorporatie in de werkgroep Breed Offensief, dat als doel heeft meer banen voor kandidaten met een arbeidsbeperking te realiseren. Tot slot investeerden we samen met Carrefour, de gemeente en ROC FriesePoort, in een aanvraag bij RWF voor een pilot dat zich richt op inwoners van Noordoostpolder die kwetsbaar zijn en baat zouden kunnen hebben bij het vinden van werk/het volgen van een opleiding. Eind 2022 kregen we akkoord op het voorstel.

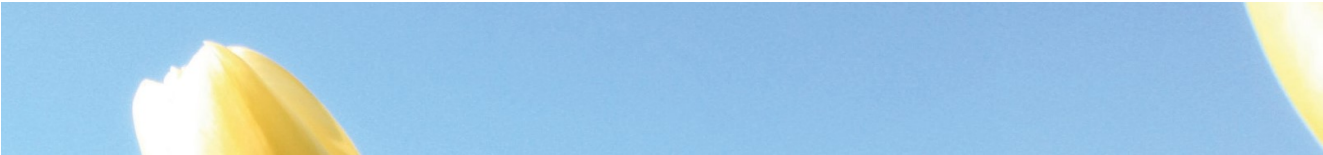


Werkzoekendendienstverlening

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. Welke dienstverlening het beste kan worden aangeboden, wordt bijgehouden in het Kandidatenteam. Dit jaar hebben we onze kandidaten gevraagd ons aan te geven wat zij van de dienstverlening vinden (en van ons). Gelukkig is het resultaat positief en geeft men ons een 7,6. In de bijlage is het volledige verslag toegevoegd.

Een aantal zaken belichten we daarnaast kort:

- Sinds het voorjaar van 2022 begeleiden we ook **Oekraïense vluchtelingen** naar werk. Na een eerste hectische periode is de dienstverlening nu verankerd als nuggert-traject. We gaven voorlichting bij het mannencentrum, organiseerden minibanenmarkten met een tolk bij de WerkCorporatie, richtten inloopsprekuren in en boden (en bieden) de mogelijkheid om arbeidscontracten te laten beoordelen. Daar waar het in begin met name ging over groepsvoorlichting over wet- en regelgeving, inmiddels is de ondersteuning op maat. Ons streven is voor iedereen een plek te vinden die past, ondanks de beperking die de taal soms oplevert.
- **Nederlandse les** - Ook al zijn onze kandidaten (vrijwel) ingeburgerd. De Nederlandse taal spreken zij lang niet in alle gevallen voldoende voor het vinden van werk. Om die reden bood de WerkCorporatie extra taallessen aan, specifiek gericht op vaktaal.
- Per 1 januari 2022 is de Wet inburgering 2021 van start. Concern voor Werk heeft op ons verzoek een traject ontwikkeld met als doel statushouders stap voor stap mee te nemen in de Nederlandse bedrijfscultuur en de taal. En zijn kandidaten toe aan een volgende stap, dan zoeken we een stageplek bij een bedrijf in de buurt. Dit doen we in nauwe samenwerking met ROC Friese Poort en de gemeente. De eerste ervaring is positief, al merken we dat kandidaten door de onderwijsverplichting soms maar weinig tijd overhouden om te werken of stage te lopen.
- **Praktijkverklaring** - Samen met ROC FriesePoort bouwden 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.
- Net als in 2021 hadden we het plan om samen met UWV trainingen te geven voor onze kandidaten en voor de kandidaten die aan het eind van de WW-periode zitten. Maar ook dit jaar gaf UWV aan dat er in Noordoostpolder te weinig kandidaten zijn voor wie een dergelijke bijeenkomst nuttig zou zijn.
- In 2022 hebben we samen met de bibliotheek digitaliseringstrainingen gegeven aan kandidaten. Inmiddels wordt gekeken of er ook een verdiepingsmodule mogelijk is.
- In 2022 hebben we in opdracht van de gemeente 1 jongere begeleid die voortijdig school heeft verlaten.
- Sinds eind 2022 organiseert de WerkCorporatie samen met ROC Friese Poort een **inloopsprekuren bij het ROC**. Tijdens de inloop kunnen docenten, leerlingen en ouders terecht bij een collega van de WerkCorporatie met vragen over werk en



de arbeidsmarkt. Doel is enerzijds jongeren te behouden voor het onderwijs en anderzijds om jongeren die uitvallen zo goed mogelijk te begeleiden naar werk of te adviseren waar ze terecht kunnen als werk nog niet aan de orde is.

- In 2022 hebben kandidaten gebruik kunnen maken van meerdere externe geldstromen. Omdat gemeente Noordoostpolder deel uitmaakt van Regio Zwolle, kunnen kandidaten opleidingen (deels) vergoed krijgen vanuit Groei Vooruit. Ook bekostigt het RMT (Regionaal MobiliteitsTeam) in een aantal gevallen opleidingen. Het RMT is opgezet in Coronatijd om werkgevers te ondersteunen bij het onder andere laten scholen van medewerkers. De dienstverlening is halverwege 2022 uitgebreid richting alle inwoners, waardoor ook kandidaten van de WerkCorporatie er gebruik van konden maken.
- Door de ingewikkeldere problematieken heeft er een verschuiving plaatsgevonden van ingezette instrumenten. Persoonlijke ondersteuning, op maat is aanzienlijker vaker ingezet.
- Om te kijken of er vanuit de gemeente nog meer kandidaten gebruik zouden kunnen maken van de begeleiding van de WerkCorporatie, is eind 2022 een leaflet verstuurd naar circa 350 kandidaten die door de gemeente begeleid worden. Dit heeft geleid tot 14 gesprekken. Er zijn geen kandidaten overgedragen.
- Regulier bieden we groepstrainingen aan om kandidaten voor te bereiden op het solliciteren en trainingen die kandidaten begeleiden richting werk.
- In 2022 voerden de accountmanagers meerdere malen caseloadgesprekken met elkaar. Door de ingewikkeldere problematieken van kandidaten kan het helpend zijn om vanuit meerdere optieken naar de vragen van kandidaten te kijken.



Banenafspraken

Kandidaten die zijn opgenomen in het landelijk doelgroepregister Banenafspraken zijn kandidaten die een arbeidsbeperking hebben. Zij krijgen de kans om te werken met loonkostensubsidie en met een jobcoach. Sinds 2015 valt de begeleiding van deze groep onder de WerkCorporatie; voorheen begeleidde UWV deze kandidaten.

Sloten we het jaar 2015 af met 12 kandidaten uit de Banenafspraken in een werkfit-traject en 16 kandidaten Banenafspraken op een werkplek, het jaar 2023 start de WerkCorporatie met 54 kandidaten Banenafspraken in een werkfit-traject en 151 kandidaten Banenafspraken op een werkplek. Dit betekent ook dat er veel meer jobcoaching wordt ingezet en er meer geld aan jobcoachbegeleiding wordt uitgegeven. In 2022 zijn er 82 trajecten jobcoaching gestart, die gemiddeld tussen de 3.200 euro en 5.400 euro per jaar kosten.

Tegelijkertijd betekent het ook dat het aantal loonwaardemetingen sterk stijgt. Werkgevers die een kandidaat uit de Banenafspraken in dienst nemen, krijgen loonkostensubsidie toegekend. De hoogte van de subsidie hangt af van de loonwaarde van de kandidaat. Die loonwaarde wordt in beeld gebracht aan de hand van een loonwaardemeting. Een loonwaardemeting vindt plaats bij de start van een dienstverband en wordt na verloop van tijd herhaald. Immers, de loonwaarde van een kandidaat kan veranderen door onder andere meer ervaring. Afgelopen jaar zijn er 94 loonwaardemetingen gedaan. Dit aantal zal ieder jaar toenemen daar de groep kandidaten uit de Banenafspraken dat een baan heeft, ieder jaar stijgt.

En verder

- We zien onder de groep Banenafspraken kandidaten die een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Deze kandidaten bieden we een creatief traject aan, naast de sporttrajecten. Kenmerkend aan dit traject is dat er ook een therapeut betrokken is, zodat er op meerdere vlakken stappen gezet worden. In 2023 breiden we het aanbod verder uit met een groepstraining bij Concern voor Werk.

Partners

Steeds vaker zitten externe partners van de WerkCorporatie bij ons in huis. Dit jaar waren dat:

- **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. Daarnaast integreren we stap voor stap de verdere samenwerking om als één hybride team de werkgeversdienstverlening op te pakken conform de wijziging wet SUWI bepaalt.
- **Het Leerwerkloket/ROC Friese Poort**. Het leerwerkloket zit 1 dagdeel per twee weken bij ons in huis om vragen van kandidaten en collega's te bespreken.
- **Taalpunt Noordoostpolder**. In 2022 heeft het Taalpunt enige tijd vanuit de WerkCorporatie gewerkt. De ervaring was zeer positief vanwege de kennis die we daarmee in huis kregen: zowel voor werkgevers die medewerkers willen scholen als voor kandidaten die op zoek zijn de juiste (taal)lessen.
- **RMT** – Het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) is in de loop van de tijd actiever geworden in Noordoostpolder. Om er als gemeente optimaal gebruik van te kunnen maken, heeft de WerkCorporatie het RMT aangeboden (ook) te werken



vanuit de WerkCorporatie. Inmiddels werkt er tweewekelijks een ochtend een adviseur vanuit ons huis. Het RMT heeft in 2022 62 mensen uit Noordoostpolder gesproken en geadviseerd/ondersteund³

- **Jobcoachorganisaties** maken gebruik van onze vergaderruimtes als zij kandidaten willen spreken (of willen leren kennen) die in Noordoostpolder wonen. Door de directe afstemming kunnen we warm overdragen/persoonlijk toelichten. Zij gaan in 2023 meedraaien in vacatureoverleggen.

SROI

Bijzondere aandacht ging uit naar de vertaling van de paragraaf Social Return on Investment (**SROI**). Inmiddels hebben we meer dan 40 projecten via de gemeente aangemeld gekregen om op te pakken. Samen met de gegunde partijen kijken we wat zij kunnen betekenen voor de WerkCorporatie. Dit resultaat in onder meer stageplekken, banen, persoonlijke advisering en bijscholing van het team van de WerkCorporatie. Het afgelopen jaar is samen met de gemeente een grote professionaliseringsslag doorgevoerd. De ervaring is dat de meeste gegunde ondernemers met plezier de paragraaf SROI invullen. Wel is de ervaring dat het invullen van de SROI-paragraaf meer creativiteit vereist omdat opdrachten vaak niet toereikend zijn om iemand een plek te bieden. In 2023 buigen we ons daarom over een sociaal fonds, om te kijken of we kleinere bijdragen kunnen bundelen.

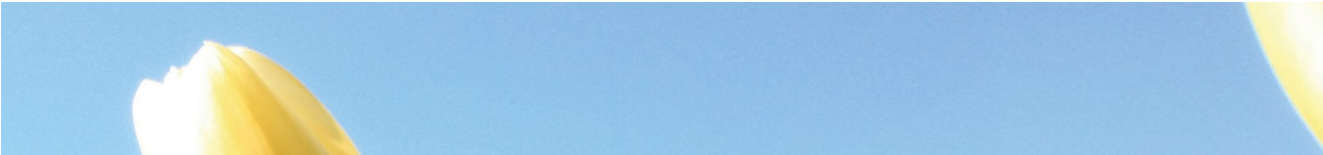
ESF-REACT-EU

In 2020-2022 is aan gemeente Noordoostpolder – als een van de gemeenten die samenwerken in het RWF - circa 350.000 euro aan ESF-REACT-EU-subsidie beschikbaar gesteld. De uiteindelijke omvang hangt af van het aantal kandidaten dat de WerkCorporatie begeleidt naar werk, van de inspanningen die worden verricht en van het aantal partijen dat aanspraak maakt op de subsidie. Dit wordt eind 2023 bekend. In februari 2022 is in de Gemeenteraad een plan van aanpak vastgesteld hoe de gelden besteed worden. Centraal in dit plan staat de begeleiding van kandidaten door de WerkCorporatie in het kader van de wet Inburgering 2021 en zeer kwetsbare kandidaten die niet in de doelgroep Banenafspraken vallen. In overleg met de gemeente worden de gelden door de WerkCorporatie ook ingezet voor de begeleiding van Oekraïense kandidaten en voor statushouders die (bijna) zijn ingeburgerd maar de Nederlandse taal nog onvoldoende spreken. Goed om te vermelden is dat het ernaar uitziet dat er uiteindelijk nog meer subsidie beschikbaar wordt gesteld. Deze extra subsidie zal worden ingezet om inwoners met een indicatie Beschut Werk een baan aan te bieden.

Communicatie

Een goede presentatie en zichtbaarheid van de WerkCorporatie blijft belangrijk. Richting onze werkgevers, kandidaten maar zeker ook de nieuwe Gemeenteraad. Dat is ook de reden dat we de raadscommissie Samenlevingszaken op bezoek hebben gehad voor een kennismaking. Samen met kandidaten en de ambassadeur Inclusieve arbeidsmarkt hebben we de raadsleden laten zien wat we doen. Daarnaast brengen we nieuwsbrieven en vacaturekranten uit en we publiceren berichten op Social Media (Instagram, LinkedIn en Facebook). Ook krijgen nieuwe Buitengewone Werkgevers aandacht in Gemeentenieuws. Van deze artikelen maakten we eind 2022 een jaarkalender 2023, die alle werkgevers hebben ontvangen. Halverwege het jaar

³ Gegevens presentatie RMT-stuurgroep februari 2023



organiseerden we samen met Hakvoort Professional uit Emmeloord en UWV voor de Buitengewone Werkgevers een bijeenkomst over veranderde wetgeving. We sloten het jaar af met een bijeenkomst bij Deelwerk voor ondernemers uit Dronten, Urk en Noordoostpolder over de dynamiek op de arbeidsmarkt.

Team

Voor de WerkCorporatie werkten in 2022 15 mensen in 10,15 FTE. Van hen zijn twee collega's gedetacheerd vanuit Concern voor Werk en de rest vanuit gemeente Noordoostpolder. Tevens werken twee klantmanagers van de gemeente vanuit de locatie van de WerkCorporatie. Het team bestaat daarmee uit acht accountmanagers, twee klantmanagers, een jobcoach, een manager en drie medewerkers ondersteuning. In 2022 hadden we tevens twee stagiaires die de opleiding Social Work in Zwolle volgen. Het team werkt nauw samen met gemeente Noordoostpolder en specifiek met de collega's van USD (Cluster Uitvoering Sociaal Domein) en de beleidsadviseur Maatschappelijke Ontwikkeling (MO). De beleidsadviseur is tevens de accounthouder van de WerkCorporatie richting de gemeente.

Financiën

Voor een financiële terugblik verwijzen we graag naar de Jaarrekening 2022. Goed om hier te vermelden is dat de WerkCorporatie binnen haar begroting (inclusief ESF-subsidie) is gebleven.