

JAARVERSLAG 2024



Flevoland Werkt!

Regionaal Werkbedrijf Flevoland

REGIONAAL
WERKBEDRIJF
FLEVOLAND

Inhoudsopgave

Voorwoord	3	Programma's en projecten	20
Organisatie	4	● Projecten in beeld	21
Inleiding	5	○ <i>Hoofdzaak Werk</i>	<i>21</i>
Partners	6	● Perspectief op werk	22
		● Dichterbij dan je denkt	26
		● Aanpak jeugdwerkloosheid	30
Belangrijkste ontwikkelingen RWF	7		
● Arbeidsmarkt in beeld	8		
● Transitie naar een regionaal Werkcentrum	10	Financiële verantwoording 2024	35
● Regionaal Mobiliteitsteam	11	● Financiën in beeld	36
● Sectortafels en schakelteams	13		
● Uitvoeringsplan SUWI	16		
● InGroen Projecten	15		
● Banenafpraak	17		
○ <i>Maand van de 1000 voorbeelden</i>	<i>18</i>		
● Flevopenningen	19		

Colofon:

Redactie Programmabureau RWF

Vormgeving Flow Media

Fotografie en tekst interviews Evelien Vennema-Hogers

Coverfoto: InGroen Projecten

Uitgave maart 2025

Dit is een interactieve pdf op de
verschillende hoofdstukken kan geklikt
worden om daarheen te navigeren,
ook kun je de cirkels met pijl gebruiken.



Voorwoord

Terwijl we terugblikken op een jaar van verandering en uitdaging, richten we ons ook op wat voor ons ligt: een evenwichtige arbeidsmarkt waarin talenten van de beroepsbevolking volledig worden benut en aansluiten op de behoefte van werkgevers.

In het samenwerkingsverband Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) bundelen overheid, onderwijs, sociale partners en ondernemers de krachten voor een arbeidsmarkt waar iedereen die kan werken, duurzaam werkt.

Het afgelopen jaar hebben alle partners in dit samenwerkingsverband met elkaar concrete invulling gegeven aan de samenwerkingsafspraken. Deze zijn in december van dit jaar bekrachtigd in een hernieuwde samenwerkingsovereenkomst die door alle betrokken partners is ondertekend. Hiermee benadrukken we opnieuw dat we slagvaardig inspelen op de kansen en uitdagingen om de arbeidsmarkt van de toekomst vorm te geven.

Ook zijn er succesvolle en impactvolle resultaten met projecten en programma's behaald. De inspanningen van het hele team van InGroen Projecten in Emmeloord verdienen een speciale vermelding. Dit bedrijf in groenvoorzieningen biedt werkplekken aan mensen vanuit de Banenafpraak en ziet dit als een vanzelfsprekende manier van werken. Hiervoor kreeg het team in juli van dit jaar de Participatiepenning tijdens het Flevopenningengala uitgereikt. Een waardig ambassadeur!

Deze en andere mooie resultaten die in dit jaarverslag de revue passeren, waren alleen mogelijk dankzij de inzet en steun van onze samenwerkingspartners, het vertrouwen van iedereen die op enige manier betrokken was en de toewijding van alle medewerkers binnen de organisatie. Samen zijn belangrijke stappen gezet richting het gezamenlijke doel. Onze oprechte dank gaat uit naar iedereen die hieraan heeft bijgedragen.

Hoewel we met gepaste trots terugkijken op 2024, zijn we ons ervan bewust dat er nog veel te doen is. Het komende jaar gaan we daarom verder op de ingeslagen weg en pakken we de kansen die we tegenkomen zoals de ontwikkelingen rondom een regionaal Werkcentrum Flevoland.

Namens alle bestuurders van alle betrokken partners.

Nathanaël Middelkoop

Voorzitter Arbeidsmarkt Beraad, Regionaal Werkbedrijf Flevoland
Wethouder Arbeidsmarktbeleid gemeente Urk

Organisatie

Het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) is een netwerksamenwerking waarin overheid, onderwijs, sociale partners en ondernemers samenwerken aan een evenwichtige Flevolandse arbeidsmarkt. Oftewel, een arbeidsmarkt waar de talenten van onze beroepsbevolking ten volle worden benut, ontwikkeld en aansluiten bij de behoeften van onze werkgevers. Het is een arbeidsmarkt waar iedereen die kan werken, duurzaam werkt. Om deze ambitie met elkaar te bereiken, is een governancestructuur ingericht met een daarbij behorend, ondersteunend programmabureau.

Arbeidsmarkt Beraad

Het Arbeidsmarkt Beraad is het bestuurlijk overlegorgaan dat samengesteld is uit alle samenwerkende geledingen uit de Arbeidsmarktregio Flevoland.

Strategisch Kernteam

Het Strategisch Kernteam fungeert binnen de samenwerking als opdrachtnemer van het Arbeidsmarkt Beraad en als opdrachtgever voor het Managementteam, de Beleidstafel en het Programmabureau.

Managementteam

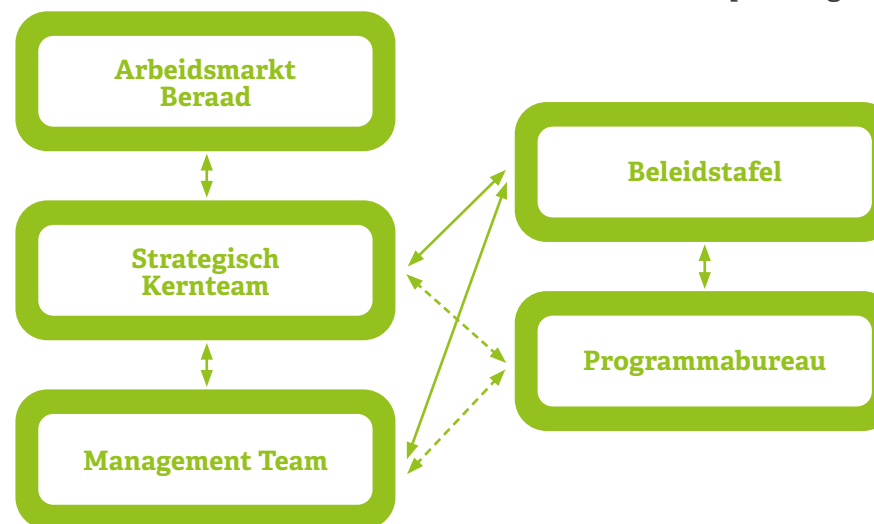
Het Managementteam is binnen de samenwerking opdrachtnemer van het Strategisch Kernteam en is de schakel tussen het Strategisch Kernteam en de uitvoeringsorganisatie. Het Managementteam stelt vanuit de verschillende overlegorganen de benodigde beleids- en uitvoeringscapaciteit beschikbaar om het uitvoeringsplan, verbonden met het meerjarenplan, op te stellen en vervolgens uit te voeren.

Beleidstafel

De Beleidstafel is binnen de samenwerking opdrachtnemer van het Strategisch Kernteam en adviseert gevraagd en ongevraagd het Arbeidsmarkt Beraad, het Strategisch Kernteam en het Managementteam over het te voeren arbeidsmarktbeleid voor de regio.

Programmabureau

Het Programmabureau vervult ten dienste van de overlegorganen een beleidsondersteunende en coördinerende rol. Het Strategisch Kernteam is opdrachtgever van het Programmabureau.



Inleiding

Waar staan wij voor

Het RWF werkt samen aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Wij springen bij waar de markt het niet alleen kan en zetten ons in voor iedereen op (weg naar) de arbeidsmarkt. Wij zijn er voor jongeren en volwassenen. Voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt; mensen die niet vanzelf de weg naar werk vinden en werkenden die zich willen ontwikkelen en/of van werk naar werk gaan. Leven Lang Ontwikkelen speelt daarbij een belangrijke rol, zodat onze talenten duurzaam inzetbaar blijven. Al het talent in Flevoland moet worden benut voor de groei en bloei van de mensen zelf, én van onze regionale economie.

Waar gaan we voor

In 2035 wordt al het talent in Flevoland benut. Daarmee verkleinen we de mismatch, verminderen wij de krapte op de arbeidsmarkt en versterken we de regionale economie. Zo dragen we bij aan een evenwichtige arbeidsmarkt.

Leeswijzer

In dit jaarverslag kijken we terug op hoe we in 2024 gezamenlijk hebben gewerkt aan het realiseren van de ambities van het RWF. Stap voor stap boeken we vooruitgang.

Het eerste deel van dit jaarverslag biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar.

In het tweede deel wordt een beknopt overzicht gegeven van de projecten die zijn gestart en (deels) uitgevoerd met financiële middelen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Deze projecten richten zich op het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte en het verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod.

Het jaarverslag sluit af met een financiële verantwoording.

Het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) is een samenwerkingsverband van werknemers- en werkgeversorganisaties, ROC en Praktijkonderwijs, SBB, UWV, provincie Flevoland en de gemeenten Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder en Urk in de arbeidsmarktregio Flevoland.

Partners



PRAKTIJKONDERWIJS
ALMERE | LELYSTAD | ENNELOORD | DRONTEN



Belangrijkste ontwikkelingen



Arbeidsmarkt in beeld

Flevolandse arbeidsmarkt: blijvende vraag naar talent

De spanning op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar iets afgenomen, maar werkgevers in Flevoland blijven kampen met personeelstekorten. Er staan 8.100 vacatures open, vooral in belangrijke sectoren als zorg, onderwijs, ICT en techniek. Ondanks de afname van spanning, remmen tekorten de banengroei en de aanpak van maatschappelijke uitdagingen.

Toename van banen

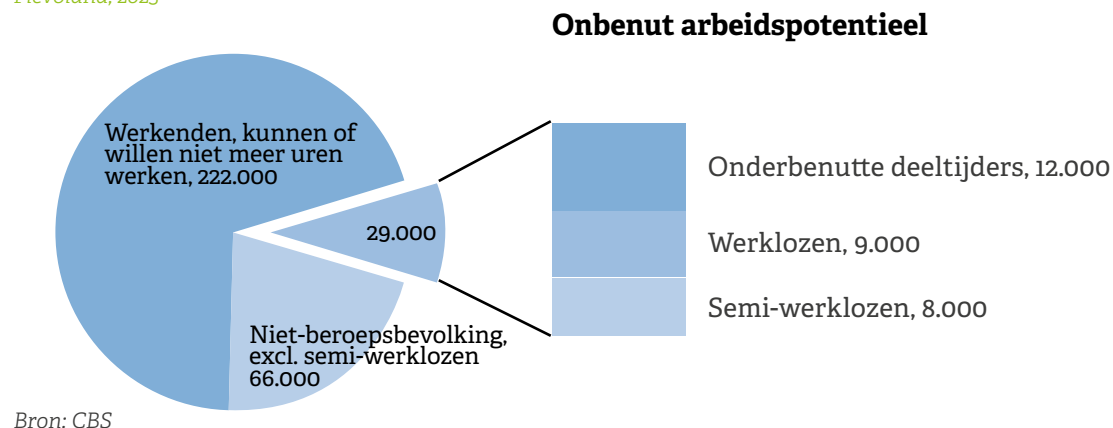
Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt voor Nederland een gematigde economische groei van 1,1% in 2024 en 1,6% in 2025. Flevoland volgt het landelijk patroon met een toename van 2.100 werknemersbanen per jaar, wat neerkomt op een groei van 1,3%, dubbel zo hoog als het landelijke gemiddelde van 0,7%. De vraag naar talent blijft daarmee de komende jaren onveranderd hoog.

Arbeidsparticipatie

De hoge arbeidsparticipatie in Flevoland, met bijna 74% van de mensen tussen 15 en 75 jaar werkzaam, zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt krap blijft. Het kost werkgevers steeds meer moeite

Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar

Flevoland, 2023



om personeel te vinden. Dit vraagt om creatieve oplossingen van werkgevers om aan de vraag naar personeel te voldoen en maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden.

Onbenut talent

Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd van 18% in 2013 tot 9% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Werkgevers in de regio zijn op zoek naar het onbenut talent. In Flevoland gaat het om zo'n 29.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (12.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (9.000) en semi-werklozen (8.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk.

Bron: Arbeidsmarktprognose 2024-2025 van UWV.

Mismatch

Een halvering van het onbenut arbeidspotentieel in tien jaar is goed nieuws, maar we zullen moeten blijven investeren in de Flevolandse arbeidsmarkt. Omdat er nog steeds mensen aan de kant staan, of niet zoveel werken als ze zouden willen of kunnen. Een zorgwekkend gegeven is dat steeds meer jongeren school zonder startkwalificatie verlaten. Er is dus niet alleen sprake van krapte, maar ook van een mismatch op de arbeidsmarkt.

De wereld verandert

De vraag naar anders opgeleid personeel neemt toe door automatisering, robotisering en ICT-ontwikkelingen. Het is van belang dat werkenden worden voorbereid op deze ontwikkelingen om toekomstige werkloosheid te voorkomen. Leven Lang Ontwikkelen is niet meer een luxe, maar een noodzaak geworden. Daarbij verandert de bevolkingssamenstelling in Flevoland. Het aandeel van de bevolking met een migratieachtergrond stijgt. In relatie tot de arbeidsmarkt vraagt deze groep extra aandacht om mee te kunnen doen.

Het aandeel ouderen neemt toe, waardoor de beroepsbevolking krimpt. De arbeidsmarkt is continu in beweging. Door goed te monitoren en in te spelen op ontwikkelingen, kunnen we er met elkaar voor zorgen dat het talent in Flevoland zoveel mogelijk wordt benut.

Transitie naar een regionaal Werkcentrum

Het Werkcentrum wordt een fysiek en/of digitaal loket waar iedereen terecht kan met vragen over werk, (arbeidsgerichte) scholing, loopbaanontwikkeling en personeel. Onderdeel van de werkzaamheden van het RWF is de inrichting van dit Werkcentrum in de arbeidsmarktregio Flevoland.

Landelijke maatregel

De Rijksoverheid streeft naar een arbeidsmarktinfrastructuur waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Een belangrijk onderdeel van deze hervorming is het creëren van een loket (digitaal en fysiek) in iedere arbeidsmarktregio: het Werkcentrum. Het Werkcentrum fungeert als een toegangspoort tot de dienstverlening die de publieke en private partijen in de regio op dit gebied aanbieden. Een gids wijst hierbij de weg.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) legt deze hervorming vast in de SUWI- regelgeving, die naar verwachting per juli 2026 in werking treedt. Tot die tijd hebben de arbeidsmarktregio's een transitieperiode om voorbereidingen te treffen en te leren van eerste ervaringen.

Stand van zaken Werkcentrum Flevoland

In de zomer van 2024 is een werkgroep gestart met de voorbereidingen voor de transitie naar het Werkcentrum. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van het UWV, de vijf gemeenten, SBB, onderwijs en sociale partners. Ook de huidige regionale loketten - het Leerwerkloket (LWL), het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Werkgevers Servicepunt (WSP) - zijn hierbij aangesloten.

Daarbij is er een kwartiermaker aangesteld om deze transitie voor te bereiden en op gang te

brengen. De werkgroep werkt aan een voorstel voor de inrichting van het Werkcentrum in Flevoland. Dit voorstel wordt in het voorjaar voorgelegd in het Arbeidsmarkt Beraad, het hoogste orgaan van het RWF. De voortgang en tussentijdse vraagstukken worden besproken met een bestuurlijke klankbordgroep.

De ambitie is om in de zomer 2025 te starten met ten minste een digitaal loket van het Werkcentrum en de gidsfunctie en daarmee eerste ervaringen op te doen. Deze eerste ervaringen worden dan gebruikt om bij de formele, juridische start van het Werkcentrum op 1 juli 2026 een goed werkend Werkcentrum te hebben.

Tot de opening van het Werkcentrum op 1 juli 2025 kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met hun vragen nog steeds terecht bij het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), het Leerwerkloket (LWL) en het WerkgeversServicepunt (WSP).

Regionaal Mobiliteitsteam

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, SBB, Leerwerkloket, vakbonden en werkgeversorganisaties. Dit speciale team helpt mensen bij de (over)stap naar nieuw werk met het doel om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren.

Dienstverlening Regionaal Mobiliteitsteam

Het RMT kan inwoners van Flevoland begeleiden naar (nieuw) werk, mits er geen passende voorliggende voorzieningen beschikbaar zijn. Voorliggende voorzieningen zijn bestaande trajecten en middelen die worden aangeboden door gemeenten, werkgevers, UWV, vakbonden en onderwijsinstellingen.

Het RMT heeft een eigen stuurgroep met daarin RWF-partners, onder voorzitterschap van de wethouder van de centrumgemeente Almere. Sinds de oprichting van het RMT - eind 2021 - weten elk jaar meer inwoners die baat hebben bij de dienstverlening, het RMT te vinden. In 2024 hebben ruim 840 inwoners van Flevoland aangeklopt bij het RMT. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar.

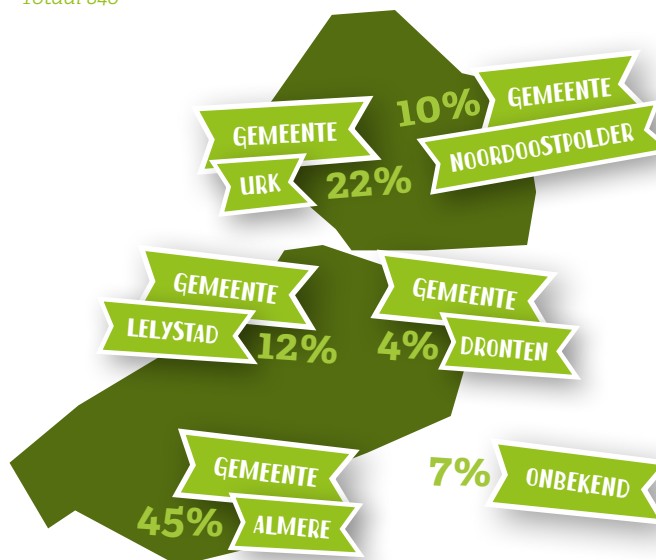
Interventies

Indien nodig kan het RMT interventies inkopen voor inwoners zoals scholing. Voor ongeveer de helft van de inwoners die zich hebben gemeld, is dit jaar een interventie ingekocht vanuit het zogenaamde ontschot budget. Dit is budget waarbij middelen vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en middelen vanuit de

arbeidsmarktregio zijn samengevoegd en flexibel kunnen worden ingezet. Dit stelt het RMT in staat om ondersteuning op maat aan te bieden, afhankelijk van de behoefte van de werkzoekende. Dat voorkomt ook dat inwoners tussen wal en schip raken omdat ze niet in aanmerking komen voor specifieke regelingen.

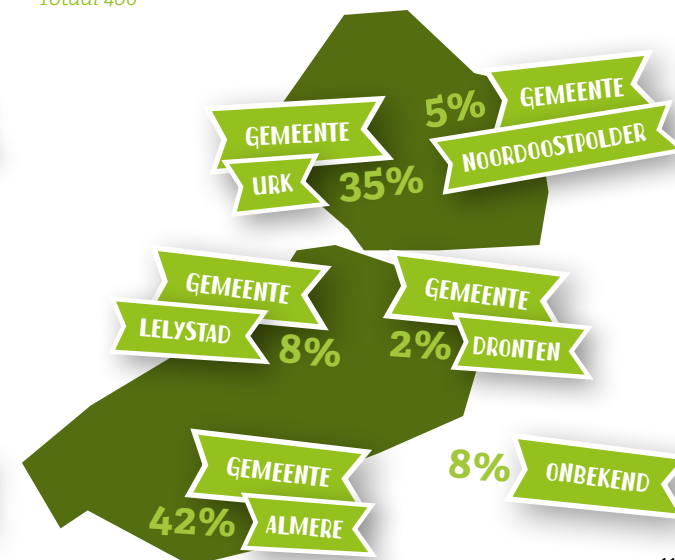
Instroom per gemeente

Totaal 840



Interventies per gemeente

Totaal 406





8% van het budget is besteed aan maatwerk zoals studieboekvergoedingen, reiskosten tijdens een cursus of speciale werkschoenen.

Instream per doelgroep

Wajong/banenaafpraak

Niet uitkeringsgerechtigd (NUG)

Werkloosheidswet

Werknemer

Zelfstandige

15%

3%

2%

Arbeidsongeschikt

2%

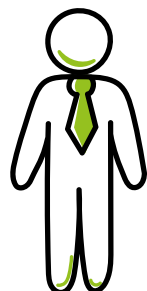
Participatiewet

1%

Ziektewet

15%

Onbekend



Ingekochte interventies per doelgroep

2% WIA, Wajong & ziektewet

4% Participatiewet

5% Banenaafpraak & overig

6% Werkloosheidswet

16% Werkend

27% NUG

40% Zelfstandige

RMT tot 1 juli 2025

2024 is het laatste jaar dat het RMT in de huidige vorm bestaat. Per 1 januari 2024 loopt de ministeriële regeling van het RMT af. Het ministerie heeft deze keuze gemaakt omdat de dienstverlening van (o.a.) het

RMT in 2025/2026 opgenomen moet worden binnen het toekomstige Werkcentrum. In Flevoland wordt gewerkt aan de oprichting van het Werkcentrum (zie pagina 10). De verwachting is dat het Werkcentrum 1 juli 2025 van start gaat. Om deze

periode te overbruggen heeft het RWF besloten de dienstverlening van (o.a.) het RMT te continueren tot 1 juli 2025. De stuurgroep en de huidige manier van financieren stoppen, maar de naamgeving en website blijven in ieder geval tot 1 juli 2025 in Flevoland in stand.

Sectortafels en schakelteams

Sinds 2020 werken de Sectortafels en Schakelteams aan strategische oplossingen voor personeelstekorten in de kraptesectoren Transport & Logistiek, Techniek & ICT en Zorg & Welzijn. De sectortafels, die eens per kwartaal bijeenkomen, delen kennis over sectorale arbeidsmarktvraagstukken. Schakelteams bieden gerichte ondersteuning aan bedrijven in deze kraptesectoren door kandidaten te bemiddelen, zowel van uitkering naar werk als van werk naar werk. Hieronder een aantal initiatieven:

Oriëntatie in de techniek

Dertig kandidaten hebben vanuit een uitkeringssituatie deelgenomen aan een Brede Technische Oriëntatie (BTO) van ROC Flevoland, waarbij ze kennis hebben gemaakt met allerlei beroepsmogelijkheden binnen de techniek.

Twaalf kandidaten waren nog steeds enthousiast en hebben vervolgens de Verdiepende Technische Oriëntatie gevolgd (VTO). In totaal hebben 16 kandidaten de VTO gevolgd. Tien kandidaten hebben deze afgerond waarvan vier kandidaten daadwerkelijk een baan in de techniek vonden. Vier kandidaten zijn nog in bemiddeling voor een baan

en twee kandidaten hebben een baan in een andere sector gevonden.

Inspiratiesessie voor werkgevers

In juni werd een inspiratiesessie voor werkgevers georganiseerd met als thema: toekomstgericht werkgeverschap en de energietransitie. Tijdens deze bijeenkomst werd ook aandacht besteed aan inclusief werkgeverschap en werden de mogelijkheden van VTO- en BTO-trajecten gepresenteerd. [\(zie ook pagina 28\)](#)

Techniekdagen

In 2024 zijn er twee techniekdagen georganiseerd door Firda en ROC Flevoland. Meer informatie is te vinden op [pagina 28](#).

Hackathon ICT Tribe

Samen met de Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk, Stichting ICT Tribe Almere en het UWV organiseerde het RWF een ICT-hackathon op 20 juni. Centraal stond de vraag: 'Hoe kunnen we de route naar werk in Flevoland voor iedereen die graag in de ICT-sector wil werken zo passend mogelijk maken?'

In een brainstorm met studenten, ondernemers, werkzoekenden en arbeidsmarktprofessionals kwam vooral de onbekendheid tussen werkzoekenden (met een afstand tot de arbeidsmarkt) en werkgevers naar voren. Ontmoeten en kennisdeling blijken belangrijke bestanddelen voor oplossingen.

Als resultaat worden in 2025 twee ICT-banenbeurzen georganiseerd door ICT Tribe en vindt de eerste learning-communitybijeenkomst van het practoraat Actueel ICT Onderwijs plaats. Andere waardevolle ideeën hebben een langere aanlooptijd nodig.

Pilot Logistiek NOP

Binnen de sectortafel Transport & Logistiek Flevoland wordt al langere tijd gewerkt aan duurzame verbindingen tussen bedrijven, onderwijs, UWV en lokale- en regionale overheden. Hieruit is een kopgroep ontstaan van vier bedrijven uit Urk en de Noordoostpolder, die samen met onderwijspartner Firda de pilot stichting Logistiek NOP hebben opgezet.

Het doel van deze stichting is de logistieke sector weer op de kaart te zetten en aantrekkelijk te maken voor nieuw talent.

De doelstellingen zijn:

- Het vinden, opleiden, bijscholen én vasthouden van personeel voor de sector.
- Het behouden van (toekomstige) medewerkers voor de regio en het versterken van het partnership binnen Flevoland.

Dit initiatief sluit aan bij de doorontwikkeling van de sectortafel Transport & Logistiek, die inspeelt op zowel landelijke als regionale ontwikkelingen. In 2025 wordt dit verder uitgewerkt in een actieplan, waarin samenwerking tussen bedrijven, het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL), onderwijs en overheid centraal staat.

Arbeidsmarktvraagstuk zorgsector

De zorgsector kampt met grote arbeidsmarkttekorten en hoge werkdruk. Instroom van nieuwe medewerkers blijft achter, terwijl het behoud van personeel essentieel is om de kwaliteit en continuïteit van de zorg te waarborgen. In het najaar 2024 is daarom een onderzoek, in opdracht van het RWF, uitgevoerd naar de huidige en toekomstige arbeidsmarktvraag in de zorg in Flevoland.

Opbrengsten

- Het aantal banen in de zorgsector in de provincie Flevoland steeg tussen 2019 en 2024 met 15,9% (4.700 banen), boven het landelijk gemiddelde (11,8%).
- Instroom vanuit mbo- en hbo-opleidingen daalt, terwijl uitstroom toeneemt door pensionering en personeel dat vertrekt naar andere sectoren.
- Hierdoor nemen het aantal vacatures sterk toe, vooral voor functies zoals begeleider en verzorgenden IG.

- Door bevolkingsgroei, vergrijzing en een lagere ervaren gezondheid blijft de zorgvraag de komende jaren stijgen, wat de druk op de arbeidsmarkt vergroot.

Conclusies

De regio richt zich momenteel vooral op de instroom terwijl het behoud van personeel en het verhogen van productiviteit minder aandacht krijgen. Toekomstige interventies moeten zich daarom richten op:

- Personeelsbehoud en onboarding.
- Toeleiding naar een baan en kennismaking met de sector.
- Modulair opleiden en soft skills ontwikkelen.
- Netwerkvorming en verbinding.

Vervolg

De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt om de aanvraag voor de 3e tranche van het Fonds Almere verder aan te scherpen en interventies gericht op de tekorten in de zorg uit te werken.

“We negeren de beperking niet, we benoemen het. Iedereen kan maar beter weten dat iemand bijvoorbeeld meer structuur nodig heeft, dan kunnen we elkaar tenminste helpen.”

Esmée Milan, eigenaar InGroen Projecten



Scan en lees het interview met InGroen Projecten, winnaar van de participatiepenning 2024.



Uitvoeringsplan SUWI

Sinds 1 januari 2021 is het Besluit SUWI (Structureel uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) gewijzigd waardoor arbeidsmarktregio's onder andere verplicht zijn om via een werkgeversservicepunt (WSP), één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers te creëren.

Op basis van dit besluit stellen gemeenten binnen de arbeidsmarktregio, samen met het UWV, jaarlijks een gezamenlijk uitvoeringsplan op voor de werkgeversdienstverlening. Dit plan moet vervolgens ook elk jaar geëvalueerd worden.

Tot 2024 is er minder uit het uitvoeringsplan gerealiseerd dan beoogd. Op verzoek van het Managementteam SUWI is begin 2024 daarom een Uitvoeringsgroep SUWI ingericht om de acties uit het Uitvoeringsplan SUWI met nieuw elan op te pakken. Centrumgemeente Almere neemt een coördinerende rol op zich door de voorzittershamer te hanteren. Verder bestaat de groep uit een mix van (beleids)medewerkers van de verschillende partners.

Kennisdeling

De Uitvoeringsgroep SUWI organiseert kennisdeling over de werkgeversdienstverlening in de regio. Dit gebeurt bijvoorbeeld door een actueel overzicht bij te houden van (regionale) initiatieven en overleggen die hiermee te maken hebben.

Pilot VUM

De uitwisseling van gegevens tussen bemiddelaars is belangrijk voor succesvolle matches tussen werkgevers en werkzoekenden. Om dit te verbeteren is het landelijke project Verbeteren Uitwisseling Matchinggegevens (VUM) gestart. Hiervoor is onder andere een digitaal portaal ontwikkeld dat deze gegevensuitwisseling faciliteert. Dit portaal is in een pilot getest door gemeente Almere, UWV en Werkbedrijf Lelystad.

Hoe meer partners uiteindelijk gaan deelnemen aan dit portaal, hoe succesvoller het wordt. Het vergroot namelijk het aanbod aan beschikbare vacatures en geschikte kandidaten omdat er bijvoorbeeld over gemeentegrenzen heen gekeken kan worden.

Concept Marktbewerkingsplan

De verschillende werkwijzen voor lokale werkgeversdienstverlening zijn beter in beeld gebracht en ervaringen en best practices zijn met elkaar gedeeld. Dit heeft geleid tot het concept Marktbewerkingsplan. Hierin is ook een gezamenlijk dienstverleningsconcept voor werkgevers opgenomen. Daarnaast biedt het plan inzicht in de kansen en uitdagingen per sector en/of subregio. Het doel is om het Marktbewerkingsplan in 2025 definitief te maken.

Instrumentengids Dennis

De instrumentengids Dennis biedt een uitgebreid overzicht van alle landelijke, regionale en lokale instrumenten die beschikbaar zijn voor de werkgeversdienstverlening. In de uitvoeringsgroep SUWI is gewerkt aan een actualisatie van deze gids.

Banenafsprak

In onze arbeidsmarktregio streven we ernaar om inwoners met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen. Zo dragen we bij aan de landelijke ambitie om in 2026 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, de zogenaamde banenafsprak.

De verschillende RWF-partners werken op dit onderwerp met elkaar samen om de inzet van instrumenten af te stemmen. Er worden afspraken gemaakt over zaken als de loonwaarde van werknemers en de begeleiding op de werkplek.

Wie is de doelgroep van de Banenafsprak?

De banen uit de banenafsprak zijn voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon per maand

kunnen verdienen. Dat komt doordat ze minder snel of minder uren kunnen werken, bijvoorbeeld door hun ziekte of handicap. Ze kunnen wel bij een gewone werkgever aan de slag. Soms met extra begeleiding of een aangepaste werkplek.

Afvlakking van de banengroei

Het percentage van werkzame personen in de doelgroep banenafsprak is dit jaar in de arbeidsmarktregio Flevoland gelijk gebleven. Dit sluit ook aan bij het landelijke beeld, waar dit percentage eveneens ongeveer gelijk is gebleven. In 2025 onderzoeken we wat de oorzaak is van de afvlakking van de banengroei. Hierbij zijn twee vragen van belang: wat maakt een match tot een succes, en zijn er gemeenten die veel beter of juist minder goed scoren, wat van invloed kan zijn op deze afvlakking?

Implementatie Breed Offensief

In 2024 is het Breed Offensief in arbeidsregio Flevoland geïmplementeerd, een pakket maatregelen van de Rijksoverheid om het werkgevers gemakkelijker te maken mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Veel werkgevers ervaren een gebrek aan tijd en ruimte voor begeleiding, wat nu kan worden ondersteund met bijvoorbeeld de Harrietraining. Deze training leidt deelnemers op tot ideale collega's voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Daarnaast wordt werken aantrekkelijker voor medewerkers met een arbeidsbeperking door een hoger inkomen. De resultaten hiervan worden in 2025 zichtbaar.

eHerkenning biedt inzicht

In de tweede helft van 2024 hebben de meeste gemeenten de eHerkenning niveau 4 certificering geïmplementeerd. Hiermee krijgen zij toegang tot gegevens waarmee accurater inzicht kan worden verkregen in het aantal banenafsprakers, zowel met als zonder een baan.

Resultaten Banenafsprak arbeidsmarktregio Flevoland

	Eind 2023	Q3 2024	Toename
Doelstelling banengroei eind 2024 t.o.v. 2012 (start banenafsprak)	1878	2058	180
Aantal banen	3542	3629	87
Banengroei t.o.v. 2012	2449	2537	88
Aantal personen in de doelgroep banenafsprak	6156	6410	254
Werkzame personen in de doelgroep banenafsprak	3052	3158	106

Maand van de 1000 voorbeelden

Elk jaar in november vindt de landelijke campagne de Maand van de 1000 Voorbeelden plaats, met als doel om extra aandacht te vestigen op de 100.000-banenafpraak. Het RWF nam ook deel

aan deze online campagne door persoonlijke verhalen te delen van werknemers die dankzij de banenafpraak aan het werk zijn gekomen en van werkgevers die werknemers met behulp van de banenafpraak in dienst hebben genomen.

Op LinkedIn en de website Flevolandwerkt.info zijn vier van deze verhalen gedeeld. De gebruikte quotes op deze pagina's zijn afkomstig uit deze verhalen.

“De gedrevenheid, de trotsheid, dat stralen ze ook uit. En dat heeft een positieve invloed op de andere collega's.”

*Pieter Molenaar,
directeur AxFlow DC BV, Lelystad*

Scan en lees het volledige interview >



“Werk geeft de mogelijkheid om dingen te leren, zo heb ik bijvoorbeeld geleerd om met een computer te werken.”

*Esther, werkzaam via de banenafpraak
bij sportschool Gym Inn, Lelystad*

Scan en lees het volledige interview >



“Wij hadden veel werk liggen, maar zagen weinig financiële mogelijkheden. De Banenafpraak was een uitkomst.”

*Johan Bosma,
eigenaar Kaasboerderij Poldergenot, Rutten*

Scan en lees het volledige interview >



Uitreiking van de Participatiepenning Flevopenningengala

Elk jaar in juni vindt het Flevopenningengala plaats. Tijdens dit evenement reikt het RWF de Participatiepenning uit. Met dit initiatief worden het belang en de kansen van een inclusieve arbeidsmarkt onder de aandacht gebracht. Dit jaar mocht InGroen Projecten uit Emmeloord de Participatiepenning van prinses Laurentien in Zeewolde in ontvangst nemen.

InGroen Projecten houdt zich bezig met het vergroenen van buiten- en binnenruimten. Vanaf de start in 2017 werkt dit bedrijf daarbij nauw samen met de WerkCorporatie, die kandidaten uit de bijstand begeleidt naar een passende baan. Het bedrijf richt zich op de kwaliteiten van de medewerkers in plaats van hun tekortkomingen en er wordt altijd gekeken en geluisterd naar de behoeften van de medewerker. Zo biedt InGroen Projecten bijvoorbeeld aangepaste werktijden of 1-op-1-begeleiding aan.

Naast InGroen werden ook de andere genomineerden in het zonnetje gezet: Key2 Finance (Almere), Schoolvereniging Rehoboth Prinses

Beatrix school (Urk), Staatsbosbeheer Zeewolde (Zeewolde), Woonzorg Flevoland (Lelystad) en Rataplan (Dronten). Ook deze ondernemers en organisaties zetten zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt.



Programma's en projecten



Projecten in beeld

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt via drie programma's financiële middelen beschikbaar aan de arbeidsmarktregio Flevoland: **Perspectief op Werk, Dichterbij dan je Denkt en Aanpak Jeugdwerkloosheid.** In 2024 zijn 22 projecten gestart of uitgevoerd dankzij deze financiering.

Het programmabureau van het RWF bewaakt de voortgang van deze projecten en brengt hierover verslag uit aan het Regionaal Arbeidsmarkt Beraad. Dit deel van het jaarverslag biedt een overzicht van de 22 projecten.



42 Studenten zijn ondersteund door Loket Polderwurk.



61 Vrouwen met een migratie-achtergrond zijn begeleid naar werk.



60 Arbeids-overeenkomsten gesloten.



200 Bezoekers Carrièrebeurs Techniek Werf.



146 Kandidaten behaalden een praktijkverklaring.



1420 Bezoekers ombuigmarkten waarvan 145 werkgevers.



47 Werkgevers bij de 'bedrijf inclusief Advies Methode' workshops.



105 Deelnemende meisjes bij Girlsday! (10-15 jaar)



2 Bedrijven gestart met het geven van taallessen op de werkvloer.



24 Deelnemers Pathways-programma van ICT-Tribe.

Hoofdzaak Werk

Sinds 2017 wordt er met GGZ-instellingen (zoals Kwintes en GGZ Centraal), Flevolandse gemeenten en het UWV samengewerkt om mensen met een psychische aandoening naar duurzaam betaald werk te begeleiden. In 2024 is

deze samenwerking binnen het RWF voortgezet, waardoor de kerngroep Hoofdzaak Werk ook in 2024 deze begeleiding kan blijven bieden. Tussen januari 2023 en december 2024 zijn er 110 IPS (Individuele Plaatsing en Steun) trajecten uitgevoerd, waarbij mensen met psychische

kwetsbaarheid geholpen worden om betaald werk te vinden en te behouden. Ook in 2025 wordt deze ondersteuning voortgezet om de arbeidsparticipatie in Flevoland verder te versterken.

Perspectief op werk

Het programma Perspectief op Werk, opgezet door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), heeft als doel om slimmer samen te werken om daarmee meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

Dit programma richt zich op iedereen die wil en kan werken maar zonder hulp geen baan vindt, zoals bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. Het programma stimuleert samenwerking tussen overheid, werkgevers en onderwijsinstellingen, waarbij het resultaat centraal staat; en niet de regels of procedures.

Voor de arbeidsmarktregio Flevoland was er in 2022 een bedrag van €1.200.000 beschikbaar vanuit dit programma. De RWF-partners hebben hiervoor projectvoorstellen ingediend. In december 2022 is in het bestuurlijk overleg besloten welke projecten zijn gehonoreerd. De uitvoering van de projecten door RWF-partners is in 2023 van start gegaan.

Met de projectpartners is een samenwerkings-overeenkomst opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd over tussentijdse rapportages en een eindrapportage. Niet-gebruikte middelen worden teruggestort naar de begroting van het RWF.



Op de volgende pagina's worden deze projecten beschreven.



ICT Tribe Almere

Doel: ICT Tribe Almere (ITA) richt zich op het mobiliseren van mensen met potentieel of interesse in IT door oriëntatietrajecten aan te bieden. Het doel is om jaarlijks 60 kandidaten via pathway-trajecten door te laten stromen naar een opleiding of baan in de ICT.

Looptijd: mei 2023 tot mei 2025

Resultaat: Tot november 2024 zijn zeven IT-oriëntatiemiddagen georganiseerd, waarbij 24 deelnemers het pathway-programma hebben doorlopen. De samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam Flevoland (RMT) is verder

“Pathways geeft duidelijke uitleg over alle mogelijkheden en vele functies binnen de IT. Voor mij was het een enorme eye-opener en ik ben overtuigd dat IT, óók op middelbare leeftijd, alle kansen biedt.”

*Carmen,
Deelnemer Pathways Guidance*

versterkt. Door capaciteitsproblemen werd de ambitie herzien, wat leidde tot een evaluatie en verbetermaatregelen. Om het doel te behalen, zijn er nu structurele en online informatiesessies, plus een extra employability-module toegevoegd.

Groepsplaatsing langdurig werklozen

bij reguliere werkgever

Doel: Onderzoeken welke bestanddelen en condities bijdragen aan het succes van een groepsplaatsing van langdurig werkzoekenden bij een inclusieve werkgever. Waar mogelijk wordt hierbij

een combinatie gemaakt met werkfit-trajecten en praktijkleren. Daarnaast wordt ook gekeken naar de financiering van de verschillende onderdelen. In de periode september 2023 - december 2024 is het doel om bij twee inclusieve werkgevers praktijkervaring op te doen met een groep van circa 20 tot 30 werkzoekenden.

Looptijd: september 2023 - december 2024

Resultaat: Eind 2023 en begin januari 2024 is er één groepsplaatsing gestart bij GXO Logistics in Lelystad. In 2024 zijn er nog twee groepsplaatsingen van 10 en 14 personen van start gegaan bij dit bedrijf, waarvan inmiddels 6 kandidaten een contract hebben ontvangen.

“Deze baan heeft mij veel meer gegeven dan alleen maar werk.”

*Domingos,
Deelnemer groepsplaatsing*



*Douwe,
Deelnemer mbo-praktijkverklaringen*

Centrum voor praktijkleren

Doel: Begeleiden van bijstandsgerechtigden naar een duurzame arbeidsplek met een methodiek die aan het einde van het traject overdraagbaar is naar andere gemeenten.

Looptijd: januari 2024 tot december 2024

Resultaat: De tussenrapportage van juni 2024 is

“Succesvol kunnen leren maakt trots, geeft zelfvertrouwen en maakt een volgende stap mogelijk. De Praktijkverklaring is een geweldig instrument, waardoor deelnemers ‘recht op durven te lopen’ en vervolgstappen kunnen maken.”

*Projectleider mbo-praktijkverklaringen
Coos de Smalen*

positief. Van de elf deelnemers heeft één deelnemer het traject voortijdig beëindigd. Diverse deelnemers hebben hun diploma behaald, de training met Mind at Work succesvol voltooid, verschillende bedrijven bezocht, stages gelopen en zijn actief aan het solliciteren. Ook is er een sterke vertrouwensband opgebouwd met de deelnemers.

Praktijkverklaringen voor cliënten uit dagbesteding

Doel: Binnen één jaar minimaal 20 deelnemers begeleiden bij het behalen van één of meerdere mbo-praktijkverklaringen. Dit wordt gerealiseerd door een combinatie van formeel leren en praktijkgericht leren op de werk- of stageplek. De opgedane vaardigheden stellen de deelnemers in staat om een mogelijke overstap te maken naar (beschut) werk binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Looptijd: januari 2024 tot december 2025

Resultaat: De plaatsing van Groep 1 is in 2024 succesvol afgerond, met deelnemers van Triade Vitree, Philadelphia, Stichting Weet Hoe Je Leeft en BrowniesanddownieS. Bij de afronding van deze groep hebben acht deelnemers een praktijkverklaring horeca behaald op mbo-niveau 1. Eén deelnemer heeft een praktijkverklaring behaald op mbo-niveau 2. De tweede groep start in januari 2025 en loopt tot december 2025.

Voortraject in de wijk

Doel: Binnen twee jaar 50 inwoners een oriëntatietraject aanbieden, waarbij zij begeleid worden naar werk of scholing. De nadruk ligt op het vinden van de meest passende en haalbare oplossing voor elke deelnemer. Dit kan in sommige gevallen starten met vrijwilligerswerk, maar het uiteindelijke doel is volledige deelname aan de arbeidsmarkt, bij voorkeur in een betaalde functie. Het streven is dat 80% van de 50 deelnemers kiest voor een vervolgtraject.

Looptijd: juli 2023 – juni 2025

Resultaat: In het oriëntatietraject tot november 2024 zijn 30 personen begeleid. Van deze groep hebben 22 personen het traject voortgezet naar opleiding of werk.

Dichterbij dan je denkt

Met het Actieplan Dichterbij dan je denkt (DDJD), een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), willen we de arbeidsmarktkrapte verminderen door de zichtbaarheid en toegankelijkheid van regionale dienstverlening te vergroten en meer mensen naar geschikt werk te begeleiden. De kloof tussen vraag en aanbod moet worden verkleind door zowel werkgevers als werkzoekenden anders te laten zoeken. Het gaat met name om mensen die momenteel aan de zijlijn staan, op zoek zijn naar (deeltijd)werk of een leerwerktraject overwegen.

Het Ministerie van SZW heeft hiervoor € 717.000 beschikbaar gesteld voor de arbeidsmarktregio Flevoland. Deze middelen worden ingezet om werkzoekenden naar (deeltijd)werk te begeleiden of bijvoorbeeld parttime werkenden te stimuleren om hun uren uit te breiden. De geselecteerde projecten die gebruik maken van deze middelen zijn in december 2022 goedgekeurd en in 2023 zijn de RWF-partners met de uitvoering hiervan gestart.



Op de volgende pagina's worden deze projecten beschreven.

Pilot Praktijkleren met praktijkverklaring

Doel: Verduurzamen van de pilot Praktijkleren met de praktijkverklaring, met het doel 80 inwoners van Flevoland een grotere kans te bieden op een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Looptijd: januari 2023 tot december 2024

Resultaat: In totaal hebben 146 kandidaten een praktijkverklaring behaald, waarmee de gestelde doelstelling ruimschoots is behaald. Dit succes is mede te danken aan gerichte acquisitie en samenwerking met bedrijven. In december 2024 zijn er nog 53 actieve deelnemers, van wie naar verwachting 22 in 2024 hun praktijkverklaring ontvangen. De overige deelnemers ronden het traject in 2025 af.

Dichterbijmarkten

Doel: Het organiseren van banenmarkten waarbij per banenmarkt minimaal 10 werkgevers en 40 werkzoekenden bereikt worden.

Looptijd: 2023 en 2024

Resultaat: In 2024 organiseerde Werkbedrijf Lelystad twee succesvolle Dichterbijmarkten: één specifiek gericht op statushouders en een andere voor alle inwoners van Lelystad. Daarnaast vond ook de Open



Bedrijvendag plaats, georganiseerd door Urk Werkt!. Deze initiatieven leverden 7 werkervaringsplekken op en meer dan 60 arbeidsovereenkomsten werden gesloten. Tevens ontving elk bedrijf op de Open Bedrijvendag gemiddeld meer dan 75 bezoekers.

Themagroep Beschikbaarheid Personeel

Doel: Meer matches realiseren tussen werkgevers en werkzoekenden door het inzetten van nieuwe wervingsmethodes. Hiervoor worden

masterclasses georganiseerd over de thema's Open hiring, Jobcarving & functiecreatie en Skillsgericht werven en selecteren.

Looptijd: September 2022 en november 2024

Resultaat: In de regio zijn verschillende bijeenkomsten en masterclasses georganiseerd in samenwerking met de bedrijfskringen van Urk, Dronten, Noordoostpolder en Almere. Tijdens deze sessies hebben deelnemers specifieke kennis en vaardigheden opgedaan, bijvoorbeeld op het gebied van zakelijk netwerken en strategische planning. Het project heeft waardevolle inzichten opgeleverd door de investering in regionale samenwerking en de verdere professionalisering van accountmanagers.

Vrouwen met migratieachtergrond

Doel: Vrouwen met een migratieachtergrond begeleiden en activeren richting werk of hen ondersteunen bij het vergroten van hun leefwereld.

Looptijd: maart 2022 tot juli 2024

Resultaat: Er zijn 61 vrouwen begeleid, waarvan 12 naar betaald werk, 5 naar een opleiding/cursus en 6 naar een proefplaatsing. Daarnaast zijn ook 13 vrouwen begeleid naar vrijwilligerswerk.

Leerwerktraject Flevoland Taal op de werkvloer

Doel: Ontwikkelen van maatwerk aanbod door taalaanbieders, afgestemd op de specifieke behoeften van werkgevers en werknemers, om de taalvaardigheid van laaggeletterde werknemers te versterken. Dit omvat het ontzorgen van werkgevers door hen niet alleen te adviseren, maar ook concreet te ondersteunen. Het uiteindelijke resultaat is de implementatie van taaltrainingen op de werkvloer, waardoor werknemers zich verder kunnen ontwikkelen, veiliger kunnen werken en hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Looptijd: april 2023 – maart 2024

Resultaat: Er zijn 25 bedrijven bezocht waarvan 7 bedrijven in contact zijn gebracht met taalaanbieders, uiteindelijk zijn er 2 bedrijven gestart met het geven van taallessen.

Inspiratiebijeenkomsten Techniek

voor werkgevers

Doel: Organiseren van twee inspiratiebijeenkomsten voor werkgevers in Flevoland met een focus op de techniekbranche. Tijdens deze

bijeenkomsten worden werkgevers geïnformeerd en betrokken bij arbeidsmarktvraagstukken, zoals inclusiviteit en het creëren van een diverse en toegankelijke werkplek.

Looptijd: januari 2024 – december 2024

Resultaat: In juni 2024 werd de eerste inspiratiesessie gehouden, met als thema "Toekomstgericht Werkgeverschap en de Energietransitie". Een tweede inspiratiesessie



is helaas niet gerealiseerd in 2024. De positieve respons van de bedrijven benadrukt het succes van de sessie, waardoor de sectortafel Techniek in 2025 opnieuw een inspiratiesessie wil organiseren. (Zie ook pagina 13).

Techniekdagen

Doel: Bevorderen van de instroom en het behoud van personeel in de technieksector door jongeren, werkenden en werkzoekenden kennis te laten maken met bedrijven, functies, opleidingen en mogelijkheden binnen de techniek.

Looptijd: januari 2024 – december 2024

Resultaat: In 2024 zijn er twee techniekdagen georganiseerd: Techniek Werft, een carrièrebeurs met 50 deelnemende bedrijven en 200 bezoekers, en Girlsday, speciaal gericht op meisjes tussen de 10 en 15 jaar oud met het doel om beroepen in de technische sector onder hun aandacht te brengen. Er hebben 105 meisjes deelgenomen aan Girlsday, waarbij 7 bedrijven betrokken waren. (Zie ook pagina 13).

Themagroep beschikbaarheid

personeel ombuigmarkten

Doel: Organiseren van ombuigmarkten voor werkzoekenden en werkenden uit beroepen en sectoren met weinig toekomstperspectief. Deze markten stimuleren de overstap naar kansrijkere beroepen en sectoren met arbeidskrachte. Ombuigmarkten maken onbenut arbeidspotentieel zichtbaar en brengen dit in verbinding met werkgevers in de regio. Het doel is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, met name in situaties waarin een match niet vanzelfsprekend tot stand komt.

Looptijd: maart 2024 – december 2024

Resultaat: De regionale samenwerking is versterkt dankzij gezamenlijke activiteiten en behaalde successen. Voor elke ombuigmarkt werden vooraf concrete doelen gesteld voor werkzoekenden, werkgevers en aantal matches, met wisselende resultaten:

- Juni: 85 werkgevers en ruim 1300 bezoekers; ruim boven de verwachting.
- Mei: 60 werkgevers en 120 bezoekers, in lijn met de doelstelling.
- December: de doelstelling van 15-20 werkgevers

werd niet gehaald; slechts 2 werkgevers meldden zich aan. Hierdoor werd het evenement geannuleerd en verplaatst naar 2025.

Werkgeversevent banenmarkt en functiecreatie

Doelgroep: Werkgevers en werkzoekenden

Looptijd: januari 2024 – december 2024

Doel: Werkgevers uit de arbeidsmarktregio Flevoland helpen bij het benutten van het onbenutte arbeidspotentieel. Het organiseren van events en trainingen Jobcoaches binnen de organisatie voor werkgevers.

Resultaat: Afgelopen jaar zijn er drie workshops georganiseerd om werkgevers te helpen met het inzetten van de BIA (Bedrijf inclusief Advies)-Methode. In totaal hebben 47 werkgevers deelgenomen aan deze workshops. Daarbij zijn er diverse samenwerkingen ontstaan tussen de gemeenten Almere, Noordoostpolder, Lelystad en het UWV waaronder een regionaal netwerk van BIA-adviseurs.

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Ondanks de huidige arbeidsmarktkrapte blijven veel jongeren in een kwetsbare positie. Velen staan langs de zijlijn, beschikken niet over een startkwalificatie of wisselen voortdurend van tijdelijk contract. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt middelen beschikbaar voor een regionale aanpak, waaronder de aanstelling van een regiocoördinator en de ontwikkeling van een regionaal actieplan. Daarnaast is er een wetsvoorstel in voorbereiding, Van school naar duurzaam werk, dat de Aanpak Jeugdwerkloosheid een structurele basis geeft. Naar verwachting treedt dit wetsvoorstel op 1 januari 2026 in werking.

Regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid Flevoland

In 2022 werden de eerste stappen gezet in de concretisering van het regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid Flevoland. In 2023 zijn er daarom drie projecten van start gegaan. In 2024 zijn er nog zes bijgekomen.



Op de volgende pagina's worden deze projecten beschreven.

Monitoringsysteem GRIP JIKP

In 2024 werd de implementatie van het monitoringsysteem GRIP JIKP verder uitgebreid. Dit systeem speelt een cruciale rol in het landelijke overheidsbeleid ter ondersteuning van jongeren in een kwetsbare positie (JIKP), met als doel deze jongeren te begeleiden naar een passende plek in de samenleving.

GRIP JIKP biedt waardevolle inzichten in de doorstroming van jongeren in kwetsbare posities en ondersteunt regionale onderwijsinstellingen en gemeenten bij het uitvoeren van hun wettelijke taken. In 2024 werden deze trainingen voortgezet, met als doel de uitwisseling van ervaringen te bevorderen en ruimte te bieden voor het stellen van vragen. Dit heeft de effectiviteit en het gebruik van het systeem verder versterkt.

Pre-Entree Lelytalent voor anderstaligen

Doel: Verbeteren van de doorstroom van anderstalige studenten onder taalniveau A2 naar entree-opleidingen. Naast het versterken van Lelytalent richt het project zich ook op het verbreden van regionale samenwerking.

Looptijd: september 2022 – december 2024

Resultaat: Vanaf september 2022 is een voortraject voor de entreeopleiding gestart, gericht op basisvaardigheden, studie- en taalvaardigheid tot A2-niveau, met thematische profielen in verkoop, techniek en zorg. Het programma wordt hybride aangeboden door docenten met ervaring met nieuwkomers. Digitaal lesmateriaal en een leerlijn voor lezen met leesbuddy's zijn ontwikkeld en ondersteunen de studenten. Dit project heeft voor 60 jongeren een groot verschil gemaakt!

Jonge statushouders

met een laag IQ

Doel: Ondersteunen van jonge statushouders met een laag IQ bij hun inburgering, opleiding en werk. Dit gebeurt door middel van verschillende leertrajecten, zoals taaltrainingen en certificaatopleidingen. Hiermee kunnen praktijkverklaringen worden behaald en kan een BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg) traject in combinatie met werk worden gevolgd, waarmee een mbo-diploma (Entree) kan worden behaald.

Looptijd: 2022 – 2025 (drie schooljaren)

“Ik vind de opleiding bij Pre-Entree erg leuk en makkelijk. Dit komt doordat de docenten de taal op een rustige en duidelijke manier uitleggen waardoor ik het goed begrijp.”

Zuhra,
student van de opleiding Pre-Entree



Resultaat: Totaal hebben 39 deelnemers deelgenomen aan het project gedurende de schooljaren. De resultaten tot juni 2024 tonen een hoge werkplaatsing en een succesvolle doorstroom naar vervolgopleidingen en werktrajecten. Er zijn verschillende branchecertificaten behaald, evenals een zwemdiploma, en deelnemers hebben werk gevonden in de sectoren horeca, techniek en logistiek. Ook zijn er inburgeringsdiploma's behaald en zijn veel leerlingen doorgestroomd naar entree-opleidingen. De doelstelling van een succesvolle afronding van minimaal 60% is inmiddels behaald, terwijl het project nog doorloopt.

Durf Academie

Doel: Jongeren op Urk een veilige, kansrijke omgeving bieden om zich te ontwikkelen. Ze ontdekken hun talenten door kennis te maken met professionele werkomgevingen, het verenigingsleven en betaalde bijbanen, terwijl ze een erkende opleiding volgen. De academie biedt ook mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen binnen bedrijven en organisaties.

Looptijd: januari 2024 – januari 2026

Resultaat: In het eerste halfjaar van 2024 gaven

bedrijven op Urk aan dat de oorspronkelijke opzet van het DURF Academieplan moeilijk uitvoerbaar was, maar toonden ze enthousiasme voor het traject. Vanwege capaciteitsproblemen werd het plan aangepast, met focus op de persoonlijke ontwikkeling van jongeren.

“Dankzij Loket Polderwurk kon ik aan een opleiding Social Work beginnen.”

*Anjum,
cursist bij inburgering en inmiddels mbo student*



In oktober 2024 werd goedkeuring verkregen voor het aangepaste plan, waarbij de doelstellingen gelijk bleven. De eerste groep van 15 studenten start in januari 2025, in samenwerking met ROC Firda, gericht op zowel vaktechnische als persoonlijke ontwikkeling voor een veranderend werkveld.

Polderwurk Loket

Doel: Ondersteunen van Nt2-studenten bij het succesvol afronden van hun mbo-opleiding door hun taalniveau te verbeteren, extra ondersteuning te bieden richting stage en werk en te helpen bij het maken van de juiste opleidings- en loopbaankeuzes. Het project richt zich op vaktaal, werkgerelateerde vaardigheden en ondersteuning in samenwerking met regionale partners.

Looptijd: januari 2024 – december 2025

Resultaat: In het eerste jaar zijn studenten succesvol geplaatst op stageplekken en opleidingen, en zijn er waardevolle samenwerkingen tot stand gekomen. Het loket wordt goed bezocht door zowel studenten als docenten. Het project heeft inmiddels 42 studenten kunnen ondersteunen.

Voedselindustrie

Doel: Ontwikkelen van een leerwerktraject of geïntegreerde leerlijn voor jongeren in noordelijk Flevoland, specifiek gericht op de visindustrie. Dit traject stelt jongeren in staat een mbo-diploma op niveau 2 te behalen, met een focus op degenen die moeite hebben met regulier onderwijs en snel aan het werk willen. Het traject biedt hen een sterke start op de arbeidsmarkt en helpt uitval voorkomen. Daarnaast worden werkende jongeren in de voedselindustrie verder opgeleid via (deel)opleidingen, workshops en trainingen. Dit versterkt hun arbeidspositie en draagt bij aan duurzame werkgelegenheid.

Looptijd: januari 2024 – december 2025

Resultaat: In juli 2024 is de onderzoeksfase van dit project afgerond, waarna in september 2024 de constructiefase van start ging. In deze fase wordt de opleiding verder ontwikkeld. De verwachting is dat de opleiding in september 2025 van start zal gaan.

Flevodrome

Doel: Versterken en verbreden van praktijkgerichte opleidings- en arbeidstoeleidingsvoorzieningen voor jongeren vanaf 14 jaar die moeite hebben

met onderwijs of de arbeidsmarkt. Door maatwerktrajecten helpt Flevodrome jongeren arbeidsmarktcompetenties te ontwikkelen, vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen en duurzame uitstroom naar de arbeidsmarkt te bevorderen. De focus ligt op thuiszitters, VSV'ers (Voortijdig Schoolverlaten), anderstalige jongeren en jongeren zonder startkwalificatie.

Looptijd: januari 2024 – januari 2026

Resultaat: In het eerste halfjaar van 2024 heeft Flevodrome diens aanbod uitgebreid met een onderwijscomponent, arbeidsmarktgerichte maatwerktrajecten en een specifieke focus op de VSV-doelgroep, in samenwerking met diverse partners. Vanaf januari 2024 zijn op Flevodrome Almere en Lelystad 60 deelnemers gestart met maatwerktrajecten. Drie groepen van Nautilus College Lierstraat volgen drie ochtenden per week techniekonderwijs en praktijklessen ter voorbereiding op het mbo-praktijkexamen.

Sinds oktober 2024 is er ook een groep van 6 leerlingen van het Taalcentrum Almere gestart met praktijkgerichte technieklessen en maken 30 deelnemers gebruik van AVO (Algemeen Vormend Onderwijs)-lessen.

Deze lessen ondersteunen de uitstroom naar mbo entree en helpen bij het behalen van branchecertificaten en vakken. Bovendien ontvangen de deelnemers begeleiding voor het opstellen van CV's en sollicitatiebrieven, en worden ze geholpen bij het verkennen van mogelijke beroepsrichtingen.

Jongerenparticipatiecoach

Doel: Ondersteunen van kwetsbare jongeren in Flevoland bij het vinden en behouden van werk of opleiding met behulp van de jongerenparticipatiecoach. Deze coach biedt maatwerkbegeleiding, versterkt de samenwerking tussen gemeenten, onderwijs en arbeidsmarkt, en richt zich op de duurzame participatie van jongeren in de maatschappij.

Looptijd: september 2024 – september 2025

Resultaat: Het project is in september 2024 gestart, de eerste resultaten zijn bekend in maart 2025.

Breed Niveau 2

Doel: Aanbieden van een brede niveau 2-opleiding voor jongeren van 16 tot 23 jaar die zich willen oriënteren op de arbeidsmarkt, met een focus

op dienstverlenende sectoren zoals zorg, ICT en handel. De opleiding biedt persoonlijke begeleiding om studenten te ondersteunen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze, uitval te voorkomen en een sterke start op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Looptijd: januari 2024 – januari 2026

Resultaat: Het onderwijsconcept is succesvol gestart, de eerste onderwijsperiode is geëvalueerd en de feedback van studenten wordt verwerkt.

De beroepspraktijkvorming is begonnen, en er zijn verbindingen gelegd met interne en externe partijen voor optimale begeleiding van de studenten.

Het onderwijsconcept wordt begin 2025 verder ontwikkeld met ondersteuning van onderwijskundigen.

Financiële verantwoording



Financiën in beeld

Financieel overzicht

De middelen van het Regionaal Werkbedrijf Flevoland (RWF) worden door het Rijk via decentralisatie-uitkeringen (zowel structureel als incidenteel) beschikbaar gesteld. Een decentralisatie-uitkering is een bijdrage van het Rijk aan een of meer gemeenten of provincies met een specifiek doel, die via het gemeente- of provinciefonds wordt uitgekeerd en daardoor vrij besteedbaar is. Voor de middelen die aan het RWF zijn verstrekt, betreft het echter regionale middelen. Deze worden aan de centrumgemeente Almere uitgekeerd voor de gehele arbeidsmarktregio Flevoland.

De centrumgemeente Almere is belast met de regierol voor de samenwerking en met het beheer van financiële middelen ten gunste van de arbeidsmarktregio. Het bestuur van het RWF heeft een controlerende en toezichthoudende verantwoordelijkheid.

In onderstaande tabel wordt de budgetuitputting per post weergegeven, evenals de middelen die voorgesteld worden om, vanwege vertraagde uitgaven, naar 2025 door te schuiven. De partners van het RWF stellen geen out-of-pocket budget beschikbaar, zij leveren wel uitvoeringscapaciteit.

	Oorspronkelijk budget per 1-1-2024	Begroting 2024	Realisatie	Voorstel vertraagde uitgaven naar 2025
Programmabureau RWF	440.900	440.900	439.885	1.015
Regionale doelgroepspecifieke aanpak	69.000	69.000	45.596	23.404
Aanpak Jeugdwerkloosheid	2.356.000	1.926.000	1.487.613	438.387
Perspectief op werk	1.033.000	563.000	496.315	66.685
Regionale middelen arbeidsmarkt	1.128.000	403.000	413.040	-10.040
Regionaal Mobiliteitsteam		300.000	300.000	0
Totaal	5.026.900	3.701.900	3.182.449	519.451

Bedragen in €

Programmabureau RWF

Het structurele budget voor personele inzet bij het programmabureau is in 2024 volledig besteed.

Regionale doelgroep specifieke aanpak

Het oorspronkelijke budget voor 2024 was € 69.000. Vanuit dit budget zijn bij de gemeenten Almere, Dronten en de Noordoostpolder werkzaamheden verricht op het gebied van de doelgroep-specifieke aanpak. Bij de gemeenten Lelystad en Urk hebben geen activiteiten plaatsgevonden in 2024. De resterende €23.404 aan middelen worden doorgeschoven naar 2025.

Aanpak jeugdwerkloosheid

In het eerste kwartaal is een projectleider Jeugdwerkloosheid ingehuurd om de activiteiten op het gebied van aanpak jeugdwerkloosheid in gang te zetten. Daarnaast zijn onderstaande projecten gefinancierd:

● Durf academie	€ 150.000
● Polderwurk	€ 268.000
● Voedsel industrie	€ 125.000
● Jonge statushouders	€ 303.000
● Jongeren participatiecoach	€ 228.000
Dronten en Noordoostpolder	

Voor het project Jongerenparticipatiecoach Lelystad geldt dat de activiteit in 2024 heeft plaatsgevonden, maar de financiële afhandeling van € 324.000 nog moet plaatsvinden. Deze zal in 2025 worden uitgevoerd, waardoor het bijbehorende bedrag naar 2025 doorschuift. Ook het resterende budget van € 49.000 voor de projectleider wordt doorgeschoven naar 2025. Hetzelfde geldt voor de resterende € 50.000 voor het project Durf Academie en € 15.000 voor het GRIP JIKP-project. Beide projecten volgden een andere fasering dan oorspronkelijk gepland

Perspectief op Werk

Het budget voor Perspectief op Werk is besteed aan onderstaande projecten:

● CPA Praktijkonderwijs Almere ASG	€ 205.920
● Perspectief op Werk	€ 98.901
● ICT Tribe	€ 35.412
● Voortrajecten	€ 155.700
● Techniek	€ 382

Voor het project ICT Tribe resteert een budget van circa € 67.000. Dit project heeft een andere fasering gekregen en loopt door in 2025.

Regionale middelen arbeidsmarkt

Vanuit deze post is onder andere de arbeidsmarktcoach techniek gefinancierd. Daarnaast zijn begin 2024 de middelen voor 'Dichterbij dan je denkt' onder deze post opgenomen, waardoor de volgende projecten uit dit programma gefinancierd zijn:

● Ombuigmarkten en Masterclasses	€ 34.697
● Breed Niveau 2	€ 200.000
● Leerwerktraject Flevoland	
Taal op de werkvloer	€ 8.593
● Techniekdagen	€ 34.100
● Harry Trainingen	€ 9.240

In de oorspronkelijke begroting 2024 was hier geen rekening mee gehouden. Het tekort op de Regionale middelen arbeidsmarkt wordt verrekend met het totaalbedrag dat wordt doorgeschoven naar 2025.

Regionaal Mobiliteitsteam

In maart 2024 heeft het RWF € 300.000 beschikbaar gesteld aan het RMT (Regionaal Mobiliteitsteam).