

**Nota** voor burgemeester en wethouders

Team  
DEV-BLD

**Onderwerp**

Uitvoeringsplan SUWI WerkgeversServicepunt FactorWerk

**1- Notagegevens**

Notanummer 2021-000479  
Datum 23-02-2021  
Programma:  
07 Inkomensvoorziening en arbeidsmarkt  
Portefeuillehouder Weth. Walder

**2- Bestuursorgaan**

<input checked="" type="checkbox"/> B & W	09-03-2021
<input type="checkbox"/> Raad	--
<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
<b>College van B &amp; W</b>	
- Burgemeester	- Weth. Grijsen
- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.		d.d.		d.d.
<input checked="" type="checkbox"/> Akkoordstukken	09-03-2021	<input type="checkbox"/> Openbaar	--	<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.		par.
wethouder	03-03-2021	<input checked="" type="checkbox"/> adj.secr.	04-03-2021
programmamanager	03-03-2021	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	03-03-2021
		BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2021-03-10

Bijlagen

Uitvoeringsplan SUWI WerkgeversServicepunt FactorWerk

B & W d.d.: 09-03-2021

Besloten wordt:

- 1 Het Uitvoeringsplan SUWI WerkgeversServicepunt FactorWerk vast te stellen;
- 2 de nota en het besluit openbaar te maken.

**Financiële aspecten:**

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

**Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)**

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

**Kennisgeving/ Bekendmaking Awb**

Kennisgeving (publicatie) conform Awb	Nee
Bekendmaking conform Awb	Nee

**ADVIESRADEN:**

## Toelichting

### Inleiding

Per 1 januari 2021 is een aantal wijzigingen in de SUWI-wetgeving van kracht. De wijzigingen hebben het doel om de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's te versterken.

De wijzigingen in de SUWI-wetgeving voor de arbeidsmarktregio's zijn als volgt:

1. Een opsomming van alle arbeidsmarktregio's en centrumgemeenten en hun regierol.
2. In elke arbeidsmarktregio is één gezamenlijk, publiek aanspreekpunt van UWV en gemeenten (inclusief SW-bedrijven) voor werkgevers te realiseren, met één gezamenlijk uitvoeringsplan. Er is een richtlijn voor de verslaglegging en de resultaten.
3. Er is een voorgeschreven naamgeving: ieder regionaal aanspreekpunt heet "werkgeversservicepunt + naam arbeidsmarktregio".
4. In alle arbeidsmarktregio's wordt tenminste hetzelfde basispakket aan dienstverlening aangeboden aan werkgevers, namelijk:
  - a. Het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief (waar nodig) het bieden van nazorg na plaatsing;
  - b. Advies over de instrumenten en voorzieningen bij een plaatsing;
  - c. Advies over inclusief werkgeverschap onder andere functiecreatie;
  - d. Informatie over de relevante wet- en regelgeving;
  - e. Arbeidsmarktinformatie.
5. Transparantie over de inzet van instrumenten en processen binnen de regio (een streven naar meer harmonisatie)

Met het nu voorliggende Uitvoeringsplan SUWI WerkgeversServicepunt FactorWerk wordt voldaan aan het (bij punt 2) genoemde wettelijke voorschrift om als arbeidsmarktregio Factor Werk één gezamenlijk uitvoeringsplan op te stellen.

### Beoogd resultaat

1. Voldoen aan de Wet SUWI.
2. Een eenduidige en herkenbare dienstverlening in de arbeidsmarktregio FactorWerk om de werkgeversdienstverlening en het matchen van werkzoekenden te versterken.

### Kader

Artikel 2.4, 2.5 en 2.6 Wet SUWI

### Argumenten voor en tegen

Voor:

Er wordt voldaan aan de vereisten van de nieuwe Wet SUWI

Een van de vereisten van deze gewijzigde wet is dat iedere arbeidsmarktregio een gezamenlijk uitvoeringsplan van UWV en gemeenten voor de werkgeversdienstverlening opstelt. Dit uitvoeringsplan moet jaarlijks worden geactualiseerd en vastgesteld door alle colleges van de deelnemende gemeenten in onze arbeidsmarktregio, om zo breed gedragen commitment op de plannen van de arbeidsmarktregio te realiseren.

Voor:

Dit uitvoeringsplan is een overzicht van onze werkgeversdienstverlening en voldoet aan de basisdienstverlening Dit uitvoeringsplan geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten binnen de samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening in onze arbeidsmarktregio. Bij het opstellen van het uitvoeringsplan is recht gedaan aan het scenario Virtueel Platform waarmee in september 2020 binnen onze arbeidsmarktregio is ingestemd.

Er zijn geen zwaarwegende tegenargumenten.

### **Extern draagvlak (partners)**

Het regionale bestuur FactorWerk heeft reeds ingestemd met het Uitvoeringsplan SUWI WerkgeversService FactorWerk.

### **Financiële consequenties**

Er zijn geen financiële consequenties.

### **Aanpak/uitvoering**

De implementatie van het uitvoeringsplan gaat na vaststelling van alle aangesloten colleges van start (op een aantal onderdelen is al gestart met de implementatie en/of voorbereidingen).

De kracht van  
sociaal ondernemen



FactorWerk



## **Uitvoeringsplan SUWI**

WerkgeversServicepunt FactorWerk  
(Stedendriehoek en Noordwest Veluwe)

2021



## Inhoudsopgave

.....	1
<b>1. Algemeen</b> .....	<b>3</b>
1.1. <i>Inleiding</i> .....	3
1.2. <i>Deelnemers</i> .....	3
1.3. <i>Samenwerkingsvorm bij werkgeversdienstverlening</i> .....	4
1.4. <i>Karakteristieken van de regio</i> .....	5
1.5. <i>Uitdagingen</i> .....	5
1.6. <i>Missie</i> .....	7
1.7. <i>Visie</i> .....	7
1.8. <i>Eenduidige en herkenbare uitstraling</i> .....	7
1.9 <i>Uit te voeren acties</i> .....	8
<b>2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever</b> .....	<b>9</b>
2.1. <i>Voordelen dienstverlening werkgever</i> .....	9
2.2. <i>Onderzoek naar werkgeversdienstverlening</i> .....	9
2.3. <i>Marketing en Communicatie</i> .....	10
<b>3. Dienstverlening</b> .....	<b>11</b>
3.1. <i>Informatie &amp; Advies</i> .....	11
3.2. <i>instrumenten en voorzieningen</i> .....	12
3.2.1 <i>subregionale en lokale instrumenten en voorzieningen</i> .....	14
3.2.2. <i>Uit te voeren acties</i> .....	15
3.3. <i>Overige dienstverlening</i> .....	17
<b>4. Werkprocessen</b> .....	<b>19</b>
4.1. <i>Uit te voeren acties</i> .....	19
<b>5. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing</b> .....	<b>20</b>
5.1. <i>Uit te voeren acties</i> .....	21
<b>6. Resultaten van dienstverlening</b> .....	<b>22</b>
6.1 <i>Uit te voeren acties</i> .....	22
<b>7. Activiteiten</b> .....	<b>23</b>
<b>8. Begroting FactorWerk 2021</b> .....	<b>24</b>
<b>9. Monitoring</b> .....	<b>28</b>
9.1. <i>Uit te voeren acties</i> .....	28
<b>10. Evaluatie</b> .....	<b>29</b>

## 1. Algemeen

### 1.1. Inleiding

Het werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek + Noordwest Veluwe) streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin plaats is voor iedereen. We vormen de schakel tussen alle werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers die banen beschikbaar (kunnen) stellen voor deze doelgroep, al dan niet met behulp van regionaal afgestemde instrumenten.

Om ook in 2021 de beste match tussen werkzoekenden en werkgevers te realiseren is een uitvoeringsplan SUWI opgesteld. Het betreft een gezamenlijk uitvoeringsplan dat is opgesteld door UWV en de deelnemende gemeenten (inclusief Sociale Werkbedrijven) van het Werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek en Noordwest Veluwe). Het uitvoeringsplan richt zich voornamelijk op de gezamenlijke werkgeversdienstverlening die wij aanbieden naast al het lokale en subregionale aanbod dat er binnen onze arbeidsmarktregio is en wordt doorontwikkeld. Als werkgeversservicepunt zorgen we voor (nog) betere samenwerking tussen de deelnemende partijen, waardoor er een brede dienstverlening ontstaat. Daarmee werken we versterkend voor onze regio. Het uitvoeringsplan SUWI wordt jaarlijks geactualiseerd en vastgesteld in de colleges van B&W van de gemeenten in onze arbeidsmarktregio.

Dit uitvoeringsplan geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten binnen de samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening in onze arbeidsmarktregio. In de volgende hoofdstukken wordt stil gestaan bij de volgende onderwerpen: gezamenlijk aanspreekpunt werkgever, informatie en advies, (overige) dienstverlening, instrumenten en voorzieningen, werkprocessen, aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing, resultaten van dienstverlening, activiteiten, begroting, monitoring en evaluatie. Per onderdeel wordt weergegeven welke stappen al worden ondernomen en welke acties we in 2021 nog gaan uitvoeren. Het doel van dit uitvoeringsplan is om onze regionale werkgeversdienstverlening verder door te ontwikkelen en hier commitment op te organiseren, om zo nog beter te doen wat we willen doen: voor iedereen passend werk helpen realiseren.

### 1.2. Deelnemers

FactorWerk is het samenwerkingsverband van de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en de Noordwest Veluwe. Het samenwerkingsverband bestaat uit de volgende deelnemers: Gemeente Apeldoorn, Gemeente Deventer, Gemeente Zutphen, Gemeente Harderwijk, Gemeente Ermelo, Gemeente Zeewolde, Gemeente Voorst, Gemeente Lochem, Gemeente Olst-Wijhe, Gemeente Elburg, Gemeente Nunspeet, Gemeente Brummen, Gemeente Epe, Gemeente Heerde, Gemeente Putten, UWV, VNO-NCW Midden, ROC Aventus, ROC Landstede, FNV, CNV.

### 1.3. Samenwerkingsvorm bij werkgeversdienstverlening

Met de komst van de participatiewet in 2015 hebben alle bovengenoemde deelnemende organisaties zich verenigd in het Regionale Werkbedrijf Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Het Regionaal Werkbedrijf opereert vanaf 2016 onder de naam FactorWerk. Er is geen sprake van overdragen van bevoegdheden (delegatie). Iedere partij draagt vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid bij aan de uitvoering van de overeengekomen gezamenlijk taken. Waaronder het realiseren van gezamenlijke, éénduidige werkgeversdienstverlening; onder meer in de vorm van een virtueel werkgeversservicepunt. Het Werkgeversservicepunt FactorWerk is een netwerkorganisatie waarbinnen de werkzaamheden vooral door de partners in het netwerk worden uitgevoerd.

#### *Bestuur*

Het bestuur van FactorWerk bestaat uit vertegenwoordigers van de vijf geledingen: gemeenten, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, onderwijs en UWV. Het bestuur stelt de begroting FactorWerk en de kaders van de Programmabegroting vast.

#### *Centrumgemeente*

Binnen elk van de 35 arbeidsmarktregio's is een centrumgemeente aangewezen; in onze arbeidsmarktregio is dat de gemeente Apeldoorn. De centrumgemeente voert in samenwerking met de partners van het werkgeversservicepunt FactorWerk de regie op de samenwerking ten aanzien van de werkgeversdienstverlening met als doel de matching in de arbeidsmarktregio structureel te versterken. Daarnaast is de centrumgemeente in het kader van de nieuwe SUWI-wetgeving in samenwerking met de partners van FactorWerk verantwoordelijk voor het stimuleren van aansluiting van de werkgeversdienstverlening bij de werkzoekendendienstverlening en scholing.

De gemeente Apeldoorn is daarnaast in de rol van centrumgemeente verantwoordelijk voor het beheer van de financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten behoeve van de regionale samenwerking in onze arbeidsmarktregio. De centrumgemeente verantwoordt deze middelen aan het Rijk en aan de partners in FactorWerk. De ter beschikking gestelde middelen moeten daarnaast aan de gemeenteraad van de gemeente Apeldoorn worden verantwoord. De eindafrekening van werkgeversservicepunt FactorWerk gebeurt via de jaarrekening van de gemeente Apeldoorn. Dit vraagt erom dat prestaties herleidbaar en meetbaar moeten zijn. De centrumgemeente wordt door het Ministerie bevraagd op die resultaten. Het is belangrijk de bijdrage van partners aan de resultaten helder in beeld te hebben. Maar ook is van belang dat de partners goed zicht kunnen houden op de bijdrage van de samenwerking aan de eigen doelstellingen.

#### 1.4. Karakteristieken van de regio

Uit de uitgevoerde regionale arbeidsmarktanalyse van 2019 komt naar voren dat in onze regio feitelijk sprake is van twee subregio's: Noordwest Veluwe en Stedendriehoek. Deze verschillen voor wat betreft de bedrijvigheid en werkgelegenheidsstructuur van elkaar. Ondanks deze verschillen is er de ambitie om als één arbeidsmarktregio in te zetten op verdergaande samenwerking, elkaar te versterken en van elkaar te leren. Voor subregionale of lokale verschillen is onze arbeidsmarktregio altijd ruimte.

Kenmerkend aan deze regio is dat de arbeidsmarktactiviteiten in de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe niet geheel samenvallen met deze twee sub regio's. Dit betekent dat er op onderdelen dus met meer of juist minder gemeenten samengewerkt wordt.

De regio Stedendriehoek omvat acht gemeenten: Apeldoorn, Brummen, Deventer, Epe, Lochem, Olst-Wijhe, Voorst en Zutphen en Heerde. De regio Noordwest Veluwe omvat zes gemeenten: Elburg, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Putten en Zeewolde. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe werken samen met vijf sociale werkbedrijven: Lucrato, GelreWerkt!, InclusiefGroep, KonnecteD, WerkFit Brummen. Ook gemeenten van buiten het Stedendriehoek en NoordWest Veluwe nemen deel aan 'onze' regionale SW-bedrijven. Daarnaast wordt samengewerkt met het Leerwerkloket.

#### 1.5. Uitdagingen

Werkgeversservicepunt FactorWerk bestaat inmiddels vier jaar. In deze tijd is gewerkt aan het realiseren van baanafspraken uit het sociaal akkoord 2013 en inzet gepleegd om de bredere doelgroep te bedienen. Hierbij is een groot netwerk met werkgevers opgebouwd en zijn al veel mensen aan een passende werkplek geholpen.

Maar er blijft altijd meer te doen:

- De regio kent grote arbeidstekorten: 1 op de 3 bedrijven kan geen geschikt personeel vinden;
- Er is in de regio sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod; er is met name gebrek aan gekwalificeerd personeel op gebied van techniek, bouw en zorg;
- In de regio is nog steeds een groot onbenut arbeidspotentieel, ondanks de grote arbeidstekorten. We zien echter ook dat onder de mensen in ons bestand in toenemende mate sprake is van psychische problematiek en multi-problematiek.
- Dit vraagt om intensievere begeleiding in het voortraject naar werk, gedurende het trajecten en tijdens nazorg.



- Door de coronacrisis kwam de economie – en daarmee grote delen van de arbeidsmarkt – aan het eind van het eerste kwartaal van 2020 abrupt tot stilstand. Veel bedrijven moesten (tijdelijk) hun deuren sluiten, waardoor vooral flexwerkers hun baan verloren, ondanks steunmaatregelen van de overheid. Veel van hen raakten al werkloos en naar verwachting loopt de werkloosheid in 2021 verder op.
- Hoewel in het begin van de coronacrisis voornamelijk (jongere) flexwerkers geraakt werden, zullen ook meer vaste banen verdwijnen.

### *Tekorten én overschotten aan personeel*

Ondanks het feit dat door de coronacrisis de arbeidsmarkt voor veel sectoren (tijdelijk) is afgekoeld, worden er nog altijd beroepen en sectoren gekenmerkt door een nijpend tekort aan personeel. Sommige tekorten ontstonden tijdelijk of acuut als gevolg van de coronacrisis (of werden groter), andere tekorten kennen een structureel karakter. Dit geldt bijvoorbeeld voor bepaalde beroepen in de ICT, techniek, onderwijs en zorg. In veel van deze beroepen wordt ook voor de komende jaren een tekort verwacht. Bovendien stellen de steeds veranderende eisen aan werk ook werkgevers voor een uitdaging, om voldoende en adequaat geschoold personeel te vinden. Tegelijkertijd hebben veel werkgevers door veranderende omstandigheden geen of minder werk voor (een deel van) het zittend personeel. Tijdens de coronacrisis is dit probleem deels van tijdelijke aard, in sectoren als de horeca, detailhandel en vervoer. Maar er wordt door bijvoorbeeld nieuwe taken ook blijvend meer gevraagd van de wendbaarheid van zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers is het daarom belangrijk om een leven lang ontwikkelen, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit mogelijk te maken en te stimuleren, om zo werknemers duurzaam inzetbaar te houden.

### *FactorWerk breidt doe-agenda uit met nieuwe doelgroepen*

Met het Breed Offensief presenteerde het ministerie van SZW een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te vergroten. Om hieraan bij te dragen, stelde FactorWerk gezamenlijk gedragen regionaal actieplan op. Deze doe-agenda zet regionaal in op de volgende pijlers: matchen, scholen, werkfit, werkplek én WSP FactorWerk als gezamenlijk publiek Werkgeversservicepunt voor werkgevers en werkzoekenden.

Door de coronacrisis vond er in de zomer van 2020 een herijking plaats van deze doe-agenda. We zien ook nieuwe doelgroepen ontstaan:

- mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt die door de coronacrisis werkloos worden;
- niet-uitkeringsgerechtigden;
- zelfstandigen die Tozo hebben aangevraagd.

Regio Deals versterken kracht van regio

In de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe zijn er in 2020 twee Regio Deals gesloten.

- Regio Deal Cleantech Regio.  
Met een impuls van bijna 23 miljoen euro versterken Rijk en regio de (economische) veerkracht van de Cleantech Regio. Hiermee willen zij een duurzame en inclusieve

economische groei bewerkstelligen, met behoud van de groene leefomgeving. De actielijn 'Cleantech werkt' richt zich op een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, inclusief het mobiliseren van bewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het eerste kwartaal van 2021 start in de CleantechRegio een Scholingsfonds.

- Regio Deal Veluwe.

Verschillende regionale partijen en het Rijk investeren 25 miljoen euro om de kracht van de regio te versterken. Het doel is om natuur en landschap te beschermen, de leefbaarheid voor de inwoners te verbeteren en te zorgen voor voldoende werkgelegenheid. Deze brede aanpak kan de samenhang tussen verschillende functies op de Veluwe – zoals natuur en landschap, toerisme, economische bedrijvigheid en landbouw – vergroten.

### 1.6. Missie

Een herkenbaar, gezamenlijk publiek (virtueel) Werkgeversservicepunt FactorWerk. Iedereen weet wat het werkgeversservicepunt FactorWerk is en wat het voor hen kan betekenen. Werkgevers worden nog beter bereikt en ondersteund. Dit alles om zoveel mogelijk mensen uit de brede doelgroep naar een duurzame werkplek op de arbeidsmarkt te begeleiden.

### 1.7. Visie

In Nederland streven we naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarin plaats is voor iedereen. WSP FactorWerk vormt als hét werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en NoordWest Veluwe de schakel tussen alle werkzoekenden uit de brede doelgroep en werkgevers die banen beschikbaar (kunnen) stellen voor deze doelgroep, al dan niet met behulp van regionaal afgestemde instrumenten. Samen met bedrijven, scholen, kennisinstellingen, vakbonden en andere partners brengen we een bredere beweging op gang, waarin passend werk voor eenieder hand in hand gaat met het bevorderen van economische groei in de regio.

### 1.8. Eenduidige en herkenbare uitstraling

De wijzigingen in de SUWI regelgeving die per 1 januari 2021 van kracht zijn vereisen dat ieder werkgeversservicepunt een eenduidige en herkenbare uitstraling heeft. Dit betekent dat er sprake is van een herkenbare naam voor het hele land. De naam begint met Werkgeversservicepunt. De naam van de arbeidsmarktregio moet in de naam verwerkt zijn. Hiervoor moet de officiële naam van de arbeidsmarktregio uit de Staatscourant worden gebruikt, Dit betekent dat we als FactorWerk vanaf 1 januari 2021 gaan communiceren vanuit de naam: Werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek + NoordWest Veluwe).

De website van ons werkgeversservicepunt is: [www.factorwerk.org](http://www.factorwerk.org)

Het centrale telefoonnummer van het werkgeversservicepunt FactorWerk is:  
0525 688 688.

Het algemene e-mailadres is: [contact@factorwerk.org](mailto:contact@factorwerk.org)

## 1.9 Uit te voeren acties

Conform de merkhandleiding van de programmaraad worden de communicatie-uitingen van FactorWerk aangepast. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat de naam wordt aangepast conform de nieuwe wetgeving. Op de website en de sociale media kanalen is de naamgeving al per 1 januari aangepast naar WerkgeversServicepunt FactorWerk (Stedendriehoek + Noordwest Veluwe) om te voldoen aan de wetgeving. Het eerste kwartaal van 2021 wordt gebruikt om te verkennen of we deze naamgeving blijven hanteren en wat we doen met het logo (behouden, aanpassen of een geheel nieuw logo).

De medewerkers die werken voor het werkgeversservicepunt (denk aan het secretariaat) krijgen allemaal een emailadres van FactorWerk. De partners van het werkgeversservicepunt blijven conform het scenario virtueel platform vanuit de eigen sterke naam communiceren, maar het powered by WSP FactorWerk logo wordt ook toegevoegd aan alle communicatie – uitingen die de regio raken en in de handtekening van de mail. Dit is in lijn met het scenario en de nieuwe SUWI-wetgeving.

### Stappen

Er wordt gestart met het aanpassen van de naamgeving op de website en sociale media kanalen aangepast naar WerkgeversServicepunt FactorWerk(Stedendriehoek + Noordwest Veluwe). De communicatieadviseur van FactorWerk pakt deze werkzaamheden op.

In oktober 2020 is in een overleg met de communicatieadviseurs van de partners van werkgeversservicepunt FactorWerk afgesproken dat zij in 2021 periodiek bij elkaar komen om afspraken te maken en ideeën uit te wisselen over communicatie-uitingen in onze arbeidsmarktregio. In het eerstvolgende communicatie-overleg wordt het nut en noodzaak van het gebruik van de nieuwe naamgeving, het (powered by FactorWerk) besproken. Ook wordt iedereen verzocht de e-mail handtekeningen aan te passen naar de nieuwe naamgeving.

### Planning

December 2019: Aanpassen naam op website en social media kanalen

Maart 2021: Verkenning over gebruik logo en naamgeving werkgeversservicepunt FactorWerk.

Maart 2021: Communicatie-overleg werkgeversservicepunt FactorWerk. En aanpassingen e-mail handtekeningen

## 2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever

### 2.1. Voordelen dienstverlening werkgever

Het werkgeversservicepunt FactorWerk(Stedendriehoek + Noordwest Veluwe) is de plek waar alle werkgevers uit onze arbeidsmarktregio kosteloos terecht kunnen voor informatie, advies en begeleiding met betrekking tot o.a. personeelsvraagstukken, vergoedingen en regelingen.

Het werkgeversservicepunt FactorWerk kent één website en één telefoonnummer waar informatie en advies over onze dienstverlening te vinden en op te vragen is. Via het platform van het werkgeversservicepunt komen werkgevers op een laagdrempelige manier in contact met onze accountmanagers die bekend zijn met de specifieke branche, personele oplossingen en de arbeidsmarktinformatie voor de werkgever.

Het werkgeversservicepunt FactorWerk biedt eenduidige basisdienstverlening voor werkgevers over de hele regio heen. Deze dienstverlening is erop gericht om zo de beste match bedrijf en werknemers te realiseren.

Het werkgeversservicepunt FactorWerk biedt de werkgevers uit de regio toegang tot een breed regionaal netwerk. Werkgevers zijn van harte welkom om hier hun voordeel mee te doen. Daarnaast beschikken de partners van Werkgeversservicepunt FactorWerk over een groot bestand aan werkzoekenden uit onze arbeidsmarktregio zodat de beste match gevonden kan worden.

### 2.2. Onderzoek naar werkgeversdienstverlening

Binnen de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe wordt momenteel geen gezamenlijk onderzoek naar werkgeverstevredenheid uitgevoerd. De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt werkt momenteel aan een uniform model dat arbeidsmarktregio's kunnen gaan gebruiken. Als werkgeversservicepunt FactorWerk gaan wij bij dit model aansluiten, zodra deze gereed is. En vervolgens wordt jaarlijks vanuit het werkgeversservicepunt FactorWerk een onderzoek naar werkgeverstevredenheid uitgevoerd. De uitkomsten uit dit onderzoek gebruiken we om (beter) in te spelen op de behoeften van de werkgevers en onze werkgeversdienstverlening te verbeteren.

### 2.3. Marketing en Communicatie



In Maart 2020 is door de communicatieadviseur van werkgeversservicepunt FactorWerk de website vernieuwd en een start gemaakt met een inclusief ondernemen toolbox voor werkgevers. Waarin we hen informeren over instrumenten en voorzieningen die in onze arbeidsmarktregio beschikbaar zijn. Via onze website en LinkedIn informeren wij werkgevers daarnaast over ontwikkelingen binnen onze arbeidsmarktregio, regionale events en inspireren we werkgevers met mooie voorbeelden. Er is een nieuwe huisstijl ontwikkeld inclusief allerlei formats. Ook is er een 'powered by FactorWerk' logo in het leven geroepen. Dit logo wordt in de communicatie-uitingen van onze partners toegepast. Zo dragen we zorg voor herkenbaarheid en eenduidigheid in onze communicatie. Daarnaast brengt het Wergeversservicepunt FactorWerk maandelijks een nieuwsbrief uit.

Het werkgeversservicepunt FactorWerk heeft een communicatieplan en communicatiestrategie. Waarin eenduidige en herkenbare communicatie een belangrijke plek heeft. De eenduidigheid in de communicatie van ons werkgeversservicepunt wordt ook in 2021 geborgd door de communicatieadviseur. Zij doet op alle regionale communicatie-uitingen een toetst of de huisstijl goed is gehanteerd. Ook blijft zij in gesprek met de lokale partners binnen onze arbeidsmarktregio en de eenduidigheid in de gezamenlijke communicatie.

## 3. Dienstverlening

### 3.1. Informatie & Advies

Het Werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek + Noordwest Veluwe) geeft informatie en advies over:

- De inzet van instrumenten en voorzieningen, inclusief bijbehorende voorwaarden.
- De specifieke instrumenten en voorzieningen voor de werkgever en de werknemer bij een plaatsing en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.
- Werkleertrajecten en branchespecifieke arrangementen

Het zodanig organiseren van werk dat de werkgever werkplekken kan aanbieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Op de website van werkgeversservicepunt FactorWerk is een inclusief ondernemen toolbox te vinden voor werkgevers in onze arbeidsmarktregio. In deze toolbox vindt men informatie en advies over de inzet van specifieke instrumenten en voorzieningen voor de werkgever. Daarnaast staan onze accountmanagers beschikbaar om werkgevers hierover advies op maat te verstrekken.

#### 3.1.1. Nog uit te voeren acties

Binnen de arbeidsmarktregio Stedendriehoek + Noordwest Veluwe wordt gewerkt aan het vormgeven van duurzaam strategisch partnerschap tussen de betrokkenen van het werkgeversservicepunt FactorWerk. Om zo de informatievoorziening en adviesverstrekking van onze accountmanagers nog verder te verstevigen. Ook wordt gewerkt aan competentiegericht werken. Denk aan de HARRIE trainingen en deskundigheidsbevordering op het gebied van onder andere social return en financial engineering. Het Werkgeversservicepunt gaat hiervoor trainingstrajecten aanbieden om alle accountmanagers op te leiden tot vakkundige/strategische partners voor werkgevers.

#### **Stappen**

Er is al een FactorWerk academie ingericht voor alle accountmanagers van de werkbedrijven binnen FactorWerk. Hiervoor zijn maatwerktrainingen ingekocht. De volgende stap is om te gaan starten met het trainen van de accountmanagers. En dit te borgen in het reguliere proces. Zodat iedere nieuwe accountmanager die start bij een partner van het werkgeversservicepunt FactorWerk ook deze trainingen aangeboden krijgt. Vervolgens wordt ook gekeken hoe de accountmanagers van onderwijs op de trainingen worden aangehaakt.

De HARRIE trainingen zijn in 2020 gestart en staan ook voor 2021 weer gepland. Ook worden er vanaf 2021 vanuit Weer naar Werk maandelijks kennissessies georganiseerd voor o.a. accountmanagers over onderwerpen zoals Financial engineering en de instrumenten voor werkgeversdienstverlening (denk aan jobcarving).

#### **Planning**

In Q1 en Q2 2021 volgen alle accountmanagers de training strategisch partnerschap en omgaan met belangen. In januari 2021 wordt gestart met de maandelijkse kennissessies.

### **3.2. instrumenten en voorzieningen**

Het werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek en Noordwest Veluwe) biedt op regionaal niveau verschillende instrumenten en voorzieningen aan voor werkgevers en kandidaten. Deze instrumenten en voorzieningen worden hieronder toegelicht.

#### *Harrie Training*

Mensen met een arbeidsbeperking, die willen participeren in de arbeidsmarkt, zijn er genoeg. Het is echter niet zo gemakkelijk om een duurzame arbeidsrelatie te onderhouden. Het hebben van een collega-werknemer op de werkvloer die de werknemer begeleidt heeft een positieve invloed op de arbeidsrelatie. Deze collega-werknemer of leidinggevenden moet over bepaalde kwaliteiten beschikken. Deze kwaliteiten kan de collega-werknemer aanleren in de Harrie training. Een HARRIE is een collega-werknemer die de werknemer met een arbeidsbeperking begeleidt op de werkvloer. De HARRIE is het directe aanspreekpunt op de werkvloer voor de werknemer met een arbeidsbeperking. Ook is de HARRIE het aanspreekpunt voor het de leidinggevende, het team en externe met betrekking tot de werknemer met een arbeidsbeperking.

In deze twee-daagse training leert de collega-werknemer zich ontwikkelingen in de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. Dit kan er ook toe bijdragen dat de werkgever sneller zelf de begeleiding kan doen, waardoor inzet van een externe jobcoach beperkt kan worden. Waar nodig en passend is een combinatie van de interne HARRIE en een externe jobcoach uiteraard mogelijk. Doelstelling blijft dat de werkgever uiteindelijk zo snel mogelijk zelf in staat is om deze begeleiding te doen. De HARRIE-training wordt aangeboden door het werkgeversservicepunt FactorWerk en verzorgd door één van onze partners: CNV Jongeren. Per kalenderjaar worden de kosten voor de eerste werknemer van de werkgever worden vergoed. Voor een volgende werknemer wordt € 495,- in rekening gebracht.

#### *Functiecreatie*

Het Werkgeversservicepunt FactorWerk (Stedendriehoek en NoordWest Veluwe) begeleidt werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking willen aannemen maar niet goed weten wat zij hem of haar willen laten doen. Werkgeversservicepunt FactorWerk begeleidt bij het creëren van een nieuwe functie voor iemand met een arbeidsbeperking. Door de grote kennis van de doelgroep en sector van het bedrijf kan ons werkgeversservicepunt adviseren wat wel en niet kan. Het proces van functiecreatie kent een aantal stappen:

- Tijdens een Quickscan inventariseert WSP FactorWerk de mogelijkheden in het bedrijf voor iemand met een arbeidsbeperking.
- WSP FactorWerk komt met een gedegen advies en eventuele concrete nieuwe functies.
- WSP FactorWerk ondersteunt het bedrijf bij de interne communicatie: draagvlak en betrokkenheid van medewerkers in het bedrijf zijn cruciaal.
- Resultaat: één of meer functies voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd, die passen in uw werkprocessen.
- De bestaande functies zijn aangepast, maar houden een gezonde balans.

De ondersteuning en diensten in dit traject worden de werkgever kosteloos aangeboden.

### *Jobcoaching*

Werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen kunnen gebruik maken van een gecertificeerde jobcoach. Deze zorgt er samen met de werkgever voor dat het maximale uit de werkrelatie wordt gehaald. De jobcoach is er in eerste instantie voor de werknemer en begeleidt hem of haar in de taken op de werkplek. Op basis van een vooraf opgesteld plan komt de jobcoach regelmatig langs voor observatie, begeleiding en overleg met de werknemer en zo nodig ook met de werkgever. Jobcoaching is altijd maatwerk, gebaseerd op de talenten van de werknemer.

Via werkgeversservicepunt FactorWerk of de accountmanager van de deelnemende gemeente in het regionaal werkbedrijf wordt advies verstrekt aan de werkgever over het inschakelen van een passende jobcoach.

Daarnaast bieden we jobcoach vouchers (van €1000,-) aan die kunnen worden aangevraagd door consulenten, klantmanagers en adviseurs. Deze zijn bedoeld voor kandidaten die andere geen recht hebben op jobcoaching zoals statushouders, p-wet kandidaten, WW-kandidaten en kandidaten praktijkleren. Deze voucher wordt in combinatie met een Less Risk Polis aangeboden. Deze wordt hieronder toegelicht.

### *Less Risk Polis*

Dit is een financiële tegemoetkoming aan de werkgever om het risico van verzuim gedeeltelijk te compenseren. De Less Risk Polis heeft een waarde van €489. De maximale doorlooptijd/termijn is zes maanden.

### *Loonkostensubsidie*

Als een werkgever een werknemer in dienst neemt die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de werkgever mogelijk aanspraak maken op een loonkostensubsidie. Daarmee wordt de lagere productiviteit van de werknemer financieel gecompenseerd. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon (inclusief vakantiegeld) en de loonwaarde van de werknemer over het normloon (inclusief vakantiegeld).

De accountmanagers van de partners van het werkgeversservicepunt FactorWerk ondersteunen bij de aanvraag van deze loonkostensubsidie. Samen met de werkgever controleren zij of een loonwaardemeting aan de orde is. Is dit het geval dan komt er een loonwaardespecialist



langs op de werkplek. Hij voert een loonwaardemeting uit. De uitkomst en hoogte van de subsidie worden met de werkgever besproken.

### *Loondispensatie*

Wanneer een werkgever een werknemer met een Wajong-uitkering aanneemt die een verminderde arbeidsprestatie levert, hoeft de werkgever niet het wettelijk minimumloon of CAO loon te betalen. De loondispensatie wordt afgegeven door het UWV. Omdat de Wajonger minder loon ontvangt, vult UWV de uitkering van de Wajonger aan tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon. De hoogte van het loon is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer. Via werkgeversservicepunt FactorWerk kan de werkgever advies krijgen over de voorwaarden van de aanvraag voor loondispensatie. En wordt het aanvraagformulier aangereikt.

### *No-risk polis*

Als een werkgever iemand in dienst heeft die valt onder de banenafpraak, krijgt de werkgever bij ziekte een tegemoetkoming voor het doorbetaalde loon, ongeacht de ziekteoorzaak. De werkgever kan dan een beroep doen op de no-riskpolis. Dit is dus een extra reden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De accountmanagers van FactorWerk geven informatie en advies over hoe en wanneer de werkgever gebruik kan maken van de no-riskpolis en kunnen ondersteunen bij de aanvraag.

### *Praatplaat inclusief werkgeven*

Werkgeversservicepunt FactorWerk biedt werkgever een praatplaat aan waarmee zij het gesprek aan kunnen gaan met collega's en management over de waarde van inclusief werkgeven. Aan de hand van de praatplaat wordt het gesprek gevoerd over wat ruimte maken voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de organisatie op zou kunnen leveren en welke waarde het voor de organisatie kan hebben.

## 3.2.1 subregionale en lokale instrumenten en voorzieningen

Door veel van de partners van het werkgeversservicepunt FactorWerk worden op subregionaal en lokaal niveau ook nog de volgende instrumenten en voorzieningen aangeboden. In 2021 wordt gekeken welke van deze onderdelen we willen harmoniseren, zodat deze voor alle partners worden aangeboden (zie 3.2.1.):

### *Proefplaatsing*

Bij een proefplaatsing werkt een werknemer twee maanden met behoud van uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Hiervoor komen werknemers in aanmerking die moeilijk werk vinden en bij wie de werkgever twijfelt of de werknemer geschikt is voor de functie. Doel van deze proefplaatsing is om erachter te komen of een werknemer de functie aankan. Met als uitgangspunt dat de werkgever de werknemer na deze twee maanden een contract van minimaal zes maanden aanbiedt. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

### *Werkervaringsplek*

Een werkervaringsplek is een tijdelijke arbeidsplaats voor werknemers die voor een korte periode – minimaal 1 tot 3 maanden- werkervaring willen opdoen bij een (andere) werkgever. Dit betreft vooral werknemers die voor een lange tijd niet aan het werk zijn geweest door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Op deze manier kan de werknemer nieuwe dingen leren en zichzelf ontwikkelen. Deze werkervaringsplek moet onder andere bijdragen aan het verkrijgen van een positieve werkhouding. En het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Daarnaast is het de bedoeling dat in deze periode de belastbaarheid van de werknemer wordt getoetst via een geleidelijke opbouw van uren. Het doel van deze werkervaringsplek is dat deze uiteindelijk resulteert in het vinden van een betaalde baan.

### *Het loonkostenvoordeel*

Het loonkostenvoordeel (LKV) is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

- Oudere werknemers met een uitkering;
- Werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- Werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden

### *Het lage-inkomensvoordeel*

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe. Het recht op en de hoogte van het LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het LIV wordt berekend.

### 3.2.2. Uit te voeren acties

#### **Harmoniseren instrumenten en voorzieningen**

Binnen het werkgeversservicepunt FactorWerk bieden we of geven we informatie over verschillende instrumenten en voorzieningen voor werkgevers en kandidaten aan. Ook onze lokale partners bieden aanvullend hierop nog verschillende instrumenten en voorzieningen aan. In 2021 willen we een minimale set aan instrumenten en voorzieningen van alle partners van werkgeversservicepunt FactorWerk harmoniseren. De harmonisatie van instrumenten voor werkgevers is geborgd binnen de pijler 'Werkplek' van de DOE-agenda. Omdat de gemeente Nunspeet en Elburg naar alle waarschijnlijkheid per 2022 in een andere arbeidsmarktregio deelnemen, gaan deze gemeenten niet meer inzetten op de harmonisatie van instrumenten in onze arbeidsmarktregio.

### **Instrumentengids 'Dennis'**

In het kader van de nieuwe wet SUWI heeft de VNG de digitale instrumentengids Dennis ontwikkeld. Om arbeidsmarktregio's te ondersteunen bij het transparant en inzichtelijk maken van hun instrumenten en processen voor werkgevers. En waar mogelijk te harmoniseren. De digitale instrumentengids Dennis is een website met doorklikmogelijkheden naar de arbeidsmarktregio's. Door middel van filters kunnen professionals in één oogopslag zien welke lokale, regionale en landelijke instrumenten op het gebied van werkgeversdienstverlening van toepassing zijn voor een specifieke werkzoekende. Doordat de instrumenten openbaar zijn, kunnen arbeidsmarktregio's elkaars aanbod inzien en elkaar inspireren. De ambitie is om Dennis op termijn ook beschikbaar te stellen voor werkgevers. Binnen het werkgeversservicepunt FactorWerk willen we verkennen om aan te sluiten bij deze digitale instrumentengids. Zo wordt het ook voor onze accountmanagers goed inzichtelijk welke instrumenten er voor werkgevers in onze arbeidsmarktregio beschikbaar zijn. Deze informatie wordt ook op onze eigen website inzichtelijk gemaakt.

### **Stappen**

*Harmoniseren instrumenten en voorzieningen.*

Binnen de pijler 'Werkplek' is in 2020 een overzicht gemaakt van de verschillende instrumenten en voorzieningen voor de werkgeversdienstverlening die door het UWV en de verschillende lokale gemeenten binnen de arbeidsmarktregio worden aangeboden. In kaart is gebracht wie welke instrumenten aanbiedt. En waar de overeenkomsten en verschillen er zijn. In 2021 willen we met de Regionale Tafel Beleid en Werk aan de hand van dit overzicht en het instrumentarium in de inclusief ondernemen toolbox in gesprek over welke set aan basisdienstverlening (instrumenten) wij vinden dat er op zijn minst door iedere partner van Het werkgeversservicepunt FactorWerk aangeboden zou moeten worden. Op het moment dat we dat met elkaar hebben bepaald moeten we in kaart brengen bij welke partner dit nog niet is georganiseerd. En wat ervoor nodig is (in menskracht en middelen) om dit in 2021 te realiseren.

*Instrumentengids 'Dennis'*

De VNG uitnodigen om een presentatie te verzorgen over de digitale instrumentengids voor de werkgeversdienstverlening. Op basis van deze informatie wordt verkend of er animo is om ons hierbij aan te sluiten. En vervolgens afspraken te maken over wie de gids gaat vullen en de koppeling met onze eigen website te maken.

### **Planning**

*Harmoniseren instrumenten.*

Bespreking aan Regionale Tafel Beleid en Werk over keuze set aan dienstverlening (instrumenten): Q1

Organisatie randvoorwaarden voor implementatie (wat is nodig?): April

Implementatie: Q3

*Instrumentengids 'Dennis'*

Uitnodigen VNG aan de regionale beleidstafel: Q1

### 3.3. Overige dienstverlening

Naast het basispakket aan dienstverlening kent het Werkgeversservicepunt FactorWerk nog aanvullende dienstverlening. Hieronder wordt deze aanvullende dienstverlening toegelicht.

#### *Social Return on Investment (SROI)*

In de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe vinden we het van belang dat iedereen kan meedoen in de samenleving. Het toepassen van Social Return bij inkoop-en aanbestedingen is een van de vele manieren waarop we daar aan werken. Ondernemers die een opdracht uitvoeren voor een van onze partners krijgen de verplichting om bij de uitvoering van de opdracht mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te betrekken. Dit kan door het bieden van een (tijdelijke)baan, stage, inhuur personeel en inkoop van producten bij sociale ondernemen en sw-organisaties. Social Return is maatwerk. Vaak is meer mogelijk dan op het eerste oog lijkt. Werkgeversservicepunt FactorWerk heeft kennis en creativiteit in huis om werkgevers te ondersteunen bij het invullen van hun opdracht en biedt hier informatie en advies over aan. Zo staat er onder andere een roadmap Social Return op de website die zichtbaar maakt voor de werkgever welke vijf stappen hij moet ondernemen om aan de Social Return verplichting te voldoen. Ook bieden onze adviseurs advies op maat aan.

#### *Samenwerking met private arbeidsbemiddelaars (publiek-private samenwerking)*

Publiek-private samenwerking (PPS) biedt uitkomst om maatschappelijke uitdagingen op te lossen. Binnen het werkgeversservicepunt FactorWerk wordt samengewerkt met intermediaire dienstverleners (uitzendbureaus, detachingsorganisaties en reïntegratiebedrijven). Er wordt steeds meer samengewerkt om mensen (sneller) aan het werk te helpen en de mismatch op de arbeidsmarkt tegen te gaan. In 2021 gaan we onder andere aan de slag met een klankbordgroep uitzend-detachingsbranche. Daarnaast wordt een bemiddelingsorganisatie georganiseerd voor mensen uit de volgende doelgroepen: statushouders, 50-plussers, lichamelijk beperkten. Waarbij de uitvoering wordt gedaan door mensen uit deze doelgroep.

#### *Begeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden (nug-ers)*

Binnen FactorWerk is ervoor gekozen om niet uitsluitend met de prioriteitsgroepen voor de banenafpraak aan de slag te gaan. Maar ons te richten op een bredere doelgroep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waaronder niet-uitkeringsgerechtigden (Nug-ers). Er worden verschillende vormen van dienstverlening aangeboden voor deze doelgroep, waaronder heroriëntatie op kansrijke sectoren en beroepen en (kortdurende) scholing richting kansrijke sectoren en beroepen.

#### *Ondersteuning bij PSO-certificering*

De accountmanagers van het werkgeversservicepunt FactorWerk staan gedurende het hele jaar klaar om ondernemers te ondersteunen bij het verkrijgen van een PSO-certificering. Dit helpt hen bij

aanbestedingen. Als je minimaal een PSO 2 certificering hebt, dan had je al voldaan aan de Social R verplichting en heb je voorrang bij aanbestedingen. Door middel van acties (bijvoorbeeld uitreiking van PSO-vouchers van €2500 euro) proberen wij ondernemers nog extra te stimuleren en op weg te helpen om een PSO-gecertificeerde onderneming te worden.

#### *Samenwerking Leerwerkloket Stedenvierkant*

Werkgeversservicepunt FactorWerk werkt nauw samen met het Leerwerkloket Stedenvierkant. Via Werkgeversservicepunt FactorWerk kan een werkgever met hen in contact worden gebracht. Het leerwerkloket is een informatiepunt voor onafhankelijk advies over leren en werken in de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Zij adviseren werkgevers over het investeren in ontwikkeling en scholing van (toekomstige) werknemers en welke subsidies en financiële hiervoor beschikbaar zijn.

#### *Praktijkleren*

Praktijkleren met de praktijkverklaring is bedoeld voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Het gaat dan onder andere om: voortijdig schoolverlaters, leerlingen afkomstig van Pro en VSO, ISK leerlingen en statushouders. Op basis van de vraag van het leerbedrijf en de persoonlijke mogelijkheden gaat de werkende of werkzoekende aan de slag met delen van een mbo-opleiding. Voor de vaardigheden die de werkzoekende in de praktijk van het leerbedrijf opdoet ontvangt hij/zij een praktijkverklaring. Binnen FactorWerk is in het verleden een pilot praktijkleren gedraaid waarin deelnemers konden instromen om hun praktijkverklaring te behalen. Vanaf 2021 wordt de verklaring praktijkleren toegankelijk voor iedereen zonder startkwalificatie.

## 4. Werkprocessen

Voor de gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers is het van belang om goede afspraken over essentiële werkprocessen te maken met alle partners binnen het Werkgeversservicepunt Factorwerk. In het halfjaar van 2021 gaan we de volgende vier werkprocessen uitwerken voor de gezamenlijke dienstverlening:

- Proces van voordracht aan werkgevers van kandidaten die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (in de volle breedte van de Participatiewet) en UWV
- Proces van hoe de begeleiding is geregeld na plaatsing
- Proces van hoe werkgevers advies krijgen over het inrichten van geschikte werkplekken voor kandidaten (denk onder meer aan jobcreatie en jobcarving)
- Proces van het maken van afspraken over de manier waarop vacatures en gegevens over werkgevers beschikbaar bij het WSP zijn:
  - Door middel van overleggen.
  - Via systemen

Vanuit het Breed offensief wordt daarnaast door de Normaalste Zaak een verschillenanalyse gemaakt van het proces van de loonkostensubsidie bij de verschillende partners van FactorWerk. Met als doel dit proces uiteindelijk meer te harmoniseren.

### 4.1. Uit te voeren acties

Binnen de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-West Veluwe werken we vanuit de uitgangspunten dat de lokale dienstverlening in haar kracht staat. En we op regionaal niveau versterkend werken voor de hele regio. Bij het inrichten van de werkprocessen worden de lokale werkprocessen daarom als uitgangspunt genomen. Maar kijken we wel naar welke basisdienstverlening we gezamenlijk willen bieden aan werkgevers en hoe onze werkprocessen hier op aansluiten.

#### Stappen

Het plan is om een werkgroep samen te stellen met verschillende uitvoerders (klantmanagers, regisseurs) van de deelnemende gemeenten en het UWV. En met deze werkgroep een aantal sessies te organiseren waarin we bespreken welke basisdienstverlening we willen leveren en kijken we welke lokale werkprocessen hier al voor liggen. Deze leggen we vervolgens naast elkaar. Met elkaar brengen we de overeenkomsten en verschillen in beeld. Voor het proces rondom de loonkostensubsidie wordt dit door de Normaalste Zaak in kaart gebracht. In de basis kent iedereen waarschijnlijk ongeveer dezelfde werkprocessen. Vanuit de overeenkomsten maken we een scan van wat we in ieder geval allemaal minimaal doen in een werkproces. Op basis van deze informatie schetsen we op hoofdlijnen de regionale werkprocessen waar ieder zich in herkent en die iedere organisatie kan toepassen zodat er voor de werkgever eenduidige dienstverlening ontstaat. Bij de verschillen die we zien kijken we welke 'best practices' we hieruit willen overnemen op regionaal niveau. Op die manier versterken we op regionaal de werkgeversdienstverlening vanuit de lokale krachten.

#### Planning

In februari starten we met het formeren van de werkgroep en de voorbereiding van de sessies. De sessies vinden plaats in maart/april. In mei zijn alle werkprocessen uitgeschreven en deze worden voorgelegd aan onze uitvoerings- en beleidstafel.

## 5. Aansluiting op werkzoekendienstverlening en scholing

Binnen de pijlers 'Scholing' en 'Matching' van de DOE-agenda wordt sinds 2019 geïnvesteerd in de aansluiting op de werkzoekendienstverlening en scholing. Zo is onder andere gestart met een innovatief digitaal systeem (de beroepenzuil) met kansrijke beroepen waarop de kandidaat films kan zien van lokale/subregionale en regionale bedrijven waardoor de kandidaat ter plekke vacatures kan opzoeken ter voorkoming van mismatches.

Een van de speerpunten van het werkgeversservicepunt FactorWerk is om in 2021 de aansluiting op de werkzoekendienstverlening en scholing verder te versterken. Dit willen we doen door in te zetten op:

- Versterking positionering van het leerwerkloket binnen de arbeidsmarktregio.
- Samenwerking met O&O-fondsen versterken (gericht op (toekomstige) werkenden en het voorkomen van werkloosheid)
- Intersectorale mobiliteit bevorderen. Onder andere door het inrichten van sectortafels vanuit het economisch en sociaal domein. Vragen die je daar kunt bespreken zijn: Hoe krijgen we de arbeidsmarkt toekomstbestendig?
- Harmonisatie van instrumenten aan de werkzoekendekant

In de tweede helft van 2020 zijn hier al stappen in gezet door onder andere de start van de propositie Weer naar Werk en het overbruggingsvoorstel Werk naar Werk van de provincie Gelderland. Beide trajecten worden hieronder kort toegelicht.

### *Weer naar Werk*

Door de Corona crisis zijn veel mensen hun huidige baan verloren. De groep mensen die werkloos raakt is een groep die voor de crisis geen ondersteuning nodig had, maar nu wel. Onder de noemen "Weer naar Werk" willen we dienstverlening bieden aan deze nieuwe doelgroepen, waarmee zij de mogelijkheid krijgen om weerbaar en wendbaar aan het werk te gaan in een veranderende arbeidsmarkt. Onder de noemer 'wendbaar aan het werk in de regio' werken we zo samen met onze samenwerkingspartners aan weerbaar en wendbaar arbeidsmarktpotentieel in onze regio.

Het dienstverleningspakket voor deze nieuwe doelgroep bestaat uit:

1. Informatie- en helpdesk
2. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
3. Heroriëntatie op kansrijke sectoren en beroepen
4. (Kortdurende) scholing richting kansrijke sectoren en beroepen

### *Overbruggingsvoorstel Werk naar Werk*

Door de Corona crisis zien we steeds meer mensen die werkloos dreigen te raken. Mensen die in de eigen branche vanwege de crisis en minder vacatures niet meer zo makkelijk aan het werk

komen. Binnen het werkgeversservicepunt FactorWerk zien we een kans om deze mensen te helpen, onder andere richting kansberoepen en kansbranches. Daarvoor zijn twee actielijnen uitgewerkt. Namelijk de inzet op werk-naar-werk-trajecten en snelle omscholing en de inzet op het beschikbaar maken en houden van stages en leerbanen

In 2020 is daarom een team ingericht dat zich in 2021 gaat inzetten om:

- 750 mensen via leerwerktrajecten naar werk in een kansrijke sector te leiden;
- Te ondersteunen bij matching voor MBO en HBO stageplekken
- 20 jongeren met een startersbeurs hun CV laten verrijken

### 5.1. Uit te voeren acties.

De propositie Weer naar Werk, het overbruggingsvoorstel Werk naar Werk en met name de inrichting van de regionale mobiliteitsteams en de inzet van de herstelmiddelen van Koolmees dat wordt vastgelegd in het aanvalsplan herstelmiddelen (van start in 2021) bieden gelegenheid om de samenwerking tussen de werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het leerwerkloket (scholing) te verstevigen.

#### **Inrichting regionale mobiliteitsteams**

Voor de inrichting van de regionale mobiliteitsteams is inmiddels (januari 2021) door betrokken partijen een intentieverklaring getekend.

Voor de inrichting van de regionale mobiliteitsteams worden de volgende acties uitgevoerd:

- Opstellen profiel kwartiermaker (februari 2021)
- Werven en aanstellen kwartiermaker (streven is dat de kwartiermaker op 1 maart 2021 start)

De kwartiermaker stelt vervolgens in samenwerking met betrokken partijen (FNV/CNV, ROC, UWV, gemeenten en SBB) een plan van aanpak op voor de aanvullende crisisdienstverlening. Het plan van aanpak is de operationalisering van de intentieverklaring.

#### **Aanvalsplan herstelmiddelen**

Voor het opstellen van het aanvalsplan voor de inzet van de steun-en herstellepakketten vanuit SZW - ter bestrijding van de effecten van de corona-maatregelen – is inmiddels een werkgroep operationeel. Deze werkgroep bestaat uit een vertegenwoordiging van gemeenten en SW-bedrijven, UWV, onderwijs en ondernemers. Er vindt afstemming plaats met de cleantechregio en de vakbonden. De scope van dit aanvalsplan betreft de intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk (doelgroep banenafpraak en zelfstandig ondernemers), scholing en ontwikkeling van behoud van werk middels praktijklernen in het Mbo en de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Uitgangspunt van dit plan is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande initiatieven en te kijken wat nodig is om deze waar nodig met elkaar te verbinden.

Samenwerking tussen de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening en scholing is van groot belang voor de inzet van deze steun-en herstelmiddelen.

Het aanvalsplan wordt in april 2021 aangeboden aan het bestuur van FactorWerk.

#### **Overige speerpunten**

In Q3 2021 wordt door de werkgroep WSP geïnventariseerd bij bestuurders en de regionale beleids- en uitvoeringstafel welke wensen en behoeften er nog liggen ten aanzien van de speerpunten: bevorderen intersectorale mobiliteit en harnisatie van instrumenten aan de werkzoekendenkant. En vervolgens stellen zij indien nodig een kort plan op over hier uitvoering aan te geven.



## 6. Resultaten van dienstverlening

Met betrekking tot het basispakket aan dienstverlening kent het werkgeversservicepunt FactorWerk nog geen gezamenlijke resultaten (kpi's). Om tot deze gezamenlijke afspraken te komen wordt onderstaand plan voorgesteld.

### 6.1 Uit te voeren acties

#### Stappen

Momenteel wordt er door het Ministerie van SZW een landelijk instrument ontwikkeld om de werkgeverstevredenheid over de werkgeversdienstverlening te meten. Hier sluiten wij als werkgeversservicepunt FactorWerk bij aan. Op het moment dat dit instrument beschikbaar is voeren we het gesprek aan de regionale overlegtafels welke prestatie-afspraken (kpi) wij hier aan willen koppelen.

Daarnaast wordt voorgesteld om in een werksessie met de managers van de verschillende partners van het werkgeversservicepunt FactorWerk die gaan over de werkgeversdienstverlening, in kaart te brengen welke resultaatafspraken iedere individuele partner kent. Hierbij wordt ingegaan op:

- De manier waarop wordt bijgedragen aan het verminderen van de uitkeringslast van de verschillende uitvoeringsorganisaties
- De manier waarop wordt bijgedragen aan de participatiegraad van de werkzoekenden
- De focus op branches (keuzes voor bepaalde branches)
- Doelen voor werkgeverstevredenheid (kwalitatieve en kwantitatieve doelen)
- Duurzame plaatsingen

Zo krijgt iedereen inzichtelijk welke resultaten in onze regio door de verschillende partners worden nagestreefd. En we van elkaar weten waar we voor gaan. Aan de hand van deze inventarisatie wordt gekeken naar de overeenkomsten en of we deze lokale en subregionale resultaatafspraken (kpi's) willen verbinden tot regionale resultaatafspraken.

#### Planning

De werksessie met de managers vindt plaats in Q2 2021. Afhankelijk van de uitkomsten van de heisessie van het bestuur van FactorWerk in maart wordt gekeken of we de werksessie met de managers van de verschillende partners van werkgeversservicepunt FactorWerk gaan organiseren. En hoe we hier concreet invulling aan gaan geven.

## 7. Activiteiten

In het kader van de gezamenlijk dienstverlening voor werkgevers worden in 2021 de volgende activiteiten ondernomen:

### *(Online) Banenmarkt*

In 2020 is voor het eerst gestart met de online banenmarkt Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. In 2021 wordt hier vervolg aan gegeven en wordt elke 2 maanden een online banenmarkt georganiseerd. Landelijk organiseert elk werkgeversservicepunt een online banenmarkt op dezelfde dag. Op de online banenmarkt kunnen bedrijven en werkzoekenden elkaar ontmoeten en vindt matching plaats op basis van competenties en talent.

Mocht het in verband met de geldende coronamaatregelen weer mogelijk zijn om elkaar fysiek in grotere groepen te ontmoeten, wordt gekeken naar mogelijkheden om de banenmarkt fysiek op verschillende locaties te organiseren.

### *Kennissessies Werkgevers*

In 2021 worden online kennissessies georganiseerd voor werkgevers binnen onze arbeidsmarktregio waarin zij in een college vorm informatie krijgen over verschillende regelingen binnen onze arbeidsmarktregio en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Thema's in het eerste kwartaal van 2021 zijn: financiële stimuleringsregelingen in de arbeidsmarktregio, wat kan je doen voor medewerkers met schulden? en inclusieve arbeidsmarktinstrumenten van het Werkgeversservicepunt FactorWerk.

### *Ontmoetingen met werkgevers*

Op initiatief van onze partner VNO -NCW midden wordt in samenwerking met het werkgeversservicepunt FactorWerk en Cleantech regio een plan uitgewerkt om de ontmoetingen met werkgevers in de onze arbeidsmarktregio te gaan organiseren. Doel van deze ontmoetingen is werkgevers op lokale, subregionale en regionale schaal met elkaar in contact te brengen, elkaar te inspireren en van elkaar leren en helder te maken wat de werkgeversdienstverlening van werkgeversservicepunt FactorWerk voor hen kan betekenen (strategisch partnership). En vanuit de werkgeversdienstverlening bekendheid krijgen voor de lokale en regionale instrumenten en voorzieningen.

### *Ontmoetingen/ Speeddates van werkzoekenden met werkgevers*

Binnen de pijler Matchen worden samen met intermediairs of met werkgevers speeddates georganiseerd waarin werkzoekenden uit onze arbeidsmarktregio zich (online) kunnen presenteren. Om openstaande vacatures in te vullen. In Q1 2021 is gestart met speeddates voor Hornbach. Zij zijn op zoek naar 200 kandidaten in onze arbeidsmarktregio.

## 8. Begroting FactorWerk 2021

De begroting van FactorWerk bestaat voor 2021 uit drie onderdelen: de DOE-agenda, overige middelen (denk aan de overbruggingsactie) en de organisatiekosten. In 2021 ontvangt de arbeidsmark regio vanuit het Ministerie van SZW een aanvullend sociaal pakket om als gevolg van de coronacrisis mensen die nu in onzekerheid verkeren de zekerheid te bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar werk of nieuwe bedrijfsactiviteiten en inkomen. Voor de inzet van deze middelen wordt een aanvalsplan geschreven door de Regionale Beleidstafel. En dit wordt opgenomen in de meerjarenbegroting FactorWerk die halverwege 2021 wordt opgesteld.

Op de volgende pagina's wordt de begroting FactorWerk 2021 weergegeven.

## 1. Doe-agenda

(bedragen incl. BTW)	Originele Begroting	Herijkte Begroting	Extra gelden	Begrotings-wijzigingen	Aangepaste begroting	Realisatie tm 09-2020	Prognose tm 12-2020	Resterend budget	Begroting 2021	Restant budget
<b>Pijler 1: Doorontwikkeling WSP (06500080)</b>										
Doorontwikkeling WSP en monitoring DOE agenda	€ 180.000	€ 150.000			€ 150.000	€ 49.848	€ 82.639	€ 67.361	€ 10.000	
- Monitoring DOE-agenda									€ 60.000	
- Communicatie DOE-agenda										
Communicatieadviseur	€ 60.000	€ 60.000			€ 60.000	€ 120.273	€ 120.273	€ -60.273		
Organiseren van kennissessies	€ 10.000	€ 20.000			€ 20.000	€ 1.543	€ 1.543	€ 18.457	€ 18.457	
Doorontwikkeling eigen personeel van werkgevers		€ 20.000		€ -20.000	€ -	€ -	€ -	€ -		
Onderzoek naar verbetering samenwerking tussen UWV en gemeenten		€ 30.000			€ 30.000			€ 30.000	€ 30.000	
Deskundigheidsbevordering	€ 50.000	€ 50.000	€ 27.500		€ 77.500			€ 77.500	€ 77.500	
Projectondersteuning WSP/project secretaris Regionale Tafel Werk en – Beleid	€ 75.000	€ 75.000			€ 75.000	€ 51.542	€ 75.300	€ -300		
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 375.000</b>	<b>€ 405.000</b>	<b>€ 27.500</b>	<b>€ -20.000</b>	<b>€ 412.500</b>	<b>€ 223.206</b>	<b>€ 279.755</b>	<b>€ 132.745</b>	<b>€ 270.957</b>	<b>€ -138.212</b>
<b>Pijler 2: Matchen (06500081)</b>										
In- en overzichtelijk maken van het kandidatenbestand	€ 75.000	€ 75.000	€ 71.652		€ 146.652	€ 10.000	€ 41.000	€ 105.652	€ 61.500	
Organiseren van open dagen/rondleidingen bij werkgevers	€ 50.000	€ 50.000			€ 50.000		€ 30.000	€ 20.000	€ 20.000	
Organiseren van speeddates	€ 15.000	€ 15.000			€ 15.000		€ -	€ 15.000	€ 15.000	
In- en overzichtelijk maken van het bestand van werkgevers en vacatures	€ 75.000	€ 75.000	€ 27.500		€ 102.500			€ 102.500	€ 102.500	
Gebruik maken van innovatieve manieren van matchen	€ 75.000	€ 75.000			€ 75.000		€ 75.000	€ -	€ -	
Inrichting van pop-up-stores met bedrijven	€ 36.000				€ -		€ -	€ -	€ -	
Faciliteren en ondersteunen van werkgevers bij het behalen van hun SR-doelstelling	€ 100.000	€ 100.000			€ 100.000	€ 2.500	€ 52.500	€ 47.500	€ 47.500	
Projectondersteuning	€ 35.000	€ 35.000			€ 35.000	€ 12.560	€ 16.560	€ 18.440	€ 18.440	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 461.000</b>	<b>€ 425.000</b>	<b>€ 99.152</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 524.152</b>	<b>€ 25.060</b>	<b>€ 215.060</b>	<b>€ 309.092</b>	<b>€ 264.940</b>	<b>€ 44.152</b>
<b>Pijler 3: Werkplek (06500082)</b>										
Rekening houden met specifieke kwaliteiten van de doelgroep		€ 35.000			€ 35.000		€ -	€ 35.000	€ 35.000	
Identificeren en werven van werkgevers om als ambassadeur op te treden	€ 80.000	€ 80.000			€ 80.000		€ -	€ 80.000	€ 80.000	
Experimenteeruimte voor branchegerichte vangnetten gericht op het verduurzamen van werk	€ 60.000	€ 25.000			€ 25.000	€ 24.000	€ 24.000	€ 1.000	€ 1.000	
Ontwikkelen van werklijnen om seizoenswerk te bundelen tot 'jaarrondwerk'	€ 50.000				€ -		€ -	€ -	€ -	
No-riskpolis ook voor de brede doelgroep	€ 112.500	€ 112.500			€ 112.500		€ 15.000	€ 97.500	€ 97.500	
Werkgevers zetten in op doorontwikkeling van eigen personeel	€ 20.000				€ -		€ -	€ -	€ -	
Projectondersteuning	€ 35.000	€ 35.000			€ 35.000	€ 30.674	€ 41.178	€ -6.178	€ 45.000	€ -51.178
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 357.500</b>	<b>€ 287.500</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 287.500</b>	<b>€ 54.674</b>	<b>€ 80.178</b>	<b>€ 207.322</b>	<b>€ 258.500</b>	<b>€ -51.178</b>
<b>Pijler 4: Werkfit (06500083)</b>										
Werkfit maken van werkzoekenden	€ 100.000	€ 100.000			€ 100.000		€ -	€ 100.000	€ 100.000	€ -
Bieden van nazorg/begeleiding/Jobcoaching aan geplaatste kandidaten	€ 230.000	€ 230.000			€ 230.000		€ 30.000	€ 200.000	€ 200.000	€ -
Organiseren van workshops	€ 50.000	€ 50.000			€ 50.000		€ -	€ 50.000	€ 50.000	€ -
Bepalen uitgangspunt/ definitie Werkfit	€ 10.000	€ 10.000			€ 10.000		€ -	€ 10.000	€ 10.000	€ -
Onderzoeken naar verbetering samenwerking UWV en gemeenten	€ 30.000				€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Projectondersteuning	€ 35.000	€ 35.000			€ 35.000	€ 28.719	€ 39.223	€ -4.223	€ 35.000	€ -39.223
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 455.000</b>	<b>€ 425.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 425.000</b>	<b>€ 28.719</b>	<b>€ 69.223</b>	<b>€ 355.777</b>	<b>€ 395.000</b>	<b>€ -39.223</b>
<b>Pijler 5: Scholing (06500084)</b>										
Afspraken maken over inzet praktijkleren	€ 100.000	€ 150.000			€ 150.000	€ 1.380	€ 57.280	€ 92.720	€ 92.720	€ -
Organiseren van intervisiebijeenkomsten getrainde Harries's	€ 48.500	€ 48.500			€ 48.500	€ 4.950	€ 13.650	€ 34.850	€ 34.850	€ -
Ontwikkelen van competitiegerichte leerlijnen en vakvaardigheden	€ 100.000	€ 100.000			€ 100.000		€ 18.150	€ 81.850	€ 81.850	€ -
Organiseren van workshops voor werkgevers				€ 20.000	€ 20.000		€ 5.000	€ 15.000	€ 15.000	€ -
Ferm - Praktijkbegeleiding pilot praktijkleren met een praktijkverklaring			€ 65.000		€ 65.000	€ 5.306	€ 17.617	€ 47.383	€ 47.383	€ -
Startersbeurzen (vh. Subsidie duurzaam inburgeren, pilot)			€ 20.000		€ 20.000		€ 20.000	€ -	€ -	€ -
Projectondersteuning	€ 35.000	€ 35.000			€ 35.000	€ 13.959	€ 18.065	€ 16.935	€ 16.935	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 283.500</b>	<b>€ 333.500</b>	<b>€ 85.000</b>	<b>€ 20.000</b>	<b>€ 438.500</b>	<b>€ 25.595</b>	<b>€ 149.762</b>	<b>€ 288.738</b>	<b>€ 288.738</b>	<b>€ -</b>
Project Weer naar Werk	€ -	€ 66.000			€ 66.000	€ -	€ 66.000	€ -	€ -	€ -
Nog in te zetten projectsubsidie POW	€ 68.000	€ 58.000			€ 58.000	€ -	€ -	€ 58.000	€ -	€ 58.000
Inzet vanuit SZW middelen										€ 126.461
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 2.000.000</b>	<b>€ 2.000.000</b>	<b>€ 211.652</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.211.652</b>	<b>€ 357.254</b>	<b>€ 859.978</b>	<b>€ 1.351.674</b>	<b>€ 1.478.135</b>	<b>€ -</b>

## Begroting FactorWerk 2021

### 2. Overige middelen

#### Overbruggingsactie (1-7-2020 tm 31-12-2021)

	(incl BTW) Begroting	Begrotings wijziging	Aangepaste begroting	Realisatie tm 09-2020	Prognose tm 12-2020	Resterend budget	Begroting 2021	Restant budget
<b>Actielijn 1</b>								
Doorontwikkeling (virtueel) WSP	€ 560.000		€ 560.000		€ -	€ 560.000	€ 560.000	€ -
Maatwerk leerwerkroute korte omscholingstrajecten	€ 192.500		€ 192.500		€ -	€ 192.500	€ 192.500	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 752.500</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 752.500</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 752.500</b>	<b>€ 752.500</b>	<b>€ -</b>
<b>Actielijn 2</b>								
Ondersteuning Stageplekken in de regio	€ 40.000		€ 40.000		€ -	€ 40.000	€ 40.000	€ -
Startersbeurzen	€ 20.000		€ 20.000		€ -	€ 20.000	€ 20.000	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 60.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 60.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 60.000</b>	<b>€ 60.000</b>	<b>€ -</b>
<b>Inzet coaches en adviseurs</b>								
Inzet arbeidsmarktcoaches (24 upw) en adviseurs leren en werken (62 upw)	€ 200.572		€ 200.572		€ 6.150	€ 194.422	€ 194.422	€ -
8 upw coördinator stage	€ 25.000		€ 25.000		€ 6.150	€ 18.850	€ 18.850	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 225.572</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 225.572</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 12.300</b>	<b>€ 213.272</b>	<b>€ 213.272</b>	<b>€ -</b>
<b>Organisatiekosten</b>								
projectleider	€ 19.000		€ 19.000		€ 4.000	€ 15.000	€ 15.000	€ -
projectleider Fast Switch	€ 35.000		€ 35.000		€ 35.000	€ -	€ -	€ -
Organisatiekosten; financial hosting/administratieve organisaties, overhead commu	€ 40.000		€ 40.000		€ 8.400	€ 31.600	€ 31.600	€ -
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 94.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 94.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 47.400</b>	<b>€ 46.600</b>	<b>€ 46.600</b>	<b>€ -</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 1.132.072</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.132.072</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 59.700</b>	<b>€ 1.072.372</b>	<b>€ 1.072.372</b>	<b>€ -</b>

#### Middelen SZW

	(incl BTW) Begroting	Begrotings wijziging	Aangepaste begroting	Realisatie tm 09-2020	Prognose tm 12-2020	Resterend budget	Begroting 2021	Restant budget
Toegezegde middelen Ministerie SZW tbv versterken arbeidsmarktregio's Inzet op DOE-agenda 2021	€ 76.921		€ 76.921			€ 76.921	€ -384.607 € 126.461	# € 335.067
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 76.921</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 76.921</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 76.921</b>	<b>€ -258.146</b>	<b>€ 335.067</b>

## Begroting FactorWerk 2021

### 3. Organisatiekosten

	(incl BTW) Begroting	Begrotings wijziging	Aangepaste begroting	Realisatie tm 09-2020	Prognose tm 12-2020	Resterend budget	Begroting 2021	Restant budget
<b>LASTEN</b>								
Doorontwikkeling (virtueel) WSP								
<b>Organisatiekosten</b>								
Secretaris	€ 36.000		€ 36.000	€ 31.480	€ 39.350	€ -3.350	€ 72.000	
Projectondersteuner (incl monitoring baanafspraken)	€ 19.800		€ 19.800	€ 14.278	€ 18.477	€ 1.323	€ 39.600	
Kosten financiële hosting	€ 46.958		€ 46.958	€ 22.925	€ 34.274	€ 12.684	€ 48.602	
Accountantskosten	€ 5.000		€ 5.000	€ 3.450	€ 5.000	€ -	€ 5.000	
Communicatie - overhuivend							€ 30.000	
Overige	€ 59.731		€ 59.731	€ 4.751	€ 4.751	€ 54.980	€ 3.474	
ROP 2019 - Factorwerk	€ 30.810		€ 30.810	€ -38.262	€ -38.262	€ 69.072	€ -30.000	
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 198.299</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 198.299</b>	<b>€ 38.622</b>	<b>€ 63.590</b>	<b>€ 134.709</b>	<b>€ 168.676</b>	
<b>BATEN</b>								
<b>Organisatiekosten</b>								
Contributiebijdrage partners	€ -167.489	€ -	€ -167.489	€ -	€ -167.489	€ -	€ -168.675	
Apeldoorn	€ -40.614				€ -40.614		€ -40.955	
Brummen	€ -5.168				€ -5.168		€ -5.182	
Deventer	€ -24.985				€ -24.985		€ -25.180	
Elburg	€ -5.772				€ -5.772		€ -5.790	
Epe	€ -8.288				€ -8.288		€ -8.295	
Ermelo	€ -6.714				€ -6.714		€ -6.752	
Harderwijk	€ -11.893				€ -11.893		€ -12.104	
Heerde	€ -4.637				€ -4.637		€ -4.647	
Lochem	€ -8.400				€ -8.400		€ -8.433	
Nunspeet	€ -6.871				€ -6.871		€ -6.963	
Olst-Wijhe	€ -4.517				€ -4.517		€ -4.563	
Putten	€ -6.050				€ -6.050		€ -6.028	
Voorst	€ -6.100				€ -6.100		€ -6.138	
Zeevolde	€ -5.578				€ -5.578		€ -5.664	
Zutphen	€ -11.901				€ -11.901		€ -11.984	
UWV	€ -10.000				€ -10.000		€ -10.000	
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 30.810</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 30.810</b>	<b>€ 38.622</b>	<b>€ -103.899</b>	<b>€ 134.709</b>	<b>€ 0</b>	

## 9. Monitoring

Het bestuur van FactorWerk (bestaande uit UWV, gemeenten, onderwijs, vakbonden en VNO-NCW) ontvangt ieder kwartaal een rapportage waarin de voortgang van de pijlers van de DOE-agenda van FactorWerk wordt vermeld. Tegelijkertijd wordt ook de voortgang van de resultaten van het project 'Weer naar Werk' en 'Werk naar Werk' gepresenteerd. Met het uitvoeringsplan SUWI sluiten we aan bij dit reguliere monitoringsproces. Ieder kwartaal ontvangt het bestuur van FactorWerk een overzicht van de tot dan toe behaalde resultaten. Deze worden onderbracht bij de pijler WSP.

### 9.1. Uit te voeren acties

Binnen de begroting van FactorWerk is geld gereserveerd voor monitoring. Momenteel wordt een integrale monitor FactorWerk ingericht. Deze monitor geeft inzicht in de resultaten van de projecten van de DOE-agenda. En andere trajecten zoals 'Werk naar Werk' en 'Weer naar Werk'.

Vanuit deze digitale omgeving kan op verschillende momenten informatie worden opgevraagd en rapportages voor verschillende lezers (uitvoeringstafel, beleidstafel of het bestuur) worden uitgedraaid. Voorgesteld wordt om het uitvoeringsplan SUWI ook te integreren in de monitor FactorWerk.

#### **Stappen+ Planning**

In februari 2021 is gestart met de inrichting van de integrale monitor. Deze wordt in maart 2021 opgeleverd.

Zodra de werksessies over de gezamenlijke werkprocessen en resultaatafspraken hebben plaatsgevonden, wordt het uitvoeringsplan SUWI ook in de monitor geïntegreerd. En een proces uitgeschreven over wie, wanneer en hoe de juiste informatie voor de monitor wordt aangeleverd. Naar verwachting kan het uitvoeringsplan SUWI in de monitoringscyclus van Q3 worden meegenomen en gepresenteerd aan het bestuur.

## 10. Evaluatie

Het uitvoeringsplan SUWI wordt aan het eind van het jaar geëvalueerd onder aansturing van het secretariaat van FactorWerk.

Aan de hand van de volgende criteria wordt het plan geëvalueerd:

- Werkgeverstevredenheid over de gezamenlijke werkgeversdienstverlening? Hoe worden we beoordeeld? (hier wordt het landelijke instrument dat door SZW wordt ontwikkeld) voor ingezet.
- En wat is ons 'marktaandeel' – is de mate waarin we bekend zijn bij werkgevers en de mate waarin we ingezet worden door werkgevers toegenomen?
- Gezamenlijke KPI's / Het aantal duurzame plaatsingen uit ons bestand.