

**regionaal actieplan
Perspectief op Werk 2019-2021**



INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	2
2.	ANALYSE ARBEIDSMARKT HART VAN BRABANT	3
	2.1. Vraag en aanbod	3
	2.2. Kansen, uitdagingen en conclusies in relatie tot Perspectief op Werk	6
3.	AMBITIE	7
	3.1. Doelstellingen	7
4.	AANPAK & ACTIVITEITEN	8
	4.1. Aanboren, werkfit en transparant maken van verborgen potentieel (aanbodkant)	8
	4.2. Vergroten werkgeverbetrokkenheid en -ondersteuning (vraagkant)	10
	4.3. Rangeerterrein (route en scholing)	11
	4.4. Planning	12
5.	BETROKKENEN EN SAMENWERKING	13

BIJLAGE 1: CONTACTPERSOON ONDERSTEUNINGSTEAM

1. Inleiding

De arbeidsmarktregio Midden-Brabant is een samenwerking tussen 11 gemeenten, UWV, 3 SW bedrijven (Baanbrekers, Diamant-groep en WSD-groep), onderwijs, werkgevers en werknemers. Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant bestaan verschillende initiatieven, overlegvormen en samenwerkingsverbanden. Deze bewijzen hun meerwaarde in de dagelijkse praktijk en zijn een vruchtbaar fundament om de samenwerking de komende jaren verder te structureren, te verbeteren en uit te bouwen. Hieronder wordt een aantal uitgelicht:

- Onder de vlag van Hart van Brabant en Midpoint Brabant bestaat al jaren een **regionaal programma arbeidsmarkt**. Dit programma zet ieder jaar met veel verschillende partners in op de verbetering van de arbeidsmarkt van werkenden en niet-werkenden en kent een grote verscheidenheid aan initiatieven die onder andere gekoppeld zijn aan landelijke ontwikkelingen als HCA's en sectorplannen.
- **VNO-NCW** heeft in Midden-Brabant naast de thema's 'duurzaam ondernemen' en 'infrastructuur & ruimte' als derde thema '**personeel**' benoemd. De aandachtsgebieden van VNO-NCW binnen 'personeel' zijn 'inclusieve arbeidsmarkt', 'regionale werkgeversbenadering', 'onderwijs' en 'arbeidsmobiliteit, flexibiliteit en faciliterende wetgeving'. In de uitwerking en uitvoering hiervan wordt nauw samengewerkt met de eerder genoemde partners uit de arbeidsmarktregio.
- Het regionale programma **Jeugdwerkloosheidvrije regio**, waarin onder andere regiogemeenten, zorgaanbieders, werkgevers, UWV en kennisinstellingen de handen ineen slaan, zet zich in om uiteindelijk iedere jongere in de regio Midden-Brabant in beeld te hebben en binnen 4 maanden een passend aanbod voor werk, kwalificerende scholing of zorg te doen.
- In de loop van 2019 wordt voor de **doelgroep 45+** een **programma** ontwikkeld en gepresenteerd, samen met stakeholders (o.a. oudere werkzoekenden, werknemers, vakbonden, werkgevers etc.), dat de problematiek van ouderen op de regionale arbeidsmarkt in 2019 tot 2024 bestrijdt.
- Voor de doelgroep **statushouders en de veranderopgave inburgering** bereidt de regio Hart van Brabant zich in 2019 en 2020 hierop voor door pilots te draaien met integrale en duale trajecten. Vanaf 2021 zal dit traject leiden tot een nieuwe reguliere aanpak voor statushouders.
- Binnen de Midden-Brabantse arbeidsmarktregio wordt ingezet om de **samenwerking tussen de domeinen Geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en Werk en Inkomen** te versterken, zodat de doelgroep mensen met psychische kwetsbaarheid meer passend kan worden bediend en aan het werk kan worden geholpen.

Met Perspectief op Werk wil de arbeidsmarktregio Midden-Brabant in 2019, 2020 en een deel van 2021 bestaande initiatieven meer met elkaar verbinden, nieuwe wegen inslaan en de samenwerking verder uitbreiden en versterken. In onderliggend regionaal actieplan PoW benoemen we welke doelen we willen bereiken in de komende 2 jaar, met welke activiteiten en met welke partners.

2. Analyse arbeidsmarkt Hart van Brabant

2.1. Vraag en aanbod

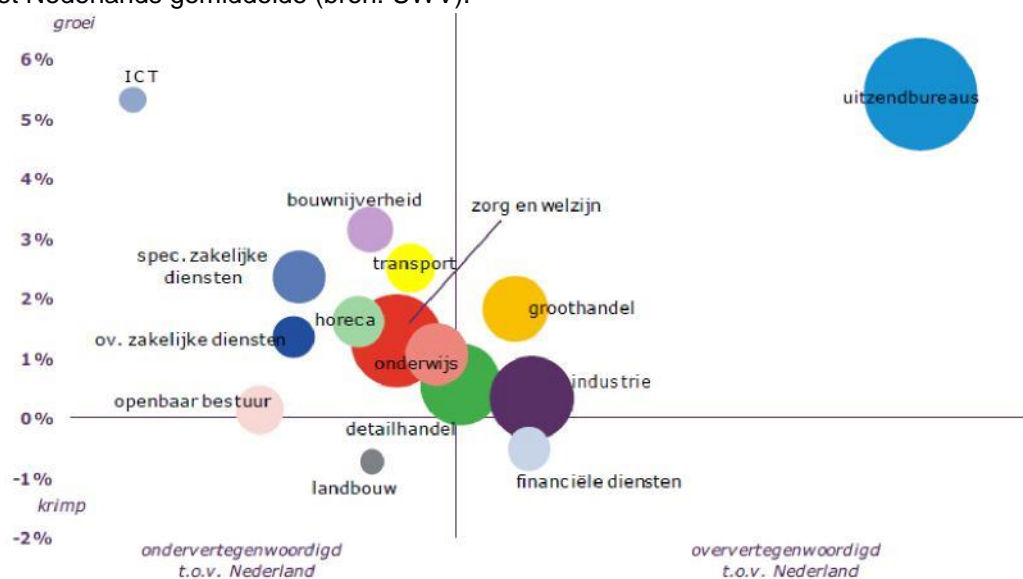
Beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) telt eind 2018 in Midden-Brabant 350.000 personen. Hiervan bieden 252.100 personen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Zij vormen de beroepsbevolking. De beroepsbevolking groeit in Midden-Brabant in 2019 en 2020 met 5.600 personen tot bijna 258.000 (bron: UWV).

Werkgelegenheid

De Nederlandse economie groeit in zowel 2019 als in 2020 met 1,5%. Het aantal werknemersbanen neemt in dezelfde periode in Nederland met 3,0% toe. In Midden-Brabant is de groei van het aantal werknemersbanen met 3,5% sterker dan landelijk. Het aantal banen neemt in deze periode toe van 232.400 eind 2018 tot 240.500 eind 2020, een groei van 8.100 banen. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs af, zoals in de landbouw, bosbouw en visserij (-100 banen) en in de financiële dienstverlening (-100 banen). Absoluut gezien vindt de sterkste groei in Midden-Brabant plaats in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (+1.900 banen), in de zorg en welzijn (+1.700 banen) en in de detailhandel (+900 banen).

In onderstaande grafiek is de omvang van het aantal werknemers per sector te zien, evenals de verwachte groei per sector en de mate waarin een sector is over- of ondervertegenwoordigd ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Onderstaande grafiek is afkomstig uit de Regio in Beeld Midden-Brabant 2018. De groeipercentages en omvang van de sectoren die in onderstaande grafiek staan zijn inmiddels gedateerd, sinds op 28 mei 2019 de arbeidsmarktprognose 2019-2020 is gepubliceerd. De cijfers van deze prognoses zijn in het bovenstaande stuk over de werkgelegenheid verwerkt. Onderstaande grafiek geeft echter nog steeds een goed beeld van de verhoudingen tussen de verschillende sectoren in de regio, evenals de mate waarin deze in Midden-Brabant zijn over-/ondervertegenwoordigd ten opzichte van het Nederlands gemiddelde (bron: UWV).



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Figuur 1: Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

De sociaal-economische toekomst van Midden-Brabant hangt sterk samen met de doorontwikkeling van het MKB, aangezien 86% van het aantal bedrijfsvestigingen in Midden-Brabant MKB is ¹. Midden-Brabant is ten opzichte van Nederland onderscheidend in samenstelling doordat er minder ZZP'ers zijn, meer MKB in de Handel en Industrie en minder in Informatie en Communicatie dan in de rest van Nederland. Doordat er sprake is van een mix van grotere en kleinere bedrijven biedt het MKB in Midden-Brabant goede mogelijkheden voor de ontwikkeling van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in hoog- en laagconjunctuur, en dan met name in de speerpuntsectoren van Midden-Brabant: leisure, logistiek en techniek.

Vraag naar arbeid

In 2018 zijn er in Midden-Brabant bijna 34.000 vacatures ontstaan. Dit zijn er 4% minder dan in 2017, toen er ruim 35.000 ontstonden. In dezelfde periode is het aantal openstaande vacatures echter wel gestegen, namelijk met 5% (van bijna 27.000 tot ruim 28.000). Er bestaat een verband tussen het toenemend aantal openstaande vacatures en de toenemende spanning op de arbeidsmarkt (bron: UWV).

Spanning

De spanning in Midden-Brabant is het afgelopen jaar aanzienlijk toegenomen. In onderstaande tabel een overzicht met daarin de spanning per beroepsklasse in Midden-Brabant (Q3+Q4 2018 vs. Q3+Q4 017).

Beroepsklasse	Q3+Q4 2018	Q3+Q4 2017
Agrarische beroepen	zeer krap	krap
Technische beroepen	zeer krap	krap
Ict beroepen	krap	krap
Dienstverlenende beroepen	krap	krap
Transport en logistiek beroepen	krap	krap
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	krap	gemiddeld
Commerciële beroepen	krap	gemiddeld
Zorg en welzijn beroepen	krap	gemiddeld
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	gemiddeld	gemiddeld
Managers	gemiddeld	gemiddeld
Pedagogische beroepen	ruim	ruim
Creatieve en taalkundige beroepen	ruim	ruim

Figuur 2: Moeilijk vervulbare vacatures

De arbeidsmarkt is ten opzichte van een jaar geleden voor meer beroepsklassen (zeer) krap. Onder elke beroepsklasse valt een groot aantal beroepen, met uiteenlopende arbeidsmarktperspectieven. Voor verschillende beroepen worden de komende jaren nog grotere tekorten verwacht, met onder andere meer wervingsproblemen tot gevolg. De arbeidsmarkt in Midden-Brabant is enkel ruim voor creatieve en taalkundige beroepen en pedagogische beroepen. Voor de beroepen met een krappe arbeidsmarkt geldt dat voor deze beroepen relatief weinig aanbod (in de WW en bijstand) beschikbaar is ten opzichte van de vraag (het aantal vacatures) (bron: UWV). In het vierde kwartaal van 2018 gaf maar liefst 26% van de werkgevers aan productiebelemmeringen te ervaren als gevolg van een tekort aan personeel (bron: CBS).

Aanbod op de arbeidsmarkt

WW

Eind april 2019 zijn er in Midden-Brabant 7.480 lopende WW-rechten; dit komt neer op een WW-percentage van 3,0%. Hiermee ligt het WW-percentage iets hoger dan het landelijk gemiddelde (2,8%). Wanneer er wordt ingezoomd op het WW-bestand vallen een aantal zaken op. Zo valt op dat bijna de helft van het WW-bestand (49%) bestaat uit uitkeringen voor personen ouder dan 50 jaar. Dit aandeel ligt iets hoger dan landelijk (48%). Het valt tevens op dat er op dit moment bijna net zoveel WW-rechten zijn voor hoog opgeleiden (2.069) dan voor personen zonder startkwalificatie (2.091). 34% van het WW-bestand is middelbaar opgeleid. Wanneer wordt gekeken naar de verstreken duur van de WW-rechten, valt op dat een aanzienlijk deel van de WW-rechten een verstreken duur heeft van langer dan een jaar. Dit betreft 2.165 WW-rechten, 29% van het totale bestand. Uit de meest recente gegevens (januari 2019) van het Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) bestand blijkt dat 39% van de personen met een lopende WW-uitkering destijds over een dienstverband beschikt. Dit dienstverband kan voor aanvang van of tijdens de WW-uitkering zijn gestart. Eind 2020 wordt het aantal WW-uitkeringen in Midden-Brabant geschat op 6.900. Het WW-percentage zou volgens UWV dan 2,7% bedragen (bron: UWV).

Wet, Werk en Bijstand

In Midden-Brabant ontvangen eind januari 2019, op basis van het GWU, 12.450 personen een bijstandsuitkering. Wanneer er wordt ingezoomd op deze groep vallen een aantal zaken op. Zo is 60% van de personen die een bijstandsuitkering ontvangen niet in het bezit van een startkwalificatie. Tevens ontvangen er in vergelijking met de WW relatief gezien meer jongeren onder de 27 jaar een bijstandsuitkering (respectievelijk 12% en 7%). 15% van de personen die in januari 2019 een bijstandsuitkering ontvangt is in het bezit van een dienstverband (bron: UWV).

Niet Uitkeringsgerechtigde Werkzoekenden met cv op Werk.nl

In januari 2019 zijn er in Midden-Brabant 3.500 werkzoekenden die geen uitkering ontvangen van UWV of gemeente, maar wel een actief cv op Werk.nl hebben en dus ook werkzoekend zijn. 9% van deze groep is jonger dan 27 jaar, 47% was 27-50 jaar en 45% is ouder dan 50 jaar. Wanneer er wordt gekeken naar het opleidingsniveau van deze groep valt op dat 29% niet beschikt over een startkwalificatie. Verder is 37% van deze groep middelbaar opgeleid en is 26% hoogopgeleid (bron: GWU, UWV).

Arbeidsbeperkten

In januari 2019 zijn er 2.390 personen met een Wajong uitkering die zijn overgedragen aan het UWV WERKbedrijf, waarvan 54% in het bezit is van een dienstverband. Verder zijn er 2.330 personen met een WIA uitkering die zijn overgedragen aan het UWV WERKbedrijf, waarvan 12% in het bezit is van een dienstverband (bron: GWU, UWV). Het blijft een uitdaging om personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren is andermaal gebleken dat deze personen niet in dezelfde mate profiteren van economische voorspoed als personen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt.

Overig onbenut arbeidspotentieel

Het arbeidspotentieel van Midden-Brabant bestaat naast werkenden en werklozen uit groepen die sterk variëren in hun binding met de arbeidsmarkt. De eerste groep die voor werkgevers interessant is, betreft werkenden die aangeven meer uren te willen werken. In Midden-Brabant zijn dit naar schatting 12.700 personen. Een andere interessante groep bevindt zich binnen de niet-beroepsbevolking en betreft de personen die aangeven wel beschikbaar te zijn, maar (tijdelijk) niet hebben gezocht. Naar schatting zijn dit in Midden-Brabant ongeveer 7.000 personen.

2.2. Kansen, uitdagingen en conclusies in relatie tot Perspectief op Werk

Midden-Brabant in perspectief

Hieronder worden de huidige sterke punten en ontwikkelpunten van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant opgesomd. Deze analyse van de regionale samenwerking helpt bij het bepalen waar de prioriteiten moeten komen te liggen in de regionale doe-agenda PoW.

Sterke punten arbeidsmarktregio Midden-Brabant

- De **netwerkstructuur** WSP Werkhart; alle betrokken arbeidsmarktpartners hebben een plaats, werken concreet samen en relevante thema's zijn verdeeld. Contact met één, is contact met allen. De samenstelling is breed, bijvoorbeeld inclusief het LeerWerkLoket en de thema's worden naar twee leden vanuit verschillende disciplines toegeëld, bijvoorbeeld UWV+ LeerwerkLoket
- De heersende mentaliteit is standaard een inzet op kennisdeling, op gezamenlijk belang, solidariteit en aanpakken
- **Inzicht op thema's en ontwikkelingen** is regionaal aanwezig
- Gemeenten vinden elkaar in **gedeelde thema's** die vervolgens regionaal worden opgepakt zoals aanpak jeugdwerkloosheid, statushouders, GGZ, 45 plussers
- Voor de **kwetsbare groepen** die uit de arbeidsmarktanalyse naar voren komen, lopen al diverse programma's en projecten in de regio Hart van Brabant
- UWV en gemeenten werken regionaal met **één bestand** voor zowel werkzoekenden als werkgevers.
- In de regio Hart van Brabant wordt door Midpoint Brabant met veel verschillende partners op het gebied van onderwijs, ondernemers en overheid samengewerkt. Deze **triple helix samenwerking** kent een economische samenwerkingsagenda, waaronder een programma Arbeidsmarkt. Hieruit ontstaan diverse Human Capital Agenda's (HCA's) op de speerpuntsectoren Logistiek en Leisure.
- Doordat sprake is van een **mix van grotere en kleinere bedrijven** biedt het MKB in Midden-Brabant goede mogelijkheden voor de ontwikkeling van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in hoog- en laagconjunctuur, en dan met name in de **speerpuntsectoren** van Midden-Brabant: **leisure, logistiek en zorg**.

Ontwikkelpunten

- Het WSP Werkhart kampt met een **lage naamsbekendheid** ondanks eerdere steun vanuit Matchen op Werk. De verwachting is dat de nauwe samenwerking met VNO NCW hier een positieve wending aan zal gaan geven.
- UWV en gemeenten hebben alle werkfite mensen in beeld. Het beter leren kennen van het resterende bestand en hun (werk)potentie blijft een doorlopend punt van aandacht in de bestaande dienstverlening. Door de inzet van deze doe-agenda wordt voor bepaalde groepen hier extra op ingezet.
- Er wordt nog veelal via de "ouderwetse" manier van (digitale) screening en gesprekken voeren gekeken of mensen ontwikkelbaar zijn richting werk in plaats van **beoordeling op de werkvloer in de praktijk**
- Het ideaal beeld van duurzame plaatsing ten opzichte van de realiteit met haar **flexibele arbeidsmarkt** zit op vele niveaus nog in de weg en wordt niet besproken
- Een term als **granieten bestand** wordt als excuus gebruikt om geen actie te hoeven ondernemen terwijl daar veel werkpotentie mee verloren gaat
- Via Midpoint Brabant worden diverse sectoren ontsloten. Het landen van deze mogelijkheden voor de doelgroep en **tussentijds informeren** van de bestaande structuren is (nog) niet optimaal

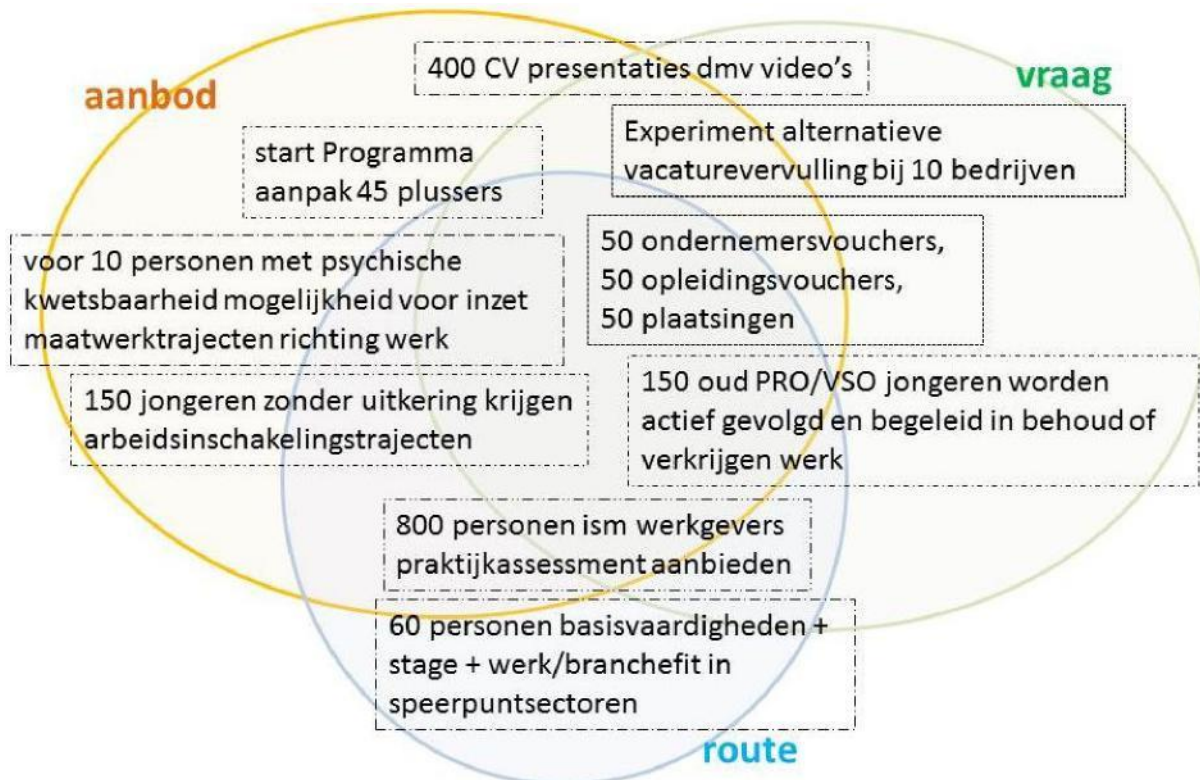
3. Ambitie

3.1. Doelstellingen

Zoals beschreven in de Inleiding en volgt in hoofdstuk 5 'Betrokkenen en samenwerking' heeft de regio Hart van Brabant al behoorlijke stappen gezet in de regionale samenwerking van ondernemers, overheden en onderwijs en in het vormgeven van de regionale werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening, diverse regionale arbeidsmarktprogramma's, Human Capital Agenda's en sectorplannen. We willen deze samenwerking graag doorontwikkelen door onder andere de regionale werkgeversdienstverlening verder te versterken in de ingezette lijnen (o.a. bundeling middelen, verdere harmonisering van instrumenten). Deze activiteiten geven we vorm vanuit het WSP Werkhart alsook vanuit een regionale en gezamenlijke actiegerichte samenwerkingsagenda. Met Perspectief op Werk willen we in 2019, 2020 en 2021 bestaande initiatieven meer met elkaar verbinden, nieuwe wegen inslaan en de samenwerking verder uitbreiden en versterken.

3.2. Resultaten

De arbeidsmarktregio Midden-Brabant heeft bij het opstellen van onderhavige doe-agenda als randvoorwaarde benoemd dat de projecten, die vanuit PoW worden ingezet, naast hernieuwde inzichten in 1 op 1 matches, direct bijdragen aan de versteviging van bestaande structuren en verduurzaming van arbeidsmarktprojecten. Door de extra impuls die door de inzet van PoW wordt gegeven, wil Hart van Brabant de komende jaren extra inzetten op



De acties uit de regionale doe-agenda in Midden-Brabant hebben soms een **aanjaagfunctie** om een beweging in gang te kunnen zetten, soms een **doorontwikkelingsfunctie** om bijvoorbeeld iets wat lokaal al bestaat regionaal te trekken en soms is het door de inzet van PoW middelen mogelijk om te **experimenteren**.

Een opbrengst van de doe-agenda die niet kwantitatief te vatten is, maar zeker zo belangrijk, zijn de nieuwe contacten en samenwerkingen die bij het tot stand komen van de aanvraag en straks bij de uitvoering een positieve invloed hebben op de ambitieuze plannen en bestaande energieke samenwerking in Midden-Brabant.

Het is niet mogelijk om een totale kwantitatieve doelstelling te formuleren vanwege overlap in doelgroep en acties (optelsom van appeltje en peertjes). Wel gaat Hart van Brabant vanaf de start meten wat de kwantitatieve en kwalitatieve bevindingen en resultaten zijn door de inzet van PoW.

4. Aanpak & activiteiten

Gezien de couleur locale in Midden-Brabant zoals weergegeven in voorgaande hoofdstukken, wil de arbeidsmarktregio Midden-Brabant met de middelen uit Perspectief op Werk inzetten op de volgende lijnen:

1. Aanboren, werkfit en transparant maken van verborgen potentieel (aanbodkant)
2. Vergroten (eerdere) betrokkenheid van werkgevers en werkgeversondersteuning bij inzet van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt (vraagkant)
3. Bouwen aan een "rangeerterrein ²" voor werkzoekenden-werkgevers en aan toekomstbestendige routes (route en scholing)

Procesmatig ziet dit er als volgt uit:



4.1. Aanboren, werkfit en transparant maken van verborgen potentieel (aanbodkant)

Wat

Gemeenten en UWV hebben ieder een wettelijke taak om werkzoekenden naar werk, dagbesteding of zorg te begeleiden. Dat is een deel van hun bestaansrecht en verantwoordelijkheid. Om het uit te kunnen voeren, ontvangen zij daarvoor middelen uit Den Haag.

In Midden-Brabant staan alle werkfittede werkzoekenden van UWV en gemeenten in Sonar. Regionaal inzicht in de (werk)potentie van de doelgroep die (nog) niet werkfit is, ontbreekt. Werkzoekenden dienstverlening – waar dit onderdeel van is- is in Midden-Brabant lokaal georganiseerd. Ken je klant is daarmee afhankelijk van de ambitie van elke gemeente. Vanuit de doe-agenda wordt in Midden-Brabant een begin gemaakt in het regionaal inzicht verkrijgen voor enkele doelgroepen. Eén van die doelgroepen is de groep 45 plussers en gezien het aandeel van deze groep (43% van de bijstandsgerechtigden en bij het UWV is 49% 55 plus) wordt hiermee meteen een flink deel bekend. Ook wordt ingezet op het het onder de aandacht brengen van deze werkzoekenden bij werkgevers.

Welke partijen

De 11 regiogemeenten in Midden-Brabant, UWV, de 3 SW bedrijven, WSP Werkhart, VNO-NCW en het Jongerenpunt.

² Rangeerterrein wordt hier gebruikt als metafoor: Een rangeerterrein (of rangeeremplacement, rangeerstation; in België: vormingsstation) is een spoorwegemplacement voor het rangeren (splitsen en samenstellen) van goederentreinen bestaande uit wagens met verschillende bestemmingen. Deze emplacementen liggen bij grote spoorwegknooppunten en grote industriesteden of havensteden

Activiteiten: Waar bestaat de extra impuls uit

- In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant maken we al een aantal jaren gebruik van de website [TalentuitWerkhart.nl](https://www.talentuitwerkhart.nl) die thans is ondergebracht bij het regionaal Werkgeversservicepunt. Dankzij deze webapplicatie krijgen werkgevers in de regio een beter beeld van onze kandidaten. Werving en selectie van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt op deze manier vergemakkelijkt voor werkgevers en uitzendbureaus. In dat verband kijken we ook naar de ontwikkelingen om ons heen en gaan we ook kennisdelen met andere arbeidsmarktregio's.
 - De backoffice voor Talent uit Werkhart wordt verzorgd en betaald door de gemeente Tilburg. Met PoW middelen wordt dit instrument **regionaal** ingezet en zullen de regiogemeenten bij gebruik een vergoeding aan Tilburg betalen.
 - We gaan onderzoeken of de **jongeren van het Jongerenpunt** ook van dit instrument gebruik kunnen/willen gaan maken.
 - De opzet om te komen tot de video CV wordt anders: op een **groepsgewijze** manier willen we kandidaten **begeleiden**, in hun kracht zetten en op een representatieve manier positioneren en presenteren aan werkgevers in de regio. Een belangrijk element daarin is hoe mensen zich kunnen presenteren, wat de goede punten zijn, wat hen uniek maakt, etc.. Deze mini empowering is minstens zo belangrijk als het tussenresultaat, de video, en het verwachte eindresultaat, de matching.
 - Er wordt een marketing en communicatie-offensief voor dit instrument ontwikkeld en gelanceerd waarbij de kennis en het netwerk van o.a. VNO NCW ingezet gaat worden.
- Verder gaan we een extra inzetten op doelgroepen met specifieke uitdagingen, namelijk:
 - **Uitkeringsgerechtigden met psychische kwetsbaarheid (GGZ)**. Afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de samenwerking van GGZ, UWV, Werk & Inkomen op zowel het opzetten van een passende structuur als op het aan het werk helpen van deze doelgroep. Op dit moment is behoefte aan aanjaaggeld voor een regelvrij budget dat ingezet kan worden op casusniveau om een doorbraak te forceren richting werk of een passend leer-werktraject. Het budget zal ingezet worden als de voortgang vastloopt omdat reguliere middelen of subsidies niet (snel genoeg) kunnen worden ingezet. Door hetgeen wat met deze middelen voor deze doelgroep wordt geleerd, kan de aanpak verder worden ontwikkeld en worden verduurzaamd wat gezien de omvang van deze doelgroep bijzonder wenselijk is (38% van de bijstandsgerechtigden kampt met psychische beperkingen wetende dat niet elke bijstandsgerechtigde hier standaard en herhaaldelijk op wordt bevraagd).
 - **Uitkeringsgerechtigden van 45 jaar en ouder**. Een groot deel van het gemeentelijke uitkeringsbestand (43%) bestaat uit personen van 45 jaar en ouder. Bij het UWV is bijna de helft (49%) 50 plusser. Sociaal-economisch is het hoogst onwenselijk om deze doelgroep buiten beschouwing te laten. In de eerste twee kwartalen van 2019 is regionaal onderzoek gedaan naar de kenmerken en mogelijke passende aanpakken voor deze doelgroepen op meerdere (leef)gebieden. Door concurrentie met andere doelgroepen (zoals statushouders) blijft het doorpakken op het ten uitvoer van dit programma hangen. Door PoW wordt het programma aangejaagd en doorgepakt. De doelgroep 45plussers wordt actief opgepakt, te beginnen met het screenen vanuit een praktijksituatie op de benodigde skills van de toekomstige arbeidsmarkt.
 - **Jongeren zonder uitkering**. Gemeenten hebben binnen de P-wet een taak om jongeren te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. Onderzoek laat echter zien dat een aanzienlijke groep jongeren, in Midden-Brabant tussen de 1000 en 1500, buiten beeld is. Deze jongeren weten de weg naar de instanties niet te vinden of hebben, soms op basis van negatieve ervaringen, geen vertrouwen in de overheid. Het gevolg is dat deze jongeren geen gebruik maken van beschikbare ondersteuning en langs de zijlijn blijven staan. Niet zelden neemt de afstand tot de arbeidsmarkt daarbij toe. Het Jongerenpunt Midden-Brabant heeft de opdracht om deze jongeren te vinden, het contact en vertrouwen te herstellen en te activeren. Een belangrijke uitdaging is om deze jongeren de juiste ondersteuning te bieden richting de arbeidsmarkt. De ervaringen die de afgelopen jaren met het programma Jeugdwerkloosheidsvrije Regio zijn opgedaan laten zien dat een 'one size fits all'-aanpak niet werkt. Juist omdat deze jongeren geen uitkering ontvangen – en er dus geen pressiemiddel in de vorm van een uitkering beschikbaar is – is het belangrijk dat de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aansluit bij de individuele behoefte van de jongeren. Anders zetten zij zich niet voldoende in en haken ze af.

Beoogde resultaten:

- Minimaal **400** video-opnames van werkzoekenden zorgen voor een transparanter bestand en van hen zal minimaal 1/3 gematched zijn met een werkgever.
- Voor minimaal **10** kandidaten met psychische kwetsbaarheid wordt de mogelijkheid geboden maatwerktrajecten in te zetten op weg naar werk of bij een werkgever
- Een groot deel van de kandidaten die deelneemt aan het praktijkassessment zal 45 plussers zijn en op die manier wordt een verbinding gelegd met het regionale programma Aanpak 45+ dat van 2019 tot 2024 gaat lopen en waarbij via diverse programmalijnen en projecten 300 tot 400 mensen extra per jaar uit de uitkering gaan en blijven. In de PoW periode gaan we uit van plaatsing van **200** 45plussers
- In 2020 en 2021 krijgen in totaal **150 jongeren** zonder uitkering maar met een afstand tot de arbeidsmarkt intensieve maatwerk-ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het brede netwerk aan specialisten dat door het Jongerenpunt wordt gecontracteerd. Aanvullend daarop kan individueel maatwerk worden ingekocht. Zo ontstaat een steeds beter dekkend palet aan bewezen effectieve dienstverlening dat regionaal ontsloten wordt en daarmee ook beschikbaar kan worden gesteld aan jongeren met uitkering.

4.2. Vergroten werkgeverbetrokkenheid en -ondersteuning (vraagkant)

Werkgeversbetrokkenheid en -ondersteuning zijn van essentieel belang voor het slagen van een re-integratietraject en om uiteindelijk de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Wat

VNO-NCW wil - als extra impuls - regionaal ondernemers op een andere manier betrekken om samen met hen te kijken naar mogelijkheden voor reguliere banen, leerwerktrajecten en basisbanen voor werkzoekenden aan de basis van de arbeidsmarkt. Vervulling van vacatures op de bestaande en standaard manier van advertenties plaatsen of gebruik van social media leveren niet langer geschikte medewerkers voor ondernemers op en er zijn ook relatief veel mensen die hierin bewust of onbewust niet of onvoldoende uit de verf komen.

Welke partijen

VNO-NCW, WSP-Werkhart, FNV en ondernemers in de regio.

Activiteiten: Waar bestaat de extra impuls uit

- Binnen twee jaar worden **50 werkgevers** door VNO-NCW geënthousiasmeerd en ondersteund bij het inrichten van een werkplek. Door vouchers te verstrekken kunnen werkgevers professionele hulp krijgen bij het inrichten en/of creëren van die extra werkplek
 - Door samenwerkende partners in het WSP Werkhart worden minimaal **50 werkzoekenden** gericht werkfit gemaakt om aan de slag te kunnen bij deze werkgevers.
 - Tijdens de looptijd wordt bekeken of deze manier van werken standaard opgenomen kan worden in het Midden-Brabantse **OndernemersAkkoord** met het oog op verduurzaming.
- Vanuit het OndernemersAkkoord wil de regio gaan experimenteren met **alternatieve vacaturevervulling**: door de bestaande werving-en-selectieprocessen worden bewust en onbewust veel mensen buitengesloten en worden vacatures steeds moeilijker vervuld. Hiervoor wordt de mogelijkheid van samenwerking met Startfoundation onderzocht en indien die niet passend blijkt te zijn, wordt gezocht naar een Midden-Brabantse variant.

Beoogde resultaten:

- Regionaal zullen **50 bedrijven** worden begeleid in het met hen kijken naar mogelijkheden voor reguliere banen, leerwerktrajecten of basisbanen voor personen aan de basis van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd worden **50 personen** middels een opleidingsvoucher in contact gebracht met deze ondernemers zodat gericht opgeleid, c.q. werkfit gemaakt en uiteindelijk geplaatst kan worden.
- Experimenteren met alternatieve vacaturevervulling in Midden-Brabant bij 10 bedrijven

4.3. Rangeerterrein (route en scholing)

Aanpak

De term rangeerterrein wordt hier gebruikt als metafoor: Een rangeerterrein is een spoorwegemplacement voor het rangeren (splitsen en samenstellen) van goederentreinen bestaande uit wagens met verschillende bestemmingen die ter plekke nog kunnen wisselen. In de context van het thema "route en scholing" kan rangeerterrein worden uitgelegd als een werkelijke plaats waar scholing, training en voorschakelarrangementen plaatsvinden met vergaande inzet van ondernemers zodat toekomstbestendig wordt samengebracht en ontwikkeld. Deze rangeerterreinen zullen verspreid over de regio liggen in kansrijke sectoren.

Welke partijen

WSP Werkhart met portefeuille arbeidsmarktprojecten als trekker en op uitvoerend niveau het WSP ivm het regelen van stages, UWV, Werk en Inkomen, vanuit onderwijs oa OnderwijsGroepTilburg (ROC), coachingspartijen, werkgevers en andere partijen afhankelijk van de branche.

Activiteiten: Waar bestaat de extra impuls uit

- Door vanuit WSP Werkhart met werkgevers per sector een competentie- en skills gedreven profiel op te stellen en dat te vervlechten in een **praktijkassessment**, zal vanuit een brede instroom van personen aan de basis van de arbeidsmarkt een praktijkgerichte beroepenoriëntatie plaatsvinden. Uit deze praktijkervaring zal blijken of directe matching op vacatures mogelijk is of deelname aan een werk-leeratelier of een stoomcursus basisvaardigheden voor de betreffende sector of een (maatwerk)opleiding richting een beroep in die sector of een loopbaanadvies. Hiermee wordt geleerd uit eerdere projecten, wordt de samenwerking verder gestructureerd en initiatieven en processen verder gestroomlijnd en vereenvoudigd. Bij de uitwerking wordt nadrukkelijk aangesloten bij de bestaande fysieke infrastructuur op het gebied van logistiek en techniek in Midden-Brabant, zoals bij het bestaande Huis van de Logistiek.
- We willen een zogenoemd **Plustraject** bij Onderwijsgroep Tilburg (ROC) opstarten gericht op de kanssectoren, te beginnen bij logistiek of zorg. In dit plustraject wordt een combinatie gemaakt van het in enkele dagdelen per week en in maximaal 20 weken, aanleren van taal-, reken- en digivaardigheden met een (snuffel)stage bij een ondernemer, gevolgd door een niet-diploma-gericht traject naar basiswerk in één van de sectoren.
- De VSO en PrO-scholen in de regio Midden-Brabant bieden speciaal onderwijs aan bijzondere leerlingen. Een deel van deze groeiende groep jongeren is blijvend niet in staat om een startkwalificatie te behalen maar kan, al dan niet met ondersteuning, wél werken. De praktijk echter laat zien dat deze jongeren op de arbeidsmarkt maar moeilijk kunnen concurreren met andere werkzoekenden. En dat deze jongeren, als zij er al in slagen een baan te vinden, vaak voor langere tijd aan de kant komen te staan als de arbeidsovereenkomst niet duurzaam blijkt te zijn. In dat verband hebben vanaf half 2016 maatschappelijke partners – schouder aan schouder – zich gecommitteerd aan een aanpak waarin 30 van deze jongeren niet zijn losgelaten maar meerjarig zijn gevolgd. Daarbij is ook alles op alles gezet om hen zo snel mogelijk aan de slag te krijgen. Inmiddels loopt dit project (De Klas van '16) ten einde en heeft een evaluatie plaatsgevonden. Daaruit kunnen we de volgende lessen trekken:
 - De groep is uiterst kwetsbaar. Het aantal VSO/PrO-jongeren dat zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt weet te vinden en (vooral!) weet te behouden is zeer beperkt. Een centrale, meerjarige actieve en hands-on ondersteuning en begeleiding is nodig om te voorkomen dat deze jongeren (alsnog) uitvallen: het werk houdt niet op als de jongere is geplaatst. **Vinger aan de pols houden**, laagdrempelig contact met jongere, werkgever en ouders is nodig.
 - Als de jongere toch uit beeld dreigt te raken is een **outreachinge aanpak**, o.a. met huisbezoeken nodig gekoppeld aan passende **maatwerkinterventies** om de jongere op zijn plek te houden, of zo snel mogelijk elders geplaatst te krijgen.
 - Deze doelgroep blijft duurzamer aan de slag bij bedrijven die daarop zijn ingericht. Daarom is het van belang om te komen tot een steviger **bedrijvennetwerk** met een specifieke focus op deze doelgroep, afspraken te maken over het trainen en bijscholen van de interne begeleiders en over doorplaatsing van het ene naar het andere bedrijf (bijv. als de jongere ergens niet op zijn plek zit) en een vorm van vroegsignalering bij dreigende uitval.
 - Het zou bovendien krachtig zijn als er op afroep een tijdelijke, betaalde werkplek beschikbaar is voor jongeren die toch uitvallen. Een '**doorstartbaan**'. Daarmee blijft de jongere werkritme en dagstructuur houden en kan een beroep op een uitkering worden voorkomen.

Beoogde resultaten:

- Zo'n **800** werkzoekenden zijn via praktijkassessments bij werkgevers gescreend op aanwezige skills, competenties, ontwikkelmogelijkheden, sectorvoorkeuren etc. en worden doorgeleid naar werk of (reguliere) vervolgtrajecten. Het inzicht dat door de Praktijkassessments wordt verkregen, wordt regionaal raadpleegbaar waardoor betere matching later in de tijd mogelijk wordt
- In twee jaar zijn **60** personen werk- en branchefit gemaakt voor de zorg of logistieke sector en gematched met een werkgever uit die sector
- We volgen actief de gehele groep VSO/PRO-jongeren (**ca 150**) met het uitstroomprofiel arbeid die in 2019 de school verlaat en zetten in om hen blijvend actief te hebben en houden op de arbeidsmarkt.

4.4. Planning

Verdere uitwerking van de lijnen en de aanpak vindt plaats in de zomermaanden van 2019 met de intentie van daadwerkelijke start van de doe-agenda in september/oktober 2019. Bij elke uitwerking zijn VNO-NCW, regiogemeenten, UWV, de 3 werkvoorzieningsbedrijven, OnderwijsGroepTilburg/ROC Tilburg, Midpoint Brabant en het LeerWerkLoket in wisselende samenstelling en als trekker of nauw betrokkenen actief. Ook wordt bij de uitwerking toegezien op toepassen van het advies dat door FNV Midden-Brabant is aangedragen voor wat betreft kwalitatieve uitgangspunten zoals aansluiten bij de behoefte van de werkzoekenden, realisatie van scholing en werk naar duurzame inzet en plaatsing, begeleiding ook na plaatsing, etc. De Regionale Adviesraad Werk en Participatie (RAWP) is tijdens hun periodieke overleg eind mei geïnformeerd over Perspectief op Werk, de proceskant van de aanvraag in Midden Brabant en de strekking van de inhoud. Bij verdere uitvoering van de doe-agenda worden zij via de regionale lijnen geïnformeerd over de voortgang.

5. Betrokkenen en samenwerking

De **arbeidsmarktregio Midden-Brabant** is een samenwerking tussen 11 gemeenten, UWV, 3 SW bedrijven (Baanbrekers, Diamant-groep en WSD-groep), LeerWerkLoket, onderwijs en werkgevers en werknemers. **VNO-NCW Brabant Zeeland** is de werkgeversvereniging in de provincies Brabant en Zeeland. De vereniging brengt ondernemers met elkaar in verbinding, versterkt ondernemerschap en vertegenwoordigt werkgevers in politieke gremia. VNO-NCW heeft in regio Midden-Brabant een lokaal bestuur waarmee zij de belangen van werkgevers specifiek in deze regio behartigt. In dat kader participeert VNO-NCW binnen het Regionaal WerkBedrijf en is zij onderdeel van het bestuur van Midpoint Brabant. **Midpoint Brabant** is in Midden-Brabant de triple helix samenwerking met daarbij een economische samenwerkingsagenda, waaronder een programma Arbeidsmarkt. Hieruit ontstaan diverse Human Capital Agenda's (HCA's), en ook "fysieke" ontmoetingscentra op de speerpuntsectoren Logistiek en Leisure. Onder de noemer **Regionaal WerkBedrijf** bieden alle regiogemeenten en het UWV in samenwerking met SW-bedrijven, vakbonden en werkgevers een aanpak voor baanafspraken voor arbeidsbeperkten.

In bijlage 3 wordt een overzicht gegeven van de samenhang en de verschillende **regionale overleggen**.

Via een gezamenlijk label – **WerkgeverServicePunt Werkhart** – presenteren de publieke partners zich eenduidig aan bedrijven voor wat betreft werkgeversdienstverlening. Verder zijn sinds 2015 functionaliteiten van het **Loket Leren en Werken** toegevoegd aan het WSP Werkhart. Het mobiliteitscentrum is onderdeel van het LWL. Dit mobiliteitscentrum ondersteunt werkenden en bedrijven in het vinden van nieuw werk voor degenen die met ontslag worden bedreigd en voordat ze een uitkering gaan aanvragen. Het loket Leren en Werken geeft alle burgers en bedrijven in de regio advies bij loopbaan- en/of (om)scholingsvragen. Het **Ondernemersakkoord** dat in 2013 is gestart, heeft regionaal een betrokken netwerk van ondernemers gecreëerd dat zelf het voortouw neemt in het vinden van nieuwe oplossingen voor de werkloze beroepsbevolking en draagt actief bij aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.

Met de implementatie van de **Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching** vanuit de Arbeidsmarktregio, valt de infrastructuur t.a.v. werkgeversdienstverlening voor de volle breedte, dus alle doelgroepen, onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de arbeidsmarktregio. De uitvoeringsorganisaties werken in de arbeidsmarktregio samen binnen het samenwerkingsverband WSP Werkhart. Het regionaal accounthouderschap/accountmanagement is in de volle breedte geïmplementeerd voor alle werkgevers, groot en klein, waarbij het accountmanagement en relatiebeheer steeds namens alle partners binnen de samenwerking wordt uitgevoerd. De regionale bestanden worden als één bestand beschouwd van waaruit alle accountmanagers kunnen bemiddelen. Credo: Contact met één is contact met allen. Met de "arbeidsprojecten" wordt vanuit de partijen binnen WSP Werkhart een effectieve samenwerking gezocht met werkgevers/sectoren/branches en Midpoint om een optimale verbinding te ontwikkelen tussen aanbodversterking vanuit werkzoekendendienstverlening en de behoefte op de arbeidsmarkt via de werkgeversdienstverlening. Voor afstemming tussen beleid en uitvoering is het **Beleidsteam WSP Werkhart** ingesteld. De rol van dit beleidsteam is die van denktank en afstemming van thema's, ontwikkelingen en onderwerpen en daarnaast adviserend, beleidsvoorbereidend t.a.v. de arbeidsmarktregio in de volle breedte en specifiek voor de portefeuillehouder en het MT WSP Werkhart. Tevens ondersteunt het beleidsteam waar gewenst de stuurgroep van het Regionaal Werkbedrijf. Vanuit het beleidsteam zijn contactpersonen op thema gekoppeld aan leden van het MT WSP Werkhart met betreffende thema's in portefeuille. Vanuit en namens het MT WSP Werkhart is één manager vrijgemaakt voor regionaal operationeel management WSP Werkhart. De Regionaal Operationeel Manager is tevens ambtelijk secretaris en biedt als zodanig ondersteuning aan de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf. Daarnaast is de regionaal operationeel manager WSP Werkhart de **verbinder** tussen (gezamenlijk met mede MT-leden) de samenwerkingspartners binnen WSP Werkhart, het Regionaal Werkbedrijf, de coördinerend bestuurder, het Beleidsteam WSP Werkhart, het regionaal overleg werkgeversdienstverlening en de **Regionale Adviesraad Werk en Participatie**. Met de implementatie van de Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching onder verantwoordelijkheid van de Arbeidsmarktregio, heeft het Regionaal Werkbedrijf geen uitvoerende taken meer t.a.v. bemiddeling en matching. Het Regionaal Werkbedrijf kan zich daarmee focussen op het (vanuit de ambities van het Sociaal Akkoord) initiëren, stimuleren en ondersteunen van initiatieven, projecten en plannen, events en communicatietrajecten gericht op de Banenafpraak. Daarnaast heeft het Regionaal Werkbedrijf een signalerende rol t.a.v. de systemsamenwerking vanuit het perspectief van belang werkgevers en werknemers (vraag en aanbod effectief bij elkaar brengen op basis van kwaliteit).

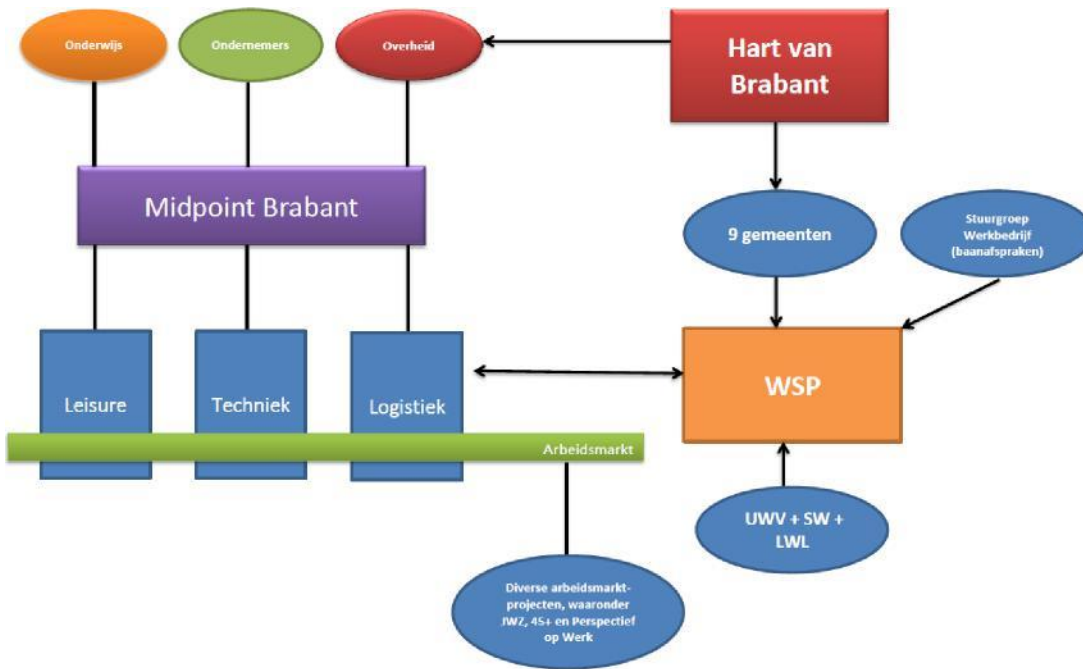
Bijlage 1 Overzicht regionale overleggen en thema's

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de verschillende regionale overleggen en thema's Hart van Brabant Arbeidsparticipatie en aangegeven hoe deze overleggen zich ten opzichte van elkaar verhouden en ten opzichte van overige regionale overleggen in het Sociale Domein.

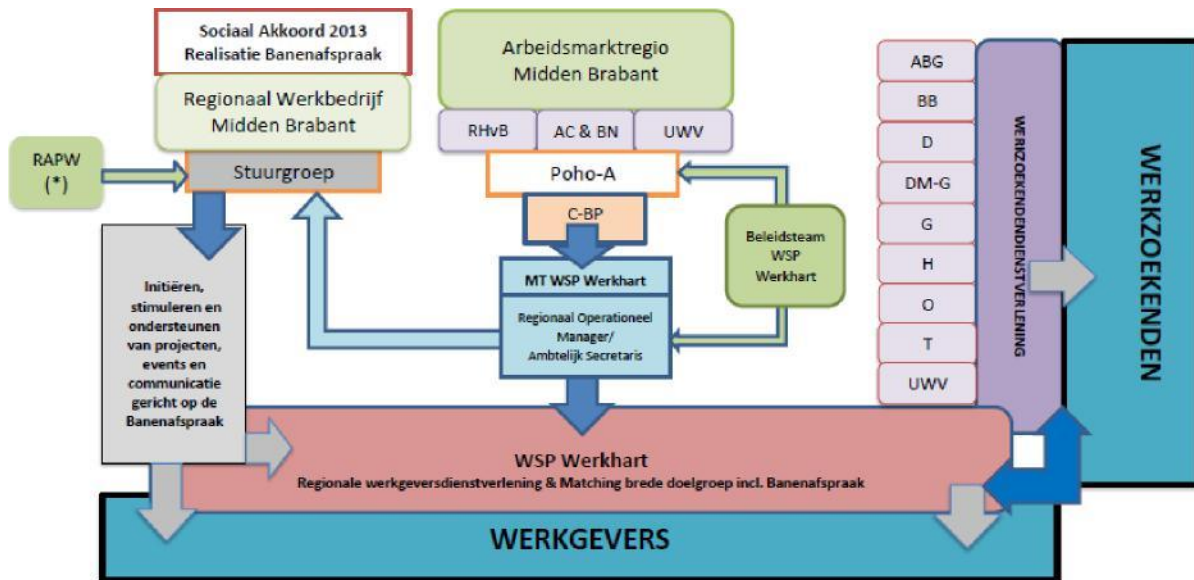
Welke overleggen zijn er:

1. Strategisch regionaal beleidsoverleg. Dit overleg is ter voorbereiding van het MT Sociaal Domein en ter voorbereiding voor het portefeuillehouders overleg AP. Het betreft de projecten uit het arbeidsmarktprogramma van Midpoint, projecten op het gebied van arbeidsparticipatie in het programma Mens en samenleving en lokale initiatieven die mogelijk regionaal ingestoken kunnen worden, dan wel regionaal impact (kunnen) hebben.
2. Uitvoerend overleg Werkgeversdienstverlening. Dit is het beleidsvoorbereidende overleg voor het plaatsen van de doelgroep uit het doelgroepenregister en het quotum, aanpak arbeidsbeperkten, werkgeversdienstverlening, het leerwerkloket/ mobiliteit en het regionaal werkbedrijf.
3. Managementteam Sociaal Domein, Vergadert een keer per maand en is de schakel tussen het regionale strategische ambtelijke overleg en het poho. Dit MT heeft een adviserende rol en toets inhoudelijk de haalbaarheid op inhoud, personeel en geld.
4. Portefeuillehoudersoverleg (poho) Arbeidsparticipatie. Dit portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie, stuurt inhoudelijk op de publieke opgaven uit het regionaal arbeidsmarktprogramma. Dit programma is nauw vervlochten met de sectoraal georiënteerde economische ontwikkelprogramma's van de regio.
5. Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant. Hoofddoelstelling is de monitoring en realisatie banenafpraak.
6. Regiegroep Jeugdwerkloosheidsvrije zone. De taak van deze regiegroep is om sturing te geven aan het vastgestelde Uitvoeringsprogramma en de begroting. De stuurgroep vergadert een keer per 6 weken.
7. Programmteam JW vrije zone. Voorzitter is programmamanager JW vrije regio. Leden zijn voornamelijk beleidsmedewerkers en het overleg vindt driewekelijks plaats. Dit overleg voorziet enerzijds de regiegroep JW vrije zone van advies over de voortgang van het programma en heeft anderzijds ook een rol in de realisatie van de activiteiten binnen het programma. Op het moment dat besluiten noodzakelijk zijn op regionaal bestuurlijk niveau, dan worden deze voorgelegd het strategisch regionaal beleidsoverleg en het MT Sociaal Domein alvorens ze in het poho AP worden geagendeerd
8. Innovatiegroep Stimuleringsfonds Midden Brabant. Deze groep adviseert over subsidieaanvragen voor het fonds. Het fonds beoogt in de regio Midden Brabant nieuwe vormen van re-integratie bij bedrijven te stimuleren zodat óf werkgelegenheid behouden blijft of nieuwe werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt gecreëerd.
9. Stuurgroep Ondernemersakkoord. De stuurgroep Ondernemersakkoord probeert bedrijven in de regio te involveren bij de inschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt, hiervoor wordt regelmatig met het MT WerkHart, werkgeversdienstverlening afgestemd over activiteiten.
10. Ambtelijk Pact Brabant. Pact Brabant is het samenwerkingsverband tussen Brabantse werkgevers, werknemers, overheden en kennisinstellingen. Vanuit de regio Midden Brabant zijn de programmamanager arbeidsmarkt Midpoint Brabant en strateeg E&A gemeente Tilburg aangesloten bij de voorbereidingen op PACT Brabant. Belangrijk aan dit overleg voor de regio is de afstemming met regiogemeenten over de subsidiestromen en initiatieven vanuit de provincie.

Schematisch weergegeven ziet het vergaderlandschap vanuit Midpoint Brabant er zo uit:



Grafische afbeelding van de regionale infrastructuur publieke partners Midden-Brabant



(*): Vooralsnog is de RAPW gefaciliteerd vanuit het Regionaal Werkbedrijf in afwachting van de ontwikkelingen t.a.v. de "Vereenvoudigen en indikken van beslis- en overlegstructuren" in de regio Midden Brabant.

Legenda (betrokken partijen):

- AMR: Arbeidsmarktregio Midden Brabant: Dongen, Baarle-Nassau, Alphen-Chaam, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk en UWV;
- RHvB: Regio Hart van Brabant: Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk;
- Poho-A: Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie;
- C-BP: Coördinerend Portefeuillehouder namens Arbeidsmarktregio
- RWB: Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant;
- St.gr: Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant. Leden: Werkgevers (VNO-NCW), Werknemers (FNV), Arbeidsmarktregio (via Tilburg, voorzitter). Adviserende leden: UWV, SW, W&I, Midpoint Brabant;
- RAPW: Regionale Adviesraad Werk en Participatie;
- WSP Werkhart: WerkgeversServicePunt Werkhart
- MT WSP Werkhart: Managementteam WSP Werkhart (manager namens: Tilburg, ABG-GOHD(=regiogemeenten), UWV, Baanbrekers/Diamant Groep/WSD, Leerwerkloklet)
- ROM WSP Werkhart: Regionaal Operationeel Manager/Ambtelijk secretaris;
- Beleidsteam WSP Werkhart: Samenstelling: (beleids)medewerkers Dongen, ABG-Gemeenten (Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Gilze en Rijen), Goirle, Baanbrekers (uitvoeringsorganisatie namens Heusden, Loon op Zand en Waalwijk), Tilburg, Waalwijk, UWV en manager projecten Diamantgroep.

Aanduiding gemeenten/uitvoeringsorganisaties:

- ABG: Alphen-Chaam (AC), Baarle-Nassau (BN), Gilze en Rijen (GR)
- BB: Baanbrekers (Heusden (H), Loon op Zand (LoZ), Waalwijk (W)
- G: Goirle H: Hilvarenbeek, D: Dongen, O: Oisterwijk, DM-G: Diamant-groep UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- WG-DVL: Werkgeversdienstverlening
- WZ-DVL: Werkzoekendendienstverlening

