

Regionaal Actieplan Perspectief op Werk

Regio Noordoost-Brabant



4 april 2019

Werkgevers
servicepunt  Noordoost-Brabant

Contactpersoon: Inge Willems, coördinator Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant

Tel. 06-51133795

E-mail: inge.willems@wspnoordoostbrabant.nl

Inhoudsopgave

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Analyse | 3 |
| 1.1 | Aanleiding voor dit regionaal actieplan | 3 |
| 1.2 | Ontwikkeling bevolking en aanbod van arbeid | 3 |
| 1.3 | De werkgelegenheid..... | 3 |
| 1.4 | Vraag naar arbeid | 4 |
| 1.5 | Aanbod op de arbeidsmarkt..... | 5 |
| 1.6 | Mismatch..... | 7 |
| 1.7 | Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt..... | 7 |
| 1.8 | Conclusies vanuit de cijfermatige analyse..... | 7 |
| 1.9 | SWOT analyse werkgeversdienstverlening | 7 |
| 2 | Ambitie | 10 |
| 2.1 | Doelstelling..... | 10 |
| 2.2 | Resultaten | 10 |
| 3 | Aanpak..... | 12 |
| 3.1 | Verbeteren werkgeversdienstverlening via het WSP..... | 12 |
| 3.2 | Vergroten transparantie van de bestanden | 13 |
| 3.3 | Arbeidsfit maken werkzoekenden..... | 14 |
| 3.4 | Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap (MVO) | 15 |
| 3.5 | Extra inzetten op vormen van praktijkleren..... | 16 |
| 4 | Betrokkenen en samenwerking..... | 18 |
| 5 | Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen | 20 |

1 Analyse

1.1 Aanleiding voor dit regionaal actieplan

Staatssecretaris van Ark van SZW heeft 20 november 2018 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd waarin zij haar plannen uitwerkt in het kader van het breed offensief om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast heeft de staatssecretaris de intentieverklaring *Perspectief op Werk* uitgebracht. Hierin is een extra impuls verwoord om meer werkzoekenden naar werk te begeleiden. Werkgevers zijn bereid om iedereen die werkfit is en gemotiveerd is een baan, leerwerkplek of aangepaste plek aan te bieden. De staatssecretaris roept de regio's op de daadwerkelijke uitvoering ter hand te nemen om een gezamenlijk regionaal actieplan te formuleren.

Hierbij treft u het regionaal actieplan aan voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. De werkgeversdienstverlening in Noordoost-Brabant verloopt via het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, een samenwerkingsverband van 16 gemeenten, UWV en 3 ontwikkelbedrijven (IBN, WSD en WeenerXL). Het WSP is bestuurlijk ondergebracht bij de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant waarin naast de gemeentelijke overheid, de ontwikkelbedrijven, de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting hebben. De stuurgroep dient deze aanvraag in namens de arbeidsmarktregio. Het Regionaal Werkbedrijf is onderdeel van Agrifood Capital Werkt! het arbeidsmarktprogramma van de regio (zie hoofdstuk 4). Dit regionaal actieplan is tot stand gekomen na een intensieve periode van overleg tussen alle betrokken partijen in de regio. Werkgevers en centrumgemeente hebben een gedeelde inspanning verricht om het plan te schrijven. In de bijlage treft u de procesgang aan zoals die in de regio is doorlopen om commitment te verkrijgen op dit plan.

We willen op deze manier de publiek-private samenwerking stimuleren en tot extra matches komen. Eerst maken we een analyse van de situatie in onze regio door een cijfermatige verkenning gevolgd door een inhoudelijke SWOT-analyse van de werkgeversdienstverlening. Vervolgens formuleren we een gezamenlijke ambitie. Daarna volgt de uitwerking van de plannen in de aanpak en een begroting.

1.2 Ontwikkeling bevolking en aanbod van arbeid

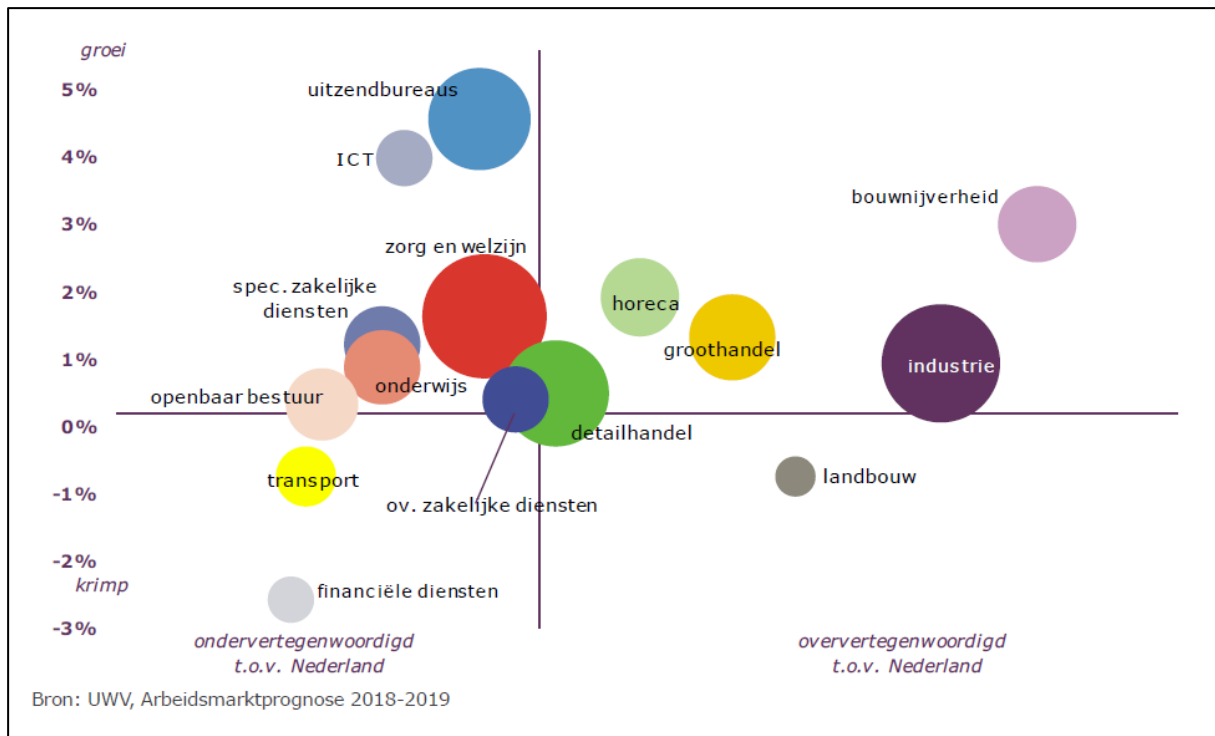
Begin 2018 telde regio Noordoost-Brabant 332.000 inwoners tot de potentiële beroepsbevolking (15 tot 65 jaar). Van de potentiële beroepsbevolking hebben 321.000 mensen betaald werk. In 2018 was de werkloosheid in de regio 3,2% (Arbeidsmarktinzicht.nl, 2019). De werkloosheid is de afgelopen jaren fors gedaald, met als gevolg dat de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt. In Noordoost-Brabant wordt verwacht dat er in 2018 en 2019 9.000 banen voor werknemers bij zullen komen. Dat brengt het aantal banen van werknemers in deze regio eind 2019 op ruim 313.000. Overeenkomstig met de landelijke trend vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018 (bron: Regio in Beeld, UWV). De arbeidsparticipatie in de regio is ruim 72% en ligt daarmee boven het landelijk gemiddelde van 70,1%.

1.3 De werkgelegenheid

De Noordoost-Brabantse economie groeit, met een stijgende werkgelegenheid als gevolg. Op 1 april 2017 telde de regio 306.595 banen, een toename van 6.500 banen oftewel een stijging van de werkgelegenheid van 2,2, % ten opzichte van 2016 (Werkgelegenheidsenquête, 2017). De verwachting is dat in 2019 het aantal banen toeneemt tot 313.000. Deze stijging van de werkgelegenheid resulteert in een dalende werkloosheid.

De werkgelegenheid neemt toe in vrijwel alle sectoren in Noordoost-Brabant. De 2 sterkst groeiende sectoren in de regio zijn die van de zakelijke diensten (hier vallen ook de uitzendbureaus onder) en ICT. Ook de zorg, industrie, detailhandel, bouw, horeca en groothandel laten een groei zien van de werkgelegenheid. De enige 3 sectoren die krimpen zijn transport, landbouw en financiële diensten

(zie grafiek 1, Regio in Beeld, 2018) maar dit zijn relatief kleine sectoren waar minder mensen werkzaam zijn.



Figuur 1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling, Regio in Beeld, 2018

In bovenstaande 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.

1.4 Vraag naar arbeid

In 2018 zijn er in Noordoost-Brabant ruim 52.000 vacatures ontstaan. Dit zijn er 12% meer dan in 2017, toen er ruim 46.000 ontstonden. In dezelfde periode is het aantal openstaande vacatures sterker gestegen, namelijk met 22% (van bijna 37.000 tot bijna 45.000). Er bestaat een verband tussen het toenemend aantal openstaande vacatures en de toenemende spanning op de arbeidsmarkt (bron: UWV).

De spanning in Noordoost-Brabant is het afgelopen jaar aanzienlijk toegenomen. In onderstaande tabel een overzicht met daarin de spanning per beroepsklasse in Noordoost-Brabant (Q3+Q4 2018 vs. Q3+Q4 2017).

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

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 Noordoost-Brabant is enkel nog ruim voor creatieve en taalkundige beroepen, waar dat een jaar eerder ook nog het geval was voor pedagogische beroepen (bron: UWV).

Onderstaande afbeelding laat zien voor welke beroepen (selectie) vacatures medio 2018 in de regio moeilijk te vervullen zijn. Onderstaande lijst is niet uitputtend, maar geeft wel een duidelijk beeld van de beroepen waarvoor de krapte het meest voelbaar is in de regio.

Moelijk vervulbare vacatures (selectie) (bron Regio in Beeld)

| Noordoost-Brabant, 2018 Beroepsklasse en beroep | Beroepsklasse en beroep |
|--|--|
| Techniek | Horeca |
| (Bedrijfs)autotechnicus | Restaurantkok |
| Lasser / metaalsnijder, plaatwerker | Economisch-commercieel |
| CNC verspaner | Medewerker klantcontact / klantenservice |
| Assemblagemonteur werktuigbouw | Productieplanner |
| Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw | Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten |
| Monteur industriële machines en installaties | ICT |
| Monteur beveiligingsinstallaties | Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner |
| Loodgieter / installateur gawalo | Beheerder (software en hardware) |
| Elektricien / monteur elektro | Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app) |
| Monteur elektriciteitsnetten | Architect ICT / systeemontwikkelaar |
| Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur) | Financieel en juridisch |
| Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie | Accountant (assistent, AA, register) |
| Tekenaar / constructeur bouwkunde | Jurist / juridisch specialist |
| Operator proces- en voedingsindustrie | Onderwijs |
| Procestecnoloog en -onderzoeker | Docent vo/mbo exacte vakken |
| Transport en logistiek | Zorg |
| Vrachtwagenchauffeur (binnenland) | Verzorgende IG |
| Logistiek en voorraadmedewerker | Verpleegkundige |
| Agrarisch | |
| Hovenier / boomverzorger | |

1.5 Aanbod op de arbeidsmarkt

Er zijn nog een aantal groepen werkzoekenden te vinden op de arbeidsmarkt. Die worden hierna kort besproken.

WW

Eind januari 2019 waren er in Noordoost-Brabant 10.087 lopende WW-rechten, dit kwam neer op een WW-percentage van 3,1%. Hiermee lag het WW-percentage gelijk aan het landelijk gemiddelde. Wanneer er wordt ingezoomd op het WW-bestand vallen een aantal zaken op. Zo valt op dat meer dan de helft van het WW-bestand (53%) bestaat uit uitkeringen voor personen ouder dan 50 jaar. Dit aandeel ligt hoger dan landelijk (48%). Het valt tevens op dat er op dit moment meer WW-rechten zijn voor hoog opgeleiden dan voor personen zonder startkwalificatie (respectievelijk 28% en 27%). 34% van het WW-bestand 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 3.277 WW-rechten, bijna een derde (32%) van het totale bestand. Uit de meest recente gegevens (oktober 2018) van het Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) bestand blijkt dat 42% van de personen met een lopende WW-uitkering over een dienstverband beschikte. Dit dienstverband kan voor aanvang van of tijdens de WW-uitkering zijn gestart (bron: UWV).

Wet, Werk en Bijstand

In Noordoost-Brabant ontvingen in oktober 2018, op basis van het GWU, 12.348 personen een bijstandsuitkering. Wanneer er wordt ingezoomd op deze groep vallen een aantal zaken op. Zo was 56% van de personen die een bijstandsuitkering ontvingen niet in het bezit van een startkwalificatie. Tevens ontvingen er in vergelijking met de WW relatief gezien meer jongeren onder de 27 jaar een bijstandsuitkering (respectievelijk 13% en 5%). 21% van de personen die in oktober 2018 een bijstandsuitkering ontving was in het bezit van een dienstverband (bron: UWV).

Wajong en WIA

In oktober 2018 waren er 3.675 personen met een Wajong uitkering die zijn overgedragen aan het UWV WERKbedrijf, waarvan 55% in het bezit was van een dienstverband. Verder waren er 2.932 personen met een WIA uitkering die zijn overgedragen aan het UWV WERKbedrijf, waarvan 14% in het bezit was 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.

Niet Uitkeringsgerechtigde Werkzoekenden met cv op Werk.nl

In oktober 2018 waren er in Noordoost-Brabant 5.100 werkzoekenden die geen uitkering ontvingen van UWV of gemeente, maar wel een actief cv op Werk.nl hadden en dus ook werkzoekend waren. 8% van deze groep was jonger dan 27 jaar, 46% was 27-50 jaar en 46% was ouder dan 50 jaar. Wanneer er wordt gekeken naar het opleidingsniveau van deze groep valt op dat 29% niet beschikte over een startkwalificatie. Verder was 37% van deze groep middelbaar opgeleid en was 29% hoogopgeleid (bron: GWU, UWV).

Kwetsbare ZZP-ers onder de armoedegrens

De totale werkgelegenheid in de regio wordt niet alleen ingevuld door werknemers, maar ook door zelfstandigen. In 2017 vormden de circa 55.000 zelfstandigen ongeveer 17% van de werkzame beroepsbevolking in Noordoost-Brabant. Het aandeel van zelfstandigen in de beroepsbevolking in Noordoost-Brabant is daarmee gelijk aan het landelijke gemiddelde. Verwacht wordt dat het aantal zelfstandigen in 2019 verder groeit, maar dat deze toename minder sterk is dan de banengroei van werknemers. Circa 9% van deze zzp'ers leeft onder de armoedegrens, zo blijkt uit onderzoek van het CPB. Voor de regio Noordoost-Brabant gaat het derhalve om circa 5.000 kwetsbare ZZP-ers.

1.6 Mismatch

Zoals gesteld is de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant op dit moment voor veel beroepen krap. Er zijn echter ook nog steeds beroepen waarvoor de arbeidsmarkt minder kansrijk is. Een voorbeeld hiervan zijn een aantal (financieel) administratieve functies op middelbaar niveau (zoals bijvoorbeeld secretaresses). Juist deze beroepen zijn sterk vertegenwoordigd in de WW, wat duidt op een mismatch tussen vraag en aanbod. Verder beschikt een deel van de personen in het WW-bestand over verouderde vakkennis, die niet langer of in mindere mate wordt gevraagd op de arbeidsmarkt. Het verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod kan een belangrijke bijdrage leveren aan het terugdringen van de tekorten en overschotten in de regio (bron: UWV).

1.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Instroom van nieuw arbeidspotentieel kan voor verlichting zorgen voor werkgevers die kampen met tekorten. Dit is echter alleen het geval als het nieuwe arbeidspotentieel voldoende omvangrijk is en aansluit bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Deze aansluiting is in veel gevallen niet optimaal. Zo zijn er op dit moment nog steeds veel jongeren die kiezen voor minder kansrijke studies, terwijl de aantallen voor sommige zeer kansrijke studies juist teruglopen (bron: Regio in Beeld, UWV).

1.8 Conclusies vanuit de cijfermatige analyse

Uit de cijfers komt naar voren dat er door de hoogconjunctuur beduidend meer vraag is dan aanbod op de arbeidsmarkt. Er zijn veel vacatures die relatief lang open staan. Met name in de sectoren ICT, zakelijke dienstverlening, industrie, zorg, logistiek en bouw. Dit biedt kansen. Echter ondertussen is het aantal werkzoekenden gestaag gedaald. Dit aanbod van werkzoekenden past vaak niet bij de vraag van werkgevers omdat men niet de juiste kwalificaties of vakkennis beschikt. Van de werkzoekenden met een bijstandsuitkering heeft ruim de helft geen startkwalificatie, van WW-ers is dit 27%. Verder zijn veel uitkeringsgerechtigden ouder dan 55 jaar. Het zal inspanning kosten om deze werkzoekenden arbeidsfit te maken. Daar wordt dan ook extra op ingezet door de regionale partners. Ook jongeren zonder startkwalificatie en andere achterstandsgroepen vallen hieronder.

Gelukkig is de personeelskrapte ook te vinden in beroepen die met een leerwerktraject relatief snel aan te leren zijn. Denk daarbij aan logistiek medewerker, vrachtwagenchauffeur, verzorgende, metaalbewerker, (hulp)kok, helpdeskmedewerker ICT etc. Het momentum voor de arbeidsmarktregio is goed om daar extra inzet op plegen om op die manier geslaagde matches te maken. Deze inzet op leerwerktrajecten komt terug in de aanpak. Het WSP wordt hiertoe verder versterkt en er wordt een forse investering gedaan in leerwerktrajecten richting kansrijke beroepen en -sectoren.

Verder zijn er in de WIA en WAJONG evenals in het bijstandsbestand ook veel werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vinden. Als meer werkgevers inclusief willen ondernemen, kan ook een aantal van deze mensen bemiddeld worden naar werk. Het regionaal werkbedrijf wil in de aanpak extra effort zetten op het ondersteunen van werkgevers bij het inrichten van werkplekken voor deze doelgroep. Hierbij zijn de werkgevers zelf in de lead en van plan om het goede voorbeeld te geven.

1.9 SWOT analyse werkgeversdienstverlening

Een SWOT-analyse van de werkgeversdienstverlening van het WSP Noordoost-Brabant geeft een kwalitatieve analyse van de regionale samenwerking en helpt om te bepalen waar de prioriteiten moeten komen te liggen in het regionaal actieplan. Deze SWOT is mede gebaseerd op het afnemen van de werkgeversgerichtheidsscan (ontwikkeld door de landelijke programmaraad) bij de managers in het Operationeel Managementteam WSP. De SWOT ziet er als volgt uit:

| | |
|--|---|
| <p>Sterkten (intern)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijke coördinatie met verbinding op alle niveaus: bestuurlijk, strategisch, tactisch en operationeel • Lage uitvoeringskosten WSP • Goede resultaten, NOBr is hierin koploper • Transparantie van het bestand via Talentuit • Gezamenlijk investeren in leerwerktrajecten • Deskundige medewerkers • Bestuurders en uitvoerders weten elkaar snel te vinden/ klussen samen • Gezamenlijk beleid en uitvoeringsafspraken • Verbinding met MVO-platform AANTWERK • De wensen van werkgevers goed in beeld • Goede aansluiting met beschikbare aanbod • Kennis van jobcarving, jobcreation aanwezig evenals Social Return en Reshoring • Ketensamenwerking loopt goed van arbeidsfit maken tot duurzame plaatsing • Projecten worden succesvol opgezet en er is lef om nieuwe wegen in te slaan | <p>Zwaktes (intern)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigen organisatie gaat voor • Geen gezamenlijk marktwerkingsplan • Geen management/ sturing info op regionale schaal over bezochte bedrijven • Geen duidelijke brand, lage naamsbekendheid • Signalen over kansen worden te weinig uitgewisseld met andere regionale uitvoerders (zoals EZ) • Regionaal samenwerken komt erbij terwijl men het al druk heeft • HR-kant van personele bezetting van WSP zwak door variëteit tijdelijke overeenkomsten • Weinig middelen beschikbaar voor stille arbeidsreserves • Er is onvoldoende transparantie in- en uitwisseling van de werkgeverscontacten (CRM-systeem wordt matig gevuld) |
| <p>Kansen (extern)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Huidige krapte • Meer aandacht voor competenties ipv diploma's • Inclusieve en reguliere arbeidsmarkt samen/parallele economie op de agenda • Meer kennis over/ ervaring met netwerksturing • Integrale aanpak binnen gemeenten en Rijk over de domeinen heen: bijv. Sijmpel switchen in de participatieketen • Toepassing technologie voor inclusieve arbeidsmarkt • Extra middelen vanuit het Rijk • Werkgevers staan vaker open voor MVO | <p>Bedreigingen (extern)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afbouw infrastructuur SW/ontwikkelbedrijven • Geen target op duurzaamheid plaatsing • Publieke opinie: de "bakken" zitten nog vol met mensen die kunnen werken • Steeds sneller veranderende arbeidsmarkt, flexibilisering • Beschut werk niet goed te realiseren conform huidige wetgeving • Hoge kwalificatie-eisen van werkgevers in gevraagde functies • Robotisering en digitalisering • Motivatie werkzoekenden soms laag • Mobiliteit (qua reizen) van werkzoekenden binnen de (grote) regio soms laag • Financiële regelingen per doelgroep/uitkeringsverstrekker verschillend |

Confrontatiematrix

Voor een confrontatiematrix moeten de zwaktes intern uit bovenstaande SWOT-analyse worden gekruist met kansen extern. Welke interne zwaktes moeten worden geëlimineerd om ervoor te zorgen dat het WSP geen belangrijke externe kansen laat schieten? Ook kunnen de sterktes intern worden gekruist met de bedreigingen extern. Wat is de belangrijkste externe bedreiging en kunnen de interne sterktes worden gebruikt om deze bedreiging het hoofd te bieden?

Dit levert het volgende beeld op van mogelijke oplossingsrichtingen:

Zwakte-kansen:

- De krapte-beroepen bieden nu kansen om werkzoekenden die nog bemiddelbaar zijn te plaatsen. Dit vergt extra inzet van het WSP welke wordt gefinancierd door PoW.
- Werkgevers met MVO hoog in het vaandel zijn vaker bereid ook nog te investeren in het arbeidsfit maken en opleiden van werkzoekenden. Hier kan het WSP nog zwaarder op inzetten.
- De werkgevers weten het WSP te vinden via de onderliggende, samenwerkende partijen. Al heeft het WSP een lage naamsbekendheid. Daar kan nog meer op worden geacteerd.
- Versterken van de netwerkorganisatie door de onderlinge banden verder aan te halen, de doorzettingskracht te vergroten en de organisatie via een centrale backoffice te versterken.
- Personele kant (HR) van de bezetting WSP (backoffice, projectleiding, coördinatie/governance) verbeteren.

Sterkte-bedreigingen:

- Meer inzetten van specialistische dienstverlening (jobcarving e.d.) is nog mogelijk. Evt. via de ontwikkelbedrijven om hen nieuwe rol te geven.
- Blijven proberen om ook beschut werk te vinden en deze plekken in te vullen.
- Extra inzetten op talentuitnoordoostbrabant.nl om de transparantie van de bestanden te verhogen, meer kandidaten uit te wisselen en beschikbaar te stellen aan werkgevers.
- Doorgaan met “verklaren, certificeren en diplomeren” via praktijkleren om gat tussen vraag en aanbod te dichten.
- Meer bekendheid geven aan successen en zichtbaarheid WSP vergroten.

Deze oplossingsrichtingen zijn niet alleen van belang voor het WSP en kunnen voor een deel doorgetrokken worden naar het brede arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt!

2 Ambitie

2.1 Doelstelling

Er zijn vanuit de analyse uit het eerste hoofdstuk enkele conclusies te trekken. Er is duidelijk sprake van toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Met name in de sectoren ICT, zakelijke dienstverlening, industrie, zorg, logistiek en bouw. De arbeidsparticipatie van de bevolking wordt steeds groter en bereikt een record. Het bestand werkzoekenden met een uitkering neemt daarbij snel af. De kwetsbare doelgroep blijft over. Ook zijn nog veel stille arbeidsreserves. Een deel van de zzp'ers vraagt ook om aandacht omdat ze onder de armoedegrens leeft. Het samenwerkingsverband binnen het WSP loopt goed maar kent nog wel een aantal verbeterpunten. Zo kan de 1-loketfunctie van het WSP nog verder doorontwikkeld worden.

De regio wil de kansen nu pakken om met de huidige krapte iedereen die kan werken, ook van een baan te voorzien. Dat mes snijdt aan twee kanten want ook werkgevers worden daarmee geholpen.

De analyse leidt tot de gezamenlijke ambitie de samenwerking binnen het WSP verder uit te bouwen en te verbeteren. Er zijn 5 speerpunten bepaald voor een aanpak in de komende 2 jaar:

1. Optimaliseren werkgeversdienstverlening: 1 loketfunctie WSP, sterkere branding WSP en betere afstemming methodiek en arrangementen in de regio
2. Vergroten transparantie van de bestanden en meer delen van kandidaten
3. Arbeidsfit maken werkzoekenden
4. Ondersteuning werkgevers bij inclusief ondernemen/MVO
5. Extra inzetten op vormen van praktijkleren.

Deze speerpunten moeten leiden tot het oplossen van knelpunten, het benutten van de kansen die de krapte op de arbeidsmarkt biedt en het voortzetten van de behaalde resultaten uit de afgelopen jaren. Daarbij acteren wij ook op de maatschappelijke uitdagingen die de komende jaren binnen het brede arbeidsmarktprogramma spelen ten aanzien van energietransitie, digitalisering en circulaire economie.

2.2 Resultaten

Er is een breed aanbod van ongeveer 18.000 werkloos werkzoekenden (per 1-1-2019) beschikbaar. Daarnaast zijn er nog ruim 5.000 stille arbeidsreserves. Voor 2019 is de ambitie om vanuit het WSP **6.500¹** werkzoekenden te plaatsen. Voor 2020 is de ambitie **5.000** werkzoekenden te plaatsen. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er momenteel veel openstaande vacatures. Het bestand van werkzoekenden is echter dalende waardoor er minder plaatsingen worden verwacht als in afgelopen 3 jaar.

Ongeveer **15%** van de plaatsingen zal naar inschatting inclusief zijn, d.w.z. dat het banenafspraken of beschut werken betreft.

In de regio Noordoost-Brabant zijn ongeveer **15.275** werkgevers actief. De belangrijkste sectoren waar de 55 accountmanagers van het WSP deze werkgevers ondersteuning bieden bij de personeelsvoorziening, zijn: **bouw, zakelijke dienstverlening, industrie/techniek, zorg, schoonmaak, horeca logistiek en ICT**. Ook de overheid krijgt extra ondersteuning omdat daar het aantal

¹ Dit cijfer is tot stand gekomen op basis van ervaringscijfers van het WSP. In 2018 werden ruim 8.500 plaatsingen gedaan op een bestand van 21.500 werkzoekenden. We trekken deze lijn door naar 2019 waarbij een groot aantal bemiddelbare kandidaten inmiddels is uitgestroomd naar werk. Voor 2020 is een eerste inschatting gedaan. Mogelijk moet dit cijfer per 1 april 2020 nog worden bijgesteld.

banenafspraken achterblijft. Er zullen voor deze sectoren specifieke (scholings-)projecten worden ingericht. Ook biedt de site Talentuit werkgevers uit deze sectoren direct inzicht in beschikbare kandidaten. Daartoe zal het aantal video-CV's worden verhoogd naar **800** opnames in 2 jaar.

Alle activiteiten zoals die beschreven worden in de uitwerking van de 5 speerpunten uit deze ambitie in het volgende hoofdstuk Aanpak moeten gezamenlijk leiden tot bovengenoemd resultaat. De middelen zoals aangevraagd in het kader van Perspectief op Werk worden, samen met de eigen middelen die de regio zelf inbrengt, integraal ingezet voor het bereiken van 6.500 resp. 5.000 plaatsingen van werkzoekenden en het realiseren van een aandeel van 15% banenafspraken en beschut werken hierin.

Het is niet mogelijk hier een onderscheid in aan te brengen t.a.v. wat 'extra' is en wat niet. We trekken als partijen in gezamenlijkheid op om deze doelstelling te bereiken.

3 Aanpak

Hierna worden de 5 speerpunten uit de ambitie elk verder toegelicht en uitgewerkt tot een aanpak.

3.1 Verbeteren werkgeversdienstverlening via het WSP

Hoe:

Het WSP welke is ingericht voor de regio Noordoost-Brabant functioneert prima en boekt goede resultaten. Verbeterpunten zijn de zichtbaarheid van het WSP richting werkgevers, het intensiveren van de samenwerking vanuit 1 loket, meer strategisch accountmanagement zodat er een verdiepingsslag komt in de contacten met werkgevers en het benutten van innovatie-mogelijkheden.

Met welke partijen:

De 16 gemeenten in de regio, UWV, 3 SW-/ontwikkelbedrijven die samen het WSP Noordoost-Brabant zijn en werkgevers: zij kunnen aangeven waar inzet gewenst is.

Er is sprake van publiek-private samenwerking met SW-bedrijven. Intermediairs zoals uitzendbureaus zijn geen samenwerkingspartner in de regio of binnen het WSP, dit is een beleidskeuze welke in 2015 is gemaakt. Wel zijn zij als werkgever klant van het WSP.

Activiteiten:

- Er zijn 55 accountmanagers bij het WSP die allemaal bekostigd worden door hun eigen moederorganisaties. Ook is er een OMT voor het WSP in de regio actief vanuit deze organisaties. Het gaat derhalve vooral om het coördineren van de samenwerking binnen het WSP, het bijhouden van management- en sturingsinformatie, het bijhouden handboek accountmanagers, het intensiveren subregionale samenwerking in de uitwisseling van werkgeverscontacten en het delen van vacatures.
- Nu de activiteiten van het WSP toenemen, is de inrichting van een goede backoffice voor het WSP noodzakelijk. Deze backoffice moet in staat zijn zelf vragen van werkzoekenden en werkgevers af te handelen cq. door te verwijzen naar de juiste contactpersonen binnen het WSP. Ook moet zij in staat zijn de verschillende digitale tools bij te houden. Voor de verschillende communicatie-acties zoals events moeten zij ondersteuning bieden bij de meer praktische, organisatorische zaken.
- De communicatie-acties vanuit het WSP lopen door. Acties zijn o.a. nieuwsbrief en events voor werkgevers, inzet Social Media. Nieuw is een verbeterde zichtbaarheid in de regio via een marketingcampagne. Belangrijk is één aanspreekpunt voor werkgevers in de gehele arbeidsmarktregio te organiseren, zijnde het WSP. Dit vraagt om profilering, meer eenheid in de aanpak en samenwerking van accountmanagers. VNO-NCW en AANTWERK (dit is het MVO-platform van de regio met circa 150 aangesloten werkgevers) geven hierbij input bij de insteek die wordt gekozen.
Er is een projectleider communicatie voor het WSP beschikbaar welke in opdracht van de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf een communicatieplan zal uitwerken en uitvoeren. Er zullen o.a. enkele talentevents worden georganiseerd in de regio.
- Er wordt deskundigheidsbevordering geboden aan de accountmanagers van het WSP. Via een enquête onder de accountmanagers worden de thema's bepaald waarover elk jaar een aantal workshops kan worden gevolgd.
- Daarnaast wordt een regionaal expertteam van accountmanagers ingericht (nieuw) om de methodiek te verbeteren; en waar mogelijk innovatieve concepten te bedenken. Zij krijgen de beschikking over een innovatiepot om hun ideeën uit te kunnen bekostigen.
- Om beter in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen en veranderingen in de markt is vanuit het bedrijfsleven een aanpak ontwikkeld om bedrijven in Noordoost Brabant bewust te

maken van de keuzes die ze maken rondom personeelsbeleid en hen te laten inzien dat hun human resource management nauw samenhangt met de bedrijfsstrategie, onder de noemer Strategische Personeelsplanning (SPP). De aanpak bestaat uit een gratis digitale scan en kennisdelingssessies rondom SPP en scenarioplanning, waarbij ondernemers elkaar ook inspireren. Vanuit het Werkgevers Servicepunt (WSP) willen we de (gedachtes van de) SPP-aanpak overnemen om strategisch accountmanagement een betere en structurele plaats te geven in de dienstverlening van het WSP. In 2019 en 2020 gaan we hiermee een pilot starten. Dit versterkt de dienstverlening van het WSP in termen van branding, helderheid in propositie en creëert extra kansen voor werkzoekenden.

Beoogd resultaat:

De brede taakstelling voor het WSP ligt op **6.500** plaatsingen op werk in 2019 en **5.000** plaatsingen op werk in 2020 (elke plaatsing telt, ook parttime of via uitzendcontract).

Doel is in totaal **6.000** actieve banenafspraken te hebben eind 2019. In 2020 is het doel in totaal **6.300** actieve banenafspraken te hebben (standcijfer).

Er zijn circa **15.275** bedrijven in de regio Noordoost-Brabant waarop de accountmanagers hun marktwerking richten vanuit WSP.

Met de pilot strategische personeelsplanning beogen wij tenminste **10** bedrijven mee te laten doen.

3.2 Vergroten transparantie van de bestanden

Hoe:

Het transparant maken van de bestanden door beschikbare kandidaten inzichtelijk maken via een Video-CV welke online staat. Via een competentiescan worden competenties van de talenten in beeld gebracht en inzichtelijk gemaakt voor werkgevers. Doel is deze kandidaten te plaatsen bij werkgevers op vraag.

Met welke partijen:

De 16 gemeenten in de regio, UWV, 3 SW-/ontwikkelbedrijven die samen het WSP Noordoost-Brabant zijn. VNO-NCW en AANTWERK (MVO-platform) promoten de site onder aangesloten werkgevers.

Activiteiten:

- Het WSP heeft in 2017-2018 een marketingtool ontwikkeld waarmee zij voor de brede doelgroep niet alleen offline maar ook online werkgevers bij hun werving en selectie ondersteunt. Zij doet dit door via de matchingssite www.talentuitnoordoostbrabant.nl (afgekort Talentuit) direct beschikbare kandidaten te presenteren met een video-CV (dit aanbod ververst zich steeds)². Nieuw hierbij is dat we op verzoek van werkgevers ook competentiescans van werkzoekenden willen gaan afnemen en competenties opnemen in de beschrijvingen van de werkzoekenden zodat de werkgevers hierop kunnen zoeken. De matchingssite is in 2018 AVG-proof gemaakt. Alle werkzoekenden geven van te voren schriftelijk toestemming om hun video-CV en profielschets online te plaatsen. Hun CV is pas beschikbaar als een werkgever erom vraagt aan de kandidaat of backoffice en wordt alleen met toestemming verstrekt. We doen in 2019 en 2020 een extra inzet om het aantal kandidaten met een video-CV ruim te verdubbelen.
- De backoffice draagt zorg voor een adequate afhandeling van mogelijke plaatsingen. Alle partners binnen het WSP kunnen kandidaten online aanmelden en zijn waar nodig betrokken bij

² Vanaf de kickoff in de zomer van 2017 hebben 171 kandidaten werk gevonden van de 360 kandidaten waarvan video-CV's online staan of stonden.

de afhandeling door de backoffice. Dit bevordert de onderlinge aansluiting van de subregionale servicepunten omdat zij 1 gezamenlijke tool gebruiken met 1 brand.

- Er is een extra inzet nodig om het gebruik van de site te vergroten, te borgen en verder te branden in de regio. De doelstelling is om in de periode 2019-2020 een groei te bewerkstelligen. Dit vergt een grote extra inspanning omdat het aantal bemiddelbare kandidaten sterk afneemt.
- We doen reeds bestandsanalyses en effectmetingen. In 2019 zal een onderzoek worden gedaan onder werkgevers om hun ervaringen met Talentuit op te halen. Hieruit kunnen verbetervoorstellen voortkomen die we zullen implementeren.
- Ook stille reserves (nuggers) kunnen een video-CV laten plaatsen op de site.

Beoogd resultaat:

Doel is in 2 jaar tijd **800** video-CV's op te nemen van kandidaten op de site. Daarvan is de doelstelling tenminste **33%** binnen 6 maanden te plaatsen op werk. Er zullen bij **500** kandidaten competentiescans worden afgenomen.

3.3 Arbeidsfit maken werkzoekenden

Hoe:

Van belang is om de vijver van bemiddelbare kandidaten zo groot mogelijk te maken. De gemeenten, ontwikkelbedrijven en UWV hebben zelf klantmanagers/consulenten om uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk naar werk, dagbesteding of zorg te begeleiden. Bovendien hebben zij participatiebudget beschikbaar. Deze activiteiten zijn reeds bekostigd door de moederorganisaties en zijn vooralsnog de eigen verantwoordelijkheid van elke partner.

Vanuit Perspectief op werk zetten we vanuit de regio alleen in op het projectmatig ondersteunen van bepaalde doelgroepen die nu nog onvoldoende hulp krijgen of waar regionale afstemming zinvol is. Ook brengen we hen onder de aandacht van werkgevers.

Met welke partijen:

De 16 gemeenten in de regio, UWV, 3 SW/ontwikkelbedrijven die samen het WSP Noordoost-Brabant zijn.

Activiteiten:

Er worden projectmatig extra inspanningen verricht op de volgende doelgroepen:

- (Kwetsbare) jongeren tussen 16 en 27 jaar zonder startkwalificatie cq. zonder uitkering en zonder werk. Het gaat om jongeren die we nog niet kennen, die willen we in beeld brengen. Het gaat om circa 400 jongeren).
- Werkzoekenden met een psychische arbeidsbeperking. We zetten daartoe de opgestarte samenwerking tussen GGZ en Werk en Inkomen van gemeenten, UWV en ontwikkelbedrijven verder door. De doorstroom van dagbesteding naar (beschut) werk wordt daarbij gestimuleerd.
- Extra inzet op het plaatsen van de doelgroep Wajong en WIA. Het betreft een extra inzet voor 30 plaatsingen vanuit deze doelgroep bij werkgevers in de regio. Werkgevers kunnen op laagdrempelige wijze kennismaken met deze doelgroepen. Tevens wordt de aansluiting van de doelgroep op het regionale scholingsaanbod, Talentuit en Talentvol (zie par. 3.2. , 3.4 en 3.5) hiermee gefaciliteerd.
- Screening en matching van vergunninghouders met name gericht op de overgang naar nieuwe inburgeringswet en het uitwisselen van good practices (dit wordt bekostigd door Divosa).
- Talentontwikkeling van kwetsbare ZZP'ers, gericht op het vinden van werk. Daarbij krijgen ZZP'ers toegang tot een speciale app, kunnen zij deelnemen aan speciaal voor hen georganiseerde activiteiten en kunnen zij ook een video-CV plaatsen op Talentuit om een baan te vinden. Verder worden gemeenten geholpen om ZZP-vriendelijker te worden dan ze nu zijn. Er is

daarbij speciale aandacht voor ZZP'ers die momenteel een uitkering ontvangen vanuit de BBZ van de gemeenten.

- Het ondersteunen van stille arbeidsreserves. Daartoe zetten we een speciaal fonds op waar werkzoekenden die geen recht hebben op ondersteuning door een uitkeringsinstantie terecht kunnen voor de bekostiging van een video-CV of leerwerktraject. O.a. via het project Talentvol worden deze werkzoekenden bereikt.
- Bij plaatsing van werkzoekenden met een arbeidsbeperking kan de inzet van nieuwe technologie behulpzaam zijn om bepaalde werkzaamheden mogelijk te maken. Er zullen enkele pilots bij de ontwikkelbedrijven worden uitgewerkt om de mogelijkheden hiervan verder in beeld te brengen en uit te testen op kleine schaal.

Beoogd resultaat:

- Doel is om van circa 400 jongeren **50** jongeren een traject aan te bieden in 2 jaar.
- Voor projecten voor werkzoekenden met een psychische arbeidsbeperking (circa 7.500), vergunninghouders (circa 1.200) en kwetsbare ZZP'ers (circa 5.000) geldt dat de activiteiten voor deze hele doelgroep bedoeld zijn.
- Het fonds voor stille arbeidsreserves wil **70** werkzoekenden extra ondersteuningsfinanciering bieden in 2 jaar (dit fonds valt buiten de aanvraag en begroting PoW maar het is waardevol het hier wel alvast te noemen. De regio is nog bezig met het opzetten van dit fonds).
- Het project WAJONG en WIA richt zich op plaatsingen van **30** kandidaten op detacheringen bij werkgevers in 2 jaar.
- We willen met de kleine pilots gericht op de inzet van nieuwe technologie tenminste **5** werkzoekenden begeleiden naar een werkplek.

3.4 Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemerschap (MVO)

Hoe:

Voor een inclusieve regionale economie zijn betrokken ondernemers van belang. Ondernemers die hun bedrijven willen openstellen voor werkzoekenden. VNO-NCW en Platform AANTWERK hebben veel van deze ondernemers in haar netwerk. VNO-NCW Brabant Zeeland is, als regionale vereniging van VNO-NCW, dé organisatie die de belangen van werkgevers behartigt in de regio. AANTWERK is een platform waar werkgevers elkaar tijdens evenementen en workshops inspireren op het gebied van inclusief ondernemen.

Op dit moment zien we grote personeelstekorten in de logistiek, bouw en techniek – maar zijn er nog steeds mensen die willen en kunnen werken, en geen baan hebben. Het is de wens van VNO-NCW en AANTWERK om ondernemers die zich in willen zetten voor een inclusieve arbeidsmarkt te helpen door het bijeenbrengen van vraag en aanbod. Middels het project TalentVol kan uitvoering gegeven worden aan het concreet plaatsen van werkzoekenden bij bedrijven. Dat willen we doen door begeleiding van zowel werkgevers (het realiseren van een werkplek) en begeleiding van de werkzoekende (mensen werkfit maken) in samenwerking met het WSP.

Met welke partijen:

VNO-NCW, AANTWERK en het WSP Noordoost-Brabant.

Activiteiten:

- Het doel is om binnen twee jaar 50 werkgevers te ondersteunen in het inrichten van een werkplek én om minimaal 50 werkzoekenden werk-fit te maken om aan de slag te kunnen bij deze werkgevers. Het bijeenbrengen van vraag en aanbod dus. Zo wordt het personeelstekort aangepakt en werken we samen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een dergelijk ambitie kunnen we alleen realiseren door goed met elkaar samen te werken in de regio. Zo zijn welwillende werkgevers én inzichtelijkheid in het werkzoekendebestand essentieel voor het succes van dit

initiatief. Werkzoekenden zijn afkomstig uit de doelgroep WAJONG, WIA en P-wet, evenals nuggers.

- Deelname is toegankelijk voor alle werkgevers, zij hoeven geen lid te zijn van VNO-NCW Brabant Zeeland of AANTWERK. Zij krijgen een voucher waarmee zij professionele begeleiding kunnen krijgen om tot inclusief ondernemen te komen, bijv. door aanpassing van de werkplek en/of jobcarving. Na 2 jaar vindt er een evaluatie plaats, wordt er besloten of het project wordt voortgezet en wat de doelstelling voor het daarop volgende jaar dan zou moeten zijn. De intentie is om het project meerdere jaren te laten lopen.
- Ook overheidswerkgevers zoals gemeenten, kunnen meedoen in deze aanpak.

Beoogd resultaat:

- **50** werkgevers ontvangen een voucher. Zij ontvangen bij het inwisselen daarvan professionele begeleiding bij het inrichten / creëren van een extra werkplek voor een werkzoekende.
- Minimaal **100** werkzoekenden worden door UWV, gemeenten en/of SW-bedrijven (in samenwerking met de werkgever) werk-fit gemaakt om aan de slag te gaan op de gecreëerde werkplek.
- De focus is het plaatsen van een werkzoekende in kansrijke beroepen in kraptesectoren. De plaatsingen van werkzoekende bij werkgevers zijn hierdoor duurzaam van karakter.
- Experimenteren met minimaal **10** 'Open Hiring' constructies waarbij werkgevers zonder voorkennis werkzoekenden een werkplek bieden.

3.5 Extra inzetten op vormen van praktijkleren

Hoe:

De regio zet in toenemende mate acties in op het overbruggen van de afstand tussen aanbod en vraag d.m.v. scholing. Dit doen we door leerwerktrajecten te organiseren waarbij kandidaten van tevoren reeds gematcht worden aan werkgevers die de kandidaten aan de slag zetten in hun bedrijf of instelling.

Met welke partijen:

De 16 gemeenten in de regio, UWV, 3 SW/ontwikkelbedrijven die samen het WSP Noordoost-Brabant zijn, aangevuld met de 3 MBO-instellingen: ROC Koning Willem I college, AOC Helicon en ROC de Leijgraaf en de werkgevers die de leerwerkplekken aanbieden.

Activiteiten:

- Leerroutes worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen. Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers door het WSP ingezet op instroom naar:
 - Diploma: Projecten servicepunt Leren en Werken (MBO-niveau 2, 3, 4)
 - Certificaat (of diploma): Kweekvijvers (deelcertificaten MBO en MBO-entree of 2)
 - Verklaring: Leerlijnen Meters maken (geen MBO-niveau maar praktijkverklaring).
- Werkgevers faciliteren de praktijkleerplekken. Voor elk leerwerktraject wordt een werkgever geholpen deze geschikt te maken voor een kandidaat. Dit vergt maatwerk op de werkvloer. Werkgevers zetten zich in voor evt. aanpassingen en een stuk van de begeleiding. We richten ons daarbij op de krapte-sectoren en beroepen: logistiek, metaal, zorg, schoonmaak, groen, taxi, horeca etc. Selectie van geschikte kandidaten gebeurt o.a. door competentiescans in te zetten.
- Er wordt een loopbaanversneller ontwikkeld voor werkzoekenden zodat zij zich beter kunnen oriënteren op wat er allemaal aan ondersteuning mogelijk is.
- Consulanten/klantmanagers krijgen methodieken aangereikt om de werkzoekenden meer regie op eigen loopbaan te bieden. De doelstelling is werkzoekenden daarbij beter in hun eigen kracht te zetten. Dit bevordert de doorstroom naar werk.

Beoogd resultaat:

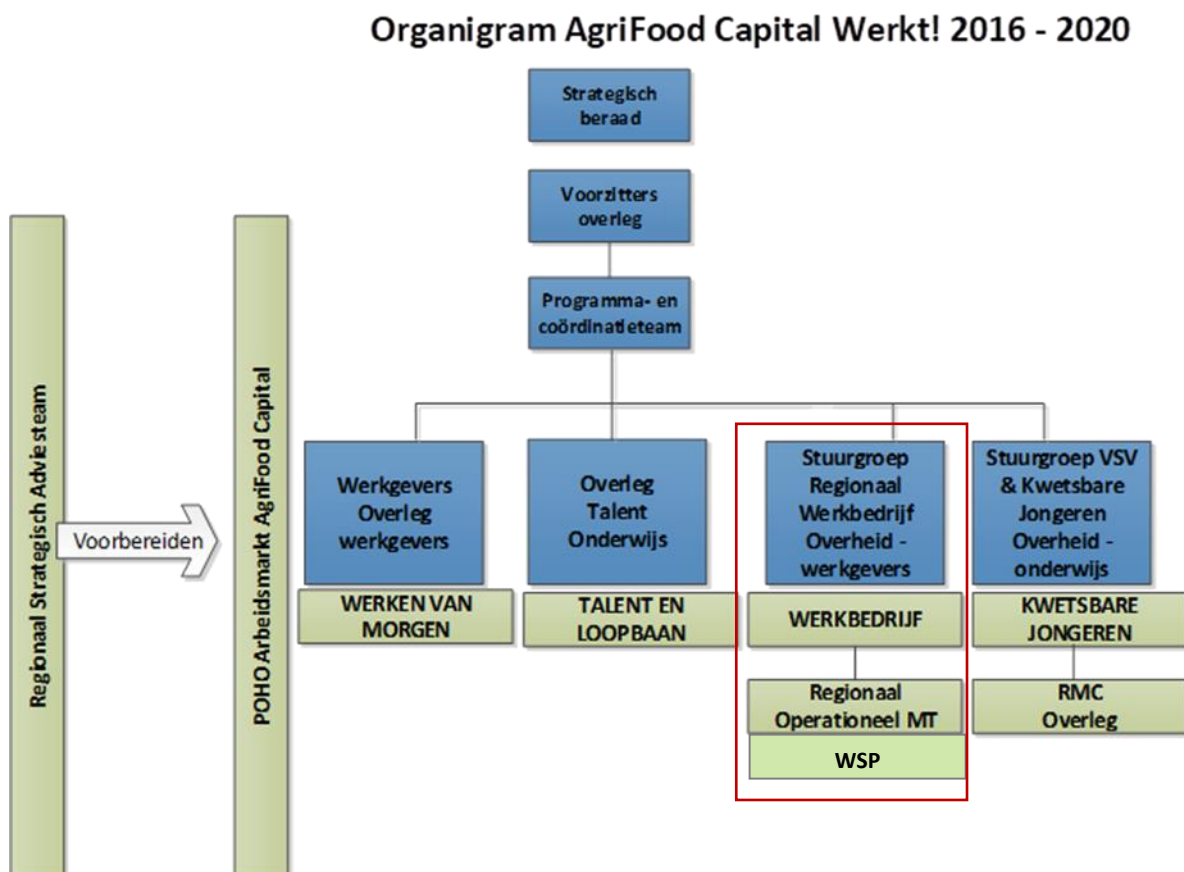
- Projecten Servicepunt Leren en Werken: **100** plaatsingen BBL of BOL MBO 2, 3 en 4 (2 jaar)
- Kweekvijvers: **100** plaatsingen bij werkgevers, waarvan 50% doorstroom in MBO-entree of niveau 2 (2 jaar).
- Leerlijnen met verklaringen: **60** plaatsingen bij werkgevers met behoud van uitkering om verklaring(en) te halen, waarvan **40** kandidaten aansluitend een dienstverband krijgen (2 jaar).

4 Betrokkenen en samenwerking

Het arbeidsmarktprogramma voor de regio Noordoost-Brabant heeft de naam Agrifood Capital Werkt! gekregen. In de samenwerkingsovereenkomst AgriFood Capital Werkt!: (zie bijlage) zijn taken en rollen beschreven.

Het programma bestaat uit 4 programmalijnen (in het onderstaande organigram staan ze in de zgn. hark). Elke programmalijn heeft een eigen stuurgroep. Zo ook de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf waarvan de wethouder van de centrumgemeente de voorzitter³ is (rood omlijnd). Naast de gemeenten zijn VNO-NCW, FNV, CNV, SW-bedrijven en UWV vertegenwoordigd in deze stuurgroep.

De stuurgroep Regionaal Werkbedrijf is de opdrachtgever van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Een Operationeel managementteam, samengesteld uit managers van gemeenten, SW-bedrijven en UWV uit de regio, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken, projecten en activiteiten van het WSP, onder leiding van de coördinator WSP. De coördinator WSP is naast de operationeel manager van de uitvoering tevens de programmacoördinator van deze programmalijn en secretaris van de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf.



³ Eén van de wijzigingen ten opzichte van de samenwerkingsovereenkomst is dat in de programmaperiode 2016-2020 de VNO-NCW geen duo-voorzitter meer levert voor de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf.

Andere programmalijnen binnen het programma zijn: Werken voor morgen, Talent en loopbaan en VSV/Kwetsbare jongeren. De stuurgroepen die hiervoor zijn ingesteld, hebben een eigen samenstelling waarin ook het onderwijs ruim vertegenwoordigd is. Tussen de programmalijnen vindt volop uitwisseling en samenwerking plaats in het programma- en coördinatieteam.

De 4 voorzitters van deze stuurgroepen en de voorzitter van het Portefeuillehoudersoverleg (POHO⁴) Arbeidsmarkt komen samen in het voorzittersoverleg Agrifood Capital Werkt!. Het voorzittersoverleg bereidt de besluiten voor (voor zover deze besluiten nog niet in de stuurgroepen zijn genomen) en monitort de totale voortgang op de ambitie en de financiën. AgriFood Capital Werkt! heeft dus een eigen tripartite aansturing via het voorzittersoverleg.

Er is een strategisch beraad wat adviseert op de strategische, grote lijnen van het arbeidsmarktprogramma. Een Regionaal Strategisch Adviesteam welke ambtelijk is ingesteld, doet de beleidsvoorbereiding en -afstemming en bereidt het POHO Arbeidsmarkt voor.

Meer informatie is ook te vinden op <https://www.agrifoodcapital.nl/nl/werken-%26-studeren/>

⁴ Een andere wijziging is dat er een regionaal Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt voor de 16 gemeenten is gekomen. In de samenwerkingsovereenkomst is onder andere vastgelegd dat de wethouder van de gemeente Oss voorzitter is van het POHO Arbeidsmarkt.

Bij de start zijn de volgende doelen voor het POHO Arbeidsmarkt geformuleerd:

- besluitvorming voorbereiden voor raden en colleges
- input en terugkoppeling bestuurlijke vertegenwoordiging in regionale overleggremia
- kennisdeling tussen bestuurders van gemeenten
- monitoring resultaten totale arbeidsmarktprogramma (portfolio).

5 Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

| Begroting Regionaal Werkbedrijf/WSP 2019-2020 | Begroting jaarplan 2019 | Begroting jaarplan 2020 | Inzet 2 mio PoW |
|---|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| | 2019 | 2020 | 2019-2020 |
| Speerpunt 1. Verbeteren van de werkgeversdienstverlening | | | |
| Loonwaardesysteem | € 16.000 | € 16.000 | |
| Lidmaatschap Locus | € 9.000 | € 5.000 | |
| Realisatie plaatsingen WSP | Inzet werkorganisaties | | |
| Coordinator WSP NoB | € 110.000 | € 110.000 | |
| Secretariaat/ backoffice | € 18.000 | € 18.000 | € 18.000 |
| Ondersteuning op financiën | € 6.000 | € 6.000 | € 6.000 |
| Deskundigheidsbevordering acc mgt | € 15.000 | € 15.000 | |
| Communicatiemedewerker | € 48.000 | € 40.000 | € 8.000 |
| Werkgeversbijeenkomsten | € 15.000 | | € 15.000 |
| Communicatiemiddelen, o.a. PR-campagne | € 15.000 | € 3.400 | € 60.000 |
| Extra projectleiding WSP | | | € 100.000 |
| Pilot strategische personeelsplanning | | | € 50.000 |
| Innovatief expertteam accountmanagers + innovatiebudget | | | € 50.000 |
| Speerpunt 2. Vergroten transparantie van de bestanden | | | |
| Projectleiding Talentuit | € 50.000 | | € 50.000 |
| Licentie en beheer portal Talentuit | € 5.000 | | € 5.000 |
| Backofficetaken Talentuit | € 35.000 | | € 35.000 |
| Opname video-CV's | € 28.700 | | € 90.000 |
| Afname en nabespreking 500 competentiescans | | | € 10.000 |
| Speerpunt 3. Arbeidsfit maken van werkzoekenden | | | |
| Ondersteuning projecten versterken doelgroepen | € 36.600 | € 36.600 | |
| Aanpak jongeren 23 - 27 jaar | | | € 183.000 |
| Samenwerking GGZ en Werk en Inkomen | | | € 60.000 |
| Aanpak vergunninghouders | Divosa | Divosa | |
| Aanpak zzp-ers onder de armoedegrens | | | € 105.000 |
| Project WAJONG en WIA | | | € 150.000 |
| Project inzet nieuwe technologieën bij plaatsingen | | | € 40.000 |
| Speerpunt 4. Ondersteunen werkgevers sociaal ondernemen | | | |
| Projectleiding AANtWERK/VNO-NCW/Talentvol | | | € 150.000 |
| 50 vouchers werkgevers voor advisering inclusiviteit | | | € 100.000 |
| Experiment Open Hiring 10 werkgevers | | | € 100.000 |
| Werkfit maken van 100 kandidaten voor instroom | | | € 100.000 |
| Speerpunt 5. Extra inzetten op praktijkleren | | | |
| Bijdrage servicepunt leren en werken | | | € 62.500 |
| Bijdrage kweekvijvers | Sectorplan | | € 100.000 |
| Bijdrage Meters maken - leerlijnen | € 78.500 | | € 235.000 |
| Project Loopbaanversneller | | | € 92.500 |
| Project Regie op eigen loopbaan | | | € 25.000 |
| Totaal | € 485.800 | € 250.000 | € 2.000.000 |
| <i>Waarvan 250.000 per jaar regiobijdrage</i> | € 250.000 | € 250.000 | |
| <i>Waarvan 1.000.000 - restant Klijnsma</i> | € 144.600 | | |
| <i>Waarvan restant projecten voorafgaand jaar</i> | € 12.700 | | |
| <i>Waarvan matches op werk</i> | € 78.500 | | |
| <i>Waarvan Perspectief op werk</i> | | | € 2.000.000 |
| Totaal financiering | € 485.800 | € 250.000 | € 2.000.000 |