

# Regionale doe-agenda West-Brabant Perspectief op Werk

## 1. Analyse:

### Economie

Het gaat nu goed met de economie van West-Brabant, maar dat biedt geen garantie voor de toekomst. De West-Brabantse economie is sterk door de gunstige regionale ligging en de diverse structuur. Maar door gebrekkige netwerkvorming en een krimpende beroepsbevolking worden de kansen onvoldoende benut. Het niveau van vernieuwing in de regio moet omhoog om nieuwe economische markten en activiteiten te ontwikkelen. Hiervoor moet de verbinding gemaakt worden tussen traditionele sectoren om de kennis en middelen te delen. Bovendien is het sterk om de grote bedrijven met het MKB in West-Brabant te verbinden voor het toepassen en vermarkten van innovatie.

### Human Capital Agenda Topsectoren

De industrie (High Tech Systems en Materialen), agro/biobased en logistieke sector zijn sterk in de regio vertegenwoordigd en leveren een belangrijke economische bijdrage. Juist in deze sectoren staat ook de arbeidsmarkt enorm onder druk. De komende jaren zal de nadruk in de regio voor deze topsectoren komen te liggen op innovatie (verslimmen door robotisering en digitalisering), vergroten van de toegevoegde waarde (arbeidsproductiviteit), kwalitatieve werkgelegenheid, leven lang leren (talent aantrekken en arbeidspotentieel vergroten) en duurzame inzetbaarheid (verduurzamen, menselijk kapitaal op werk met meerwaarde). Op deze manier wordt de economische structuur in de regio verder versterkt en blijven we onze krachtige positie behouden. Hiervoor zijn investeringen nodig in de kennisinfrastructuur en samenwerking tussen het onderwijs en bedrijfsleven.

West-Brabant is een regio van applied science, kennis wordt direct toegepast in de praktijk. De kennisinfrastructuur van het beroepsonderwijs (MBO en HBO) moet continu aandacht krijgen en worden versterkt. Nieuwe inzichten vanuit het wetenschappelijk onderwijs kunnen de regio goed bereiken door strategische verbindingen met het beroepsonderwijs en het West-Brabantse bedrijfsleven. Extra inzet op de samenwerking in de triple helix biedt kansen om vanuit overheid en onderwijs de werkgevers en werknemers te faciliteren.

### Werkzoekenden en vacatures

De potentiële beroepsbevolking (alle inwoners van 15 tot 75 jaar) telt in West-Brabant 517.000 personen. Hiervan bieden 363.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt (beroepsbevolking), en hebben er 347.000 mensen betaald werk (werkende beroepsbevolking).

Eind 2018 telt West-Brabant 11.000 mensen met een WW-uitkering en 13.400 mensen in de bijstand. Aangevuld met de mensen in WIA en Wajong komen we op ongeveer 30.000 mensen in de uitkering. Daarnaast bestaat ons arbeidspotentieel nog uit een aantal Nuggers die werk zoeken. In totaal komen we hierdoor op 43.100 werkzoekenden die voor werk ingeschreven staan bij het UWV.

Het aantal vacatures staat eind 2018 op een kleine 10.000. We hebben in West-Brabant de "Gouden Lijst", welke een goede indicatie geeft van de meest kansrijke beroepen in West Brabant. De huidige krapte op de arbeidsmarkt is dus vooral een gevolg van een mismatch tussen wat de werkgever vraagt en wat de werkzoekenden kunnen bieden. Daarnaast zien we op termijn een krimpende beroepsbevolking, waardoor de vervangingsvraag ook alleen maar meer zal toenemen.

Een specificatie van de samenstelling van het werkzoekendenbestand in onze regio:

- Meer dan de helft (56%) van de WW'ers is 50-plusser, in de bijstand is dat minder dan de helft (45%). Van de langdurig ingeschreven WW'ers in West-Brabant is 80% ouder dan 50 jaar.
- Van de 13.400 mensen in de bijstand is ongeveer 15-25% statushouder.
- Van de 13.400 mensen in de bijstand heeft ongeveer 80% geen startkwalificatie (opleiding MBO-3 of hoger). Dit geldt voor ongeveer 33% van de mensen in de WW.
- Ongeveer 45% van de 13.400 mensen in de bijstand is nog niet re-integratie/werkfit of zelfs vrijgesteld van sollicitatieverplichting (20%). Hieruit kan geconcludeerd worden dat er 4.690 mensen uit de bijstand overblijven om extra inzet op te plegen voor uitstroom naar werk. Alle WW'ers (8.200) worden als werkfit beschouwd.
- Elk jaar stromen ongeveer 25-30 % mensen de bijstand in en uit. Ongeveer 10% stroomt volledig uit naar werk (1406 mensen over 2018).

### **Plaatsingen WSP West-Brabant**

De WSP's hebben in 2018 samen 1761 plaatsingen gerealiseerd bij werkgevers. Hiervan zijn er 434 plaatsingen (25%) van mensen uit het doelgroepregister (banenafpraak).

### **Banenafpraak**

Eind 2018 zou de regio 1.545 extra banen moeten hebben gerealiseerd tov de nulmeting (januari 2013). Elk jaar komt er op die doelstelling 400 banen bij. De banenafpraak over 2018 hebben we niet gehaald (Q3 2018 1.082 banen). We lopen ongeveer 400 banen (dus een jaardoelstelling) achter. West-Brabant scoort voornamelijk lager met betrekking tot extra banen via detacheringen en uitzenden. We hebben 6.234 mensen in het doelgroepregister staan, waarvan er momenteel 41% werkt.

### **Werkgeversdienstverlening WSP West-Brabant**

Uit een werkgeverstevredenheidsonderzoek (februari 2019) op het gebied van de werkgeversdienstverlening van WSP West-Brabant blijkt dat de dienstverlening van de adviseurs van het WSP goed te noemen is (7,5). Het WSP zelf is in het algemeen nog te onbekend bij bedrijven en de dienstverlening zou op een betere manier aangeboden kunnen worden (6,6). Het bedrijfsleven heeft een hogere verwachting, zoals bijvoorbeeld de reactiesnelheid en de bekendheid van de instrumenten. Als bedrijven in contact komen met het WSP en een vacature plaatsen dan worden ze in 66% gevallen goed geholpen (90% tevreden met plaatsing na training werknemer). Ook voor die bedrijven die geen succesvolle plaatsing hebben gekregen geldt dat er wel een aanbod is gedaan in 80% van de gevallen. Kern is dat ALS bedrijven in contact komen met WSP ze doorgaans goed geholpen worden. Dat kan nog beter als er voldoende werkfitte werkzoekenden zijn en bedrijven meer gebruik gaan maken van de brede dienstverlening en instrumenten.

- We hebben de werkgeversinstrumenten al (grotendeels) geharmoniseerd. Dit proces van harmonisatie blijven verbeteren in de vorm van het aanbod van regionale instrumenten.
- Er is 1 marktwerkingplan binnen onze regio.
- Werkgevers en vacatures worden binnen de regio (veelal) gedeeld via WBS.
- Het aantal werkzoekenden in de kandidatenverkenner neemt toe door een koppeling van de bestanden. Het gebruik van de werkgevers is hierbij nog wel een aandachtspunt (in totaal 45 zoekopdrachten door werkgevers in de kandidatenverkenner in 2018).
- De definitie van een duurzame plaatsing is een arbeidsovereenkomst van tenminste 6 maanden.

- Via diverse instrumenten, zoals diagnose en trajecten via maatwerk of groepsgewijs, kunnen werkzoekenden met afstand tot arbeidsmarkt werkfit worden gemaakt. Hiervoor kan geput worden uit het “overzicht werkinstrumenten”, welke in 2019 wordt geactualiseerd.
- Er zijn kansen op het gebied van een sectorgerichte benadering en het bundelen van werkgeversvragen. Er kunnen innovatieve sectorale concepten ontwikkeld worden, welke leiden tot duurzame banen. Het uitvoeren van inclusieve bedrijfsanalyse is hier een voorbeeld van. Aan de hand hiervan kunnen er leerwerkarrangementen ingericht worden met de benodigde loonkostensubsidie, begeleiding en opleiding (modules en praktijkcertificaten). Door de contacten en activiteiten tussen economie en arbeidsmarkt met elkaar te verbinden kan hier een extra boost aan worden gegeven. Uiteraard geldt deze sectorgerichte aanpak voor alle sectoren en branches waar de mogelijkheid is om door middel van een relatief kort (6-12 maanden) trainingstraject instroom naar arbeidsplaatsen te creëren.

## 2. Ambitie:

In West-Brabant willen we werkgevers en werknemers perspectief op werk bieden door verbindingen met elkaar te maken. Dit doen we op het gebied van economie, arbeidsmarkt en onderwijs. We laten elkaar groeien, zodat we nu en in de toekomst verzekerd zijn van werk.

Een deel van de middelen zal geïnvesteerd worden om de werkgelegenheid en het onderwijs ook in de toekomst op een noodzakelijk ontwikkelniveau te houden. Door de inzet op innovatie en automatisering kan een deel van het tekort aan arbeidskrachten worden opgevangen. We bieden hiermee zowel voor de toekomstige als de huidige medewerkers perspectief op werk in de regio. We zetten hiermee in op nieuwe business en nieuwe beroepen. Hiervoor vormen we clusters per branche door een verbinding van grote en MKB-bedrijven met opleidingsinstituten (WO, HBO, MBO).

Het grootste gedeelte van de middelen wenden we aan om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van de werkzoekenden door coaching, kwalificaties en doorstroom. Investeren in de kwaliteit van de West Brabanders met betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werkgever. Dit biedt de mogelijkheid om duurzamere plaatsingen te realiseren. Op deze wijze creëren we in West-Brabant een keten van continue instroom en doorstroom van werkzoekenden vanuit de uitkering naar kansrijk werk.

De aanpak wordt projectmatig voor 2 jaar ingericht, maar de resultaten leveren een rendement in de vorm van duurzame plaatsingen (minimaal 6 maanden) met een langere maatschappelijke doorlooptijd. We zorgen voor een andere aanpak, zowel bij de werkgevers, bij de overheid en het onderwijs als bij de werkzoekenden zelf. Bovendien benutten we de bestaande structuur van de regionale werkgeversdienstverlening. Dit betekent dat we dit project deels uitvoeren vanuit onze “core business” vanuit overheid en werkgevers. We hebben al een bestaande opgave, taken en samenwerking vanuit de Participatiewet om samen de werkzoekenden aan het werk te helpen. Aanvullend hierop zetten we activiteiten in, welke inspelen op de zwakke punten uit het huidige systeem.

We zijn ons ervan bewust dat de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt groot is. De werkzoekenden hebben veelal een multi-problematiek en een gebrek aan arbeidsritme en -vaardigheden. Het werkfit maken van de werkzoekenden is een basisactiviteit vanuit de Werkpleinen en zal niet extra op geïnvesteerd worden. We geven hier echter wel een extra benodigde impuls aan.

Vanuit de werkgevers zal er niet vastgehouden worden aan bestaande vacatures, aangezien er hier over het algemeen geen match op te maken is met de werkzoekenden. Er worden arbeidsplaatsen open gesteld, veelal op de laagste loonschalen, om instroom mogelijk te maken. Er worden geen aanvullende

eisen gesteld aan de werkzoekenden. Het openstellen van de arbeidsplaatsen wordt gezien als verantwoordelijkheid van de werkgevers en vergt ook geen extra investering.

De investering die we maken zit op de matching van de werkzoekenden, en dan vooral in de begeleiding en ontwikkeling voor en na de plaatsing op de werkplek. Er wordt maatwerk geleverd op wat iemand op basis van zijn/haar individuele situatie nodig heeft om aan het werk te kunnen en blijven. Dit kan zijn: coaching op de werkplek, opleidingen voor specifieke functies, Nederlandse taal/vakkennis/cultuur, en alle andere zaken die nodig zijn om een duurzame plaatsing te realiseren. Na een x-periode dient er doorstroom mogelijk gemaakt te worden, bij dezelfde werkgever of in het netwerk van de desbetreffende werkgever. Op deze wijze ontstaat er weer ruimte voor nieuwe instroom vanuit de uitkering en wordt het proces weer opnieuw opgepakt door alle betrokken partijen. Bovendien pakken we medewerkers op binnen het netwerk van de werkgevers die om een of andere reden uitstromen. We houden ze vast, brengen de persoonlijke kwaliteiten in kaart en zorgen voor de goede toekomst die iedereen verdient.

Bovenstaande kwalitatieve ambitie levert de volgende kwantitatieve doelstellingen van dit project op voor de komende 2 jaar. De onderstaande resultaten worden gemonitord en gemeten:

**1. 80 werkgevers clusteren over 4 kansrijke branches.**

Bij deze werkgevers de arbeidsplaatsen creëren en kwantificeren in aantallen om de werkzoekenden in te kunnen plaatsen.

**2. 720 werkfitte werkzoekenden in beeld brengen om te bemiddelen richting de 4 branches.**

De doelgroep die hiervoor in kaart gebracht wordt zijn de werkzoekenden uit West-Brabant die binnen 6-12 maanden door middel van een noodzakelijk traject te bemiddelen zijn naar werk. Dit zijn dus de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

**3. Vanuit bovenstaande beschikbare werkzoekenden en werkgevers worden de volgende matches nagestreefd: 180 duurzame plaatsingen in West-Brabant (extra op de bestaande plaatsingen). Een plaatsing wordt als duurzaam gezien met een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden.**

**4. Uitval van de medewerkers binnen dit project minimaliseren tot onder de 10% (uitgaande van 180 plaatsingen).**

De wijze waarop dit opgevangen wordt binnen het netwerk van werkgevers is een belangrijk maatschappelijk effect. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers, werkgevers en overheid staat hierin centraal. We brengen in kaart wat de redenen zijn van de uitval van de medewerker en op welke wijze de uitval een volgende keer ondervangen kan worden, en door welke partijen. Dit biedt uitkomsten waar we mee verder kunnen in de reguliere werkwijze en zorgt voor een systeemverandering met een groot maatschappelijk rendement (huidige zwakke punt).

**5. MKB-clusters voor de kansrijke branches ondersteunen en benutten voor het behoud van de werkgelegenheid voor de toekomst, het vormen van een kennisinfrastructuur en de instroom van werkzoekenden in West-Brabant. Specifiek hierin worden de projecten “ Green Education Center” en de “Simulatie omgeving Logistiek” concreet benut om de instroom naar werk te bevorderen voor de doelgroep werkzoekenden uit Perspectief op Werk. De voortgang hiervan wordt meegenomen als resultaat binnen het totaal van de 180 plaatsingen (onderdeel aanpak).**

**6. 2 evaluatiemomenten op proces, effectiviteit, resultaten en werkwijzen binnen het project. Aan het einde van het 1<sup>e</sup> jaar en na afloop van de projectperiode (na 2 jaar). Het belangrijkste resultaat vanuit dit project is dat we samen komen tot een effectieve werkwijze die we vervolgens na de projectperiode structureel zouden kunnen toepassen.**

### 3. Aanpak:

Om de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen vanuit de ambitie te kunnen behalen, worden de volgende activiteiten opgezet en uitgevoerd:

#### 1. **Clustering van werkgevers per branche voor het openstellen van arbeidsplaatsen (VRAAG):**

De volgende branches worden als kansrijk gezien voor de match tussen vraag en aanbod van de arbeidsmarkt in West-Brabant:

- ✓ Schoonmaak en Zorg
- ✓ Groen
- ✓ Techniek en Logistiek (incl. nieuwe arbeidsplaatsen in de sector duurzaamheid)
- ✓ Horeca en Detailhandel

Om te komen tot de arbeidsplaatsen binnen de bovenstaande branches worden de volgende activiteiten ingericht:

- a. **WERK-sessies** organiseren om de wensen en arbeidsplaatsen te concretiseren die vanuit de werkgevers ter beschikking gesteld worden: gemiddeld 20 werkgevers per branche per jaar (in totaal de betrokkenheid van 80 werkgevers met een regionale spreiding). Ieder half jaar wordt er een WERK-sessie per branche gehouden. Dit betekent 8 sessies per jaar.
  - Vertegenwoordigers van werkgevers (inclusief uitzendbureaus), Werkpleinen (incl. WSP), brancheorganisaties, sectorfondsen en onderwijs zijn bij deze sessies aanwezig.
  - De definitie van werkfit wordt samen met de werkgevers (per branche) uitgewerkt, zodat we dezelfde opvattingen krijgen. Het laten deelnemen van een aantal werkzoekenden uit de doelgroep is een optie. Het besef van de afstand tot de arbeidsmarkt en het niet 1-op-1 matchen met vacatures komt goed naar voren aan de voorkant van het proces met de werkgevers.
  - In de sessies wordt ook bepaald welk soort onderwijs noodzakelijk is en vanuit de kennisinstellingen zo praktisch mogelijk ingericht kan worden of het bestaande benut kan worden (bijvoorbeeld gericht op praktijkcertificaten en opleidingsmodules).
- b. **Marketing en communicatie** koppelen aan de werkgevers per branche om bestaande succesvoorbeelden te laten zien en dit als trigger te benutten voor de deelname aan de WERK-sessies. De algemene dienstverlening vanuit het WSP West-Brabant wordt hiermee versterkt (naamsbekendheid vergroten).
  - Voor het werven van de werkgevers worden bestaande netwerken en initiatieven met werkgevers in de hele regio benut vanuit VNO NCW, MKB Nederland, WSP, RWB/Rewin/regiodeal. Zoals: ambassadeurs vanuit Participeren Loont, werkgeversnetwerk WSP, MKB-clusters vanuit de regioideal, nieuw te vestigen werkgevers vanuit Rewin.
  - Partnerschap binnen de branches creëren: gezamenlijk oppakken van de werving, selectie, opleiding en begeleiding.
  - 1 aanspreekpunt voor de werkgevers per branche gedurende het gehele proces, vanaf werving en selectie t/m coaching en begeleiding op de werkvloer (coördinerend vanuit VNO NCW en WSP). Er wordt hiermee invulling/versterking gegeven aan de pilot Regionale Sectorale aanpak van werkgeversdienstverlening vanuit het WSP West-Brabant.
  - VNO NCW is de verantwoordelijke partij die de WERKsessies uitvoert en de diverse activiteiten binnen dit onderdeel organiseert en samenbrengt. Uiteraard behoudt iedere partij hierin wel haar eigen verantwoordelijkheid voor de inbreng in het geheel, vanuit een gezamenlijke commitment.

2. **“Branchestraat” inrichten voor selectie en werkfit maken werkzoekenden (AANBOD + ROUTE):**
- a. De **gerichte werving en selectie van de werkzoekenden** op basis van de WERK-sessies door het WSP West-Brabant (4 Werkpleinen incl. UWV). In totaal betekent dit een selectie van 720 werkzoekenden. De definitieve selectie voor instroom in dit project gebeurt in samenwerking met werkgevers, bijvoorbeeld door de contacten/samenwerking met uitzendbureaus in de regio (Duurzame inzetbaarheid flexkrachten). Het is namelijk erg belangrijk dat de instroom van werkzoekenden in dit project vanuit werkgevers en overheid ondersteund wordt.
- Het WSP maakt per werkzoekende die instroomt in dit project een **ROUTE-kaart**: inzichtelijk maken voor welke branche men inzetbaar is, wat iemand WEL kan met kwaliteiten / competenties / certificaten / opleidingen / vervoer en welke instrumenten er ingezet kunnen worden om de plaatsing naar de arbeidsplaatsen te realiseren.
- b. In de meeste gevallen zal een **voortraject ingezet worden om de werkzoekenden werkfit te maken**. Dit zal gebeuren op basis van maatwerk uit de ROUTE-kaart. Dit voortraject is maximaal 3 maanden (met eventueel 1 verlenging van 3 maanden met duidelijke onderbouwing in de vorm van doelen en activiteiten). Het voortraject richt zich op het werkfit maken van de werkzoekenden door het wegnemen of leren omgaan met belemmeringen. De bestaande infrastructuur binnen de eigen sub regio wordt hiervoor benut (zoals de Sociale Werkvoorziening of andere re-integratietrajecten vanuit de Werkpleinen). Een vaste jobcoach per werkgever/branche vanuit het WSP wordt vanaf start in het voortraject gekoppeld aan de werkzoekende. Het eindresultaat van dit voortraject is een werkfitte werkzoekende, volgens de definitie van werkgevers.
- c. Na het voortraject komt er een beslismoment rondom de werkzoekende en wordt de **definitieve koppeling gemaakt met een bepaalde branche**. Bij een positief vervolg komt er een **TOEKOMST-plan** voor de werkzoekende. In dit plan wordt er op basis van maatwerk op de branche en de werkzoekende een plan met activiteiten ingericht. Dit kan zijn op het gebied van scholing, begeleiding, taal, lezen/schrijven, etc. Dit alles gebeurt door het WSP, in samenspraak met werkgevers/uitzendbureaus en eventueel onderwijs. Tijdens
- Per branche worden er bestaande en nieuwe activiteiten ingericht om de werkzoekenden voor te bereiden op de arbeidsplaats bij de werkgever. Dit noemen we de **branchestraat**. Aan de branchestraten zijn jobcoaches verbonden die zowel in het opleidingstraject als tijdens de begeleiding op de werkplek de vaste contactpersoon zijn. De inrichting van de branchestraten zal gebaseerd zijn op de WERK-sessies met de werkgevers en het TOEKOMST-plan van de werkzoekende.
  - De maximale looptijd in de branchestraat is 6 maanden in de vorm van een praktijk- of detacheringovereenkomst. Ook hiervoor wordt weer de gewenste infrastructuur uit de regio benut (Sociale werkvoorziening of andersoortige koppeling met werkgever).
  - In de branchestraten worden minimaal de volgende **succesvoorbeelden uit de regio** benut of opgezet. Dit betekent dat de onderstaande initiatieven opengesteld worden voor de regionale doelgroep uit Perspectief op Werk:
    - ✓ Verbeterde match in de Logistiek (Simulatie omgeving, Roosendaal): Simulatiecentrum waar werkzoekenden kennis kunnen maken met allerlei functies en niveaus in de logistieke branche. Het is mogelijk om competenties, vaardigheden en aanleg te toetsen en te testen of de werkzaamheden bij de persoon past. Daarnaast praktijkomgeving voor cursussen/opleidingen. Er worden in 2019 en 2020 voor dit project 6 werving- en selectieavonden per jaar georganiseerd door ROC West-Brabant. Daarnaast worden de kennisinstellingen en werkgevers vanuit dit initiatief benut voor de WERK-sessies logistiek.

- ✓ Sociale innovatie Hart van West-Brabant (WVS Groep): Perspectief in de Logistiek. Voortraject, begeleiding en dienstverband bij een netwerk van Logistieke dienstverleners in West-Brabant.
- ✓ Sectorplan Techniek en Logistiek 2.0 West-Brabant: € 100.000,- aan opleidingsgelden in het jaar 2019 voor werkzoekenden in de sectoren Techniek (incl. Bouw) en Logistiek.
- ✓ Green Education Centre (Treeport, Zundert): toekomstige leerlingen/medewerkers komen in contact met de productinnovaties op het gebied van de branche Groen. Deze infrastructuur kan vanaf het jaar 2020 benut worden om de werkzoekenden kennis te laten maken met de sector, en het netwerk van bedrijven en opleidingen te benutten voor de zij instroom (WERK-sessies Groen).
- ✓ Pilot praktijkleren met een praktijkverklaring in het MBO (Breda-ficaten): Werkzoekenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. De mbo-praktijkverklaring is een bewijs van functioneren in een deel van een beroep en kan een belangrijke opstap zijn naar (behoud van) betaald werk en geeft mogelijk alsnog perspectief op het behalen van een mbo- diploma of mbo-certificaat, via werkend leren. De mbo onderwijsinstelling Marlijn Academie voert de pilot uit, samen met Breda als centrumgemeente, vso/pro scholen, sociale ontwikkelbedrijven en sociale partners.
- ✓ Jobcoaching: de inzet van jobcoaches door UWV en de Werkpleinen gebeurt nu op basis van maatwerk. Tijdens dit project wordt er bovenop de reguliere inzet standaard een jobcoach verbonden aan de werkzoekenden en werkgevers.
- ✓ Lopende projecten uit de businesscase van Breda: Bahm Montage (techniek), Werkplaats Breda (techniek en zorg), Welslagen (zorg), Colour Kitchen (groen), FRSHFlex en FRSH076 (horeca), Wheelrs (logistiek), ROC West-Brabant (horeca, kok). In de uitwerking van de definitieve branchestraten zal dit nog nader ingevuld worden.

### **3. Plaatsing en begeleiding van de werkzoekende bij de werkgever (SCHOLING + BEGELEIDING):**

- De jobcoach van de deelnemers in de branchestraten zijn ook de vaste contactpersonen van de werkgevers per branche. Gedurende de branchestraat wordt door de jobcoach de **match gemaakt tussen de werkzoekende en de werkgever**. Dit gebeurt door persoonlijk contact: 1 aanspreekpunt aan beide kanten, ook vanuit de werkgever. In overeenstemming wordt het moment van indiensttreding bij de werkgever bepaald (zo snel mogelijk doorstromen naar een regulier dienstverband, maximaal 6 maanden in de branchestraat).
- Bij plaatsing in dienstverband bij de werkgever loopt de begeleiding vanuit de **jobcoach** de 1<sup>e</sup> 6 maanden standaard door. De frequentie wordt op basis van maatwerk met werkgever en werknemer ingericht.
- Het TOEKOMST-plan blijft van toepassing voor de medewerker, waarbij de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal staat. Eventuele **doorstroom** bij de werkgever of binnen de branche wordt hiermee bevorderd. Dit wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever, werknemer en overheid (jobcoach). Daarnaast worden sectorfondsen en het werkveld (adviesraden onderwijs) uiteraard hier ook nog verder in betrokken.
- Indien er een medewerker uitvalt op een arbeidsplaats, wordt deze door de jobcoach meteen opgepakt en op basis van de ervaring welke in de praktijk is opgedaan, wordt er in samenwerking met de werkgever een **passende nieuwe arbeidsplaats** gezocht.

- De volgende activiteiten/instrumenten kunnen vanuit het **reguliere aanbod in de regio** ingezet worden in dit stadium van het project:
  - ✓ HIVE: online en offline community gericht op persoonlijke ontwikkeling met coaching, opleidingen/cursussen, 21th century skills en bijeenkomsten.
  - ✓ Sectorplan Techniek en Logistiek 2.0 West-Brabant: € 100.000,- aan opleidingsgelden in het jaar 2019 voor werkzoekenden in de sectoren Techniek (incl. Bouw) en Logistiek.
  - ✓ Jobcoaching: de inzet van jobcoaches door UWV en de Werkpleinen gebeurt nu op basis van maatwerk. Tijdens dit project wordt er bovenop de reguliere inzet standaard een jobcoach verbonden aan de werkzoekenden en werkgevers.
  - ✓ De samenwerking met sectorfondsen en brancheorganisaties wordt in dit onderdeel nader uitgewerkt.

Na goedkeuring van de doe-agenda door het landelijke projectteam concretiseren we de aanpak met de exacte invulling van activiteiten: wie doet wat, voor welk budget en wanneer.

Het succes van Perspectief op Werk is afhankelijk van een goede werkgeversdienstverlening. De basis vanuit het WSP West-Brabant wordt benut voor dit project, maar tegelijkertijd hier ook mee versterkt en doorontwikkeld. Dit uit zit in de volgende activiteiten welke regulier in 2019 en 2020 op het gebied van de regionale werkgeversdienstverlening gedaan worden:

- Eén gezamenlijk aanspreekpunt in de regio voor werkgevers, waar ook private bemiddelaars zich bij aan kunnen sluiten;
- Het inzichtelijk maken van werkzoekenden van UWV en gemeenten op het WSP, ook voor werkgevers en private bemiddelaars;
- Komen tot een verdere harmonisering en vereenvoudiging van instrumenten en processen in de regio, ook tussen gemeenten en UWV, om zo de dienstverlening te verbeteren en administratieve lasten te beperken.

De concrete uitwerking van de activiteiten staan in het jaarplan WSP West-Brabant 2019-2020. Hieruit blijkt dat voor de reguliere uitvoering minimaal € 300.000 aan financiering nodig is.

#### 4. Betrokkenen en samenwerking:

De bestuurlijke trekkers binnen onze regio zijn:

- de wethouder van de centrumgemeente met het thema 'werk & inkomen' in zijn portefeuille: wethouder gemeente Breda, dhr. Boaz Adank
- een vertegenwoordiger aan de werkgeverszijde (zijnde lid VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland): regiocoördinator VNO NCW Brabant Zeeland, dhr. Anton van Beers

Zij vervullen de rol van: opdrachtgever middels een bestuurlijk kader en financiële besteding, regionale betrokkenheid borgen, coördinatie van de uitvoering van het plan, aanjager en bewaken de voortgang.

Jeroen de Lange (VNO NCW Brabant Zeeland) en Eva Jeremiasse (Centrumgemeente Breda / Regio West-Brabant) fungeren als ambtelijk opdrachtnemers in de rol van projectmanager met de volgende taken: partijen in de regio samenbrengen, regionale doe-agenda schrijven, input verschillende partijen in de regio ophalen en verwerken, samenwerkingsafspraken maken, coördinatie op de voortgang van de activiteiten, projectresultaten monitoren en meten, landelijke afstemming met het projectteam Perspectief op Werk en deelname aan de landelijke bijeenkomsten.

De bestaande governance binnen de regio is benut voor de inrichting en afstemming van de doe-agenda, zowel op bestuurlijk als ambtelijk/uitvoerend niveau. Alle partijen in de regio committeren zich



aan de ambities voor de uitvoering van deze doe-agenda middels de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst (zie bijlage 1). Een overzicht van alle partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming en de uitvoering van de regionale doe-agenda:

- ✓ Bestuur Regionaal Werkbedrijf: 4 wethouders gemeenten Bergen op Zoom, Moerdijk, Breda en Oosterhout (1 per sub regio), Avans, Associate Degree, ROC West-Brabant, FNV, CNV, UWV Werkbedrijf, VNO NCW en MKB Nederland.
- ✓ Regiegroep banenafpraak: Centrumgemeente Breda, VNO NCW, FNV, UWV Werkbedrijf.
- ✓ Commissie van Advies Arbeidsmarkt: wethouders 16 West-Brabantse gemeenten.
- ✓ Beleidsoverleg West-Brabantse gemeenten: beleidsadviseurs arbeidsmarkt 16 gemeenten.
- ✓ Collegiaal Management Team: directeuren Werkpleinen, directeuren Sociale Werkvoorziening, regiomanager UWV Werkbedrijf. Samen vormen zij de verantwoordelijken voor de uitvoering van het WSP West-Brabant.
- ✓ Regio West-Brabant: Human Capital Agenda, Regiodeal en meerjarig uitvoeringsprogramma arbeidsmarkt (West-Brabant werkt aan morgen).

Voor de uitvoering van het plan wordt er geen aparte governance ingericht. De voortgang wordt periodiek besproken in de bestaande governance. Vanuit VNO NCW en centrumgemeente Breda gebeurt de regie hierop, zowel bestuurlijk als ambtelijk.

De uitvoering van activiteiten wordt individueel met de diverse partijen geborgd in de vorm van samenwerkingsafspraken, zoals met het WSP West-Brabant (gemeenten en UWV), de kennisinstellingen, RWB (regiodeal), de ambtelijk opdrachtnemers, werkgevers, sectorfondsen en brancheorganisaties.

We benutten en versterken met dit project de bestaande structuren, werkwijzen en partijen. Op deze manier borgen we ook dat de uitkomsten van dit project bij succesvolle resultaten in de reguliere werkwijze opgenomen zou kunnen worden. De juiste partijen zijn betrokken en verantwoordelijk. Samen zorgen we voor een goed resultaat voor iedereen in West-Brabant!

## 5. Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen:

Een vertaling van de aanpak uit hoofdstuk 3 ziet er organisatorisch en financieel als volgt uit:

De totaalbedragen worden alleen besteedt aan de projectactiviteiten zoals benoemd in hoofdstuk 3, volgens een samenwerkingsovereenkomst verdeeld in de regio onder de partijen en adaptief aan te passen door de bestuurlijke trekkers.

Activiteiten	PoW 2019	PoW 2020	Andere/aanvullende financieringsbronnen in de regio 2019	Verantwoordelijke / inzet capaciteit
Projectleiding / monitoring-onderzoek	€ 100.000	€ 100.000		VNO NCW / Gemeente Breda
Projectuitvoering en communicatie (VRAAG)	€ 100.000	€ 100.000	- € 61.200 Participeren loont - € 25.000 Banenmarkt Logistiek - € 10.000 Duurzame inzetbaarheid flexkrachten	VNO NCW / WSP West-Brabant

<b>Branchestraat (AANBOD + ROUTE)</b>	€ 300.000: - Werving & selectie - Voortraject werkfit - Jobcoaches werkgever en werkzoekende - Inrichting branchestraten	€ 300.000	- € 25.000 Zorg- en welzijnspact West-Brabant - € 35.000 Ouderen - € 100.000 Statushouders Werkpleinen - € 145.099 Matchen op Werk - € 10.000 Duurzame inzetbaarheid flexkrachten	WSP West-Brabant, in combinatie met werkgevers/intermediairs en onderwijs
<b>Plaatsing en begeleiding (SCHOLING + BEGELEIDING)</b>	€ 300.000: - Jobcoaches werkgevers en werknemers - Opleidingen of andere doorstroommogelijkheden	€ 300.000	- € 100.000 Sectorplan 2.0 - Sectorfondsen: NTB - € 70.000 Hive / Beroepennavigatie - € 37.500 Perspectief in de Logistiek - Jobcoaching regulier: NTB - Individuele loonkostensubsidies: NTB	WSP West-Brabant, in combinatie met werkgevers / intermediairs en onderwijs
<b>Versterking MKB-clusters</b>	Verbeterde match in de logistiek € 213.700	- Green Education Center € 100.000 - Verbeterde match in de logistiek € 89.900		RWB
<b>Totalen</b>	<b>€ 1.013.700</b>	<b>€ 986.300</b>	<b>€ 618.700</b>	

## 6. Overige regionale afspraken:

De onderstaande punten worden in de governance van de regionale arbeidsmarkt nader besproken:

- Banenafpraak en Beschut Werk: doelstellingen regio West-Brabant.
- ICT droom is dat werkgevers en werkzoekende elkaar zelfstandig digitaal kunnen vinden. Hierin doen wij mee ook met landelijke ontwikkelingen via ICT-coördinator.
- Uitwisseling met naburige geografische regio's en het Grensinformatiepunt vergroten
- Switchen in de keten stimuleren
- Invulling van het jaarplan WSP West-Brabant 2019-2020 (incl. Matchen op Werk)

## Bronvermelding

- UWV Arbeidsmarkt cijfers: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/archief-banenafpraak-doelgroepregister/West-Brabant-factsheets-banenafpraak-en-klantprofielen.aspx>
- Kwartaalrapportages Q4 2018, WSP West-Brabant
- Regio in Beeld, West-Brabant, UWV, oktober 2018: [https://www.werk.nl/xpsitem/wdo\\_013020](https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013020)
- Human Capital Agenda Topsectoren West-Brabant, november 2018
- Economische ambitie West-Brabant, Economic Board West-Brabant, mei 2018: [https://www.west-brabant.eu/index.php?option=com\\_westbrabant&view=nieuwsitems&Itemid=101](https://www.west-brabant.eu/index.php?option=com_westbrabant&view=nieuwsitems&Itemid=101)
- Uitvoeringsprogramma West-Brabant Werkt aan morgen 2016-2019: <http://westbrabantwerkt.nl/>

### **Ondergetekenden verklaren dat:**

- a) Beide bestuurders en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven;
- b) Zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- c) De betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan de landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

Breda, 04-04-2019

Namens Centrumgemeente Breda,

Namens VNO NCW Brabant Zeeland

Concerndirecteur, mevr. P. de Kam,  
mede namens de bestuurlijke vertegenwoordiging,

Regiovoorzitter West-Brabant, Dhr. A. van Beers

Wethouder, Dhr. B.E.A. Adank

## **Contactgegevens voor landelijk ondersteuningsteam**

1. Eva Jeremiasse, Centrumgemeente Breda (Regio West-Brabant): [eva.jeremiasse@west-brabant.eu](mailto:eva.jeremiasse@west-brabant.eu), 06-81121487
2. Jeroen de Lange, VNO NCW: [lange@vnoncwbrabantzeeland.nl](mailto:lange@vnoncwbrabantzeeland.nl), 06-25051506

## **Samenwerkingsovereenkomst Perspectief op Werk in West-Brabant**

Ondertekende partijen in de arbeidsmarktregio West-Brabant committeren zich de komende 2 jaar om in gezamenlijkheid de ambities in onze regionale doe-agenda van Perspectief op Werk te realiseren. Hiermee geven we een impuls op de matching tussen vraag en aanbod, zowel op korte termijn, als voor de toekomstige arbeidsmarkt.

- ✓ Wij zetten ons in om 180 extra duurzame plaatsingen te realiseren.
- ✓ Wij werken aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid door een netwerkstructuur tussen vakbonden, werkgeversverenigingen, overheid en onderwijs. Hierin wordt iedereen geholpen aan een betere toekomst door een plek op de arbeidsmarkt. We focussen ons op wat iemand wel kan.
- ✓ Wij bieden Perspectief op Werk op korte en lange termijn in West-Brabant. Door een deel in te zetten op innovatie behouden we de werkgelegenheid op lange termijn, voor zowel de huidige als toekomstige werknemers in onze regio.
- ✓ Wij versterken en verbinden de bestaande structuur en initiatieven op het gebied van de regionale werkgeversdienstverlening. In West-Brabant hebben we in de afgelopen maanden een stevige basis gebouwd, welke we nu verder kunnen professionaliseren.
- ✓ Wij anticiperen op de zwakke punten in het huidige systeem door samen de vraag en het aanbod in kaart te brengen en te matchen dankzij de inzet van scholing en begeleiding op maat. Deze gezamenlijke inzet loopt door na het plaatsen op de arbeidsplaats.

Regio West-Brabant, 05-04-2019