

Actieplan

Perspectief op Werk (PoW)

RWB Zuidoost-Brabant 2019-2020

Inhoud

1	Aanleiding regionale doe-agenda	1
2	Arbeidsmarktanalyse.....	2
3	Ambitie.....	5
4	Aanpak op de vier pijlers	7
5	Betrokkenen en samenwerking	13
6	Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen	14
7	Overige regionale afspraken.....	15
8	Ondertekening.....	16
	Bijlage 1: Ondersteuning indienen van de aanvraag Perspectief op werk.....	17
	Bijlage 2: Contactpersoon RWB ZOB Perspectief op werk.....	18

1 Aanleiding regionale doe-agenda

█ 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 (PoW) 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 door een gezamenlijke regionale doe-agenda te formuleren voor de komende 2 jaar. De doe-agenda heeft als doel om bestaande regionale activiteiten te versterken en te verbinden. Bovendien wordt er de ruimte gegeven om vanuit werkgevers en overheid samen te leren en innoveren op het gebied van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Hierbij treft u de regionale doe-agenda aan voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant, opgesteld door het Dagelijks Bestuur (DB) van het Regionaal Werkbedrijf Zuidoost-Brabant (RWB ZOB).

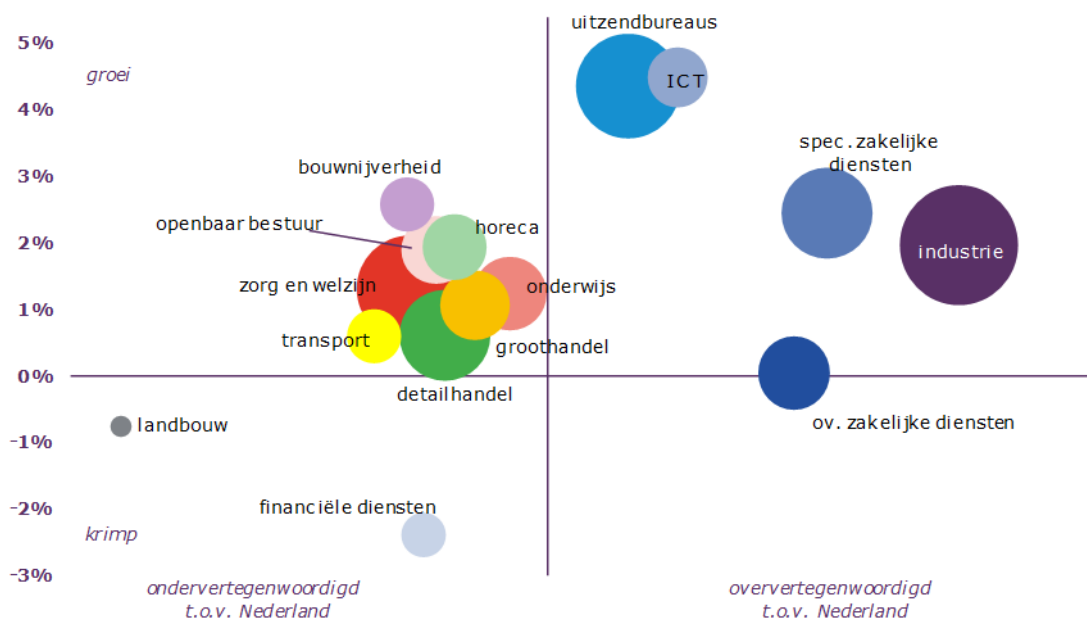
2 Arbeidsmarktanalyse

2.1 Werkgelegenheid

Zuidoost-Brabant was in 2018 de regio met de hoogste economische groei van Nederland. De economie groeide met 4,9%. De economische groei wordt grotendeels gerealiseerd door de huidige medewerkers, maar om deze groei volledig te benutten is er extra personeel noodzakelijk.

In Zuidoost-Brabant komt de vraag naar extra medewerkers in 2019 en 2020 naar verwachting uit op +12.300. De verwachting is dat eind 2019 het aantal banen van werknemers in deze regio op ruim 323.800 en eind 2020 zullen dit 329.000 banen zijn (bron UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020). De groei van de werkgelegenheid in 2019 en 2020 wordt hiermee geraamd op gemiddeld 3,9% en ligt hiermee hoger dan landelijk. Dit is het gevolg van een sterk groeiende industriële sector. In overeenstemming met de landelijke trend vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei in 2020 (1,6%) is kleiner dan in 2019 (2,3%).

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. Afbeelding 1.3 geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheid in de regio.



In Zuidoost-Brabant is (procentueel) de meeste werkgelegenheid te vinden in de sectoren specialistische zakelijke diensten, zorg & welzijn en informatie&communicatie. Uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling is een andere belangrijke sector voor de werkgelegenheid in de regio. Het is niet de grootste sector, maar wel de sector met de sterkste banengroei in 2019. Dat komt vooral doordat hier ook de werknemers meetellen die in dienst zijn bij uitzendbureaus, maar als uitzendkracht in andere sectoren werken. De sectoren industrie, uitzendbureaus, ICT en zakelijke diensten zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de regio.

Zoals in bijna heel Nederland is er sprake van een tekort aan personeel in bijna alle sectoren. De krapteberoepen zijn voornamelijk te vinden in: ICT, techniek, zorg&welzijn, horeca en logistiek.

2.2 Samenstelling beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking, oftewel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt in Zuidoost-Brabant 373.000 personen. Hiervan bieden 265.000 zich actief aan op de arbeidsmarkt;

deze werkenden en werklozen vormen samen de beroepsbevolking. Van de beroepsbevolking hebben 253.000 mensen betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 12.000 mensen hebben geen betaald werk, maar zochten daar wel recent naar en zijn ook direct beschikbaar. Dit is de werkloze beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage voor Zuidoost-Brabant bedraagt 4,5%. Het werkloosheidspercentage voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (9,6%), jongeren tot 25 jaar (7,9%) en laagopgeleiden (8,0%) ligt duidelijk hoger dan het gemiddelde. Scholieren en studenten die een bijbaan zoeken, zorgen voor een extra hoog werkloosheidspercentage bij jongeren.

2.3 Werkzoekenden met een WW-uitkering

Eind juni 2018 bedraagt het aantal WW-uitkeringen ruim 7.500 en dat cijfer blijft voorlopig dalen. UWV verwacht dat het aantal WW-uitkeringen eind 2019 uitkomt op 7.100. (bron UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020) Anno april 2019 staat het aantal WW-uitkeringen op 7.591. Binnen dit aantal WW-uitkeringen is er wel een aantal mensen al parttime aan de slag. De verwachting van het UWV is dat het aantal WW-uitkeringen vanaf 2020 weer licht gaat stijgen, namelijk naar 7.200 uitkeringen eind 2020.

Bij de mensen die langer dan een jaar vanuit de WW werkzoekend blijven, speelt leeftijd (>50 jaar) een belangrijke rol. Ook de sector waaruit men afkomstig is, is een bepalende factor. Mensen met een financieel-administratieve achtergrond hebben de meeste moeite om weer aan de slag te komen. Het is dus belangrijk dat we nu al inspelen op de verwachte stijging vanaf 2020 door extra ondersteuning te bieden aan de WW'ers die moeilijk bemiddelbaar zijn naar werk.

2.4 Werkzoekenden met een bijstandsuitkering

In Zuidoost-Brabant bevinden zich onder de bij UWV geregistreerde werkzoekenden 10.400 mensen met een bijstandsuitkering. Een aantal van deze mensen heeft al wel een parttime baan met een aanvullende bijstandsuitkering. Een nadere analyse van het uitkeringsbestand laat het volgende zien:

- 4.600 mensen van 50 jaar of ouder.
- Bijna 60% – dat komt neer op 6.200 mensen - is laagopgeleid.
- Uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW blijkt dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden (ongeveer 3.500 mensen) niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken (1.750 mensen), waarbij het voor ruim zes van de tien van deze mensen (1.155 mensen) geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau.
- Ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering (5.200 mensen) geeft aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de geestelijke gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden (4.160 mensen) zegt dat dit het vinden van werk belemmert.

2.5 Werkzoekenden met een arbeidshandicap

Daarnaast is er nog arbeidspotentieel beschikbaar vanuit de groep met mensen met een arbeidsbeperking. De wetten voor arbeidsongeschiktheid hebben allen diverse regelingen om de plaatsing naar werk te ondersteunen: de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong), de Wet werk en inkomen naar arbeids- vermogen (WIA), de (oude) Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Participatiewet. Het totaal aantal niet werkende mensen met een arbeidsbeperking in de regio ZuidOost Brabant bedraagt: 13.230.

De arbeidsmogelijkheden van personen met een beperking lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Voor de analyse van dit project focussen we ons op de arbeidsbeperkten die geregistreerd staan in het doelgroepregister voor het realiseren van de banenafpraak. Aan het einde van het 4^e kwartaal 2018 staan er binnen onze regio 5.539 mensen geregistreerd voor de banenafpraak. Hiervan zijn er 3.243 werkzame mensen. Dit betekent dat er nog 2.296 mensen te bemiddelen zijn naar werk. Het aantal gerealiseerde banen in deze periode t.o.v. de doelstelling van de Werkkamer is 325 banen te weinig (3.764 banen t.o.v. 4.089).

2.6 Regionale werkgeversdienstverlening

We hebben een vraaggerichte regionale werkgeversdienstverlening vanuit een vijftal branchegerichte teams. Deze accountteams worden georganiseerd door het collegiaal managementteam (CMT) van de deelnemende overheden (UWV, 13 gemeenten en 3 SW bedrijven). De branches waarop gericht wordt:

- Techniek
- Transport & Logistiek
- Horeca, Toerisme & Detailhandel
- Zorg en Welzijn
- Zakelijke dienstverlening en Overig

We hebben door middel van een SWOT-analyse vastgesteld welke kansen en verbetermogelijkheden er zijn op het gebied van de werkgeversdienstverlening:

- Verbeteren onderlinge samenwerking: er is geen duidelijke opvolging van opdrachten die regionaal ontstaan vanuit het Regionaal Werkbedrijf. Bovendien is er te weinig overzicht in elkaars afzonderlijke activiteiten om elkaar goed te kunnen versterken in arbeidsmarkt gerelateerde maatschappelijke opgaven.
- Wisselende samenstelling van samenwerkingspartners binnen de diverse brancheteams. Dit levert een onevenredige inzet vanuit de sub regio's/gemeenten op. Het is nog niet precies duidelijk wat de brancheteams inhoudelijk nodig hebben om de resultaten van de samenwerking te verhogen in de vorm van plaatsingen.
- De benoemde brancheteams lopen nog steeds in lijn met de branches met de grootste werkgelegenheid en de branches die sterk vertegenwoordigd zijn. De samenwerking met uitzendbureaus biedt nog een aanvullende kans, want hier wordt nu niet specifiek op gericht.
- Transparantie werkzoekendenbestand: het aanbod van werkzoekenden is nog niet goed inzichtelijk voor de werkgevers. Er dient aanvullend op de regionale werkgeversdienstverlening een aanbod gestuurde aanpak vanuit de gemeenten en het UWV ingericht te worden om de kwaliteiten van de werkzoekenden in beeld te brengen. Vervolgens zal dit aanbod wel regionaal ter beschikking gesteld dienen te worden aan de werkgevers. We dienen hierbij alert te zijn op de samenkomst van de branchegerichte aanpak aan de vraagzijde en de sub regionale inzichten aan de kant van het aanbod van werkzoekenden.
- Afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden: het grootste deel van de mensen die nu nog in de uitkering (WW en bijstand) zit heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om de stap naar een reguliere baan te maken heeft men extra ondersteuning, coaching, begeleiding en/of opleidingen nodig. Dit komt door de leeftijd, opleiding/achtergrond of lichamelijke/geestelijke belemmeringen. Vanuit de overheid kan hier extra op geïnvesteerd worden en de werkgevers kunnen hiermee rekening houden in de vraag naar werknemers.

De reguliere doelstellingen voor het aantal plaatsingen zijn:

- Brede doelgroep (WW en Participatiewet): 1.307 plaatsingen (jaarplan 2019 04Werkt).
- Banenafpraak: 627 plaatsingen (landelijk bepaalde doelstelling banenafpraak Zuidoost Brabant vanuit de Rekenkamer).

3 Ambitie

In Zuidoost Brabant willen we met Perspectief op Werk bestaande initiatieven rondom het matchen tussen vraag en aanbod regionaal versterken en verbinden. Bovendien zetten we in op een verbeterslag op de huidige knelpunten van onze reeds opgebouwde samenwerking, infrastructuur en werkwijzen. Onze ambitie kan samengevat worden in de kernwoorden: versterken, verbinden en verbeteren.

Werkgevers en overheid gaan in dit project van elkaar leren hoe het beter kan. Tegelijkertijd willen we samen een zo groot mogelijk maatschappelijk resultaat voor de werkzoekenden realiseren, namelijk een plaats op de arbeidsmarkt. We sturen gezamenlijk op de gestelde ambitie en aanpak vanuit de bestaande governance binnen de regio door het maken van prestatieafspraken met elkaar. We benutten bovendien indien nodig de faciliterende rol vanuit het onderwijs.

De verbinding maken we niet alleen met elkaar in de samenwerking, maar ook in de inhoudelijke samenhang van de pijlers vanuit Perspectief op Werk: vraag, aanbod, route en scholing. Deze vormen een onlosmakelijk geheel, welke uiteindelijk samen leidt tot een aangescherpte werkwijze en extra plaatsingen. De mismatch op de arbeidsmarkt vraagt om zowel een vraag – als aanbodgerichte benadering. Dit is dan ook terug te vinden in de onderstaande ambities per pijler.

3.1 Vraag

We willen onze bestaande regionale werkgeversdienstverlening (brancheteams) versterken door dit verder te professionaliseren en door te ontwikkelen. Op basis van de vraag vanuit de werkgevers zal er inhoudelijk een verbeterslag doorgevoerd worden in de samenstelling van de brancheteams, de inhoudelijke acties en de aansluiting van nieuwe partijen/branches (zoals uitzendbureaus).

Daarnaast willen werkgevers ook zelf de verantwoordelijkheid pakken om meer mensen aan het werk te krijgen. Dit is een unieke kans door het werkgeversnetwerk van VNO NCW te benutten en in verbinding te brengen met de regionale werkgeversdienstverlening. We gaan het samen doen. Hiervoor brengen we ten eerste de personeelsvraag voor onze doelgroep werkzoekenden in beeld. Dit vraagt een creatieve kijk op de bestaande vacatures, door bijvoorbeeld jobcarving en doorlichting van de bedrijfsvoering. Ten tweede zetten we in op werkgevers als ambassadeurs, aangezien zij elkaar dit verhaal het beste kunnen vertellen. Sociale ondernemers kunnen elkaar, met behulp van VNO NCW en de partners in de regio, inspireren en motiveren.

3.2 Aanbod

Er zal vanuit de sub regio's een werkwijze ingericht en uitgevoerd worden om het inzicht in de werkzoekenden mogelijk te maken. Vervolgens worden de werkzoekenden wel centraal aangeboden via de regionale werkgeversdienstverlening en in samenhang gebracht met de opgehaalde vacatures en de ambassadeurs onder de vraag.

In de benadering van werkzoekenden gaan we uit van een positieve insteek. Het gaat in eerste instantie om de kwaliteiten en competenties van de werkzoekende, om hiermee snel helderheid te verschaffen aan de werkgever of de kandidaat in staat is bepaalde taken uit te voeren en of de kandidaat past binnen de werkorganisatie. We sluiten aan bij de intrinsieke motivatie en competenties van de kandidaten om een mogelijke match te optimaliseren en duurzaam te laten zijn.

Voor het inzichtelijk maken van de competenties van de werkzoekenden wordt er binnen dit project in eerste instantie gericht op de volgende doelgroepen:

- Mensen uit het doelgroepregister voor de banenafpraak
- WW-uitkeringen: laatste 6 maanden voor aflopen WW-periode en ondersteuning noodzakelijk voor uitplaatsing naar werk
- Participatiewet (Nuggers, bijstand, schoolverlaters): niet op eigen kracht werk kunnen vinden, willen werken en een opleiding willen volgen
- Daarbij aandacht in het bijzonder voor 50 plussers en mensen met een niet westerse migratie-achtergrond, groepen die zoals uit de arbeidsmarktanalyse blijkt het extra moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. .

3.3 Route

De economische groei en stijgende vraag naar personeel bieden meer dan ooit kansen om ook de mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te activeren op een arbeidsplaats bij de werkgever. Coaching, begeleiding en scholing zullen nodig zijn, omdat werkervaring lang geleden is, werknemersvaardigheden ontbreken en vanwege gezondheidsproblemen.

Communicatie tussen werkgevers en werkgeversservicepunt(en) moet aan het licht brengen in hoeverre de werkzoekenden direct of op korte termijn, in stappen, geheel of parttime inzetbaar (te maken) is en welke inzet van middelen daartoe nodig is. Er ontstaat hierdoor voor alle partijen een helder beeld wat nodig is voor een plaatsing. Er wordt in de route naar werk dus sterk ingezet op de samenwerking tussen overheid en werkgevers. We gaan hierin elkaar versterken en zetten de vraag vanuit de werkgevers en het aanbod vanuit de werkzoekenden hierin centraal. Hiervoor benutten we de aanpak onder vraag (branchegericht) en aanbod (sub regionaal), maar dit zijn methodieken om een bovenliggend doel te bereiken, namelijk: het samenbrengen van deze vraag en het matchen van het aanbod hierop. Dit alles gebeurt op regionaal vlak.

3.4 Scholing

Wij streven een duurzame plaatsing van de werkzoekenden na. Daar waar opleidingen een ondersteunende rol kunnen vervullen in duurzame plaatsing zetten wij dit in. Dit kunnen ook opleidingen zijn die samen met het onderwijs passend gemaakt worden voor de doelgroep, zoals de toepassing van het praktijkleren en duurzame inzetbaarheid voor kwetsbare doelgroepen. Wij maken hierdoor ook de mensen flexibeler en weerbaarder voor de toekomst en niet alleen op de volgende arbeidsplaats.

3.5 Kwantitatieve doelstellingen

Met deze doe-agenda hebben wij het voornemen om de komende 2 jaar de volgende resultaten te realiseren:

- Het begeleiden van 40 werkgevers in hun personeelsvraag om de match te realiseren met de werkzoekenden uit onze doelgroep.
- Het werven van 50 ambassadeurs die hun kennis en enthousiasme delen met andere werkgevers over het werken met de werkzoekenden uit de doelgroep.
- Het duurzaam plaatsen van 240 werkzoekenden uit de doelgroep (aanvullend op de reguliere doelstellingen). Hiervoor is nodig:
 - Het in beeld brengen van de competenties van minimaal 240 werkzoekenden uit de doelgroep voor bemiddeling naar werk.
 - 100% commitment vanuit de sub regio's (gemeenten en UWV) op de regio-overstijgende vraag vanuit de werkgevers verbonden aan dit project (onafhankelijk van branche of sub regio)

Op basis van de kwantitatieve doelstellingen worden de activiteiten ingericht en de prestatieafspraken gemaakt met de uitvoerende partijen.

4 Aanpak op de vier pijlers

De ambitie voor Perspectief op Werk gaan we realiseren door het uitvoeren van concrete activiteiten. Hierin benutten we wederom de indeling onder de vier pijlers: vraag, aanbod, route en scholing. In dit hoofdstuk wordt er beschreven wat er door welke partijen opgepakt zal worden.

4.1 Vraag

De vraag gestuurde benadering door de brancheteams gaan we, samen met de werkgevers (uitgevoerd door VNO NCW), van een impuls voorzien door de inzet van de onderstaande 6 activiteiten, verdeeld in 4 onderdelen.

Onderdeel 1: In beeld brengen vacatures

Om werkzoekenden te kunnen plaatsen is het van belang om de personeelsvraag bij bedrijven in beeld te hebben. Dat vraagt van ondernemers om creatief te kijken naar de vacatures binnen de eigen organisatie en naar de mogelijkheden om een werkzoekende te plaatsen.

	Omschrijving inzet	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
1	Projectleider VNO-NCW: Bezoeken en onderhouden contacten met minimaal 40 werkgevers voor het creëren van werkplekken voor de doelgroep. De projectleider schakelt actief met de brancheteams van de regionale werkgeversdienstverlening.	- Ongeveer 8 uur per week incl. rapportage (wie bezocht en welk resultaat) - 2 jaar x 40 weken per jaar x 8 uur per week	€ 64.000
2	Vouchers voor inkoop professionele begeleiding door werkgevers in de regio, waaronder doorlichting bedrijfsvoering en jobcarving, met als doel het realiseren van een extra werkplek voor een werkzoekende. De uitvoerende partij is VNO NCW. Ook het UWV en het Servicepunt Leren en Werken zal hierbij worden betrokken.	- 10 uur begeleiding per bedrijf (€1000), x 40 bedrijven	€ 40.000

Onderdeel 2: Enthousiasmeren werkgevers (communicatie en ambassadeurs)

Werkgevers kunnen elkaar het beste uitleggen waarom het aannemen van een werkzoekende uit onze doelgroep van toegevoegde waarde is voor de eigen onderneming. Door het aanwijzen van ambassadeurs kan een sneeuwbaaleffect worden gecreëerd. Sociale ondernemers kunnen elkaar, met hulp van VNO-NCW en de partners in de regio, inspireren en motiveren. Daarnaast willen we deze extra activiteiten bewust verbinden met de reguliere werkgeversdienstverlening vanuit de overheid.

De ambassadeurs voldoen aan de volgende criteria:

- Bereid zijn om collega-ondernemers te informeren en enthousiasmeren. over de ervaringen inzake werken met de doelgroep
- Gedreven en maatschappelijk betrokken bij het realiseren van de 'inclusieve arbeidsmarkt'
- Dit extern willen uitdragen
- Deelnemen aan één van de andere bijeenkomsten en/of helpen bij de organisatie ervan. Het verspreiden van de boodschap binnen het netwerk of op andere bijeenkomsten voldoet natuurlijk ook.

- De geworven ambassadeurs kunnen onder andere worden ingezet om andere bedrijven te overtuigen en goed werkbare (of niet werkbare) voorbeelden te laten zien aan collega organisaties.
- Het netwerk is toegankelijk voor alle werkgevers, zij hoeven geen lid te zijn van VNO-NCW Brabant Zeeland.

	Omschrijving inzet	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
3	<p>Projectleider VNO NCW: werven van werkgevers als ambassadeurs voor de banenafpraak (Participeren loont): Het werven van 50 ambassadeurs in 2 jaar. Actieve ondersteuning vanuit de communicatiespecialist van VNO NCW. Hierin wordt een actieve samenwerking met de brancheteams of gemeenten/UWV gezocht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ongeveer 12 uur per week incl. rapportage (wie bezocht en welk resultaat) - 2 jaar x 40 weken x 12 uur per week 	€ 80.000
4	<p>Organiseren door VNO NCW van 4 activiteiten per jaar om werkgevers te informeren en enthousiasmeren. In onderling overleg met de ambassadeurs wordt een activiteitenkalender gemaakt die kan bestaan uit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 x per jaar een bijeenkomst of activiteit (veel mogelijkheden: workshop, masterclass, meet & greet etc.). Daarnaast willen we experimenteren met presentaties door werkgevers binnen moeilijk bereikbare doelgroepen. • 1 x per jaar 'de dag van de 1000 voorbeelden', waarin landelijk aandacht wordt gevraagd voor de banenafpraak. <p>In samenhang met de organisatie vanuit VNO NCW wordt er aanvullend hierop organisatiebudget beschikbaar gesteld aan de brancheteams van de werkgeversdienstverlening. Dit wordt ingezet op de specifieke branches, waardoor de werkgevers hierdoor van elkaar kunnen leren rondom de inzet van werknemers uit de doelgroep. Mogelijke voorbeelden: imagoverbetering van sommige branches (schoonmaak, horeca bv) en oriëntatie door meeloopdagen e.d.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiseren 4 activiteiten door VNO NCW (€ 5.000) x 2 jaar - Ieder brancheteam krijgt € 10.000 tot zijn beschikking voor de organisatie van bijeenkomst(en) op maat. 	<p>€ 20.000</p> <p>€ 50.000</p>
5	<p>Praktisch communicatieplan ambassadeurs VNO NCW opstellen, met samenhang in communicatie vanuit de regionale werkgeversdienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten website van de ambassadeurs (en mogelijk aanhaken op initiatief West-Brabant (werkgevers), waarbij zowel grafisch als tekstueel zichtbaar is wie ambassadeurs zijn (Wall of Fame). • Er zal contact gezocht worden met lokale pers om dit initiatief en de ambassadeurs kenbaar te maken. • Communicatie advies en gerichte acties om de 	<ul style="list-style-type: none"> - Opzetten website en invullen 'wall of fame' door VNO NCW - Onderhouden perscontacten x2 door VNO NCW - Extern advies communicatiebureau voor naamsbekendheid 04werkt (incl. brancheteams) 	<p>€ 16.000</p> <p>€ 16.000</p>

	naamsbekendheid van de regionale werkgeversdienstverlening (04werkt) te vergoten bij alle regionale werkgevers.		
--	---	--	--

Onderdeel 3: Professionalisering werkwijzen

Aan de hand van wat er in de voorgaande activiteiten rondom de vraag is opgehaald, willen we ook daadwerkelijk onze reguliere werkwijze versterken. Hiervoor zullen concrete acties ingericht worden. Het uiteindelijke resultaat gaat er uiteraard om dat we de komende 2 jaar, maar ook zeker daarna, meer plaatsingen naar werk realiseren in samenwerking met de werkgevers in onze regio.

	Omschrijving inzet	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
6	De vijf accountteams krijgen de mogelijkheid om specifieke acties/projecten in te richten ter ondersteuning van de realisatie van de extra plaatsingen en een inhoudelijke professionalisering van de werkwijzen en de onderlinge samenwerking (intern en extern met o.a. VNO NCW). Het kan dan gaan om: samenstelling en locatie van de brancheteams, de inhoudelijke acties en de aansluiting van nieuwe partijen/branches (zoals uitzendbureaus). Hiervoor zal naar verwachting tijdelijk extra formatie ingezet worden. De exacte invulling zal gedaan worden naar aanleiding van de opbrengsten vanuit VNO NCW en de input vanuit de trekkers van het CMT.	<ul style="list-style-type: none"> - Extra formatie gericht op de verbetering van de samenwerking, werkwijzen en aansluiting van nieuwe partijen: 2 jaar x 40 weken x 12 uur per week - 10 projecten met inhoudelijke werkgeversacties gedurende 2 jaar 	€ 80.000 € 25.000 per actie x 10 = € 250.000
	Totaal twee jaar		€ 616.000

4.2 Aanbod

De aanbod gestuurde benadering wordt gevormd door de inzet op 2 onderdelen/activiteiten. Hierin gaan we eerst aan de slag met het leren kennen van de werkzoekenden en precies in kaart brengen wat iemand nog wel kan en welke ondersteuning er eventueel ingezet kan worden (ook richting de werkgever). We kunnen hiervoor op lokaal/sub regionaal niveau, omdat hier de verbinding met de mensen beter te maken is. Vervolgens gaan we hier ook gericht mee aan de slag om de mensen werkfit te maken middels een voortraject.

	Omschrijving activiteit	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
Onderdeel 1: Inzicht in de werkzoekenden op subregionaal niveau			
1	Versterking van de 3 subregionale teams om 240 werkzoekenden vanuit de doelgroep 1-op-1 in beeld te krijgen (intake en diagnose) en match mogelijk te maken. Dit betekent de inzet van 4 extra FTE (te	- Inzet op subregionaal niveau bij gemeenten/UWV. in totaal 4 extra FTE per jaar. De kosten van 1 FTE	€ 544.000

	<p>verdelen naar rato van aantal beroepsbevolking subregio's) voor de gemeente/UWV voor begeleiding, matching en inzage werkzoekenden bestand. Hierbij zullen werkgevers inzage krijgen in het kennen en kunnen van de werkzoekende om een succesvolle en duurzame match te realiseren. Het gaat daarbij in eerste instantie om de kwaliteiten en competenties om zo snel helderheid te kunnen verschaffen aan de werkgever of de kandidaat in staat is bepaalde taken uit te voeren en of de kandidaat past binnen de werkorganisatie. Er wordt nadrukkelijk de verbinding gezocht met de werkgevers vanuit de activiteiten in de 1^e pijler. Daarnaast is er specifieke aandacht voor de begeleiding op de werkvloer en andere leefgebieden zoals schulden en gezondheidsproblemen.</p>	<p>bedragen € 68.000 per jaar. Per FTE zal dit een caseload betreffen van de diagnose, begeleiding en coaching van 30 werkzoekenden per jaar. De samenstelling van de caseload zal wisselend zijn.</p>	
Onderdeel 2: Werkzoekenden werkfit maken			
2	<p>Om de daadwerkelijke uitstroom naar werk te realiseren zal de werkzoekende voorafgaand aan de plaatsing een soort voortraject krijgen om de overgang naar werk te kunnen behalen. Hiervoor worden bestaande succesvolle activiteiten regionaal opgeschaald, zoals bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talentplus: intensieve begeleiding / coaching en diagnose. Hierin staan empowerment en ontwikkeling richting de arbeidsmarkt centraal en dit moet bijdragen aan een snellere doorstroom, diagnose en stimulatie tot reëel werk. Ook speelt het actief in op het beschreven psychologische druk ervaring vanuit deze doelgroep. (zoals uit isolement halen en omdenken). - Nieuwe Ronde / Andere Kansen: de geselecteerde werkzoekenden informeren over de regionale arbeidsmarkt zoals kansrijke beroepen en sectoren. De koppeling maken met scholing in deze sectoren en vervolgens op rondleiding bij lokale bedrijven met vacatures zodat ze kunnen zien wat het werk daadwerkelijk inhoud en waarbij je tevens kort een 1 op 1 gesprek kan voeren. 	<p>Maximaal 240 werkzoekenden vanuit de gemeenten/UWV uit de diagnose en begeleiding = € 750 per werkzoekenden, aangevuld met regulier Parrticipatiebudget</p>	<p>240 x € 750 = € 180.000</p>
	Totaal in 2 jaar		€ 724.000

4.3 Route

De route wordt uitgevoerd met 2 onderdelen met ieder hun eigen concrete activiteiten. We kijken in onze regio hierbij zowel naar de onderlinge samenwerking als de verbinding tussen de vraag en het aanbod. Dit gaat niet vanzelfsprekend en willen we met de inzet van de middelen uit Perspectief op Werk ondersteunen.

	Omschrijving activiteit	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
Onderdeel 1: Versterken regionale samenwerking Regionaal Werkbedrijf			
1	Versterken onderlinge samenwerking vanuit het Regionaal Werkbedrijf (intern en extern) door de inzet van een projectleider. Verbinding maken met de andere partijen (zoals CMT), bestuurlijke advisering en sturing, coördinatie acties en resultaten richting de diverse partijen vanuit opdrachten RWB en in samenhang met afzonderlijke projecten, herdefiniëren van gezamenlijke opdracht en taakverdeling RWB. Hieruit komen duidelijke adviezen richting het RWB om na 2 jaar structureel te borgen in de governance. We brengen hiermee bovendien een invulling vanuit de eerder vastgestelde afspraken met het Rijk rondom "Stip op de horizon" (1 target, 1 manager, 1 werkwijze). Hieronder wordt ook de projectleiding voor Perspectief op Werk meegenomen, zodat ook ervaring opgedaan wordt met het gezamenlijk sturen op projectresultaten.	2 jaar, € 151.250 per jaar	€ 302.500
Onderdeel 2: van sub regionaal aanbod naar regionale vraag			
2	Voor de overgang van het sub regionale aanbod naar de regionale werkgevers worden de werkzoekenden ingevoerd in een centraal werkzoekendenbestand, namelijk Passport4Work. Op het gebied van ICT zal er onderzocht worden hoe de bestaande tools SONAR/WBS en Competensyz hierin geïntegreerd kunnen worden. Dit wordt gezien als de brug tussen de regionale vraag en het sub regionale aanbod. Deze inzet is eenmalig en randvoorwaardelijk voor het slagen van Passport4Work.	Ondersteuning Passport4Work: invoer van de werkzoekenden	€ 100.000
	Totaal in 2 jaar		€ 402.500

4.4 Scholing

De scholing krijgt inhoud met de onderstaande 2 activiteiten/onderdelen. Het aanbod sluit niet 1-op-1 aan bij de vraag. Om deze reden zetten we gerichte scholing in. Dit kan ingezet worden op basis van maatwerk naar wat de werkgever vraagt en de werkzoekende nodig heeft. Hierbij worden ook bestaande instrumenten benut die al binnen de regio beschikbaar zijn.

	Omschrijving activiteit	Verwachte tijdsinspanning	Kosten begroot totaal
Onderdeel 1: Opleiden in de praktijk			

1	<p>240 werkzoekenden ontvangen middelen waarmee ze worden opgeleid om aan de slag te gaan bij een werkgever met een vacature. De enige voorwaarde die hierbij gesteld wordt is dat de opleiding benodigd is om aan de slag te gaan of blijven bij de werkgever. Er zijn verschillende instrumenten die hiervoor ingezet kunnen worden binnen de regio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilot praktijkleren - Opleidingsvouchers - Startkwalificaties - Entreeopleidingen <p>Deze doelgroep vraagt soms juist een praktische aanpak en zijn niet allemaal in staat om een MBO-diploma te halen. Wij maken het mogelijk dat de benodigde opleiding in de praktijk toch gebeurt om te kunnen (blijven) werken.</p>	240 x € 1000	€ 240.000
Onderdeel 2: Benutten regionaal aanbod scholing op maat			
2	<p>Deelname Programma Duurzame Inzetbaarheid + pilot praktijkleren. De maatwerk scholing welke binnen dit programma wordt uitgevoerd kan ook ingezet worden voor de doelgroep uit Perspectief op Werk. Er wordt hiermee een slimme verbinding gemaakt met een bestaand programma en onderliggende partners in een netwerk van werkgevers en onderwijs.</p>	Ondersteuning programma met middelen	€17.500
	Totaal in 2 jaar		€ 257.500

5 Betrokkenen en samenwerking

De wethouder van de gemeente Eindhoven en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde betrekken de andere in de regio betrokken partijen (zoals andere gemeenten, werkgevers, UWV, onderwijsveld, vakbonden en cliëntenorganisaties) actief bij het opstellen van de regionale doe-agenda. Hierdoor ontstaat een goede publiek-private samenwerking.

Verantwoordelijkheid voor Perspectief op Werkt is voorbehouden aan het Dagelijks Bestuur van het RWB. Dit betreft het opstellen, uitvoeren, monitoren en bijsturen van de regionale doe-agenda Perspectief op Werk.

Eindhoven is de centrumgemeente en dus ook de aanvrager en bestuurlijk trekker van Perspectief op Werk, samen met de bestuurder van VNO NCW Brabant Zeeland.

De arbeidsmarktregio ZuidOost Brabant bestaat uit de volgende gemeenten: Bergeijk, Best, Bladel, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen CA, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre.

Het Regionaal Werkbedrijf Zuidoost-Brabant ondersteunt haar werkzoekende inwoners op de regionale arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor inwoners vanuit de Participatiewet (met of zonder uitkering, personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of arbeidshandicap), Wajong, WW en Wia als wel voor werknemers die van baan willen wisselen en/of als schoolverlater de arbeidsmarkt op komen. Dit houdt in dat het Regionaal Werkbedrijf verantwoordelijk is voor uitvoerende zaken rondom de werkgeversdienstverlening en beleidsmatige beslissingen die de werkgeversdienstverlening beïnvloeden.

Het Dagelijks Bestuur van het RWB bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeenten, UWV, SW-bedrijven, Onderwijs, werkgevers en werknemers. Het DB bepaalt de koers en voert de regie op het Regionaal werkbedrijf.

In het DB RWB worden de opdrachten vastgesteld, die via het Collegiaal management team (CMT) bij de uitvoeringsorganisaties, de lokale gemeentelijke adviseurs (en/of subregionaal verband) en het regionaal strategisch adviesteam (Rsa) terechtkomen.

De overheden (gemeenten en UWV) zijn verantwoordelijk voor de werkgeversdienstverlening. Dit krijgt in onze regio vorm en uitvoering onder de noemer 04Werkt. 04Werkt is hét werkgeversservicepunt voor Zuidoost-Brabant. Gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven werken samen voor een betere afstemming van vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. Met een brede dienstverlening nemen onze accountmanagers u veel werk uit handen bij het vinden van medewerkers, sociaal ondernemen en de invulling van de 'banenafpraak'.

In de totstandkoming van deze regionale doe-agenda zijn alle benoemde partijen betrokken. De uitvoering en monitoring wordt ook volledig opgepakt middels de bestaande governance van het Regionaal Werkbedrijf, Dagelijks Bestuur, Collegiaal Management Team en 04Werkt. De borging van de resultaten is een onderdeel van het project, waarbij er een projectleider aangesteld zal worden om te adviseren richting het Bestuur Regionaal Werkbedrijf (onderdeel 4.3 van de aanpak).

6 Overzicht van in te zetten instrumenten en middelen

Begroting Perspectief op Werk, Jaarplan 2019 en (concept)begroting voor 2020

Speerpunten en activiteiten	Begroting jaarplan 2019	Begroting jaarplan 2020	Inzet middelen PoW 2019/2020
Pijler vraag			
1. Onderhouden contacten Werkgevers	Capaciteit overheden (accountteams)	Capaciteit overheden (accountteams)	€ 64.000
2. Vouchers voor begeleiding werkgevers	Participatiebudget (gemeenten, UWV en SW)	Participatiebudget (gemeenten, UWV en SW)	€ 40.000
3. Ambassadeurs banenafpraak	Capaciteit overheden (accountteams)	Capaciteit overheden (accountteams)	€ 80.000
4. Organisatie activiteiten ambassadeurs banenafpraak + brancheteams	Capaciteit overheden (accountteams)	Capaciteit overheden (accountteams)	€ 20.000 € 50.000
5. Communicatieplan ambassadeurs banenafpraak + naamsbekendheid regionale werkgeversdienstverlening	€ 63.500	€ 63.500	€ 16.000 € 16.000
6. Projecten accountteams i.o.m. partners + extra formatie	Capaciteit overheden (accountteams)	Capaciteit overheden (accountteams)	10 x € 25.000= € 250.000 € 80.000
Pijler aanbod			
1. Subregionale aanbodgerichte benadering	Capaciteit overheden en participatiebudget (via casemanagers gemeenten/UWV/SW)	Capaciteit overheden en participatiebudget (via casemanagers gemeenten/UWV/SW)	4 x € 68.000 x 2= € 544.000
2. Projecteninzet voor aanbodgerichte benadering voor 240 werkzoekenden	Capaciteit overheden en participatiebudget (via casemanagers gemeenten/UWV/SW)	Capaciteit overheden en participatiebudget (via casemanagers gemeenten/UWV/SW)	€ 750 x 240 = € 180.000
Pijler Route			
1. Versterken onderlinge samenwerking (intern en extern).	Inzet diverse partijen voor afstemming (organiserend vermogen), monitoring en maatregelen €105.000	Inzet diverse partijen voor afstemming (organiserend vermogen) monitoring en maatregelen €105.000	2 x € 151.250= € 302.500
2. Passport4Work	x	x	€ 100.000
Pijler scholing			
1. Opleiden in de praktijk	Participatiebudget (gemeenten, UWV en SW)	Participatiebudget (gemeenten, UWV en SW)	240 x € 1.000= € 240.000
2. Programma duurzame inzetbaarheid + pilot praktijkleren	x	x	€ 17.500
Totale financiering	x	x	€ 2.000.000

7 Overige regionale afspraken

In de Brainport-regio is veel werkgelegenheid en werkgevers hebben moeite om voldoende geschoold personeel te vinden. Tegelijkertijd is er een potentieel aanbod, echter wel mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking en mensen zonder startkwalificatie. Hierbij is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod.

Er zijn naast dit project veel programma's en projecten om werkzoekenden te begeleiden naar werk. Hier zijn we samen dagelijks mee bezig. Met Perspectief op Werk zorgen we ervoor dat sommige reguliere activiteiten verbonden en versterkt worden met de nieuwe ambities en activiteiten. Overkoepelend kunnen we stellen dat we de ambitie hebben om met Perspectief op Werk de aanpak vanuit de subregio's en de branches met elkaar te vervlechten. Daarnaast hebben we 2 specifieke programma's verwerkt in deze doe-agenda, namelijk onder de scholingsaanpak (4.4).

7.1 Programma duurzame inzetbaarheid en Pilot Praktijkleren

Eén daarvan is het Programma Duurzame Inzetbaarheid kwetsbare doelgroepen van het Regionaal Investeringsfonds (RIF)MBO. Met als doel om bedrijven, onderwijs en overheden uit het ecosysteem samen te brengen, om zo de mismatch op de arbeidsmarkt aan te pakken in de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant. Leidt op naar MBO diploma. De Pilot Praktijkleren sluit daarop aan en is juist bedoeld voor hen die geen startkwalificatie kunnen behalen.

7.2 Passport4Work (P4W)

Het tweede is het arbeidsmarktproject dat ervoor moet zorgen dat werkgevers meer inzicht krijgen in de kennis en vaardigheden van werkzoekenden. Werkzoekenden op hun beurt krijgen de kans om te groeien in hun eigen vak én in nieuwe vakgebieden door middel van een gepersonaliseerd leertraject. Een belangrijk onderdeel van P4W is de ontwikkeling van een vaardighedenpaspoort, dat kan worden uitgebreid op basis van 'gamification'. Dit wil zeggen dat spelenderwijs vaardigheden worden getoetst en bijgeleerd.

Daarnaast zet de regio door middel van ESF 2014 – 2020 1^e en 2^e tranche in op werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt en jongeren en wordt een impuls gegeven aan de baankansen van VSO-PRO (ESF, decentralisatiemiddelen).

8 Ondertekening

Bij de ondertekening wordt expliciet gemaakt dat:

- A) Beide bestuurders en alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het actieplan onderschrijven;
- B) Zij verklaren dat zijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd;
- C) Zij verklaren dat 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.

	Naam	Handtekening & datum
Centrumwethouder werk en inkomen; voorzitter regionaal Werkbedrijf. Met mandatering vanuit Hoofd sector economie en cultuur		
Vertegenwoordiging Werkgevers/ Bestuurslid Eindhoven VNO-NCW		

Bijlage 1: Ondersteuning indienen van de aanvraag Perspectief op werk

Aldus besloten op 13 juni 2019 in de vergadering van het Dagelijks bestuur van het Regionale werkbeprijf Zuidoost Brabant.

Indienen aanvraag Perspectief op werk (POW) door de arbeidsmarkregio ZOB. Besloten in het DB ZOB van 13 juni 2019	Naam	Handtekening & datum
Bestuurslid FNV, bestuurslid DB RWB ZOB en namens de 'werknemers' .		
Regiomanager Zuidoost Brabant UWV Werkbedrijf en bestuurslid DB RWB ZOB		
Algemeen Directeur Ergon, bestuurslid DB RWB ZOB en namens de 'SW-bedrijven' .		
Rector Scholengroep Het Plein, bestuurslid DB RWB ZOB namens 'het onderwijs' .		
Centrumwethouder werk en inkomen; voorzitter regionaal Werkbedrijf en namens de 'gemeenten' .		
Bestuurslid Eindhoven VNO-NCW, bestuurslid DB RWB ZOB en namens de 'werkgevers' .		

Bijlage 2: Contactpersoon RWB ZOB Perspectief op werk

		Contactgegevens:
--	--	------------------