

# Marktbewerkingplan

Regionaal Werkbedrijf

Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant

Samen Werkt!

[www.wspnoordoostbrabant.nl](http://www.wspnoordoostbrabant.nl)

T (073) 700 12 02

Mei 2015

# VOORWOORD: SAMEN WERKT!

Voor u ligt het concept-Marktbewerkingsplan van het Werkbedrijf Noordoost-Brabant, opgesteld in nauwe samenwerking door vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, SW-bedrijven en werkgevers. Dit concept-Marktbewerkingsplan volgt op het Functioneel Ontwerp, waarvan de afspraken grotendeels zijn geoperationaliseerd: de dienstverlening aan werkgevers en bijbehorende instrumenten zijn zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. De volgende stap is nu een onderbouwd plan om de markt te bewerken. Uw inzet is hierbij onontbeerlijk.

Dit concept-Marktbewerkingsplan beoogt kansen te creëren voor zowel werkgevers als de meest kwetsbare werkzoekenden in Noordoost-Brabant. Er is in onze regio namelijk wel sprake van een licht economisch herstel, maar de banengroei is gering. Vacatures ontstaan eigenlijk alleen als gevolg van behoefte aan vervanging. We moeten dus voor kwetsbare groepen wat extra's doen. Dat willen we ook: gezamenlijk hebben we ons gecommitteerd aan realisatie van minimaal 400 banen per jaar voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (de zogenaamde 'banenafpraak'). Als arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant willen we alle talenten een kans geven.

Realisatie van die banenafpraak lukt alleen als we samen de schouders eronder zetten. Daarom gaan werkgevers, vakbonden, gemeenten, UWV en SW-bedrijven samen op zoek naar banen die geschikt zijn voor deze groep werkzoekenden. Daarbij doen we vooral een beroep op werkgevers die al 'sociaal ondernemen' en werkgevers die dit willen, maar nog niet goed weten hoe. We richten ons op werkgevers die de meerwaarde zien, zowel op de werkvloer, maatschappelijk als bedrijfseconomisch. Voor grotere werkgevers (>25 werknemers) is bovendien sprake van een gezond eigen belang: u voorkomt dat er op bedrijfsniveau quota worden gesteld.

Met 50 accountmanagers die werken vanuit het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant ondersteunen we werkgevers en werkzoekenden om uiteindelijk te komen tot een duurzame plaatsing. Die gaan bijvoorbeeld op bezoek bij werkgevers en zoeken samen vanuit een integrale aanpak naar de beste match. We richten ons bij die vacaturevervulling overigens op de brede doelgroep; alle werkzoekenden. We gebruiken één infrastructuur en één vraaggerichte benadering van werkgevers. Zo denken we als regio succesvol te kunnen zijn bij het realiseren van onze banenafpraak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kritische succesfactor is wel dat regionale partners de samenwerking verder intensiveren. Voorliggend plan biedt verder perspectief voor die intensivering.

De duovoorzitters Werkbedrijf Noordoost-Brabant  
Huib van Olden  
Wethouder gemeente 's-Hertogenbosch

Anne Zouridis - Veldhoven  
Manager belangenbehartiging Brabants Zeeuwse  
Werkgeversvereniging (BZW)

# INHOUDSOPGAVE

	Voorwoord	
<b>INLEIDING:</b>	<b>UITGANGSPUNTEN EN WAT U MAG VERWACHTEN</b>	<b>7</b>
	Waarom een Werkgeversservicepunt	7
	Opbouw en inhoud	8
	Visie op marktwerking	9
	Doelstellingen	10
	Plan van aanpak	10
	Bedreigingen en zorgen	12
	Tenslotte	14
<b>HOOFDSTUK 1:</b>	<b>UITGANGSSITUATIE EN KRACHTENVELDANALYSE</b>	<b>15</b>
	Aanleiding	15
	Regionaal Werkbedrijf	15
	Banenafpraak en brede doelgroep	15
	Doel	16
	Wie doet wat?	16
	Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant	17
	AgriFood Capital / Noordoost-Brabant Werkt!	18
	Ambitie banenafpraak: kwalitatief en kwantitatief	18
	Afspraak Sociaal Akkoord	19
	Banenafpraak per sector	20
	Werkgevers	21
	Benodigd instrumentarium	22
	Ambassadeurs	22
	Ambassadeurs sociaal ondernemen	22
	Voorbeeldrol gemeenten	23
	Werkgeverschap	23
	Werkgeverschap overige overheden & onderwijs	24
	Afdeling Economische Zaken gemeenten	24
	Portefeuillehoudersoverleg (PoHo) arbeidsmarkt	25
	Social Return 2.0	25
	Opdrachtwaarde	26
	Subregionale coördinatiepunten	26
	Invulmogelijkheden	26
	Woningcorporaties	27
	Zorg	27
	Onderwijs	27

Provincie Brabant	27
Banenafpraak	27
MVO-platform AANtWERK	28
Doelstellingen	28
Werk voor de doelgroep realiseren	29
Stimuleren bedrijvigheid	29
Leerwerkbedrijf	30
Regionaal sectorplan	30
Doel	31
Relatie landelijke sectorplannen	33
Overige projecten	33
Ontsluiten leerbanen	34
Opzet en opbouw Marktbewerkingsplan	34
Actieve rol werkgevers	34
Aanpak	35
1. Strategisch	35
2. Tactisch	35
3. Operationeel	36

## HOOFDSTUK 2: ANALYSE VAN DE VRAAGZIJDE 37

Highlights	37
Bedrijvigheid arbeidsmarktregio	39
Werkgelegenheid Noordoost-Brabant	39
Werkgelegenheid per speerpuntsector	41
Agro&Food	41
Zorg	41
Techniek	41
Logistiek	41
Services	42
De kansrijke sectoren	42
Zorg	42
(Proces)techniek	42
Logistieke dienstverlening en transport & groothandel	42
Detailhandel en horeca & catering	43
Bouw	43
Services	43
Vacaturemarkt	43
Kansen en mogelijkheden	44
Kansrijke beroepen	47
Conclusies	49
Knelpuntenanalyse	50
Verdere onderbouwing vraagzijde	51
Uitbreidings- en vervangingsvraag	51
Baanopeningen naar opleidingstype	53
Groei vacatures	54
Vacatures op beroepsniveau	55

<b>HOOFDSTUK 3:</b>	<b>ANALYSE VAN DE AANBODSZIJDE</b>	<b>56</b>
	Highlights	56
	Demografie en potentiële beroepsbevolking	57
	Opbouw beroepsbevolking	58
	Groene en grijze druk	59
	De aanbodzijde binnen de arbeidsmarkt	60
	Beschikbaar potentieel doelgroep Participatiewet	60
	Wajong populatie	61
	Wachttijdst SW-bedrijven	61
	Cijfers WW-uitkeringen	61
	Toename populatie Participatiewet	62
	Instream vanuit het onderwijs	63
<b>HOOFDSTUK 4:</b>	<b>SWOT-ANALYSE</b>	<b>65</b>
<b>HOOFDSTUK 5:</b>	<b>DE UITVOERING: MATCHING, PROJECTEN EN PROGRAMMA'S</b>	<b>67</b>
	Regionaal arbeidsmarktbeleid in beeld	67
	Matching	68
	Transparante arbeidsmarkt	69
	Onderkant arbeidsmarkt	69
	Bovenkant arbeidsmarkt	70
	Werkbedrijf en Werkgeversservicepunt	70
	Marktbewerkingsplannen, strategie en doelstelling	71
	Vulling doelgroepregister	72
	De werkgever centraal	72
	Marktbewerking in de praktijk	74
	Volume door Locus en AWWN	74
	Rol van Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging	74
	Voortouw: focus op contacten	75
	Wat gebeurt er in de regio?	75
	Ontwikkeling Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant	76
	Investeren in contacten	76
	Structuur Werkgeversservicepunt	77
	Profilering en ontwikkeling	77
	Presentatie aan werkgevers	77
	Communicatiekader	77
	Communicatiekalender	78
	Projecten in de regio:	79
	Rooi Werkt	79
	WijkLeerbedrijf	79
	Toptechniek in bedrijf	79
	't WerkTverband	80
	High5!	80

Startersbeurs	80
Meesterbeurs	81
Projecten in de logistiek	81
Duo-Electro	81
Mobiliteit op de arbeidsmarkt	81
Goed en voldoende personeel voor de speerpuntsectoren	82
Project Veghel	84
ESF-projecten	84
Pilot Wajong	84
Projecten SW-bedrijven	85
Wat moet er nog gebeuren?	85
Loonwaardesysteem	85
Aanhaken Leren en Werken	85
Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid 2015 -2016	85
Monitoring / onderzoek	86

## TOT SLOT 87

### BIJLAGEN

- 1 - Afbakening brede doelgroep Prestatiegericht Socialer Ondernemen (PSO)
- 2 - Uitgangspunten Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant
- 3 - Banenafpraak door sectorwerkgevers verenigd in de Stichting Verbond Sectorwerkgevers Overheid
- 4 - Aanpak Marktbewerkingsplan (op grond van advies van de Programmaraad)
- 5- Gemeenten in Noordoost-Brabant die zijn aangesloten op het UWV-platform
- 6 - Plaatsingsdoelstellingen Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant
- 7 - Programmalijnen Uitvoeringsplan Noordoost-Brabant Werkt! 2015
- 8 - UWV Arbeidsmarktprognose 2015 - 2016 (samenvatting, juni 2015)

# INLEIDING: UITGANGSPUNTEN EN WAT U MAG VERWACHTEN

## Over de Participatiewet

De Participatiewet legt de verantwoordelijkheid voor de bemiddeling tussen werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt neer op regionaal niveau. In 35 arbeidsmarktregio's moeten regionale werkbedrijven worden gevormd, waarin betrokken partijen onderling afspraken maken over de wijze waarop zij invulling geven aan de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord. Deze regionale Werkbedrijven, die allerlei verschillende verschijningsvormen kunnen hebben, zijn bestuurlijke samenwerkingsverbanden van zowel publieke als private partijen, zoals gemeenten, werkgevers, werknemers en uitvoerders. De wethouder van de centrumgemeente heeft tot taak om het overleg op gang te brengen en initieert de inrichting van het regionaal Werkbedrijf. De opdracht om een plan van aanpak te maken voor de bemiddeling van arbeidsbeperkten naar een baan bij reguliere werkgevers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle deelnemers binnen het regionaal Werkbedrijf. De afspraken en de werkwijze worden beschreven in een Marktwerkingsplan. Dit is een wettelijke verplichting.

## Waarom een Werkgeversservicepunt?

Voor u ligt het concept-Marktwerkingsplan van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Dit plan van aanpak beschrijft visie, ambitie, strategie, projecten, (financiële) instrumenten, kennis en mankracht die we (kunnen) inzetten voor het realiseren van een excellente en inclusieve arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant. De feitelijke taakstelling van de banenafpraak ligt bij de werkgevers, conform landelijk afspraken uit het Sociaal Akkoord uit 2013. Zij worden gevraagd baanopeningen te creëren in het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheden voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze taakstelling is in Noordoost-Brabant verbreed tot de 'brede doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt'. Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is opgericht om werkgevers daarbij te ondersteunen. Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is een netwerkorganisatie die aansluit op de (sub)regionale structuur van de arbeidsmarktregio. Het is te bereiken via een centraal telefoonnummer en heeft een eigen website.

Doel van het Werkgeversservicepunt is om de dienstverlening aan werkgevers die wordt aangeboden vanuit gemeenten, UWV en SW-bedrijven in onze regio, te harmoniseren en af te stemmen op de behoefte van werkgevers. De verwachting is dat werkgevers hierdoor hun maatschappelijke opdracht (extra banen creëren) makkelijker en eenduidiger weten uit te voeren. De kansen op werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden daarmee sterk vergroot.

## Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant

www.wspnoordoostbrabant.nl

073 – 700 12 02

(sub)regio	Gemeenten
's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch
Maasland	Oss, Landerd
Frisselstein	Uden, Veghel*, Bernheze, Schijndel*, St. Michielsgestel**, Boekel
Meerij	Boxtel**, Vught, St. Oedenrode*, Haaren
Land van Cuijk	Boxmeer, St. Anthonis, Cuijk, Grave, Mill & St. Hubert
UWV	Op schaal van de regio Noordoost-Brabant

\* Nb. Veghel, Schijndel en St. Oedenrode gaan fuseren per 1 januari 2017 en worden Meierijstad. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

\*\* Boxtel en Sint-Michielsgestel vormen per 1 januari 2016 een nieuwe ambtelijke samenwerkingsorganisatie. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

### Opbouw en inhoud

Dit concept-Marktbewerkingsplan is opgesteld volgens het uitgebreide stappenplan dat de AMvB (Algemene Maatregel van Bestuur) adviseert voor de afstemming van één gezamenlijk regionaal Marktbewerkingsplan (zie: bijlage 4).

Een gedetailleerde **Inhoudsopgave** fungeert als leeswijzer en biedt ruimte voor aanvulling en actualisering. In de **Inleiding** zetten we onze visie op marktwerking en de werkgeversbenadering uiteen, stellen we doelen vast, structureren we de aanpak en werkwijze van het Werkgeversservicepunt en gaan we in op zorg- en aandachtspunten.

In **Hoofdstuk 1** beschrijven we achtereenvolgens de achtergronden van het (ontstaan van het) Werkbedrijf en het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant; de taakstelling en ambities uit het Sociaal Akkoord, aangevuld met die uit het Functioneel Ontwerp; de rollen van de samenwerkende partijen in het regionaal Werkbedrijf. Dit hoofdstuk benadrukt vooral het strategisch belang van sociaal ondernemen om de banenafpraak te helpen realiseren én het geeft een overzicht van alle actoren in deze dynamische arbeidsmarktregio.

In **Hoofdstuk 2** analyseren we de vraagzijde. Dat levert achtereenvolgens inzicht in de marktomvang, de bedrijvigheid en de werkgelegenheid, zowel in kansrijke beroepen en sectoren als in de vacaturemarkt.

In **Hoofdstuk 3** schetsen we de aanbodzijde. Dat geeft u inzicht in de potentiële beroepsbevolking in Noordoost-Brabant en specifiek het beschikbare bestand van potentiële kandidaten van UWV en gemeenten. Voor de leesbaarheid beginnen de hoofdstukken 2 en 3 steeds met een kader met 'highlights'. Hierin De is de meest actuele arbeidsmarktinformatie opgenomen op basis van beschikbare rapporten en informatie van UWV.

**Hoofdstuk 4** bevat een SWOT-analyse: sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen in het realiseren van de ambitie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar werk.



**Hoofdstuk 5** tenslotte gaat in op het 'hoe' van dit Marktbewerkingsplan: wat gebeurt er allemaal in de regio en wat is nodig om, binnen de brede doelgroep, 825 mensen met een arbeidsbeperking te bemiddelen naar extra banen in 2015 en 2016, oplopend naar 4.900 tot 5.000 passende banen in 2026?

Met de 'hoe'-vraag uit hoofdstuk 5 raken we meteen het hart van dit Marktbewerkingsplan: de visie en strategie die daarvoor nodig zijn, de gekozen aanpak, kansen en bedreigingen die realisatie van de banenafpraak met zich meebrengt.

## Visie op marktwerking

Marktwerking in de context van de Participatiewet en de banenafpraak vraagt veel meer dan het simpelweg 'ophalen' van vacatures bij werkgevers en het matchen met kandidaten. Zou dat voor de bovenkant van de markt nog opgaan, voor de doelgroep van de banenafpraak gaat het vooral om het creëren van extra (passende) banen, vaak via specifieke instrumenten als 'jobcreation' en 'jobcarving'. Werkgevers hebben voor deze doelgroep doorgaans geen reguliere vacatures. We zullen dus baanopeningen moeten creëren. Dat vraagt van u als werkgevers de bereidheid om opnieuw naar uw businessmodel te kijken en wellicht een verandering van 'mindset': een bewuste keuze om sociaal te willen ondernemen. Niet elke werkgever staat daar (al) voor open. Sociaal ondernemen is ook niet in elk bedrijf of organisatie even makkelijk toepasbaar. Bovendien hebben nog veel werkgevers koudwatervrees of bedenkingen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Hier is een **belangrijke rol weggelegd voor werkgeversorganisaties** als VNO-NCW, AWWN, LTO, MKB-Nederland en in onze arbeidsmarktregio: de Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW). Deze laatste heeft in de regio een sterke positie: met 3.000 directeuren uit 1.900 bedrijven is het een krachtig ondernemerscollectief. De netwerken en ondernemersverenigingen waarvoor de BZW het secretariaat voert, bieden een rechtstreekse ingang om ondernemers, meer nog dan voorheen, te betrekken bij het thema sociaal ondernemen. Dat vereist wel een strategische agenda en een 'aanvalsplan'. De BZW zou daarbij zowel passief (via de website) als actief werkgevers kunnen benaderen en informeren over de mogelijkheden van sociaal ondernemen, uiteraard vooral dáár waar kansen liggen die benut kunnen worden. De contacten tussen ondernemers en bestuurders, regiomanagers en de manager belangenbehartiging van de BZW zijn daarbij cruciaal. Vanuit het Werkgeversservicepunt zullen we de openingen die hieruit voortkomen met beide handen aangrijpen, met als doel een duurzame relatie op te bouwen met werkgevers. In de kracht van het **persoonlijk contact** ligt immers de mogelijkheid om werkgevers te enthousiasmeren voor sociaal ondernemerschap. Als strategische keuze geldt dit uiteraard niet alleen voor de BZW, maar voor alle samenwerkende partijen in het Werkbedrijf. Een aansprekend voorbeeld is het regionaal MVO-platform AANtWERK waarin de drie SW-bedrijven participeren. Doel is uiteindelijk door nauwe samenwerking vacatures te creëren waarbij zowel werkgever als werknemer baat hebben.

Onze visie op 'marktwerking' in dit Marktbewerkingsplan is dan ook niet zozeer gericht op het 'ophalen' van vacatures, maar gaat uit van **strategisch partnership als grondhouding**, gebaseerd op actuele arbeidsmarktkennis. Leidende principes zijn:

- samenwerken op basis van wederkerigheid
- aansluiten bij bestaande initiatieven
- actief de samenwerking opzoeken met werkgevers 'in the lead'
- geven en faciliteren in plaats van nemen, maar ook dienstverlenend zijn en servicegericht, en informatie met elkaar delen.

Deze lijn is richtinggevend voor de samenwerkende partijen in het Werkbedrijf.

## Doelstellingen

Het ontdekken en creëren van kansen voor werknemers 'op afstand' is een gezamenlijke opgave van gemeenten, UWV en de sociale partners. Daar is geen simpel model voor te bedenken. In de praktijk van alledag betekent het vooral investeren in bestaande relaties, nieuwe relaties aangaan en met elkaar bouwen aan sociaal ondernemerschap op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Pas als dat zaadje is geplant, ontstaat ruimte om te groeien. De doelstellingen zoals vastgelegd in de regionale managementrapportage, samen met de SMART-geformuleerde Marktbewerkingsplannen en activiteitenkalenders van de subregio's vormen het vertrekpunt voor dit Marktbewerkingsplan.

Concrete doelstelling is om in 2015 **421 extra banen** te helpen realiseren bij werkgevers, althans op papier. Omdat gemeenten vooralsnog geen grip hebben op wie er in aanmerking komt voor de banenafpraak, vooral door het toetsingskader dat het UWV moet hanteren (zie 'Bedreigingen en zorgen', pag. 12), kan voorlopig slechts sprake zijn van een theoretische doelstelling. Maar wel een die richting geeft. De 421 extra banen zijn een opsomming van de plaatsingsdoelstellingen uit de managementrapportage aan de Stuurgroep van het Werkbedrijf Noordoost-Brabant (7,5% van het gemeentelijk bestand, ofwel 161 extra banen), gecombineerd met de doelstelling van UWV om 260 Wajongeren te plaatsen in 2015. Voor een overzicht, zie: bijlage 6.

## Plan van aanpak

Noordoost-Brabant kiest niet voor een sectorale aanpak. Dat heeft een reden. In onze optiek gaat het bij de doelgroep van onze banenafpraak veelal om gecreëerde banen via jobcarving en jobcreation. Dus niet om bestaande vacatures. En als er al sprake is van vacatures, hebben rondetafelgesprekken met werkgevers, zoals wel is voorgesteld, weinig zin. Daarbij moet je namelijk ondernemers op het juiste niveau aan tafel zien te krijgen die op de hoogte zijn van huidige en toekomstige vacatures, én die bereid zijn om die vacatures in een gezamenlijke meeting met elkaar te delen, om ze vervolgens onder de aandacht te brengen van het Werkgeversservicepunt. Dit lijkt in praktijk een bijzonder omslachtige weg en daardoor een welhaast onhaalbare kaart.

De insteek van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is tweeledig en volgt de eerder geschetste visie. We zullen **op lokaal niveau ingangen zoeken** bij de lokale en subregionale werkgevers, de ondernemersverenigingen en de parkmanagementorganisaties. Dit zijn de partijen waarmee je op lokaal en subregionaal niveau afspraken kunt maken. We zullen deze ingangen zelfstandig zoeken, gebruikmakend van kansen waarop samenwerkende partijen binnen het regionaal Werkbedrijf elkaar wijzen. Op landelijk niveau is Locus de belangrijkste strategische partner en zullen we - waar mogelijk - aanhaken bij initiatieven en contacten van de AWWN. Met Locus zijn al afspraken gemaakt.

De gestructureerde werkgeversbenadering laat zich concreet vertalen in een aantal stappen aan zowel aanbod- als vraagzijde, te weten:

Aan de **aanbodzijde** zetten we in op de brede doelgroep en daarbinnen op de prioritaire doelgroepen uit de banenafpraak: de wachtlijst SW en Wajongeren. Die groepen zijn opgenomen in het doelgroepenregister, vallen onder de banenafpraak (met no-risk polis) en kunnen als eerste bemiddeld worden om te voldoen aan die banenafpraak. De groep uit de Participatiewet biedt nu (nog) te weinig volume. Het aanvalsplan voor de wachtlijst SW is om die lijst zo snel mogelijk op te schonen (wie kan er wel/niet werken). Dat gaan we doen door met de mensen op de wachtlijst in gesprek te gaan. Zo werken we toe naar het uit (laten) schrijven van hen die niet kunnen werken. Doel is om zo spoedig mogelijk zicht te krijgen op het daadwerkelijk bemiddelbare bestand uit deze doelgroep. Dit geldt ook voor de groep ID- en Wiw-banen. Voor de doelgroep uit de Participatiewet vragen we zo spoedig mogelijk een indicatie aan, zodra betrokken gemeenten vermoeden dat deze kandidaten onder de

banenafpraak vallen. Volume creëren is het motto.

Te zetten stappen aan de **vraagzijde**:

1. Vaststellen regionaal Marktbewerkingsplan als richtinggevend kader.
2. Toetsen subregionale Marktbewerkingsplannen aan het regionale Marktbewerkingsplan, met name op het punt van de vastgestelde kansrijke beroepen en sectoren.
3. Inventariseren bedrijven uit kansrijke sectoren (per subregio) die al in beeld zijn en vooral bedrijven en organisaties die *niet* in beeld zijn.
4. Vaststellen lijst kansrijke bedrijven voor sociaal ondernemerschap (per subregio). NB: werkgevers staan open voor acquisitie als ze zelf hebben aangegeven dat sociaal ondernemen zinvol wordt geacht (of als hun sector dat heeft gedaan). Bijkomend voordeel is dan, dat de werkgevers/sectoren van binnenuit aan de opgave van sociaal ondernemen kunnen meewerken.
5. Stimuleren samenwerkende partners om werkgevers door te verwijzen naar het centrale telefoonnummer van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant: **073 – 700 12 02** of naar de website: **www.wspnoordoostbrabant.nl** (of verkort: **www.wspnob.nl**), of zelf kansrijke bedrijven en contactpersonen doorgeven via de genoemde kanalen.
6. Vergelijken regionale inventarisatielijsten in de werkgroep Operationalisatie op overlap en dubbelingen.
7. Voorleggen definitieve lijst bedrijven aan BZW voor aanvullingen, adviezen en tips en om openingen te creëren.
8. Opstellen preferente lijst van bedrijven per subregio die zullen worden benaderd door onze accountmanagers.
9. Vergelijken preferente lijst met lijst van Locus (= landelijk werkende bedrijven uit onze regio waarmee Locus al contact heeft). Locus maakt daarvan een overzicht en stuurt dat naar het Werkgeversservicepunt. Deze partnerlijst van Locus maakt tevens duidelijk welke preferente bedrijven uit de regio niet op onze lijst staan. Het Werkgeversservicepunt geeft aan Locus door welke regionale bedrijven zij graag op de lijst van Locus willen hebben; Locus gaat daar vervolgens mee aan de slag en opent - waar mogelijk - deuren voor het Werkgeversservicepunt. Met de AWWN willen we eenzelfde afspraak maken.
10. Vaststellen top-tien lijst per subregio (of 20; getal is minder relevant) van bedrijven die we als eerste gaan benaderen (maximaliseren kans op succes). Dit loopt parallel aan de inspanningen van Locus op landelijk niveau.
11. Koppelen bedrijven aan accountmanagers (uiteraard in onderling overleg).
12. Ontwikkelen duurzame relaties met beoogde bedrijven. Insteek is relatieopbouw, investeren, faciliteren en ontzorgen. Er zal vaak eerst een vertrouwensbasis moeten worden gelegd, voordat sociaal ondernemen en items als jobcarving en jobcreation op de agenda staan.
13. Voortgang bewaken (door operationele managers in de subregio's) en de lijst zo mogelijk aanvullen zodra dat kan of wanneer er kansen ontstaan in de markt.
14. Terugkoppelen resultaten (door het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant) aan stakeholders.
15. Ontwikkelen arrangementen of pilots bij vragen van werkgevers die een individuele plaatsing overstijgen of bij sectoroverstijgende kansen. Dit kan resulteren in het vormen van 'arbeidspools' uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

16. Vastleggen gegevens in een regionaal inzichtelijk CRM-systeem (Sonar/WBS/CRM). Daar wordt momenteel naartoe gewerkt onder de strikte voorwaarde dat de eigen systemen kunnen 'inladen' bij de bestaande UWV-systemen (dus waar mogelijk geen dubbel systeemonderhoud). Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant heeft zich opgegeven voor een pilot, op initiatief van de Programmaraad, om de transparantie op de regionale arbeidsmarkt te versnellen wat betreft de prioritaire doelgroepen banenafpraak, door op regioniveau te participeren in het systeem van UWV (Sonar/WBS/CRM). Of de aanvraag wordt gehonoreerd is nu nog niet duidelijk. Afspraken met werkgevers worden vooralsnog gedisciplineerd vastgelegd in de eigen systemen, maar de informatie daarover wordt in het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant ruimhartig met elkaar gedeeld. Operationele managers van de subregio's delen die informatie weer met hun accountmanagers.
17. Delen ervaringen en informatie tijdens regionale bijeenkomsten van accountmanagers en bevorderen deskundigheid op basis van praktijkcases.
18. Monitoren plaatsingen via de periodieke rapportage aan de Stuurgroep Werkbedrijf.
19. Uitventen succesverhalen via de (sociale) media. Uiteraard alleen als een werkgever daar toestemming voor geeft (het delen van 'best practices').
20. Wanneer plaatsingen achterblijven: onderzoeken hoe eventuele (structurele) belemmeringen kunnen worden weggewerkt (in eerste instantie binnen het regionaal Werkgeversservicepunt of anders op het niveau van de Stuurgroep).
21. Verder versterken en borgen onderlinge samenwerking en realisatie banenafpraak, evenals de plaatsingsambitie van de brede doelgroep, door strategisch arbeidsmarktbeleid binnen Noordoost-Brabant Werkt! en op het niveau van de 18 gemeenten.

## Bedreigingen en zorgen

Er zijn nogal wat hobbels te nemen in het realiseren van de banenafpraak en in het verlengde daarvan het begeleiden, bemiddelen en plaatsen van mensen 'met een afstand' in een passende functie. In Noordoost-Brabant is ervoor gekozen om aan de slag te gaan vanuit een **netwerkstructuur**, operationeel ondergebracht in het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Het gevaar van een dergelijke structuur is dat verrekking in termen van omzet en plaatsingen binnen en tussen organisaties zand in die 'dienstverleningsmotor' kan strooien. We moeten daar de ogen niet voor sluiten, maar juist anticiperen op mogelijk drempels en struikelblokken. Bij de uitrol van dit Marktbewerkingsplan zijn afspraken gemaakt over de wijze van samenwerking (zie: bijlage 2). Deze afspraken moeten worden geborgd door afspraken die de individuele organisaties overstijgen, niet alleen tussen uitvoeringsorganisaties, maar ook tussen gemeenten op strategisch niveau. De regio heeft een 'loopvermogen' van circa 50 accountmanagers uit diverse organisaties. Aansturing op visie, strategie, werkwijze, gemaakte afspraken, werkgeversbenadering en het resultaat kan niet vrijblijvend zijn. Een scenario dat toewerkt naar een regionaal arbeidsmarktbeleid vanuit de 18 gemeenten heeft meerwaarde. Er kan (nog) beter worden aangesloten op en afgestemd worden met het arbeidsmarktbeleid dat vanuit Noordoost-Brabant Werkt! wordt vormgegeven. Dat moet leiden tot een scenario dat toekomstbestendig is en waarop het Werkbedrijf kan koersen.

Een ander punt van zorg en aandacht is het **doelgroepenregister**. Door het uitvoeringskader dat het UWV moet hanteren, verloopt *instroom* in het doelgroepenregister vooralsnog moeizaam. Alleen werkzoekenden die voldoen aan het selectie criterium 'ziekte en gebrek' komen in aanmerking voor indicering. Zij worden opgenomen in het doelgroepenregister, tellen mee voor de banenafpraak en kunnen geplaatst worden met een no-risk polis. Werkgevers voorkomen zo een eventuele boete (Quotumwet). Met de no-risk polis zijn ze bovendien gevrijwaard van WGA-aanspraken. Sinds de Quotumwet door de Eerste Kamer is aangenomen (31 maart 2015), willen werkgevers bij aanneming van een arbeidsbeperkte medewerker weten of deze meetelt voor de banenafpraak. Ook willen ze kunnen kiezen uit meerdere geschikte kandidaten. Hier begint het spaak te lopen. Bij de aanvraag voor een indicatie

banenafpraak gaan gemeenten uit van de reële verdien capaciteit van een cliënt. Het UWV kijkt echter naar de theoretische verdien capaciteit via drempelfuncties en laat alleen cliënten toe die door ziekte of gebrek niet het minimumloon kunnen verdienen. Door dit uitvoeringskader vallen veel cliënten niet onder de banenafpraak, terwijl ze daar volgens de gemeenten wel in thuis horen. Deze ontwikkeling is dermate zorgwekkend dat het Werkbedrijf Noordoost-Brabant hierover op 11 mei een brandbrief heeft gestuurd naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Werkkamer<sup>1</sup> heeft een indicatieve verdeling gemaakt voor de banenafpraak per arbeidsregio. Noordoost-Brabant moet voor de komende twee jaar tenminste 825 extra banen realiseren; banen die moeten worden 'gevuld' met mensen uit het doelgroepregister. Omdat gemeenten slechts beperkt invloed hebben op wie wel en wie niet onder de banenafpraak valt, wordt het - vooralsnog - lastig hier duidelijke targets aan te verbinden<sup>2</sup>.

Inmiddels is door de regio een low-risk polis opgezet voor de doelgroep die niet onder de banenafpraak valt (gaat in per 1 oktober 2015) zodat voor werkgevers het loondoorbetalingsrisico is afgedekt, maar ook de premieverplichtingen in geval een medewerker ziek uit dienst gaat (tot 1 januari 2016). Ook heeft de minister de werkprocessen rondom de indicatie banenafpraak en het landelijk doelgroepregister gewijzigd.

Vanaf 1 juli 2015 voert UWV de Beoordeling arbeidsvermogen uit. Bij deze beoordeling onderzoekt UWV of iemand arbeidsvermogen heeft en in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. En zo nee, of hij een Indicatie banenafpraak kan krijgen. Met deze indicatie wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister. Als uit de beoordeling blijkt dat iemand geen arbeidsvermogen heeft, dan wordt bekeken of hij/zij een Wajong-uitkering kan krijgen. Dat alles gebeurt in één beoordeling. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk wanneer er sprake is van arbeidsvermogen. De aanpak hiervan kan per gemeente verschillen. Schoolverlaters kunnen tijdelijk worden opgenomen in het doelgroepregister. Voor leerlingen die het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of deelnemers die een entreeopleiding in het mbo hebben verlaten tussen 10 september 2014 en 17 juli 2015 (laatste schooldag schooljaar 2014/2015) is een aparte afspraak gemaakt. Zij hoeven geen Beoordeling arbeidsvermogen aan te vragen maar kunnen tijdelijk opgenomen worden in het doelgroepregister, wanneer zij naar verwachting van de school niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Leerlingen die na 9 september 2014 zijn afgewezen voor een Wajong-uitkering worden automatisch in het doelgroepregister opgenomen.

Kijkend naar de vraagzijde is het perspectief voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet rooskleurig. Voor mensen uit de banenafpraak ligt er een kwantitatieve doelstelling voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant; voor de bredere doelgroep is die in het Werkbedrijf (nog) niet vastgesteld, mede door de broze economische omstandigheden.

## Tenslotte

Het marktwerkingsplan is een dynamisch plan. De arbeidsmarkt is continu in beweging en de lijnen die zijn

<sup>1</sup> Op 14 maart 2013 hebben sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), 'De Werkkamer' opgericht. Met het instellen van De Werkkamer wordt beoogd het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren. Daarbij gaat het vooral om de verbinding te leggen tussen landelijk, sectoraal en

<sup>2</sup> Vooralsnog wordt in dit Marktwerkingsplan uitgegaan van de doelstellingen zoals ze door de subregio's zijn vastgesteld. Op basis van die doelstellingen wordt een bepaald percentage (7,5%) aangehouden als sturingscijfer. De genoemde doelstellingen zijn opgenomen in de periodieke managementrapportage aan de Stuurgroep Werkbedrijf (zie bijlage 6).

uitgezet, worden verder uitgewerkt in nauwe samenwerking met werkgevers.

Na bespreking door de diverse betrokken stakeholders zal de goedgekeurde versie van het plan dienen als uitgangspunt voor de ontwikkeling van marktbeperkingsplannen 2016 e.v. van de subregio's. Die kunnen dan vervolgens, samen met de plannen van AgriFood Capital / Noordoost-Brabant Werkt! en de SW-bedrijven, vorm en inhoud geven aan het regionaal marktbeperkingsplan van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant voor 2016. Commerciële partijen zoals gespecialiseerde uitzend- en reïntegratiebureaus zullen in 2016 betrokken worden bij het realiseren van de banenafpraak. Ook zullen arbeidsmarktrelevante lokale initiatieven die bijdragen aan het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het Werkgeversservicepunt worden geïnventariseerd en daar waar mogelijk - en zinvol - worden ondersteund vanuit het regionaal Werkbedrijf.

*Gerard Olthof*

*Coördinator Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant*

*Mei 2015*

# HOOFDSTUK 1: UITGANGSSITUATIE EN KRACHTENVELDANALYSE

## Aanleiding

Dit Marktbewerkingsplan is opgesteld voor de partners in het regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant, met het doel richting te geven aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio binnen alle sectoren. Met dit plan zoeken we gericht aansluiting bij de 'people-lijn' van de speerpuntsectoren van AgriFood Capital / Noordoost Brabant Werkt!, te weten: Agro&Food, Zorg, Techniek, Logistiek en Services. Ondernemers, onderwijs en overheid werken hierin nauw samen met als doel een excellente arbeidsmarkt te realiseren in 2020.

## Regionaal Werkbedrijf

Sociale partners, gemeenten en UWV willen gezamenlijk op regionaal arbeidsmarktniveau tot meer plaatsingen komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via 35 regionale Werkbedrijven kunnen mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen uit het Sociaal Akkoord worden geleid.

Tabel1: Afspraken uit het Sociaal Akkoord 2013 (landelijke cijfers)

Baanafpraak	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Struc.
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0

Aantal te realiseren banen voor beoordeling activering quotumregeling (x1000).

### Baanafpraak en brede doelgroep

In Noordoost-Brabant gaat het niet alléén om het realiseren van de afspraken uit het Sociaal Akkoord voor de doelgroepen van de banenafpraak (= mensen met een Wajong-uitkering, een Wsw-indicatie (prioritair in 2015 en 2016), een Wiw- of ID-baan en mensen uit de doelgroep Participatiewet die niet het wettelijk minimum loon kunnen verdienen). Zij worden opgenomen in het landelijk doelgroepenregister van UWV, zodat duidelijk is wie meetelt voor de banenafpraak.

In onze arbeidsmarktregio is vacaturevervulling gericht op de brede doelgroep 'Prestatieladder Socialer Ondernemen', namelijk: oudere werklozen, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, ww'ers, mensen in de Wia/Wao, niet-uitkeringsgerechtigden en werkenden met afstand tot de arbeidsmarkt, schoolverlaters, kwetsbare jongeren, et cetera (dus inclusief de doelgroep banenafpraak). In Bijlage 1 leest u een exacte omschrijving van de doelgroep PSO, zoals gedefinieerd voor het keurmerk PSO. In Noordoost-Brabant betekent het begrip 'brede doelgroep PSO': alle bijstandsgerechtigden en werkzoekenden. Voor al deze mensen gebruiken we één infrastructuur richting werkgevers.

## Doel

Doel van het regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant is om - binnen de kaders van het Werkbedrijf en in nauwe samenwerking met Noordoost Brabant Werkt! - te komen tot een samenwerkingsagenda met concrete afspraken om de regionale problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Dit gebeurt onder gemandateerd duovoorzitterschap van de wethouder Sociale Zaken van gemeente 's-Hertogenbosch, de heer mr. Huib van Olden, en de vertegenwoordiger van de Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging, mevrouw drs. Anne Zouridis-Veldhoven. De gezamenlijke ambitie van de samenwerkende partijen in het Werkbedrijf Noordoost-Brabant is het realiseren van een excellente en inclusieve arbeidsmarkt, waarin het beschikbare arbeidspotentieel uit de regio optimaal wordt benut.

## Wie doet wat?

Het regionaal Werkbedrijf in Noordoost-Brabant is een (bestuurlijk) netwerk/platform, samengesteld uit: de 18 gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Om de samenwerking tussen uitvoerders in de regio te bevorderen, is het netwerk uitgebreid met de drie SW-bedrijven in de regio. Zij worden in de stuurgroep Werkbedrijf vertegenwoordigd door één van hun directeuren. Op termijn kunnen, indien nodig en gewenst, ook arbeidsmarktintermediairs en andere partijen aansluiten, die bijdragen aan de regionale oplossing (zoals onderwijs, Leren en Werken, stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven et cetera). Werkgeverskoepels (hier BZW) en werknemersbonden (hier FNV en CNV) hebben vertegenwoordigers in de Stuurgroep benoemd die bijdragen aan het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen. De regionale Cliëntenraad is via de vertegenwoordigers van de vakbonden aangehaakt en wordt door hen geïnformeerd.

Iedere partij levert een eigen bijdrage aan het realiseren van de gemeenschappelijke doelstelling. Dat gebeurt conform de volgende rol- en taakverdeling:

### Gemeenten

- Voldoende geschikte kandidaten selecteren en zo nodig ontwikkelen voor bemiddeling.
- Dienstverlening bieden aan werkgevers via het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, in de vorm van een voor werkgevers aantrekkelijk voorzieningenpakket dat zoveel mogelijk is geüniformeerd binnen de gehele arbeidsmarktregio.
- Harmoniseren van (onderdelen van) de verordeningen die betrekking hebben op de werkgeversdienstverlening op grond van de Participatiewet.
- Aanbieden van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking in de eigen organisaties.
- Verantwoordelijkheid nemen in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens voor de verwerking van persoonsgegevens van de gemeentelijke kandidaten.
- Cliëntenparticipatie faciliteren.

### UWV

- Voldoende geschikte kandidaten selecteren en zo nodig ontwikkelen voor bemiddeling.
- Dienstverlening bieden aan werkgevers via het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, in de vorm van een voor werkgevers aantrekkelijk voorzieningenpakket.
- Processen met betrekking tot beoordeling en indicatie zo inrichten dat ze ondersteunen bij de gemeenschappelijke ambitie, zoals omschreven in het Functioneel Ontwerp.
- Aanbieden van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking in de eigen organisaties.
- Cliëntenparticipatie faciliteren.



## Werkgeversorganisaties

- Stimuleren individuele werkgevers om (pro)actief contact te zoeken met het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant voor het invullen van de banenafpraak en vacatures. Dit gaat via actieve voorlichting en PR, zoals het organiseren van evenementen, inzet van andere communicatiemiddelen en netwerk- en relatiemanagement. De werkgeversorganisaties vullen dit in nauwe samenwerking met de brancheverenigingen en lokale ondernemersverenigingen in.
- Ambassadeurs aanstellen die fungeren als boegbeeld voor de speerpuntsectoren van AgriFood Capital / Noordoost Brabant Werkt! en voor het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Vanuit die rol voorlichting geven over de ambitie en uitvoering van de banenafpraak en de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant voor de brede doelgroep.
- Kennis ontsluiten over sociaal ondernemen van bedrijven in de regio.
- Functiecreatie/jobcarving stimuleren bij regionale werkgevers.
- Aandacht vragen voor de realisatie van de banenafpraak in overleggen over arbeidsmarktvragestukken.

## Werknemersorganisaties

- Netwerken inzetten voor de realisatie van banen voor de brede doelgroep, inclusief de mensen met een arbeidsbeperking.
- Functiecreatie/jobcarving stimuleren bij regionale werkgevers.
- Voorlichting geven aan kandidaten die behoren tot de doelgroep.
- Cliëntenparticipatie bevorderen.
- Aandacht vragen voor de realisatie van de banenafpraak in overleggen over arbeidsmarktvragestukken tussen kabinet en sociale partners.

## Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant

De uitvoeringsorganisatie van het Werkbedrijf is het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Dit is een netwerkorganisatie die aansluit op de (sub)regionale structuur van de arbeidsmarktregio.

Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant	
(sub)regio	Gemeenten
's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch
Maasland	Oss, Landerd
Frisselstein	Uden, Veghel*, Bernheze, Schijndel*, St. Michielsgestel**, Boekel
Meerij	Boxtel**, Vught, St. Oedenrode*, Haaren
Land van Cuijk	Boxmeer, St. Anthonis, Cuijk, Grave, Mill & St. Hubert
UWV	Op schaal van de regio Noordoost-Brabant

\* Nb. Veghel, Schijndel en St. Oedenrode gaan fuseren per 1 januari 2017 en worden Meerijstad. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

\*\* Boxtel en Sint-Michelsgestel vormen per 1 januari 2016 een nieuwe ambtelijke samenwerkingsorganisatie. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is operationeel sinds 1 april 2015 met circa 50 accountmanagers, waaronder die van de drie SW-bedrijven: IBN, WSD-Groep en Weener XL. Zij hebben de volgende taken:

- Dienstverlening aan werkgevers op (sub)regionale schaal uniformeren.
- Invulling geven aan de vraag van werkgevers.
- Zorgen voor een uniforme benadering van werkgevers en werkzoekenden.
- Relaties met werkgevers onderhouden.
- Vacatures verzamelen en klanten bemiddelen naar werk.

De precieze afspraken over samenwerking op regionaal niveau zijn vastgelegd in het Handboek Werkgeversservicepunt, ook wel 'Handboek Accountmanagers' genoemd..

Inmiddels zijn de afspraken uit het Functioneel Ontwerp, als onderdeel van de transitie Participatie, grotendeels geoperationaliseerd. Dit betekent dat de Werkgeversdienstverlening op het niveau van de arbeidsmarktregio nagenoeg is geharmoniseerd.<sup>3</sup> Voor werkgevers is het hierdoor eenduidiger geworden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

## AgriFood Capital / Noordoost Brabant Werkt!

Noordoost-Brabant is een economisch sterke regio. Daarin vervult het AgriFood-cluster een essentiële rol. Maar die sterke positie is naar de toekomst toe niet vanzelfsprekend. En dat terwijl voor de topsector AgriFood de komende decennia belangrijke groeikansen worden verwacht. Het Strategisch Beraad Noordoost-Brabant, bestaande uit vertegenwoordigers van overheden, onderwijsinstellingen en ondernemers in de regio, heeft AgriFood tot speerpunt benoemd voor de economische ontwikkeling van de regio. Daarvoor is de stichting AgriFood Capital opgericht. Naast de speerpuntsector Agro&Food zijn voor de regionale arbeidsmarkt ook de sectoren Zorg, Techniek, Logistiek en Services opgenomen.

Een van de programmalijnen van AgriFood Capital is 'People', onder andere verwoord in het arbeidsmarktprogramma Noordoost-Brabant Werkt!. Dit programma richt zich op de juiste match tussen mensen en werk, met het doel een excellente arbeidsmarkt te realiseren. Centraal daarbij staan onderwijs en arbeidsmarkt. Er is dan ook veel aandacht voor banen, arbeidsparticipatie, talentontwikkeling en opleidingsniveaus. Het arbeidsmarktprogramma wordt vastgesteld en gemonitord door de Stuurgroep Noordoost-Brabant Werkt!. Er is een aanjaagteam voor het programmamanagement en er zijn projectontwikkelaars voor projectontwikkeling en -uitvoering. Het programma bevat voor 2015 de volgende hoofdopgaven (zie: bijlage 7):

1. Meer werkgevers actief aan de slag krijgen met strategische personeelsplanning en sociale innovatie. Daaronder vallen ook thema's als mobiliteit, duurzame inzetbaarheid, talent en sociaal ondernemen.
2. Zorgen dat jongeren beter opgeleid zijn voor de arbeidsmarkt.
3. "Iedereen doet mee" in de speerpuntsectoren.

Met name onder de noemer van opgave 3. wordt samengewerkt met het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

---

<sup>3</sup> Er wordt momenteel toegewerkt naar het realiseren van één systeem van loonwaardemeting (in 2015). Ook is ervoor gekozen om in principe aan te sluiten bij het landelijk UWV-portaal met o.a. de applicaties Sonar, WBS & CRM. Dit moet de transparantie op de arbeidsmarkt binnen de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant en met de omliggende regio's gaan verhogen, onder voorwaarde dat een koppeling met regionale systemen mogelijk en werkbaar blijft. Het streven is ook om binnen de arbeidsmarktregio een 'low risk' polis voor de brede doelgroep op te zetten om werkgevers te vrijwaren van WGA voor werknemers die niet onder de banenafpraak vallen. Voorwaarde is wel dat alle gemeentes hieraan willen meewerken.

## Ambitie banenafpraak: kwalitatief en kwantitatief

De ambitie van alle samenwerkende partijen is om met het regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant te komen tot een betere werking van de regionale arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dat willen we bereiken door een efficiënte, adequate en snelle match tussen werkgever en werkzoekende. Daarbij is aandacht nodig voor voldoende kwantitatieve matches op de arbeidsmarkt met werkzoekenden uit de banenafpraak en uit de ruimer gedefinieerde doelgroep. Daarnaast is aandacht nodig voor meer kwalitatieve matches, onder andere door betere aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt (het voorkómen van opleidingen zonder arbeidsmarktperspectief) en blijvende ontwikkeling van zittende werknemers, zodat zij effectief blijven in een veranderende, dynamische werkomgeving.

De 'people-lijn' van AgriFood Capital / Noordoost-Brabant Werkt! richt zich in de meeste programmalijnen op alle opleidingsniveaus. Doel is werkloosheid te voorkomen en beter aan te sluiten op de behoefte van het bedrijfsleven (de juiste persoon met de juiste vaardigheden op het juiste moment op de juiste plek). Het regionaal Werkbedrijf streeft eenzelfde doelstelling na, maar dan specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De nauwe samenwerking tussen beide organisaties is er dan ook op gericht om, samen met de SW-bedrijven en andere partners, mensen aan het werk te helpen, de personele behoefte van ondernemers/werkgevers in te vullen en waar mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te plaatsen op basis van een (latente) behoefte van ondernemers.

### *Afspraak Sociaal Akkoord*

Vertrekpunt van het Werkbedrijf, en daarmee dus van het Werkgeversservicepunt, is de opgave van Noordoost-Brabant om de banenafpraak te helpen realiseren, zoals is afgesproken op 11 april 2013 tussen kabinet en sociale partners. Deze afspraak is per arbeidsmarktregio nader uitgewerkt door de Werkkamer voor de periode 2014 tot en met 2016. Eén baan bestaat uit het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de huidige gegevens gaat het wat betreft de banenafpraak om één baan van 25,5 uur per week. Iemand die meer of minder dan 25,5 uur werkt, telt naar rato mee.

Voor de periode 2014 tot en met 2016 is op basis van de werkgelegenheid bij bedrijven, rekening houdend met het gecorrigeerde aantal Wajongers en de werkloosheid in de regio, de onderstaande indicatieve verdeling gemaakt voor banenafspraken in de regio Noordoost-Brabant:

- Marktsector : **545**
- Overheid : **280**

Tot 2026 gaat het om 4.900-5.000 extra banen in onze arbeidsmarktregio. Voor de korte termijn - tot en met 2016 - gaat het om totaal 825 banen. Daarvan dient de marktsector er 545 te leveren en het onderwijs en de publiek-rechterlijke organisaties (gemeenten, waterschappen, regionale samenwerkingsverbanden, provincie, etc.) elk 140.

Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 Wajongers, Wsw'ers op de wachtlijst per 31 december 2014 en mensen met een ID/Wiw-baan, voorrang hebben bij het vervullen van extra banen.

Uitgangspunt is dat bedrijven en organisaties met minimaal 25 werknemers voorzien in minimaal één baan, te verhogen met een baan per elke volgende 25 werknemers. Per 1 januari 2013 is een 0-meting vastgesteld. Vanaf dat moment wordt gerekend of er extra banen zijn bijgekomen. Gebeurt dit niet, dan kan de Quotumwet in werking

treden vanaf 2017. De landelijk uitkomsten van de nulmeting staan in de volgende tabel; regionaal zijn ze op dit moment nog niet inzichtelijk.

Tabel 2: Landelijke nulmeting afspraken Sociaal Akkoord teruggerekend naar standaardbanen van 25,5 uur (Bron: Kamerbrief van 19 december 2014 inzake Nulmeting Wet banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten)

	Banen Markt	Banen Overheid	Totaal
<b>Formele werknemers</b>	32.619	4.0124	36.660
<b>Inleenverbanden</b>	26.747	8.446	35.193
<b>Totaal</b>	<b>59.366</b>	<b>12.487</b>	<b>71.853</b>

#### Banenafpraak per sector

Voor de verdeling van de banenafspraken over de verschillende sectoren is gekeken naar de werkgelegenheid, de werkloosheid en de vacatureontwikkeling in de komende jaren.

Onderstaand de landelijke indicatieve verdeling over de verschillende sectoren (tabel 3):

Tabel 3: Landelijke verdeling banenafpraak over sectoren

Marktsector		2014 t/m 2016
A	Landbouw, bosbouw en visserij	200
B-E	Industrie	1.650
F	Bouwnijverheid	700
G	Handel	2.800
H	Vervoer en opslag	750
I	Horeca	750
J	Informatie en communicatie	500
K	Financiële dienstverlening	500
L	Verhuur en onroerend goed	250
M	Specialistische zakelijk dienstverlening	1.000
N	Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	1.500
Q	Gezondheid en welzijnzorg	2.800
R	Cultuur, sport en recreatie	300
SU	Overige dienstverlening	300
<b>Totaal</b>		<b>14.000</b>
<b>Overheid</b>		
O	Openbaar bestuur en overheid	3.200
P	Onderwijs	3.300
<b>Totaal</b>		<b>6.500</b>

De opdracht aan het Werkbedrijf lijkt eenvoudig: zorg ervoor dat een werkgever bereid is om bij een baanopening iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en zorg ervoor dat hij dat ook kan realiseren. Uiteraard geldt hierbij de restrictie dat het haalbaar, mogelijk en wenselijk is voor een werkgever. Om die opdracht te kunnen realiseren, moeten we als Werkgeversservicepunt wel een heel goed beeld hebben van het bestand

potentiële kandidaten: we moeten zorgen dat we de cliënten uitermate goed kennen, dat we snel kunnen schakelen en dat we alleen de juiste personen voordragen bij een vacature. Op dit moment is nog steeds sprake van een spanningsveld tussen de huidige situatie (economische crisis, bezuinigingen, ruime arbeidsmarkt) en de verwachte ontwikkelingen op middellange termijn (krapte door vergrijzing en ontgroening en een oplevende economie). De uitdaging ligt daarom in de verbinding met werkgevers, zodat zij sociaal kunnen of gaan ondernemen en mede daardoor voorbereid zijn op de toekomstige krapte en daar zo min mogelijk last van gaan krijgen.

### *Werkgevers*

De meeste werkgevers zijn nog niet met de banenafpraak bezig of hebben om meerdere redenen koudwatervrees. We constateren het volgende:

- Er is nog geen sprake van echte, duurzame economische groei en bedrijvigheid, dus ook niet van toenemende werkgelegenheid. En juist die is nodig om meer mensen aan te nemen. Bovendien zetten veel werkgevers bij een toenemende personeelsvraag eerst in op het vergroten van de arbeidsproductiviteit ('jobless growth') en vervolgens op het uitbreiden van de flexibele schil (uitzending en detachering). Een vaste aanstelling blijft dan voor velen vooralsnog slechts een wenkend perspectief.
- Onderzoek wijst uit dat minder dan 20% van de werkgevers ervaring heeft met dienstverbanden met werknemers met een beperkt arbeidsvermogen. Onervarenheid, geen of onvoldoende informatie, (vermeende) negatieve ervaringen van collega's en soms ook (voor)oordelen liggen hieraan ten grondslag en staan een positieve aannamebereidheid in de weg.
- Veel werkgevers voelen of verwachten bovendien risico's bij het in dienst nemen van medewerkers uit de brede doelgroep.

Werkgevers die een intrinsieke bereidheid hebben voor het invullen van baanafspraken, verwachten een aantal zaken waaraan niet altijd voldaan wordt of kan worden. De werkgeverdienstverlening vanuit het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant dient daar, waar mogelijk, op te anticiperen. Samengevat gaat het om de volgende verwachtingen:

- Minimalisering van het risico voor de werkgever.
- Voldoende volume, zodat werkgevers kunnen kiezen.
- Goede matching en gemotiveerde kandidaten.
- Snelheid van handelen en professionele dienstverlening na plaatsing van een vacature.
- Één regionaal aanspreekpunt, online vindbaar en telefonisch bereikbaar via een centraal telefoonnummer.
- Bediening op de geografische schaal waarop de werkgever actief is (lokaal / regionaal / landelijk).
- Geharmoniseerde dienstverlening (tenminste een eenduidige loonwaardemeting, loonkostensubsidie, no-riskpolis, begeleiding en jobcoaching).
- Geen administratieve rompslomp of last van back-office procedures.
- Duidelijkheid vooraf over de vraag of werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt die in dienst komen wel 'meetellen' voor de ambities en/of verplichtingen in het kader van het Sociaal Akkoord.
- Inzicht in kosten en baten (zo concreet mogelijk; ook bij jobcarving en jobcreation).
- Wettelijke bepalingen, cao.
- Regionale afspraken, Quotumwet, et cetera.
- Goede nazorg.

### *Benodigd instrumentarium*

Plaatsingsmogelijkheden voor werkzoekenden uit de brede doelgroep zijn in principe in nagenoeg alle sectoren te vinden of te creëren. Dit vraagt wel om een specifiek instrumentarium, namelijk:

- Jobcrafting/jobcarving: herschikking van functietaken, zodat deze uitvoerbaar worden voor medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen.
- 'Reshoring': het terughalen van eerder uitbesteed (vaak laaggeschoold) werk, voornamelijk in de maakindustrie. Hierdoor kan volumematisch werk worden gecreëerd voor werknemers met een lage productiecapaciteit en/of lage scholingsgraad.
- Individuele en groepsdetacheringen van begeleid werk.
- Collectief werkgeverschap (banenpools) tussen samenwerkende MKB-ondernemingen op bijvoorbeeld het zelfde industrie- of bedrijventerrein. Succesvolle en kostendekkende best practices zijn vooralsnog niet echt voorhanden, maar dit kan in de toekomst nog veranderen.
- Flexibele arbeid via uitzending en detachering als opstap naar vast werk.
- Opleiding en scholing, soms ook in de zin van voorschakeltrajecten om werkzoekenden met een beperkt arbeidsvermogen 'arbeidsfit' te maken.

De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant heeft als digitaal loket de website [www.wspnoordoostbrabant.nl](http://www.wspnoordoostbrabant.nl) opgezet, waar werkgevers met hun vragen en vacatures terecht kunnen.

Om werkgevers te informeren over de Participatiewet, koudwatervrees weg te nemen en 'good practices' te delen, hebben VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland een nieuw digitaal magazine gelanceerd: <http://www.opnaarde100000.nl> Dit nieuwe magazine is speciaal voor ondernemers gemaakt en vormt de start-up voor een digitaal loket voor werkgevers. Dit wordt in het kader van de 100.000 banen door de werkgeversorganisaties gebouwd. Het magazine neemt werkgevers mee langs de Participatiewet. Ook bevat het verhalen uit de praktijk en het laat werkgevers zien wat er in hun omgeving gebeurt. Dichter bij huis gebeurt dat op de website van AANTWERK: [www.aantwerk.nu](http://www.aantwerk.nu) en op de websites van Weener XL, WSD en IBN.

## Ambassadeurs

De werkgevers verenigd in Noordoost-Brabant Werkt! hebben 7 ambassadeurs benoemd, tevens zelf werkgever, die als boegbeeld fungeren voor de verschillende speerpuntsectoren vanuit AgriFood Capital / Noordoost-Brabant Werkt! én het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Vanuit die rol geven zij voorlichting aan werkgevers over de ambitie en uitvoering van de banenafpraak en de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt en zijn zij alert op signalen van werkgevers om mensen met een afstand te kunnen plaatsen. Deze ambassadeurs zullen ook actief worden betrokken bij de beleidsvoornemens van de stuurgroep Regionaal werkbedrijf Noordoost-Brabant. In het ambassadeuroverleg, voorafgaand aan het overleg van het Werkbedrijf, worden de arbeidsmarktrelevante agendapunten van de stuurgroep door hen doorgesproken. Zij kunnen daarover advies uitbrengen aan het Werkbedrijf.

Ook de kartrekkers van de speerpuntsectoren van AgriFood Capital en van BZW (en hun achterbannen) kunnen als ambassadeur worden ingezet.

### Ambassadeurs sociaal ondernemen

In 2014 heeft de regio 12 vouchers beschikbaar gesteld voor werkgevers die meer willen doen met sociaal ondernemen. Deze vouchers zijn bedoeld als tegemoetkoming in de opstartkosten van de PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen). De twaalf werkgevers aan wie de vouchers zijn toegekend, nemen graag de rol op zich van ambassadeur sociaal ondernemen voor werkgevers die ook interesse hebben. De arbeidsmarktregio wil werkgevers in Noordoost-Brabant stimuleren de PSO-erkenning te halen. Andere voorbeelden van 'good practices' om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, worden verzameld om te kunnen delen met werkgevers in de regio.

De betrokkenheid van de ambassadeurs bij sociaal ondernemen is groot. Hun enthousiasme en de voorbeeldfunctie van succesverhalen van collega-ondernemers kunnen het vliegwieltje aan het draaien krijgen.

### Voorbeeldrol gemeenten

Gemeenten in de regio Noordoost-Brabant kunnen als opdrachtgever/werkgever een voorbeeldrol vervullen. Richting werkgevers kunnen zij tonen hoe zij mensen met bijvoorbeeld een arbeidshandicap een werkplek bieden. Het gaat daarbij niet alleen om het voldoen aan de banenafpraak bij de gemeenten zelf, maar ook om het investeren van werk bij de sociale werkvoorziening en het stellen van eisen aan social return bij het verstrekken van opdrachten en subsidies.

### Werkgeverschap

Landelijk moeten dit jaar de gemeentelijke werkgevers samen 630 extra banen creëren (oplopend naar 5250 in 2023). In Noordoost-Brabant is de suggestie van de VNG omarmd om in 2015 al een eerste stap te zetten bij de invulling van de banenafpraak. De VNG stelt voor om voor het startjaar 2015 de volgende verdeling te hanteren. Elke gemeente creëert in 2015 minimaal één extra baan voor iemand in de doelgroep. Dat zijn dus landelijk 393 banen. De resterende banen (630 minus 393), worden gelijkmatig verdeeld over alle 35 arbeidsmarktregio's. Dat is dus 7 per arbeidsmarktregio. Daarvan nemen de gemeenten 's-Hertogenbosch en Oss er dit jaar tenminste de helft voor hun rekening. In een regionaal overleg van gemeentesecretarissen worden hierover nadere afspraken gemaakt, zodat in lijn met het voorstel van de VNG in 2015 in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant door de gemeentelijke werkgevers tenminste  $18 + 7 = 25$  extra banen worden gerealiseerd. De gemeenten in Noordoost-Brabant geven daarmee de politiek, de samenleving en andere werkgevers het signaal dat zij deze afspraak serieus nemen. Voor 2016 zou eenzelfde afspraak kunnen gaan gelden, maar dan met als doelstelling 735 banen landelijk voor - naar verwachting - dan 389 gemeenten (op basis van geplande fusies). Voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant betekent dat dan  $18 + 10 = 28$  extra banen in 2016. Totaal dus 53 extra banen voor de komende 2 jaar door gemeenten te realiseren.

Tabel 4: Overzicht banenafpraak voor gemeenten

Bron: Ledenbrief VNG van 7 april 2015

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal 2023
Gemeenten	532	620	620	443	443	443	443	443	443	4430
Gemeenschappelijke regelingen	98	115	115	82	82	82	82	82	82	820
Totaal gemeentelijke sector	630	735	735	525	525	525	525	525	525	5250

### Werkgeverschap overige overheden & onderwijs

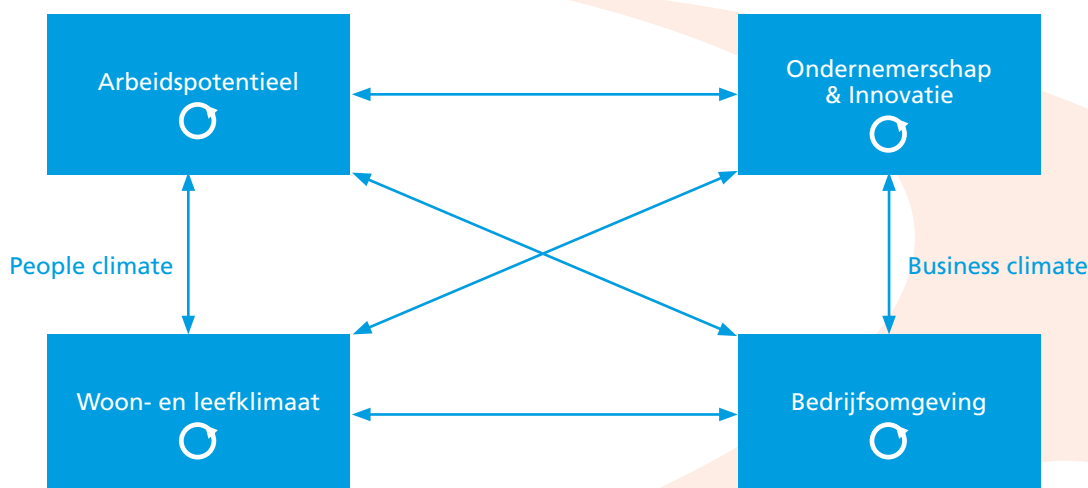
De resterende overheden moeten in de periode 2015-2016 dan tenminste  $140 - 53 = 87$  extra banen (indicatief) realiseren, conform de regionale verdeling van het Sociaal Akkoord. Voor een indicatief overzicht van bedoelde instanties en doelcijfers, zie: bijlage 3.

### Afdeling Economische Zaken gemeente

Regionaal arbeidsmarktbeleid kan niet zonder de slagkracht van de afdelingen Economische Zaken van gemeenten. Accountmanagers en bedrijfscontactpersonen vormen hét informatiepunt voor alle lokale ondernemersvragen, zowel van startende als bestaande ondernemingen. Zij zijn de eersten die weten of binnen de gemeentegrenzen nieuwe bedrijven worden opgezet, ze kunnen adviseren bij werving en selectie van personeel, ze kunnen informeren over reguleringen voor werkgevers, inzake duurzaam en sociaal ondernemen, en ze kunnen werkgevers bijvoorbeeld informeren over 'lopende' werkgelegenheidsprojecten. Een centrale taak van de gemeentelijke afdeling Economische Zaken is het simuleren van de economische bedrijvigheid binnen de gemeentegrenzen door versterking van de economische structuur en het realiseren van een concurrerend vestigingsmilieu. Acties richten zich dan vooral op voor elke gemeente geldende pijlers van de lokale economie en hun dwarsverbanden, te weten:

- arbeidspotentieel
- woon- en leefklimaat
- ondernemerschap & innovatie
- bedrijfsomgeving

Figuur 5: Vier pijlers lokale economie



De accountmanagers van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant zoeken proactief de samenwerking op met onder andere de accountmanagers/bedrijfscontactpersonen van Economische Zaken. Een gemeente onderhoudt echter vanuit meerdere disciplines contacten met het bedrijfsleven. Door intern binnen gemeenten collega's te informeren over de mogelijkheden om mensen uit de brede doelgroep (inclusief de banenafpraak) te plaatsen, kan alert worden gereageerd als zich kansen voordoen. Doel is om op het niveau van (sub)regio vraagstukken van werkgevers over arbeidspotentieel sámen en in onderling overleg op te lossen. Wat vraag je aan de regio? Wat kan de regio doen? Wat gaat een gemeente zelf doen? Wederzijds moeten partijen elkaar goed blijven informeren over ontwikkelingen en kansen. Een proactieve houding en open blik helpen daarbij. Bundeling van kennis, kunde en netwerken tussen de accountmanagers van het Werkbedrijf en Economische Zaken van gemeenten kan zorgen voor versnelling en bijdragen aan het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in passend werk. Het regionaal Werkgeversservicepunt richt zich daarbij zowel op individuele bedrijven als op ondernemersverenigingen,



parkmanagementorganisaties, industrierterreinen en bedrijven- en kantorenparken. Met deze partijen zullen we contact zoeken. De contacten en netwerken van Economische Zaken kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

#### *Portefeuillehoudersoverleg (PoHo) arbeidsmarkt*

Een gezamenlijk POHO arbeidsmarktbeleid op de schaal van de 18 Noordoost-Brabantse gemeenten zou deze gewenste ontwikkeling sterk kunnen bevorderen. Bestuurders (POHO) en beleidsambtenaren van gemeenten (in een nieuw te formeren 'Stuurgroep regionaal beleidsoverleg Arbeidsmarkt, Werk & Inkomen', als opvolger van de Stuurgroep Beleidsafstemming), kunnen dan beter aansluiten bij de plannen van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant.

Dit wordt ondersteund door Ton Wilthagen van de Universiteit van Tilburg. In zijn optiek is het belangrijk dat we de inzet van partners harmoniseren als we mensen uit de doelgroep willen laten participeren op de arbeidsmarkt. Hij formuleerde daartoe de tien geboden voor regionaal arbeidsmarktbeleid:

1. Bedrijfsleven moet voorop en centraal staan.
2. Voorkom belangenstrijd tussen bedrijfsleven en gemeenten.
3. Voorkom belangenstrijd tussen gemeenten onderling; elkaar vertrouwen is cruciaal!
4. Heb aandacht voor de 'afrekencriteria' van partners.
5. Voeg de daad bij het woord!
6. Leer van activiteiten die al liepen en lopen!
7. Eis manoeuvreerruimte van de nationale overheid.
8. Richt je op speerpuntsectoren en neem het MKB mee.
9. Strategisch en lange termijn handelen moet voorop staan.
10. Zorg voor boegbeelden uit het bedrijfsleven.

## Social Return 2.0

In het verlengde van de visie van Wilthagen past eveneens regionaal beleid inzake social return, in de betekenis van: het stellen van (sociale) inkoopvoorwaarden aan opdrachtnemers, met als doel werkgelegenheid te bevorderen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald percentage van de aanneemsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van social return is om zoveel mogelijk mensen aan werk te helpen die nu op afstand staan.

In Noordoost-Brabant is de kadernotitie Social Return 2.0 inmiddels geaccordeerd door het POHO Oost en POHO Meierij. Het ligt nu ter goedkeuring voor aan de gemeenten (gemeente Boekel en Landerd zijn inmiddels akkoord; een aantal gemeenten wil nog onderzoeken hoe ze het gaan uitvoeren).



Social return sluit in onze arbeidsmarktregio aan bij de brede doelgroep en volgt daarin het regionaal Werkbedrijf. De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant is met hulp van subsidie van de provincie Noord-Brabant het project Social Return 2.0 gestart. Social return levert een bijdrage aan de regionale economie. Het kan een deel van de tekorten van geschoold personeel tegengaan en het verhoogt de participatiegraad en de flexibiliteit van de beroepsbevolking uit onze regio. Social return sluit in Noordoost-Brabant aan bij de Europese drempelwaarden voor overheidsopdrachten op het gebied van Leveringen en Diensten. De Europese Commissie stelt elke twee jaar nieuwe drempelwaarden vast. Voor 2014 en 2015 is dit een bedrag van € 207.000,- (vanaf dit bedrag moet social return worden ingezet. De meeste gemeenten hanteren deze drempel al).

#### *Oprichtwaarde*

Bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale aanneemsom ex. btw, vooraf geraamd door de gemeente) is voorgesteld om 5% van de totale aanneemsom als social return-verplichting op te nemen.

Bij arbeidsextensieve opdrachten (opdrachten waarvan vooraf geraamd is dat het arbeidsdeel minder is dan 30% van de totale aanneemsom ex. btw) geldt 2% van de totale aanneemsom.

#### *Subregionale coördinatiepunten*

Coördinatoren social return zijn momenteel werkzaam vanuit de gemeente 's-Hertogenbosch en subregionaal vanuit de werkgeversservicepunten Maasland, Land van Cuijk en Uden/Veghel, en vanuit de WSD voor de Meierijgemeenten.

#### *Invulmogelijkheden*

Bij social return gaat men er primair vanuit personen uit de doelgroep op een (reguliere) arbeids- of detachingsplaats worden geplaatst. Daarnaast is het ook mogelijk een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een sociale werkvoorziening. Voorts is het mogelijk kennis/expertise en/of bedrijfsmiddelen ter beschikking te stellen. Ondernemingen die voldoen aan minimaal trede 2 van de PSO-ladder (Prestatieladder Socialer Ondernemen, bestaande uit maximaal 4 treden) wordt toegestaan op deze wijze invulling te geven aan de social return verplichting. Hoe meer een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor kwetsbare groepen hoe hoger het bedrijf op de ladder komt te staan.

De PSO is op dit moment hét keurmerk voor de mens-kant van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

#### *Social return & Woningcorporaties*

Woningbouwcorporaties zijn als opdrachtgever voor social return al langer actief. Inmiddels werken er in het land, naar voorbeeld van 's-Hertogenbosch (Zayaz en Weener XL), zo'n 8 woningbouwcorporaties samen met het plaatselijke SW-bedrijf. Onlangs heeft een aantal Brabantse Woningbouwcorporaties (Zayaz, Tiwos, Wonen Breeburg) de samenwerking met hun partner SW-bedrijven Diamantgroep (Tilburg) en Weener XL geëvalueerd (wat werkt tot op heden en wat behoeft aanpassing?). Op basis hiervan is het initiatief ontstaan om generieke social return voorwaarden op te stellen die gehanteerd worden door meerdere corporaties- opdrachtgevers. Inmiddels is een eerste stap genomen om met 's-Hertogenbosch, Tilburg en Waalwijk tot dezelfde voorwaarden te komen. Ook hebben Brabant Wonen en Mooiland op 11 december 2014 een samenwerkingsconvenant gesloten met Bouwend Nederland en Bouw & Infra-mensen (conform het Stimuleringsfonds Werken/Leren in de bebouwde omgeving) en de gemeente Oss (conform regionale afspraken).

#### *Social return & Zorg*

In de zorg is social return een relatief nieuw fenomeen. Hier liggen zeker kansen. Vooral grotere instellingen hebben vaak meer mogelijkheden om social return in te vullen dan men denkt. Zo zijn ze zelf vaak opdrachtgever als het gaat om het beheer en de ontwikkeling van het eigen vastgoed, maar ook voor wat betreft leveringen en diensten. Een mogelijkheid om social return toe te passen, is bijvoorbeeld de inzet van leerlingen zonder startkwalificatie bij renovatie, nieuwbouw en onderhoud. Daarnaast kunnen betrokken opdrachtnemers ook werkgelegenheid realiseren bij andere opdrachtnemers. Coördinatoren social return van de gemeenten 's-Hertogenbosch, Meierij (via WSD) en Oss stemmen onderling de opdrachten af, in overleg met de speerpunt sector Zorg vanuit Noordoost-Brabant Werkt!: wie benadert welke instelling, hoe wordt de invulling gerealiseerd en hoe loopt de centrale monitoring?

#### *Social return & Onderwijs*

Onderwijsinstellingen passen in hun inkoop ook social return toe. Via de stuurgroep Noordoost-Brabant Werkt! zijn de bestuurders van onderwijsinstellingen gevraagd om mee te doen met het regionale kader. Deze bestuurlijke afspraak moet in de praktijk verder worden geconcretiseerd door 'loopvermogen' te organiseren.

#### *Social return & Provincie Brabant*

Onderzocht wordt of de provincie Brabant voor haar aanbestedingsbeleid kan aansluiten bij het regionale kader social return van Noordoost-Brabant. De provincie staat hier positief tegenover.

#### *Social return & baanafspraken*

De baanafspraken in het Sociaal Akkoord staan los van de verplichting uit social return. Voldoen aan de baanafspraken betekent voor de werkgever echter niet dat hij niet meer aan hoeft te voldoen aan verplichtingen vanuit social return. Anderzijds kan het voldoen aan social return met arbeidsbeperkten wel bijdragen aan de realisatie van de baanafspraken.

### **MVO-platform AANtWERK**

In Noordoost-Brabant zijn 3 SW bedrijven actief: WSD-Groep, Weener XL en IBN Groep. Zij ontwikkelen en begeleiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een voor hen passende baan bij reguliere werkgevers.

In de afgelopen anderhalf jaar heeft WSD ervaring opgedaan met de ontwikkeling van een specifiek netwerk om ondernemers in de regio beter bekend te maken met de mogelijkheden van het arbeidspotentieel in de regio. Dit 'MVO bedrijvenetwerk' van de WSD, genaamd AANtWERK, is een regionaal werkgeversplatform dat mensen

met een afstand tot de arbeidsmarkt nieuw perspectief biedt. Het netwerk fungeert als een laagdrempelige ontmoetingsplaats voor ondernemers om ervaringen te delen en elkaar te enthousiasmeren om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten in hun onderneming. Het netwerk is gebaseerd op (financieel) commitment van de zogenoemde founders (vooraanstaande werkgevers/relaties in de regio). Daarnaast bestaat het netwerk uit partners/leden die zich (financieel) verbinden aan het netwerk.

De ervaringen van WSD zijn bijzonder positief. De netwerkbijeenkomsten zijn druk bezocht en er zijn al veel medewerkers geplaatst (100 in de afgelopen 1,5 jaar bij de aangesloten bedrijven). Vanuit de wens meer en nadrukkelijker te gaan samenwerken, mede vanwege de Participatiewet, hebben Weener XL en IBN besloten zich aan te sluiten bij dit bedrijsvenetwerk. Dit impliceert feitelijk een verdere doorontwikkeling van het concept, met als resultaat één MVO-platform op schaal van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Dit initiatief sluit goed aan bij de activiteiten van het regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant, zeker gezien de ambitie zichtbaar te zijn op het gebied van werkgeversdienstverlening. Belangrijke succesfactor van AANTWERK is dat het is opgebouwd vanuit de vraagkant van de markt. De gevraagde financiële bijdrage speelt een belangrijke rol in de waardecreatie. Drijfveren om de doorontwikkeling van dit MVO-netwerk te ondersteunen:

1. De Participatiewet, inclusief de banenafpraak en quotumwet
2. Social return (bij aanbestedingen)
3. Het Sociaal Akkoord.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen speelt een steeds belangrijker rol en wordt minder vrijblijvend voor werkgevers. Met het MVO-concept AANTWERK willen betrokken organisaties waarde toevoegen aan de samenleving rond de factor 'P' van 'people'.

#### *Doelstellingen*

Door op te schalen kan het bestaande netwerk uitgroeien tot één gezamenlijk MVO bedrijsvenetwerk op de schaal van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Het organiseren van regelmatige ontmoetingen tussen talentvolle / succesvolle ondernemers staat daarbij centraal, vooral met het doel kennis uit te wisselen. De aanpak van AANTWERK beoogt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te plaatsen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een groter aantal en meer duurzame (= geslaagde) plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, uiteraard in aansluiting op de vragen van de deelnemende bedrijven.

Subdoelstellingen zijn:

- Creëren van een sterkere en structurele verbondenheid met werkgevers en overige stakeholders in de regio (sterker draagvlak voor 'social inclusive').
- Creëren van extra afzetmarkt voor detachering en diensten.
- Versterken van de positie van het werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant als het centrale aanspreekpunt voor werkgevers in de regio.
- Creëren van een betere afstemming tussen vraag en aanbod.
- Via het eigen netwerk entree maken naar andere netwerken.
- Een PR- en (relatie)marketinginstrument dat bijdraagt aan een betere naamsbekendheid en een beter imago van het regionaal Werkgeversservicepunt.

Met name de schaal (arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant), het (financiële) commitment van de partners én de specifieke aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maken dit netwerk onderscheidend. Vanuit het platform wordt samengewerkt met de volgende strategische partners:

- ROC's / opleiders
- Woningbouwcorporaties
- Zorginstellingen
- Gemeenten/sociale diensten & UWV
- Kartrekkers en speerpuntsectoren (met name Services) van Noordoost-Brabant Werkt! & AgriFood Capital
- 12 ambassadeurs Prestatieladder Socialer Ondernemen
- Expertisecentrum BESO (adviseert en faciliteert inclusief werkgeverschap)
- Provincie
- Werkgeversorganisaties
- Mediapartners
- Brancheorganisaties
- Belangenorganisaties.

## Werk voor de doelgroep realiseren

### *Stimuleren bedrijvigheid*

Mogelijk nog belangrijker dan genoemde initiatieven in Noordoost-Brabant is dat er meer geschikt werk komt om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. En dat komt er alleen bij economische groei en/of herinrichting en herverdeling van werk.

De 'incorporatie' van het regionale arbeidsmarktbeleid, inclusief het Werkbedrijf, in de structuur van AgriFood Capital bevordert op termijn de noodzakelijke afstemming tussen 'werk-effectief' onderwijs, ontwikkeling van werkgelegenheid en arbeidsmatige inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Partners binnen AgriFood Capital/Noordoost-Brabant Werkt! formuleerden daartoe de volgende uitgangspunten:

- Economische groei en bedrijvigheid stimuleren.
- Initiatieven en het innovatievermogen in de regio benutten.
- Mogelijkheden onderzoeken om andere vormen van bedrijvigheid te creëren, aanvullend op de binnen AgriFood Capital benoemde speerpuntsectoren (Agro&Food, Zorg, Logistiek, Services en Techniek).
- Werk uit zogenoemde lagelonenlanden terughalen (reshoring).
- Gebruik maken van afspraken in sectorplannen voor functies die geschikt zijn (te maken) voor mensen uit de doelgroep.
- Een functie creëren door taken uit andere functies samen te brengen tot één takenpakket passend bij de mogelijkheden van een kandidaat (jobcarving).
- Medewerkers leren hoe ze het plezier in hun werk kunnen optimaliseren als bouwsteen van duurzame inzetbaarheid (jobcrafting).

### *Leerwerkbedrijf*

In een project van de speerpuntsector Services worden regionaal de mogelijkheden verkend voor het opzetten van leerwerkbedrijven. In deze leerwerkbedrijven werken onderwijs, overheid en ondernemers intensief samen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden op de arbeidsmarkt. Er is in de regio een aantal kansrijke projecten waarbij specifieke doelgroepen een plek krijgen in een relatief beschermde, maar wel realistische werkomgeving. Dit kunnen vroegtijdige schoolverlaters zijn uit het praktijkonderwijs die niet door kunnen naar MBO 2 onderwijs en die niet passen in de schoolse omgeving, of autistische leerlingen die groepsgewijs onder intensieve

begeleiding aan de slag gaan met projecten in ICT, of mensen die vanuit Cello in de wijk participeren door uitvoering van klussen onder begeleiding.

Bij deze leerwerkbedrijven is steeds werkgelegenheid het uitgangspunt. Deze wordt vertaald in functies die worden gekoppeld aan bijpassende leerwerktrajecten om doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (om- of bij-) te scholen. Steeds wordt gekeken naar de best passende doelgroep bij de aanwezige of te ontwikkelen werkgelegenheid. Werken op de werkplek in een leerwerkconcept vraagt om een andere beschikbaarheid van de bronnen van kennis en vaardigheden. We noemen dit ook wel een hybride leeromgeving. Deze laat deelnemers naadloos doorstromen naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs. In de afstemming tussen bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs is samenwerking tussen de dertig partijen essentieel.

#### *Regionaal Sectorplan*

Een van de grootste kansen voor werkgevers en werkzoekenden om de match tussen vraag en aanbod te verbeteren, komt voort uit de sectorplannen. In deze regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is 600 miljoen beschikbaar gesteld voor het bevorderen van de werkgelegenheid. Het totale beschikbare budget is verdeeld over 3 tranches. De eerste 2 tranches zijn inmiddels gesloten en de plannen worden momenteel uitgevoerd. In totaal zijn ± 100 plannen ingediend (35 in de 1e tranche en 65 in de 2e tranche).

Op de site [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl) is een totaaloverzicht opgenomen van alle goedgekeurde sectorplannen: <http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Voortgang-sectorplannen-29-aug-2014.pdf>

Compacte informatie per project is te vinden op de website Agentschap SZW: <https://www.agentschapszw.nl/projecten>

Begin 2015 heeft het ministerie van SZW de 3e tranche opengesteld waarin sectorplannen kunnen worden ingediend. Kenmerkend voor de regeling in dit derde tijdvak is dat deze specifiek wordt gericht op "de cofinanciering van sectorplannen die de overgang bevorderen van-werk-naar-werk en van-werkloosheid-naar-werk." Met de aanpassingen wordt ook beoogd om baanwisselingen te ondersteunen, waarbij aanzienlijke omscholing nodig is voor een overstap naar een andere werkgever, al dan niet naar een ander beroep. In deze gevallen kunnen werknemers die deelnemen aan de maatregelen uit sectorplannen uit het derde aanvraagtimeframe en zich omscholen ook gebruikmaken van de zogenoemde brug-WW.

In Noordoost-Brabant wordt momenteel (mei 2015) ook een sectorplan opgesteld, passend in deze 3e tranche. Leidend thema is optimalisatie van de arbeidsmarkt, gericht op mobiliteit van-werk-naar-werk en van-werkloosheid-naar-werk. Start van de uitvoering van dit regionale sectorplan is gepland op 1 januari 2016. De cofinanciering met gemeenten moet de komende tijd geregeld worden, nog voor de gemeentelijke begrotingsronde van 2016. Als het sectorplan is geaccordeerd, draagt het Rijk 50% bij.

#### *Doel Regionaal Sectorplan Noordoost-Brabant*

Het doel van dit Regionaal Sectorplan is het bevorderen van werk of de overgang van werkloosheid naar (ander) werk in hetzelfde of een ander beroep. Alle maatregelen die erin zijn opgenomen, zijn gericht op het vervullen van de vacatures van de kansrijke beroepen. Hiervoor wordt geput uit de verschillende doelgroepen binnen dit sectorplan, te weten:

### 1 - Van werk naar een ander beroep

Het Regionaal Sectorplan bevat maatregelen die sectorale of intersectorale mobiliteit bevordert van werknemers. De maatregelen hebben betrekking op ten minste één van de volgende activiteiten:

- Begeleiding en bemiddeling richting een nieuwe baan, bij een andere werkgever in een ander beroep.
- Omscholing.
- In kaart brengen van de competenties van de werknemer.
- Opzetten, onderhouden en uitbreiden van een infrastructuur voor 'van werk naar werk'-projecten.

### 2 - Van Werk naar hetzelfde beroep

Het Regionaal Sectorplan bevat maatregelen die sectorale of intersectorale mobiliteit bevordert van werknemers in hetzelfde beroep, bij een andere werkgever. De maatregelen hebben betrekking op ten minste één van de volgende activiteiten:

- Begeleiding en bemiddeling richting een nieuwe baan, bij een andere werkgever, in hetzelfde beroep.
- Bijscholing.<sup>4</sup>
- In kaart brengen van de competenties van de werknemer.
- Opzetten, onderhouden en uitbreiden van infrastructuur voor 'van werk naar werk'-projecten.

### 3 - Vanuit een uitkering op grond van de Werkloosheidswet naar een ander of hetzelfde beroep

Het Regionaal Sectorplan bevat maatregelen die sectorale of intersectorale mobiliteit van WW- gerechtigden bevorderen, naar hetzelfde of een ander beroep, bij een andere werkgever dan de werkgever waarbij de werkloosheid is ontstaan. De maatregelen hebben betrekking op ten minste één van de volgende activiteiten:

- Begeleiding en bemiddeling richting een baan, in hetzelfde of een ander beroep.
- Om- of bijscholing.<sup>4</sup>
- In kaart brengen van de competenties van de uitkeringsgerechtigde.
- Brug WW.

### 4 - Van overig naar een ander of hetzelfde beroep (Participatiewet, ZZP, Nuggers)

Het Regionaal Sectorplan bevat maatregelen om zelfstandigen zonder personeel of personen, niet zijnde werknemers of WW-gerechtigden die fulltime een opleiding volgen, te begeleiden naar hetzelfde of een ander beroep.

De maatregelen hebben betrekking op ten minste één van de volgende activiteiten:

- Begeleiding en bemiddeling richting een baan, in hetzelfde of een ander beroep.
- Om- of bijscholing.<sup>4</sup>
- In kaart brengen van de competenties van de persoon.

---

<sup>4</sup>Dit betreft algemene opleidingen.

In de huidige opzet van het Regionaal Sectorplan wordt uitgegaan van de volgende doelstellingen:

- Van werk naar hetzelfde beroep: **100** baangaranties.
- Van werk naar een ander beroep: **250** baangaranties.
- Van een WW uitkering opleiden en begeleiden naar hetzelfde of een ander beroep: **250** baangaranties.
- Overige burgers in de regio opleiden en begeleiden naar werk in een ander of hetzelfde beroep (voor zover zij een relevant beroep hebben gehad): **200** baangaranties.

Werkgevers in deze arbeidsmarktregio worden actief benaderd om vacatures te vervullen met deelnemers binnen dit Regionaal Sectorplan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het bestaande netwerk aan uitvoeringsorganisaties in de arbeidsmarktregio. Het bedrijfsleven is partner binnen het plan.

#### 5 - Adviescentrum

De aanhoudende reorganisaties, faillissementen en bedrijfssluitingen maken pijnlijk duidelijk dat Nederland onvoldoende infrastructuur kent voor het veilig laten oversteken van mensen van werk naar ander werk. De nieuwe wetgeving (Werk en zekerheid) draagt hier onvoldoende aan bij of is mogelijk contraproductief. Bij grote bedrijven worden soms sociale plannen opgesteld, maar dat gebeurt pas in een laat stadium. Voor werknemers in het midden- en kleinbedrijf is in feite niets geregeld. Er zijn lokale initiatieven, ook in Noordoost-Brabant, maar teveel mensen vallen buiten de boot en keren vervolgens niet of moeizaam terug naar de arbeidsmarkt. Nazorg moet daarom dringend voorzorg worden, met als uitgangspunt preventie van werkloosheid en behoud van vakmanschap op de arbeidsmarkt.

Binnen het Sectorplan ziet Noordoost-Brabant mogelijkheden om duurzaam een regionaal adviescentrum in te richten. Doel is om voor onze regio een infrastructuur voor mobiliteit op te zetten die voor alle soorten arbeidsorganisaties en mobiliteitsvraagstukken dienstverlening biedt. Hiermee sorteert Noordoost-Brabant voor op het advies van de SER om 'Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet' te ontwikkelen. Alles draait om tijdig intersectoraal ingrijpen, zodat krimpsectoren van hun personeel af kunnen en groeisectoren (met de juiste omscholing of andere interventies) op het juiste moment over de juiste talenten kunnen beschikken. Uitgangspunten blijven uiteraard de verantwoordelijkheid van de individuele werknemer voor zijn eigen loopbaan en de verantwoordelijkheid van de werkgever voor zijn personeelsbeleid. Kennisinstellingen, gemeenten, het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant en UWV (onder andere in het kader van de transitievergoeding WW) worden betrokken bij de ontwikkeling van het adviescentrum om te zorgen voor een zorgvuldige aansluiting op reeds bestaande dienstverlening en inbedding in de regionale infrastructuur.

Het adviescentrum moet ondersteuning gaan bieden aan bedrijven en werkenden bij wie mobiliteitsvraagstukken op korte en middellange termijn spelen. Dat betekent concreet dat bedrijven die te maken hebben met krimp en die hun personeel toch perspectief willen bieden, terecht kunnen met vragen. De adviseurs van het adviescentrum kunnen ondersteuning bieden in de vorm van een projectmatige aanpak (bij grotere aantallen getroffen werknemers), ze kunnen informatie bieden over kansen op de arbeidsmarkt en het scholingsaanbod en de verdere procesbegeleiding.

Zoals gezegd: regionale inbedding is van groot belang om een duurzame infrastructuur te kunnen realiseren. Een goede afstemming met de bestaande publieke en private werkgeversdienstverlening is dan ook wezenlijk. Zo moet



geen overlap ontstaan met het Werkgeversservicepunt dat burgers en bedrijven ondersteunt bij scholings- en mobiliteits- vraagstukken, maar moet juist sprake zijn van uitbreiding van de dienstverlening richting ondernemers. Ook is het belangrijk om de informatie van de werkgevers te delen met het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, zodat 'quick wins' in het matchen op beschikbare vacatures niet verloren gaan. De daadwerkelijk match op een vacature vindt - indien wenselijk geacht door de werkgever - dan ook via de reguliere werkgeversdienstverlening plaats. Een eenduidige en regionaal ontsloten databank met relevante arbeidsmarktinformatie biedt alle bij het adviescentrum betrokken partijen inzicht in de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Met UWV is nadere afstemming nodig om te duiden welke dienstverlening nu ingezet wordt om grote bedrijven met krimpvragen van dienst te zijn en hoe deze kennis binnen het adviescentrum is te benutten.

#### *Relatie landelijke sectorplannen*

Er is bewust gekozen voor het opstellen van een Regionaal Sectorplan. Enerzijds omdat in onze arbeidsmarktregio de contacten met werkgevers regionaal zijn georganiseerd: de uitvoerende partij(en) kennen de werkgevers individueel. Daarnaast wordt nadrukkelijk vastgehouden aan een integrale aanpak, niet beperkt tot één sector. De intersectorale uitwisseling van medewerkers in de regio is cruciaal om het Regionaal Sectorplan tot een succes te maken. We zijn ervan overtuigd dat de gekozen werkwijze efficiënt is en aansluit bij de wensen van werkgevers en alle deelnemende partners.

We zullen dus gezamenlijk waken voor dubbelingen met maatregelen uit landelijke plannen en gebruik maken van eerder opgedane ervaring bij regionale en sectorale samenwerking. Er zijn al goede contacten met landelijke uitvoerders van sectorplannen, zoals: Zorg (Actiz), Welzijn, Kinderopvang en Jeugdhulpverlening (FCB) en ICT-sector (Ca-ict). Concreet komt het erop neer dat bij de uitvoering van dit Regionaal Sectorplan altijd wordt gecheckt of de kandidaat ook niet al in een landelijk sectorplan een aanvraag heeft gedaan voor een bepaald arrangement. Bijvoorbeeld: een kandidaat werkzaam in een metaalbedrijf heeft bijscholing nodig om in het kader van 'werk naar werk' in te stromen in een ander beroep. Dan wordt contact gezocht met OOM en A&O Metaal Elektro om uit te zoeken of de kandidaat niet is opgenomen in dit sectorplan.

#### *Overige projecten*

Op dit moment lopen al diverse projecten in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Bijvoorbeeld:

1. Begeleiding naar een baan met behulp van een startersbeurs. Dit is een instrument waarmee (gediplomeerde) jongeren zonder of met weinig werkervaring een start kunnen maken op de arbeidsmarkt. De startersbeurs biedt jongeren een alternatief voor de uitkering (op het moment dat zij niet aan werk weten te komen) door hen in staat te stellen om gedurende 6 maanden in het bedrijfsleven relevante werkervaring op te doen, die aansluit bij hun opleidingsniveau en richting.
2. Begeleiding naar een stage (werkervaringsplaats zonder arbeidsovereenkomst).
3. Scholing. Dit project richt zich in het bijzonder op jongeren in de bijstand. Door diverse trainingen probeert de gemeente de afstand tot de arbeidsmarkt te verkorten. In het project worden de jongeren getraind in (werknemers)vaardigheden, maar ook in zelfvertrouwen, daadkracht en ondernemerschap.
4. Re-integratietrajecten voor (Oud)Wajongers. Het overgrote deel van de jongeren in de bijstand heeft een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en kan zonder (intensieve) ondersteuning niet de stap maken naar betaald werk.
5. Begeleiding naar een leerwerkbaan.

Deze lopende projecten worden zoveel mogelijk geïntegreerd in en verbonden met de activiteiten die worden uitgevoerd in het kader van het Regionaal Sectorplan Noordoost-Brabant.

### *Ontsluiten (leer)banen uit sectorale en landelijke afspraken*

Landelijk worden naast de hierboven beschreven sectorplannen ook in Cao's en jongeren-akkoorden afspraken gemaakt met werkgevers om doelgroepen extra instroomkansen te bieden. Deze plannen bevatten vaak ook middelen om werkgevers financieel tegemoet te komen. Deze aanpak biedt kansen om extra banen voor de doelgroep te realiseren. Er wordt in het kader van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid 2015 -2016 een aanpak ontwikkeld om de jongerenakkoorden voor onze regio te verzilveren. De rol van de werknemersorganisaties is om de cao's in de regio te laten renderen.

## Opzet en opbouw Marktbewerkingsplan

Met het opstellen van dit regionale Marktbewerkingsplan bundelt het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant alle mogelijkheden die werkgevers wordt geboden in een samenvattend overzicht. Doel is een samenhangend beeld te schetsen van financiële instrumenten, kennis en mankracht die ingezet kunnen worden voor het realiseren van een excellente en inclusieve arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant. De feitelijke taakstelling vanuit de banenafpraak ligt bij de werkgevers, conform afspraken uit het Sociaal Akkoord; het Werkgeversservicepunt is vooral gericht op het harmoniseren en optimaliseren van de dienstverlening aan werkgevers, zodat zij hun maatschappelijke opdracht makkelijker en eenduidiger kunnen realiseren. De overtuiging is dat bedrijven zich gemakkelijker openstellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wanneer ze daartoe zoveel mogelijk worden ontzorgd.

Dit Marktbewerkingsplan is opgesteld volgens het uitgebreide stappenplan dat de AMvB (Algemene Maatregel van Bestuur) adviseert voor de afstemming van één gezamenlijk regionaal Marktbewerkingsplan. Het volledige stappenplan is opgenomen als bijlage (bijlage 4).

Dit plan bestaat uit de volgende stappen:

1. Uitgangssituatie en krachtenveldanalyse
2. Analyse van de werkgelegenheid en vacaturemarkt in de arbeidsmarktregio: de vraagkant
3. Beschrijving van het aanbod
4. SWOT-analyse
5. Beschrijving van het operationeel niveau: matching, projecten en programma's.

Door de SWOT- en krachtenveldanalyse voldoet dit Marktbewerkingsplan aan alle elementen die de Programmaraad heeft geadviseerd: basis, plus- en premium-uitbreiding.

### *Actieve rol werkgevers*

Aan werkgevers wordt in de komende jaren een actieve bijdrage gevraagd aan het creëren van baanopeningen en het gezamenlijk realiseren van de banenafpraak. Via hun werkgeversorganisaties hebben ze zich geëngageerd aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord uit 2013. Landelijke én regionale werkgeversorganisaties als VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, AWWN, de Normaalste Zaak, BZW zijn al geruime tijd bezig om actief hun achterban te benaderen en aandacht te vragen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Middelen die daarbij worden ingezet zijn kennisdeling, draagvlak organiseren, praktische handvatten aanreiken, plannen opstellen, cao-afspraken en hulp en advies bij werving en selectie van personeel via gespecialiseerde organisaties als SW-bedrijven. In Noordoost-Brabant is de inzet van BZW bovendien gericht op het wegnemen van onduidelijkheden en risico's voor werkgevers en het voorkomen van maatregelen als quota. De werkgevers zijn hier 'in de lead'. Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant richt zich vooral op een optimale dienstverlening aan werkgevers, zodat zij gemakkelijker een stap kunnen zetten om te voldoen aan de bijzondere taakstelling.

Vanuit Noordoost-Brabant Werkt! en het Werkbedrijf wordt bij werkgevers expliciet aandacht gevraagd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een regionaal arbeidsmarktplan op het niveau van het Werkbedrijf, gericht op

mensen met een arbeidsbeperking, kan ook niet zonder de steun van de werkgevers in Noordoost-Brabant bestaan. Het is de taak van het Werkgeversservicepunt en de samenwerkende partijen daarin om werkgevers te overtuigen van de meerwaarde van inclusief werkgeverschap en een brug te slaan naar daadwerkelijke instroom van mensen met een arbeidsbeperking in bedrijven via geharmoniseerde regelgeving, loonkostensubsidie, een passende match, goede nazorg en begeleiding.

#### *Aanpak: drie niveaus*

Bij de marktbenadering onderscheiden we drie niveaus van aanpak: strategisch (visie en strategie), tactisch (programma- of actielijnen) en operationeel (uitvoering).

#### *1. Strategisch*

Het Werkbedrijf heeft als missie "te streven naar een excellente en inclusieve regionale arbeidsmarkt middels een zo optimaal mogelijke benutting van het beschikbare arbeidspotentieel. Hiertoe wordt ingezet op een zo groot mogelijke kwalitatieve en kwantitatieve versterking en inpassing in arbeid van het fundament van de arbeidsmarkt in de regio. Het Werkbedrijf stuurt integraal op de realisatie van de door de samenwerkende partijen (werkgevers, werknemers, overheden, UWV en SW-bedrijven) bepaalde ambitie". Dit sluit aan op de visie dat het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant de uitstraling heeft van één (netwerk)organisatie, dat het marktgericht opereert en dat de vraag van de werkgever centraal staat. Maatwerk en duurzame relaties zijn daarbij het uitgangspunt. (Zie: bijlage 2). Om die missie te realiseren is vanuit strategisch oogpunt gekozen voor een netwerkorganisatie. In de werkgeversbenadering wordt uitgegaan van de aanwezige lokale en (sub) regionale netwerkstructuren van gemeenten en UWV, die organisch aanhaken bij die van de SW-bedrijven, MVO-organisaties als AANtWERK en Noordoost Brabant Werkt! Deze netwerkorganisatie wordt concreet en zichtbaar gemaakt in de uitvoeringsorganisatie van het Werkbedrijf: het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant, waarin alle accountmanagers (50) van de samenwerkende partners aan het zelfde doel werken: mensen begeleiden naar passend werk.

#### *2. Tactisch*

Op tactisch niveau gaat het om de vraag hoe de gemeenten de gewenste koers, zoals in de missie omschreven, gaan realiseren. Op het niveau van het Werkbedrijf is dat geformuleerd in het Functioneel Ontwerp (en de operationalisatie daarvan). Alle deelnemende gemeenten (op dit moment 18), werkgevers(organisaties), vakbonden, UWV en SW-bedrijven hebben zich daar begin 2015 aan gecommitteerd. De werkgeversdienstverlening is op dit niveau inmiddels zo georganiseerd dat werkgevers in de regio Noordoost-Brabant in beginsel te maken krijgen met:

- Één regionale website (portal) waar ze informatie kunnen vinden en hun vragen kunnen adresseren.
- Één herkenbaar werkproces (waarbinnen subregionale differentiatie mogelijk is), samengesteld uit:
  - Dienstverlening in de branche en op de schaal waarop de werkgever actief is: regionaal, subregionaal of lokaal.
  - Een integrale benadering van bedrijven in hun rol van werkgever, inlener, opdrachtgever én afnemer.
  - Het Werkgeversservicepunt als aanspreekpunt, dat coördinerend optreedt naar andere betrokkenen.
  - Een duidelijk matchingsproces (en een transparante arbeidsmarkt op het niveau van de arbeidsmarktregio).

- Één transparant en regionaal geharmoniseerd instrumentarium, minimaal bestaande uit:
  - Één regionale werkwijze bij loonkostensubsidies.
  - Één loonwaardemethodiek op basis van dezelfde criteria voor de hele regio.
  - Één no-riskpolis voor de doelgroep van de banenafpraak.
  - Adequate, professionele begeleiding bij en na plaatsing.

Op dit tactische niveau worden door de samenwerkende partijen programma's benoemd, (sector)plannen ontworpen, duurzame werkgeversbenaderingen bedacht, instrumenten geharmoniseerd en ingezet, de transparantie van de arbeidsmarkt bevordert via eenduidige CRM- en matchingssystemen (nu al in gebruik door UWV en een aantal gemeenten) et cetera. De overtuiging is dat hiermee de missie en het ambitieniveau van het Werkbedrijf worden gerealiseerd.

### 3. Operationeel

Op operationeel niveau is de insteek om de programma's, pilots et cetera uit te voeren via:

- Concrete projecten, zoals bijvoorbeeld de pilot Wajong van de drie samenwerkende SW-bedrijven.
- Marktbewerkingsplannen vanuit de subregio's.
- Het Regionaal Sectorplan (indien geaccordeerd).
- Social return.
- De programmalijnen van Noordoost-Brabant Werkt!
- Arrangementen voor bestrijding van jeugdwerkloosheid.
- Structurele samenwerking met Locus.
- Aansluiting bij het 7.500 banenplan van AWWN.
- Contacten met het regionale MVO-netwerk AANTWERK et cetera.

# HOOFDSTUK 2: ANALYSE VAN DE VRAAGZIJD

## Highlights:

- Noordoost-Brabant telt in 2013 in totaal 43.033 vestigingen van werkverschaffende organisaties. In 2013 is dat aantal met 286 toegenomen: er waren 2.606 oprichtingen en 2.320 opheffingen. De bedrijvendynamiek is daarbij vooral groot bij de kleinere vestigingen met één werkzame persoon of 2 - 9 werkzame personen.
- In de sectoren waarin Noordoost-Brabant gespecialiseerd is, heeft tussen 2008 en 2013 een werkgelegenheidsdaling plaatsgevonden. Het gaat hierbij om de sectoren Horeca, Detailhandel, Metaalindustrie, Groothandel, Energie, Voedings- en genotmiddelenindustrie, Bouwnijverheid, Landbouw, bosbouw en visserij, Chemische industrie en Overige industrie.
- De druk van de vergrijzing (= de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar) neemt gedurende de periode 2014-2020 sterk toe van 30% in 2014 naar 36% in 2020.
- Voor de komende jaren zal het aantal baanopeningen voor het grootste deel bestaan uit vraag naar vervanging.
- De sectoren Informatie en communicatie, Welzijn en Zorg hebben een werkgelegenheidsgroei doorgemaakt in dezelfde periode, maar de aandelen van de werkgelegenheid in deze sectoren in de totale werkgelegenheid in Noordoost-Brabant zijn kleiner dan dat ze voor heel Nederland zijn.
- De absolute omvang van de werkgelegenheid is het grootst in de Zorg en Detailhandel.
- In Noordoost-Brabant is de leeftijdscategorie 55-64-jarigen (2010/2012) goed voor 16% van het totale aantal werkzame personen. Als gevolg van de vergrijzing neemt dit percentage de komende jaren verder toe.
- Ondanks de flexibilisering van de arbeidsmarkt is het aantal tijdelijke contracten (14%) ten opzichte van het aantal vaste contracten (86%) in 2012 nog gering.
- Het economische herstel leidt voorsnog niet tot banengroei in 2014 (-0,8%).
- In 2015 wordt weer een kleine toename van de werkgelegenheid verwacht (0,1%). Deze toename zet gedurende de periode 2016/2019 verder door, maar blijft met ongeveer 0,1% per jaar beperkt.
- Het totaal aan verwachte baanopeningen voor alle opleidingscategorieën en -niveaus in de periode 2013/2018 in Nederland is 18%. Dat wil zeggen dat het aantal baanopeningen 18% betreft van de werkgelegenheid in 2012.

- Vooral Mbo gezondheidszorg (32%) kent een relatief groot aantal baanopeningen, terwijl voor de opleidingstypen Hbo economie (6%) en Hbo sociaal-cultureel (8%) een relatief laag aantal baanopeningen wordt verwacht.
- Behalve voor Mbo groen (17%) wordt voor alle Mbo-opleidingscategorieën in Noordoost-Brabant verwacht dat het percentage baanopeningen hoger is dan 18%.
- Vooral voor de opleidingstypen Hbo economie (6%) en Hbo sociaal-cultureel (9%) wordt een relatief laag aantal baanopeningen verwacht.

#### Discrepanties

- De werkloosheidsduur valt hoger uit naarmate het opleidingsniveau lager is.
- De werkloosheid van 15-35-jarigen en van 55-65-jarigen bedroeg in 2013 respectievelijk 9,2% en 6,8%; de werkloosheid van de 35-55 jarigen lag beduidend lager, namelijk op 4,7%.
- In Noordoost-Brabant ontstonden in het 2e kwartaal van 2014 6.205 vacatures. In hetzelfde kwartaal van 2013 waren dat er slechts 5.138 . Dat betekent een toename van ruim 1.000 vacatures.
- De vacaturegraad ligt in Noordoost-Brabant (77) hoger dan het geval is in de provincie Noord-Brabant (73).
- De economische, administratieve en commerciële beroepen zijn een belangrijke beroepsgroep, aangezien ze in absolute omvang groot zijn. Dit is ook terug te zien bij de top 5 van beroepen bij de ontstane vacatures naar beroepsgroep- en niveau.

#### Aansluiting onderwijs- en arbeidsmarkt

- Net als in 2013 is de arbeidsmarkt, op enkele uitzonderingen na, in heel Nederland en Noordoost-Brabant in 2014 zeer ruim voor de meeste beroepsgroepen.
- In Noordoost-Brabant (en de overige Brabantse arbeidsmarktregio's) schatten de werkzame afgestudeerden in de richtingen Hbo-techniek, Hbo-gezondheidszorg en Mbo-gezondheidszorg hun carrièreperspectieven hoger in dan hun collega's in andere provincies.
- 8% van de gediplomeerden van het Mbo (schooljaar 2011-2012) en 9% van de afgestudeerden van voltijd Hbo-opleidingen (studiejaar 2011-2012) die in de provincie Noord-Brabant woonachtig zijn, is in het najaar van 2013 werkloos. Landelijk is dat respectievelijk 11% en 10%.
- Vooral de meest kwetsbare jongeren (gediplomeerden van het Mbo-BOL niveau 1 en 2) die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, hebben in Noord-Brabant relatief gezien betere arbeidsmarktkansen dan in de andere provincies.
- Rond de 60% van de werkzame gediplomeerden van het Mbo en de afgestudeerden van het Hbo die in Noord-Brabant woonachtig zijn, werkt in het kerndomein (= werk sluit zowel qua niveau als qua richting goed aan bij de gevolgde opleiding). Bij de overige 40% is sprake van een of andere vorm van 'mismatch' (horizontaal, verticaal of beide).
- Voor Mbo-Groen, Mbo-Gezondheidszorg en Hbo-Onderwijs zijn er eind 2018 goede vooruitzichten in Noordoost-Brabant.
- Voor Hbo-Sociaal-cultureel en Hbo-Economie zijn de vooruitzichten slecht.
- Baanperspectieven voor schoolverlaters op Mbo-niveau 4 zijn in het algemeen veel gunstiger dan op Mbo-niveau 2.

- Het is de verwachting dat kwalitatieve discrepanties de komende jaren verder toenemen als gevolg van ontwikkelingen aan de vraagzijde van de Brabantse arbeidsmarkt.
- Werkgevers in Noord-Brabant krijgen de komende jaren te maken met grote krapte in een behoorlijk aantal beroepen op alle niveaus. Voor technische beroepen krijgen werkgevers te maken met krapte op alle opleidingsniveaus.

Bron: Arbeidsmarktmonitor Noordoost-Brabant 2014 (publicatie: februari 2015)

**Algemeen: UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016 (4 juni 2015) zie bijlage 8 (samenvatting) en:**  
<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/uwv-arbeidsmarktprognose-2015-2016.aspx>

In de regio wonen 600.480 mensen (per 1-1-2014) in 18 gemeenten en zijn ruim 270.000 mensen werkzaam bij circa 43.000 bedrijfsvestigingen. De potentiële beroepsbevolking bedraagt 394.300 (1 januari 2014) personen en neemt tot 2020 met gemiddeld 0,1% per jaar af (bron: Arbeidsmarktmonitor, Noordoost-Brabant, februari 2015).

## Bedrijvigheid arbeidsmarktregio

Verdeeld naar bedrijfsomvang is het grootbedrijf (> 100 werkzame personen) goed voor de meeste werkgelegenheid in Noordoost-Brabant (34%), gevolgd door het middenbedrijf (10-99 werkzame personen: 34%) en het kleinbedrijf (21%).

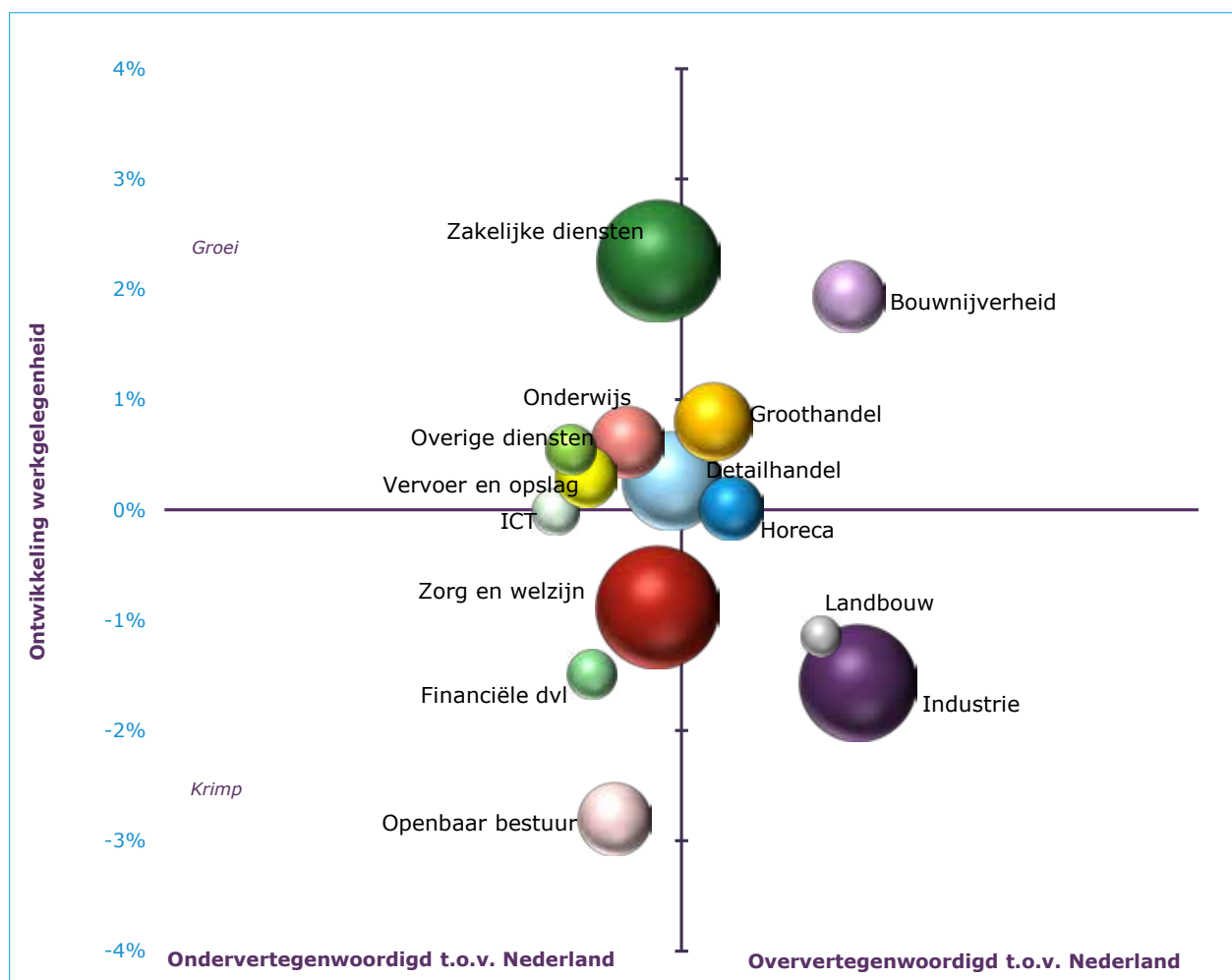
Belangrijke werkgevers in de regio zijn bijvoorbeeld Mars, Jumbo, Sligro, Hutten, Stork, Jeroen Bosch Ziekenhuis, Heijmans, Pantein Zorggroep en de IBN Groep. Naast deze relatief grote bedrijven (> 1.000 medewerkers) kent onze arbeidsmarktregio een dicht netwerk van midden- en kleinbedrijf. De regio heeft op basis van verwachte economische groei, reeds aanwezige bedrijvigheid in de regio en de aanwezige arbeidspotentie een vijftal speerpuntsectoren benoemd die vanuit een gezamenlijke ontwikkelagenda door het regionale onderwijs, bedrijfsleven en overheid verder worden ondersteund om leidend te worden, te weten: Zorg, Agro&Food, Logistiek, Techniek en Services.

Noordoost-Brabant is vooral afhankelijk van de binnenlandse en Europese economische groei. Ter vergelijking: Zuidoost-Brabant is vooral afhankelijk van de wereldwijde economische groei (export). Dit betekent dat er minder fluctuatie is in de krimp en groei (mede door de omvang, sterkte en duurzaamheid van MKB bedrijven), maar dat de regionale groei een vergelijkbare trend zal vertonen als de landelijke economische groei. De zwaartepunten van economische bedrijvigheid in onze regio zijn te vinden in de sectoren groot- en detailhandel, (metaal)industrie, zorg & welzijn, zakelijke dienstverlening, bosbouw & visserij en bouw. In een aantal van deze sectoren komt veel tijdelijk werk (uitzendwerk, detachering) en deeltijdwerk voor. Van de in totaal circa 295.000 banen (maart 2015) zijn er 209.000 in genoemde sectoren vertegenwoordigd (71%). Het aandeel van de banen in de sectoren industrie, landbouw, bouwnijverheid en groothandel is ten opzichte van het Nederlands gemiddelde hoog. Dit maakt Noordoost-Brabant tot een conjunctuurgevoelige regio.

## Werkgelegenheid Noordoost-Brabant

Na een aantal jaren van economische krimp was in Noordoost-Brabant in 2014 sprake van voorzichtig economisch herstel. Ook voor 2015 wordt economische groei verwacht. Het CPB voorziet een groei van 1,5%. Dit betekent stabilisatie van het aantal banen. In een aantal sectoren zal het aantal banen aanzienlijk toenemen, maar daar staat tegenover dat in een aantal sectoren het aantal banen daalt. In de sectoren zakelijke diensten (+2,3%), bouwnijverheid (+1,9%) en groothandel (+0,8%) neemt het aantal banen het meest toe, terwijl in de sectoren openbaar bestuur (-2,8%), industrie (-1,6%) en financiële dienstverlening (-1,%%) het aantal banen zien afnemen.

Figuur 6: Werkgelegenheid per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Noordost-Brabant, 2014-2015



Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015

Figuur 6 geeft een beeld van de omvang en ontwikkeling van de werkgelegenheid in Noordost-Brabant per sector. Bij het lezen van de figuur gelden de volgende uitgangspunten:

- In totaal waren er in 2013 ongeveer 295.000 banen.
- Boven de horizontale as is er sprake van verwachte groei van de werkgelegenheid in 2015; onder de as is sprake van krimp.
- De verticale as geeft het aandeel weer van een sector in de regio in verhouding tot het aandeel van die sector in Nederland eind 2013. Links van de as is het regionale aandeel kleiner; rechts van de as is het regionale aandeel van die sector groter.
- Het kwadrant rechtsboven laat sectoren zien die belangrijk zijn voor de regio (oververtegenwoordigd) en die groeien. Kortom, de meest gunstige positie voor de regio. Het kwadrant rechtsonder brengt sectoren in beeld die van belang zijn voor de regio, maar waar sprake is van krimp van de werkgelegenheid. De sectoren in het kwadrant linksonder krimpen en zijn ondervertegenwoordigd. Het kwadrant linksboven laat sectoren zien die groeien, maar die ook ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van Nederland. Voor alle kwadranten geldt dat de grootte van de bol van belang is. Hoe groter de bol, hoe hoger het aantal banen in de betreffende sector en daarmee hoe belangrijker de sector voor de regio.



## Werkgelegenheid per speerpuntsector

Het arbeidsmarktprogramma Noordoost-Brabant kent vijf speerpuntsectoren, die samen de belangrijkste economische bedrijvigheid van de regio vertegenwoordigen:

- Agro&Food
- Zorg
- Techniek
- Logistiek
- Services

Deze speerpuntsectoren hebben alle een meerjarig actieplan opgeleverd waarin lijnen uitgezet zijn om de uitdagingen en marktontwikkelingen het hoofd te bieden. Op hoofdlijnen geven deze actieplannen een beeld van sectorale marktontwikkelingen dat aansluit bij bovenstaande analyse.

### *Agro&Food*

Onderzoek van een paar jaar geleden onder de 45 bij Food & Feed aangesloten bedrijven gaf aan dat in de periode tot 2020 een uitbreidingsvraag van ongeveer 3.000 medewerkers werd verwacht, met name op lagere functieniveaus (tot en met MBO-2). Uit recent onderzoek blijkt echter dat deze uitbreidingsvraag, ondanks voortschrijdende vergrijzing, inmiddels nagenoeg geheel is verdampt. De belangrijkste oorzaken zijn de verhoging van de pensioenleeftijd, verdergaande automatisering en (in mindere mate) de huidige economische situatie. De enige significante personeelsvraag (vooral vervangingsvraag) voor de komende jaren is te vinden in (proces) operators vanaf niveau MBO-3. Vanuit de sector klinkt een sterk pleidooi voor de volgende aanpak: eerst meer werk (bedrijfseconomische groei), daarna commitment in het kader van de Participatiewet, het Sociaal Akkoord of de Quotumwet.

### *Zorg*

In de sector Zorg, enkele jaren geleden nog dé banenmotor, is de werkgelegenheid flink onder druk komen te staan. Stelselwijzigingen in de langdurige zorg, decentralisatie van de jeugdhulp, de bereikte onderhandelingen in de cure en de recente bezuinigingen in de kinderopvang zorgen in Noordoost-Brabant voor een banenverlies van 0,9% in 2015. De gevolgen van demografische en sociaal-economische ontwikkelingen in de sector zijn overschotten op lagere (en in voorkomende gevallen ook hogere) niveaus en tekorten aan hoger geschoold personeel (niveau 4 en 5). Naar verwachting zal de vraag naar zorgpersoneel na 2015 weer toenemen.

### *Techniek*

In 2013 is onderzoek uitgevoerd naar de verwachte personeelsknelpunten in de sector techniek in Noordoost-Brabant op de middellange termijn. Er gaan zich met name knelpunten voordoen in de branches Metaal, Metalektro, Installatietechniek, ICT en Procesindustrie. Uit hetzelfde onderzoek blijkt een verwacht tekort van 300 à 400 technici in 2016, waarvan 200 op middelbaar en 100 à 200 op hoger niveau. Grotere tekorten worden nog verwacht door vergrijzing, maar daar staat wel een vertragingseffect tegenover door het verhogen van de pensioenleeftijd.

### *Logistiek*

Ook de logistiek had sterk te lijden onder de economische laagconjunctuur. Het aantal banen en vacatures nam af, maar deze sector laat in 2015 een licht herstel zien van 0,3%. Deze groei is vooral te danken aan de positieve ontwikkelingen in de export en daaraan gerelateerde sectoren, zoals bijvoorbeeld groothandel.

### *Services (schoonmaak, catering, groen, beveiliging, horeca)*

Er is momenteel weinig uitbreidingsvraag. De branche heeft veel mogelijkheden voor en biedt dan ook veel

werkgelegenheid aan werkzoekenden uit de diverse doelgroepen (ook veel SW-bedrijven zijn actief in deze branches). Het feit dat er al veel mensen uit de doelgroepen in dienst zijn, brengt wel met zich mee dat het verzadigingspunt bereikt lijkt te worden. Er is groei nodig om de opnamecapaciteit te kunnen verruimen en daarnaast goede communicatie die laat zien 'dat het kan'.

## De kansrijke sectoren

Kansrijke sectoren (en beroepen) in de regio Noordoost-Brabant zijn:

### Zorg (11% werkgelegenheid, 32.403 banen)

- Qua omvang een van de grootste sectoren in de arbeidsmarktregio.
- Krimp tot begin 2016, daarna groei door vergrijzing van de bevolking en vervanging van personeel.
- Groei door de ontwikkeling van ketensamenwerking in de wijk (wijkverpleging).
- Enerzijds behoefte aan laag opgeleide helpenden en verzorgden en anderzijds verdere specialisatie van de wijkverpleging.
- Kansrijke beroepen: wijkverpleger en nurse practitioner, operatiekamer assistent, tandarts- en huisarts assistent.
- Meer dan gemiddelde vervangingsvraag (grote grijze druk).

### (Proces) Techniek (15% werkgelegenheid, 45.045 banen)

- Licht terug lopende werkgelegenheid.
- Meer dan gemiddelde vervangingsvraag (grote grijze druk).
- Valt uiteen in twee brokken: Metaal (Stork Marell, VanderLande) en de voedingsmiddelenindustrie.
- Circa 15% van de vacaturemarkt (techniek & ict).
- Het absolute aantal vacatures op jaarbasis bedraagt circa 2.800 vacatures.
- De algemene trend is: specialisatiegraad omhoog > hogere opleidingseisen.
- Opleidingseisen groeien van Mbo 2 > Mbo 3 / 4 / Mbo+.
- Kansrijke beroepen op laag niveau: assemblagemedewerker en montagemedewerker. Dit betreft vaak tijdelijke klussen. Wel is er sprake van een hoge mate van werkzekerheid tussen en bij regionale bedrijven.
- Kansrijke beroepen voor de food: procesoperators, laboratoriumassistenten, onderhoudsmonteurs, productieassistenten en logistieke functies.
- Overige kansrijke beroepen: monteur elektronica / mechatronica, draaiers en freezers (Mbo niveau 4), tekenaar & constructeur (Hbo), onderhoudsmonteurs (Mbo-4), maintenance engineers (Hbo), technische programmeurs, testers (Hbo).

### Logistieke dienstverlening & transport en Groothandel (8% werkgelegenheid, 23.901 banen)

- Groei werkgelegenheid komt vooral door uitbreidingsvraag als gevolg van groei van de e-logistiek bij online webwinkels.
- Gemiddelde specialisatieniveau stijgt door toenemende ict-technologie binnen deze sector.
- Kansrijke beroepen: medewerker expeditie/ distributiecentra, logistieke medewerker tracking en tracing (warehouse. Mbo-2), planners & werkvoorbereiders (Mbo 4 / Hbo), beroepsgoederen chauffeurs en sales medewerker online.
- De sector beslaat 10% van de regionale vacaturemarkt. In absolute termen betekent dit 2.400 jaarlijkse vacatures.
- Op lager niveau is sprake van veel tijdelijke contracten. Dit biedt wel kansen voor poolvorming voor hulpkrachten, orderverzamelaars, verkoopmedewerkers, caissières, rijders (Vmbo-mbo) en product- en filiaalmanagers Hbo.

*Detailhandel & Horeca, Catering (12% werkgelegenheid, 34.034 banen)* <sup>5</sup>

- Een sector met veel werkgelegenheid in deze arbeidsmarktregio.
- Gemiddeld wordt vooral MBO niveau-2 gevraagd binnen de Leisure.
- In het deelsegment horeca wordt instroom gevraagd op elementair en lager niveau.
- Het gaat veelal om tijdelijke contracten en bij voorkeur om jongeren.
- Kansrijke beroepen: koks (Mbo-niveau 4), medewerker Hospitality (Mbo 1 - 2), medewerker Sales (Mbo-niveau 3 - 4) en Cateringmedewerker (Mbo 1-3).

*Bouw (8% werkgelegenheid, 22.217 banen)*

- Een sector met een relatief kleine omvang wat betreft werkgelegenheid binnen onze arbeidsmarktregio.
- Groei is er vooral voor eenvoudige assemblagewerkzaamheden, prefab onderdelen op bouwplaats.
- Kansrijke beroepen: werkvoorbereider en projectleider (Mbo-4 / Hbo).
- Grote grijze druk binnen deze sector vanaf 2015. Bij een aantrekkelijke bouwvolume ontstaat er direct een knelpunt op de arbeidsmarkt, met name voor de kansrijke beroepen.

*Services (circa 4% werkgelegenheid)* <sup>6</sup>

- Kansrijke beroepen: schoonmaker, huishoudelijk medewerker, keukenhulp, conciërge, beveiligingsmedewerker (Mbo 2), surveillant, evenementenbeveiliging, coördinator beveiliging Mbo 3-4.

Dit laat onverlet dat er in de overige regionale sectoren ook kansrijke beroepen zijn. Vacatures in deze sectoren worden vervuld daar waar mogelijk.

## Vacaturemarkt

Het aantal nieuwe vacatures nam in 2014 met 22% toe ten opzichte van 2013. In totaal ontstonden er in 2014 ruim 25.000 vacatures in de regio. In nagenoeg alle sectoren nam het aantal vacatures toe, met uitzondering van de sectoren transport en logistiek en onderwijs waar het aantal vacatures iets afnam. Het aantal vacatures steeg vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening, landbouw en horeca. De bouwnijverheid, een sector die de afgelopen jaren sterk leed onder de slechte economische omstandigheden, noteerde ook voor het eerst in jaren weer een toename van het aantal vacatures. Naar verwachting zal het aantal nieuwe vacatures in 2015 verder toenemen.

Het aantal vacatures nam op alle opleidingsniveaus toe, maar vooral het aantal vacatures waarvoor maximaal basisonderwijs of Vmbo-niveau gevraagd wordt, nam fors toe (30% resp. 42%).

Het aantal openstaande vacatures liet in 2014 ten opzichte van een jaar eerder een stijging zien. Eind 2014 stonden er in Noordoost-Brabant ruim 15.000 vacatures open. Dat is een stijging van 26% in vergelijking met december 2013. Het aantal vacatures steeg in alle sectoren, met uitzondering van de financiële dienstverlening; een sector die sterk getroffen werd door de economische crisis, maar ook te kampen heeft met krimpende werkgelegenheid als gevolg van bijvoorbeeld toenemende digitalisering.

Ondanks het feit dat het aantal vacatures toenam, was er eind 2014 in Noordoost-Brabant nog altijd sprake van een ruime arbeidsmarkt, dat wil zeggen: meer aanbod van personeel dan vraag naar personeel. Een ruime arbeidsmarkt betekent echter niet dat er op deelsectoren of voor specifieke beroepen geen krapte kan ontstaan. Ook in Noordoost-Brabant was dat in het vierde kwartaal van 2014 het geval. In dat kwartaal was de arbeidsmarkt zeer krap voor accountants, economen, juristen, artsen, programmeurs, systeemanalisten; stuk voor stuk beroepen

<sup>5</sup> Tot de detailhandel rekenen we in dit geval ook de fastfood, catering en horeca.

<sup>6</sup> Hieronder verstaan we overige zakelijke dienstverlening en veiligheidsberoepen.

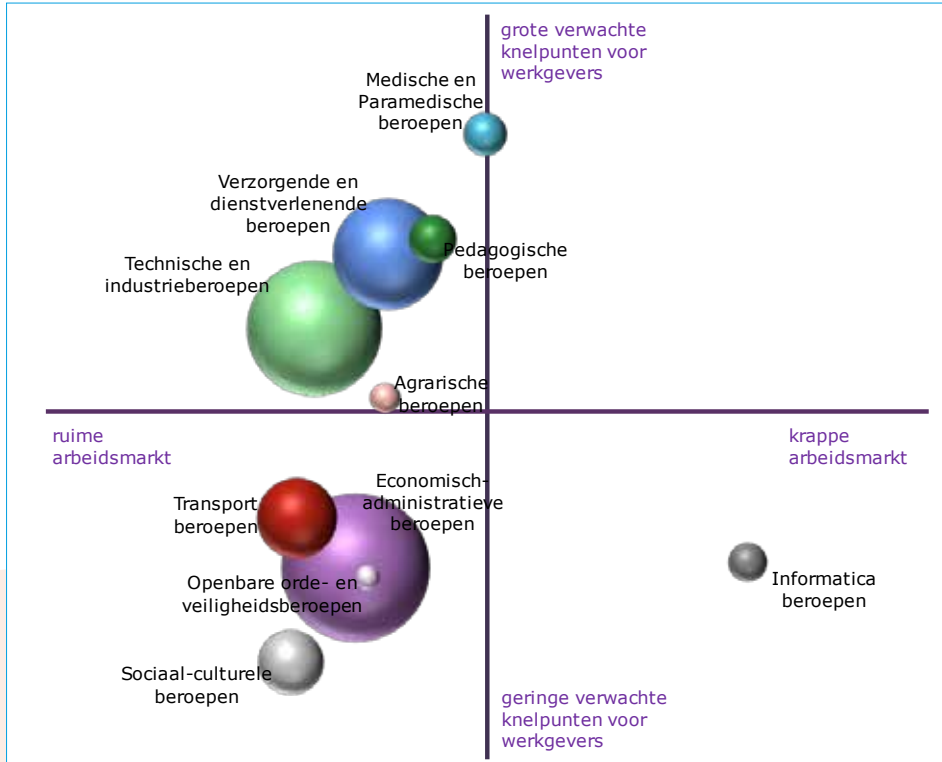
waarvoor een specifieke opleiding op Hbo- of wetenschappelijk niveau is vereist. Voor beroepen op elementair, lager en middelbaar niveau was er voor geen enkel beroep sprake van krapte.

## Kansen en mogelijkheden

Op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vakervaren personeel, kunnen knelpunten ontstaan in de beschikbaarheid van personeel. Vaak is de instroom van schoolverlaters onvoldoende om in deze vervangingsvraag te kunnen voorzien. Rekening houdend met onder andere de vergrijzing, opleidingskeuze en instroom van jongeren op de arbeidsmarkt, schetst het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) de arbeidsmarktperspectieven tot 2018 per beroepsgroep. Daarbij probeert het eveneens te anticiperen op conjunctuurgevoeligheid, ontwikkelingen binnen de sector en uitwijkmogelijkheden. Figuur 7 geeft een beeld van de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt op dit moment en op middellange termijn. Bij het lezen van de figuur gelden de volgende uitgangspunten:

- De omvang van de bol geeft een beeld van het aantal uitkeringsgerechtigden (WW)/werkzoekenden in een bepaalde beroepsgroep.
- De horizontale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op de huidige arbeidsmarkt; de as toont de spanningsindicator. Links is er sprake van een ruime arbeidsmarkt; rechts is de arbeidsmarkt krap.
- De verticale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op middellange termijn; de as toont verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in 2018 voor de verschillende beroepsgroepen (ROA). Boven de as is er sprake van grote knelpunten voor werkgevers (en goede perspectieven voor werkzoekenden); onder de as is er sprake van geringe knelpunten voor werkgevers (en minder goede perspectieven voor werkzoekenden).

Figuur 7: Kansen voor werkzoekenden Noordoost-Brabant

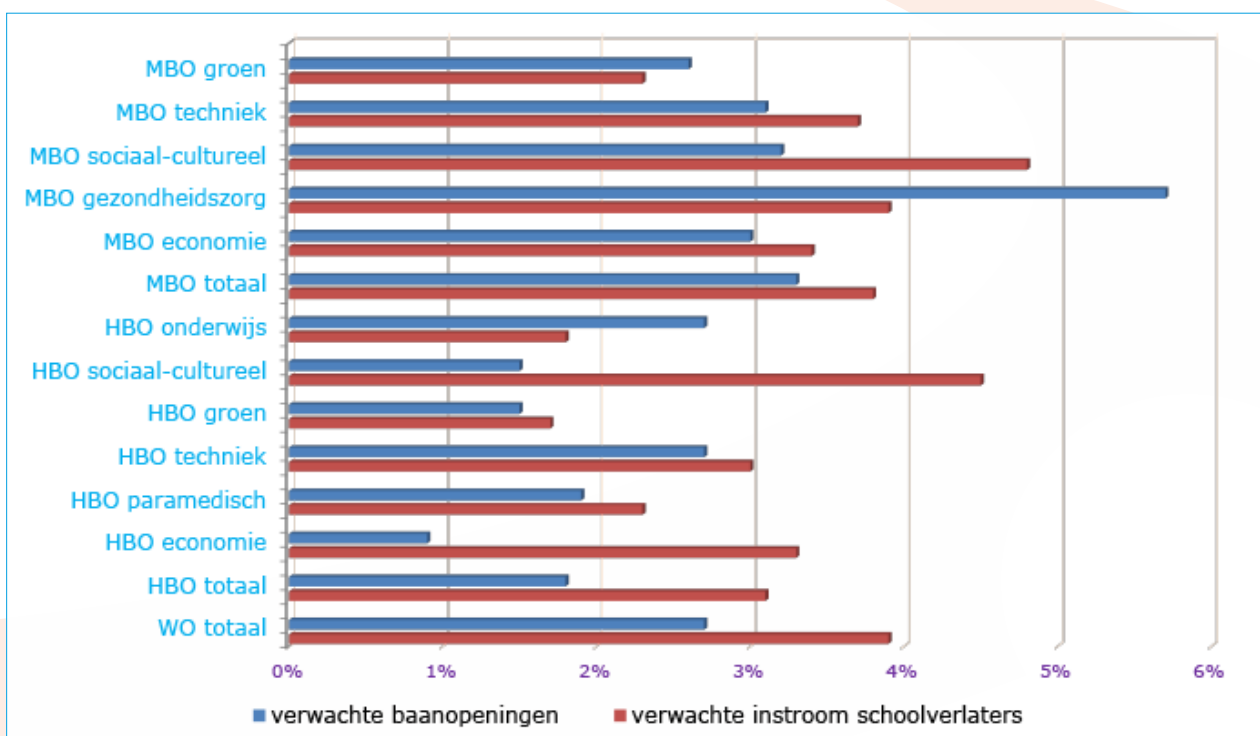


Bron: UWV, ROA

Conclusies: momenteel is de arbeidsmarkt vooral krap voor de informaticaberoepen. De overige beroepen bevinden zich aan de linkerzijde, waarvoor geldt dat de arbeidsmarkt ruim is. De toekomstige arbeidsmarktsituatie (2018) biedt meer kansen voor werkzoekenden. Op lager niveau komt in de metaal een behoorlijke vervangingsvraag op gang als gevolg van de vergrijzing, maar veel hangt hier af van het aantrekken van de economie. Elders, bijvoorbeeld in logistieke functies, is het ontstaan van knelpunten mede afhankelijk van de mate waarin werkgevers kunnen beschikken over andere groepen werknemers (bijvoorbeeld MOE-landers). Op middelbaar niveau zijn er met name kansen in technische functies. Baanopeningen worden voornamelijk veroorzaakt door vervangingsvraag. Het gevraagde opleidingsniveau verschuift hier geleidelijk naar de hogere Mbo-niveaus, naar Mbo-niveau 3 en zelfs niveau 4 of Hbo. Dat komt door de steeds verdergaande automatisering en innovatie, waardoor er minder mensen voor het 'gewone' werk nodig zijn en juist meer mensen die hele processen kunnen overzien en die kunnen omgaan met de modernste technieken.

Ook op de hogere en wetenschappelijke niveaus zijn er goede perspectieven voor technische functies, maar hier ontstaat ook de komende jaren krapte in andere vakgebieden, zoals ICT, financiële dienstverlening, zorg en onderwijs. Meer dan in het middelbare en lagere segment is er bij sommige functies ook sprake van een behoorlijke uitbreidingsvraag. Zo groeit de vraag naar Hbo'ers en Wo'ers in sommige technische beroepen vanwege de voortgaande innovatie. Overigens gaat het bij de toekomstige krapteberoepen nog steeds om specifieke technische functies. Er lijkt dus ook de komende jaren geen sprake van een generiek tekort aan technici. Zeker op hoger en wetenschappelijk niveau zijn de beschikbare prognoses vaak behoorlijk grofmazig. Kleinere beroepsgroepen (zeer specialistische functies) waar zich mogelijk ook problemen in de personeelsvoorziening gaan voordoen, komen hiermee in dit overzicht niet per se in beeld.

Tabel 8: perspectief op werk naar opleiding voor Noordoost-Brabant, 2014



Bron: UWV, ROA

Naast de toekomstperspectieven per beroepsgroep brengt het ROA de toekomstperspectieven per onderwijscategorie in kaart. In tabel 8 zijn de verwachte baanopeningen en de verwachte instroom van schoolverlaters uitgedrukt in percentages van de werkgelegenheid in de betreffende sectoren. De perspectieven van een opleidingscategorie zijn goed als de baanopeningen groter zijn dan de instroom van schoolverlaters. De toekomstperspectieven verschillen aanzienlijk tussen de verschillende opleidingscategorieën. De meeste baanopeningen zijn er voor Mbo gezondheidszorg. Het aantal baanopeningen voor deze opleidingscategorie is ruimschoots voldoende voor de instroom van schoolverlaters.

Ook voor Mbo groen en Hbo onderwijs zijn de toekomstperspectieven goed. Dit is vooral het gevolg van een grote vervangingsvraag. Voor de sociaal-culturele en economische studierichtingen zijn de toekomstperspectieven matig tot slecht, omdat de instroom van schoolverlaters veel groter is dan de verwachte baanopeningen. De verwachte tekorten voor de technische studierichtingen lijken de komende jaren mee te vallen. De oproep om vooral technische studies te volgen, lijkt zijn vruchten af te werpen in de vorm van een groeiend aantal schoolverlaters. Verder is, als gevolg van de beperkte economische groei en verdergaande automatisering, ook in de techniek vrijwel geen sprake van uitbreidingsvraag. Ten slotte: verhoging van de pensioenleeftijd heeft tot gevolg dat in de techniek de vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing lager is dan eerdere prognoses aangaven. Overigens is het beeld binnen de technische opleidingscategorieën genuanceerd. De verwachte tekorten variëren van zeer groot voor elektrotechniek en werktuigbouwkunde tot vrijwel geen voor bouwkunde en grafische techniek.

## Kansrijke beroepen

Deze paragraaf geeft een beeld van de concrete kansrijke beroepen en mogelijkheden in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant, rekening houdend met relevante zaken als:

- Op basis van de analyses kan geconcludeerd worden dat het aantal werklozen sterk is toegenomen en het aantal vacatures sterk is gekrompen. Daarmee is ook de komende jaren nog sprake van overschot van personeel.
- De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt te typeren als ruim tot zeer ruim. Voor dit jaar en ook voor 2016 zal de werkloosheid krimpen en het aantal vacatures stijgen, maar nog steeds zal er meer aanbod van personeel zijn dan vraag naar personeel. Tegelijkertijd is er in de genoemde groeisectoren in Noordoost-Brabant, en met name binnen bepaalde segmenten, sprake van een krappe arbeidsmarkt.

In onderstaand overzicht van UWV worden per beroepsniveau beroepen aangegeven met een krappe arbeidsmarkt op de middellange termijn (tot 2019).

Beroepsgroep	Beroepen bijvoorbeeld:	Met name in sectoren:
Lager beroepsniveau / basisvakmanschap		
Logistiek LoGemeenschappelijke regelingen	Medewerker expeditie-/distributiecentra	Detailhandel Groothandel Logistieke dienstverlening
Metaalkundig	Machinaal verspaners/-freezers Constructiebankwerkers Soldeerders Branders Snijders	Metalektro en Metaalbewerking
Bouwkundig	Bouwplaatspersoneel (assistent)metselaars, stukadoors, timmermannen	Woningbouw

Beroepsgroep	Beroepen bijvoorbeeld:	Met name in sectoren:
Middelbaar beroepsniveau/middenkader-gespecialiseerd vakmanschap		
Agrarisch	Hoveniers Specialisten/teamleiders teelt Dierenhouders/verzorgers veeteelt	Hoveniersbedrijven Land- en tuinbouw Veeteelt
Werktuigbouwkundig, elektrotechnisch	Tekenaars/-constructeurs werktuigbouw (Service-)monteurs elektrische installaties, elektro, werktuigbouw/machines, machtronica, liftmonteur	Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek
Bouwkundig	Elektriciens/installateurs bouwnijverheid Sanitair-/verwarmingsinstallateurs Onderhoudsloodgieters/verwarmingsinstallateurs	Installatietechniek
	Calculators Landmeettechnici Uitvoerders Werkvoorbereiders	Grond-, weg- en waterbouw Woningbouw
Technisch, commercieel	Technisch werkvoorbereiders, calculators Inkopers/verkopers technische producten	Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek (Technische) groothandel
Metaalkundig	Lassers Cnc-verspaners Constructiebankwerkers Instrumentmakers Plaatswerkers	Metalektro en Metaalbewerking
Procestechnisch	Procesoperators Voedingsoperators Verpakkingsoperators	Procesindustrie
Bedrijfkundigheid	Productieplanners	Divers
Natuurwetenschappelijk	Fysisch, chemisch laborant	Procesindustrie
Medisch	Verplegenden (met name in de wijk)	Thuiszorg
	Doktersassistenten	Huisartsen, ziekenhuizen
Hoger beroepsniveau		
Werktuigbouwkundig	Ontwerper-constructeurs werktuigbouw Maintenance-engineers	Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus Maintenance
Elektrotechnisch	Ontwerper-constructeurs werktuigbouw Ontwerpers industriële automatisering	Metalektro en Metaalbewerking
Procestechnisch	Procestechnologen Chemisch analisten	Procesindustrie
Weg- en waterbouwkundig	Grond-, weg- en waterbouwkundig projectleiders	Grond-, weg- en waterbouw Rijk Gemeenten

Beroepsgroep	Beroepen bijvoorbeeld:	Met name in sectoren:
ICT	Developers/programmeurs Technical specialisten Testers Webdevelopers, digital media specialisten Accountmanagers	ICT Overheid Financiële sector
Transport?	Scheepskapiteins 1e en 2e stuurman groot- en kleinhandelvaart Leidinggevendenden transport	Transport en logistiek
Pedagogisch	Docenten exacte vakken Docenten talen (m.n Nederlands en Duits)	Voortgezet onderwijs
	Docenten techniek, wiskunde/rekenen, talen, economie	MBO
	Leerkrachten en management (oplopende tekorten in het laatste deel van dit decennium)	Basisonderwijs (hoofdzakelijk in grote steden)
Medisch	(Wijk)verpleegkundigen	Thuiszorg
Technisch (para)medisch	Medisch analisten	Ziekenhuizen
<b>Wetenschappelijk beroepsniveau</b>		
Wentuigbouwkundig	Leidinggevendenden, specialisten R&D Onderzoekers en Productontwikkelaars	Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus
Procestechnisch	Chemisch-, textiel-, voedingsmiddelen en procestechnologen Onderzoekers en Productontwikkelaars	Procesindustrie Technische adviesbureaus
Elektrotechnisch	Leidinggevendenden-specialisten elektrotechniek (R&D) Leidinggevendenden-specialisten industriële Automatisering (R&D)	Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus
ICT	Developers/programmeurs Business Analisten (o.a. Datawarehouse) Project managers Security-specialisten	ICT Overheid Financiële sector
Financieel	Actuarissen Fiscalisten (Register-)accountants Controllers	Overheid Financiële dienstverlening Grote bedrijven
Medisch	Bepaalde medisch specialisten: Bedrijfsartsen, verzekeringsgeneeskundigen, specialisten ouderengeneeskunde, psychiaters, sociaal Geneeskundigen	GGZ VVT Arbo-dienstverleners UWV

Bron: UWV (op basis van secundaire bronnen, 2014)



## Conclusies

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat de regio Noordoost-Brabant de komende periode geconfronteerd wordt met een veelheid aan ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen vinden enerzijds plaats als gevolg van keuzen in de landelijke politiek, anderzijds hebben de verschillende groeisectoren in deze arbeidsmarktregio unieke kenmerken en behoeften.

Kijken we naar de groeisectoren en dan met name naar de kansrijke beroepen, dan bevinden deze zich aan de ene kant vooral op niveau Mbo-2 en hoger, maar aan de andere kant zijn er vooral binnen de Detailhandel en Logistieke dienstverlening & Transport en Groothandel ook kansrijke instroomberoepen op MBO-2 en lager. Deze kansrijke baanopeningen zijn vaak vooral van tijdelijke aard en worden veelal door jongeren (lees ook goedkope arbeidskrachten) vervuld.

Kijkend naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, dan zijn er duidelijk signalen dat de werkloosheid eindelijk begint af te nemen. Wel blijft de situatie minimaal de komende 12 maanden en mogelijk langer ongewijzigd: het totale aanbod van de beschikbare beroepsbevolking (zowel niet werkenden als werkenden) overstijgt het aantal vacatures. Een knelpunt is dat een grote groep werkelozen, maar ook medewerkers die ontslagen worden, niet beschikken over de gewenste (start)kwalificatie of vaardigheden en competenties om direct te kunnen instromen in de kansrijke beroepen.

Een nog belangrijker 'probleem' daarbij is dat het gemiddelde individu onvoldoende loopbaanvaardigheden heeft om zich goed te kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Onder loopbaanvaardigheden verstaan we bijvoorbeeld inzicht in de eigen capaciteiten, communicatievaardigheden om je optimaal te presenteren richting werkgevers (zowel tijdens een netwerkbijeenkomst als sollicitatiegesprek), maar ook online sollicitatievaardigheden die steeds meer gemeengoed worden op de arbeidsmarkt, of vertrouwen en energie om je op de arbeidsmarkt te bewegen.

## Knelpuntenanalyse

Op basis van beschreven ontwikkelingen binnen deze regio komen we tot de volgende knelpuntenanalyse voor de arbeidsmarkt regio Noordoost-Brabant. Op hoofdlijnen kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Binnen de regio Noordoost-Brabant bieden de volgende sectoren de komende jaren kansrijke beroepen:
  - o Logistieke dienstverlening & transport en Groothandel
  - o Detailhandel & Horeca
  - o Zorg
  - o Bouw
  - o Services
  - o Overige sectoren (indicatie vooralsnog bij onderwijs en overheid, ook grote werkgevers).
- De sectoren Logistieke dienstverlening & transport en Groothandel groeien de komende jaren door uitbreidingsvraag, met name door toename van online webshops. Binnen deze branches zijn ook de meeste baanopeningen op basis van de kansrijke beroepen.
- De Detailhandel is regionaal een belangrijke economische sector met concrete kansrijke beroepen, met name voor lager opgeleiden. Een kenmerk van deze banen is dat zij veelal door jongeren worden uitgevoerd en dat ze van tijdelijke aard zijn. Belangrijk is dat uittrekkers uit de sector, bij voorkeur binnen het sectorplan, worden begeleid van werk naar werk en met name worden begeleid naar een volgende baan in een andere sector die meer toekomstperspectief biedt en dus duurzamer is van aard.
- De sector Zorg is op korte termijn een krimpsector, maar op middellange termijn een groeisector. De kansrijke beroepen liggen vooral op Mbo- 4 niveau en hoger.

- Kijken we vanuit de aanbodzijde naar de kansrijke beroepen, dan zien wij een grote mate van mismatch. Dit betekent dat zeker vanuit de situatie van 'uitkering naar werk' in de meeste gevallen een goede diagnose noodzakelijk is, evenals begeleiding op 'zachte vaardigheden' zal zijn. Ook is veelal een grote mate van om- en bijscholing nodig (wellicht noodzakelijk) om kansrijke beroepen in te kunnen vullen.
- De kansrijke beroepen vragen in toenemende mate een hogere opleiding. Dit betekent dat voor medewerkers die worden toegeleid 'van werk naar werk' naar een kansrijk beroep, bijvoorbeeld vanuit sectorplannen, behalve concrete begeleiding ook bijscholing noodzakelijk is om hen toe te leiden naar dit kansrijke beroep.
- De kansrijke sectoren die afhankelijk zijn van de binnenlandse economische ontwikkeling en/of van de vervangingsvraag binnen een sector, zullen minder bijdragen aan de groei van de baanopeningen. Dit betreft met name de sectoren Bouw en Zorg & Welzijn.

## Verdere onderbouwing vraagzijde

In deze paragraaf is een verdere analyse weergegeven van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo gaan we in op de uitbreidings- en vervangingsvraag op de arbeidsmarkt. Ook wordt een beeld gegeven van de baanopeningen naar opleidingstype, evenals een beeld van de vacatureontwikkeling en waar de meeste vacatures ontstaan. Tenslotte wordt de bedrijvigheid in de regio Noordoost-Brabant verder beschreven.

### *Uitbreidings- en vervangingsvraag*

De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt (baanopeningen) wordt bepaald door de toename van de werkgelegenheid (uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag (het aantal huidige deelnemers aan de arbeidsmarkt dat moet worden vervangen, als gevolg van uitval of bijvoorbeeld pensionering). Het aantal baanopeningen in onze regio zal de komende jaren vooral ontstaan door vervangingsvraag en in mindere mate door extra baanopeningen. De economische groei is hiervoor te beperkt. Hieronder is de verwachte groei van het aantal baanopeningen per sector weergegeven voor de periode 2016/2019.

Tabel 9: Verwachte groei aantal baanopeningen per sector

Sector	2013 abs.	2014 % ontw	2015 % ontw	2016/2019 gem. % ontw
Landbouw, bosbouw en visserij	10.216	-4,1%	-2,8%	-3,2%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	6.732	-1,0%	-1,2%	-1,7%
Chemische industrie	6.895	-3,6%	-2,6%	-2,4%
Metaalindustrie	12.828	-0,3%	-0,4%	0,0%
Overige industrie	14.059	-2,0%	-2,0%	-2,0%
Energie	4.531	-0,8%	-1,7%	-1,5%
Bouwnijverheid	22.217	-0,8%	1,9%	1,5%
Detailhandel	34.340	-0,5%	0,8%	0,8%
Groothandel	23.901	0,1%	0,8%	0,8%
Vervoer en opslag	12.000	0,0%	0,9%	1,4%
Horeca	13.255	0,1%	0,6%	0,9%
Informatie en communicatie	7.612	-0,8%	0,2%	0,2%
Financiële dienstverlening en onroerend goed	8.959	-2,9%	-1,2%	-1,2%
Specialistische zakelijke dienstverlening	22.178	-1,2%	0,7%	0,6%
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	9.716	1,0%	1,8%	1,1%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	14.339	-1,6%	-1,6%	-2,0%
Onderwijs	18.017	0,1%	0,3%	-0,2%
Zorg	32.403	-0,4%	0,0%	0,6%
Welzijn	8.703	-2,0%	-1,3%	0,8%
Overige dienstverlening	11.163	0,4%	0,9%	0,5%
<b>Totaal</b>	<b>294.064</b>	<b>-0,8%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>

Bron: Provincie Noord-Brabant, (LISA), CPB, Panteia, bewerking Etil.

De grijs gearceerde sectoren zijn de groeisectoren de komende periode. Deze sectoren komen overeen met de genoemde speerpuntsectoren in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. De grootste groeiers zijn de sectoren Transport, dienstverlening & groothandel, Detailhandel & Horeca, Bouw en tenslotte Zorg. De verwachte groei in de Zorg & Welzijn zal nog moeten blijken de komende jaren. De reden hiervoor is dat op dit moment zoveel mensen binnen de zorgsector worden ontslagen dat deze populatie mogelijk de vraag op de arbeidsmarkt vanaf 2017 kan opvangen. Tot medio 2016 zal er zeker nog geen aantrekking van de vraag zijn binnen beide sectoren. Mogelijk daarna wel, maar dat is op dit moment volgens ons onvoldoende te overzien.

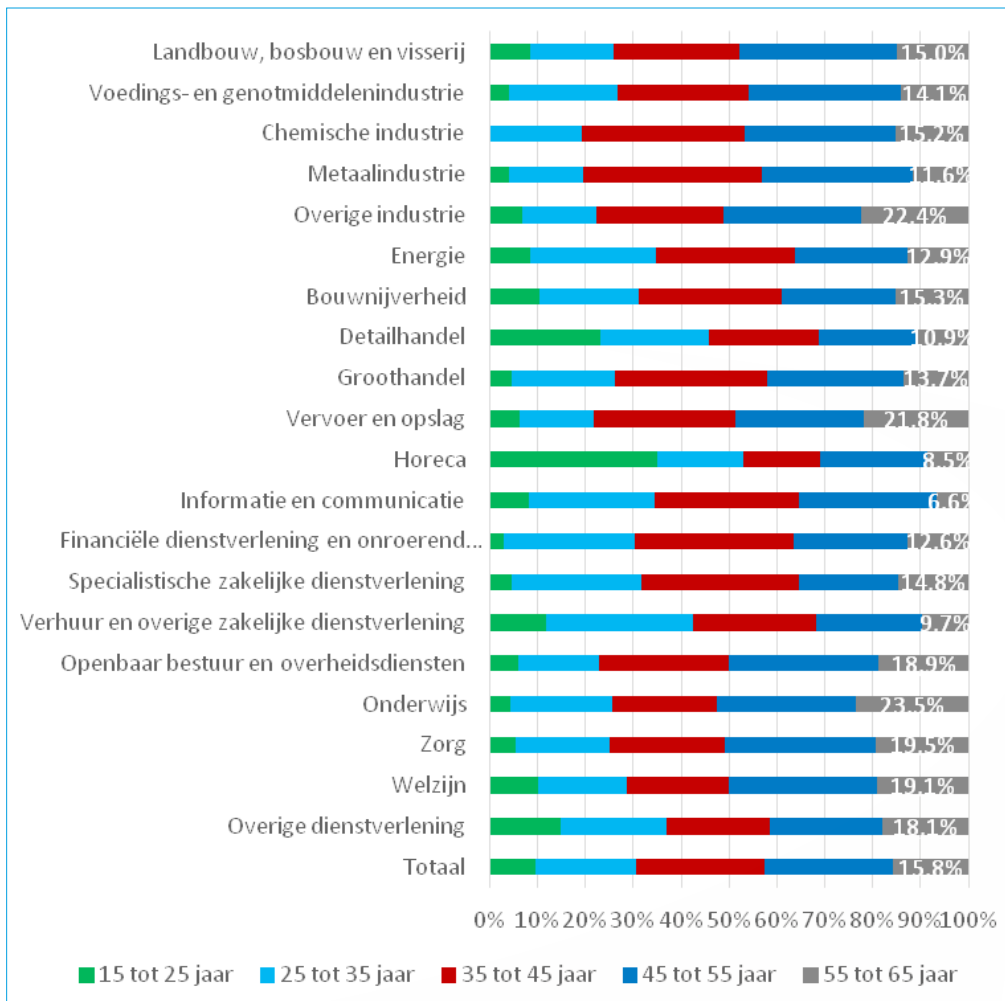
De komende jaren zullen er vooral ook door vervangingsvraag baanopeningen ontstaan. Dat heeft in hoge mate te maken met de bevolkingsopbouw per sector in de regio.

De arbeidsmarkt zit de laatste jaren in heel Nederland behoorlijk op slot. Globaal zijn daar twee zaken op van invloed:

- Verhoging van de leeftijd waarop men feitelijk stopt met werken leidt tijdelijk tot veel lagere uitstroom van ouderen uit bedrijven.
- Economische onzekerheid leidt er toe dat mensen geen risico's nemen en op hun baan blijven zitten. Per saldo is dat slecht voor nieuwkomers (jongeren) en mensen die ander werk zoeken.

De komende vier jaar zal de economie verder aantrekken en zal het proces van verhoging van de uittredings- en pensioenleeftijd worden afgerond. Dat leidt naar verwachting tot meer vervangingsvraag in de grijze sectoren, zoals weergegeven in de volgende tabel.

Tabel 10: Samenstelling werkzame personen naar leeftijd en sector in Noordoost-Brabant.



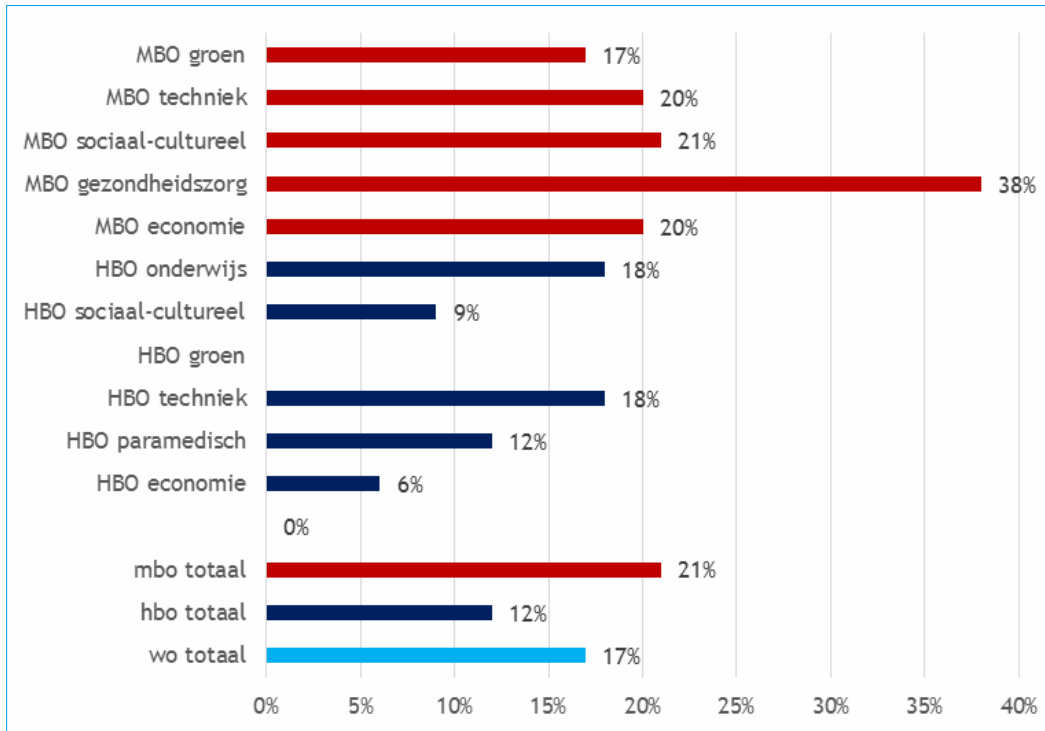
Bron CBS, bewerking Etil.

De vervangingsvraag zal naar verwachting het grootst zijn in de sectoren Industrie, Bouw, Vervoer en opslag, alsmede Onderwijs en Overheid. Detailhandel en Horeca blijven relatief 'jonge' sectoren.

### Baanopeningen naar opleidingstype Noordoost-Brabant

De baanopeningen naar opleidingstype voor de komende periode, als percentage van de werkgelegenheid in 2012, illustreren dat op Mbo-niveau de sectoren Gezondheidszorg, Sociaal- cultureel en Techniek aanzienlijke arbeidsmarkt mogelijkheden bieden. Voor Hbo'ers zijn er vooral baanopeningen in de Techniek en Paramedisch zorg.

Tabel 11: Baanopeningen naar opleidingstype Noordoost-Brabant 2013-2018

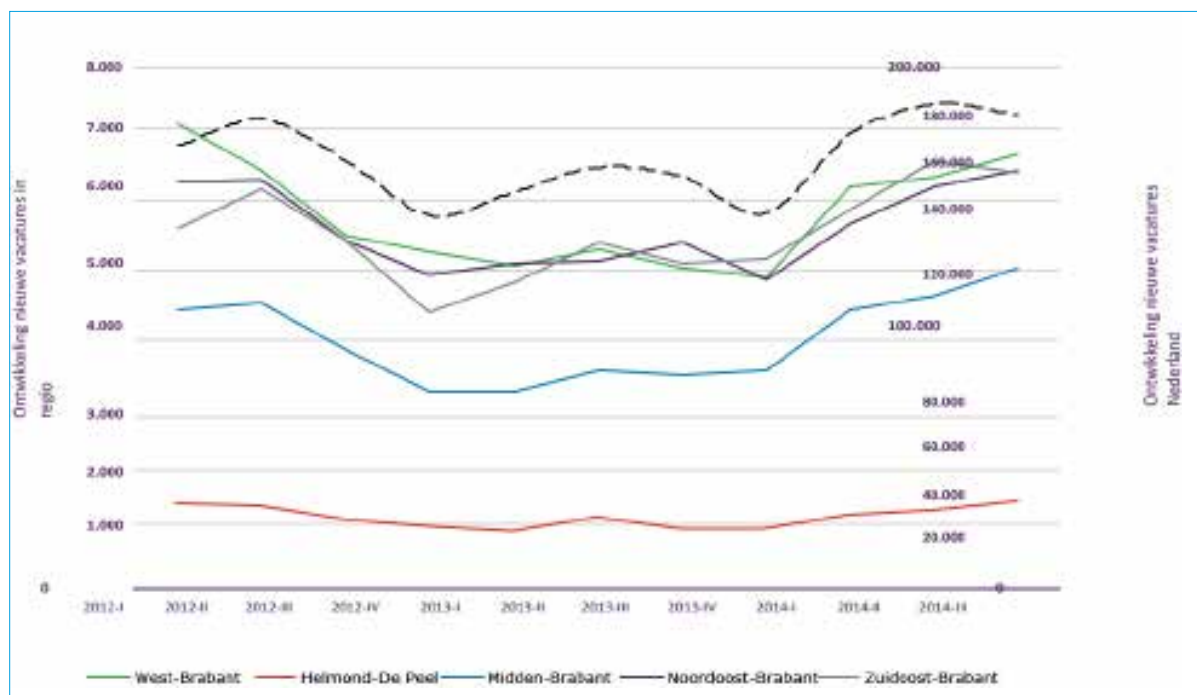


Bron CBS. ROA.

### Groei vacatures

De ontwikkeling van het aantal vacatures geeft duidelijk aan dat er sprake is van herstel van de economie. Het aantal vacatures laat vanaf medio 2014 een stijgende lijn zien. In absolute aantallen ging het om circa 6.000 concrete vacatures. Op jaarbasis gaat het dus om een markt van circa 24.000 vacatures in deze arbeidsmarktregio in 2014.

Figuur 12: Aantal vacatures in Noordoost-Brabant in 2014.



Zwarte stippellijn is Nederland

(bron: Onderzoek Matchcare januari 2015, bewerking uit Jobfeed t/m Q4 2014).

#### Vacatures op beroepsniveau

Nadere analyse levert een top 5 van beroepen op lager, middelbaar en hoger niveau, zoals weergegeven in tabel 10.

Dit geeft al een goed beeld van beroepen waar op dit moment de concrete baanopeningen liggen.

Tabel 13: Top 5 ontstane vacatures naar beroepsniveau en beroepsgroep, Noordoost- Brabant + jaarcijfers ontstane vacatures op basis van periode kw 3 2013 – kw 4 2014.

Lagere beroepen		
1.	Administratieve, commerciële beroepen e.d.	2.900
2.	Technische beroepen	1.110
3.	Transportberoepen	1.050
4.	Verzorgende beroepen	1.030
5.	Agrarische beroepen	240
Middelbare beroepen		
1.	Administratieve, commerciële beroepen e.d.	3.970
2.	Technische beroepen	1.720
3.	Verzorgende beroepen e.d.	760
4.	(para)medische beroepen	550
5.	Beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	320
Hogere beroepen		
1.	Administratieve, commerciële, economische beroepen	1.920
2.	Pedagogische beroepen	560
3.	Technische beroepen	410
4.	(para)medische beroepen	260
5.	Beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	260
Wetenschappelijke beroepen		
1.	Economische, administratieve beroepen e.d.	370
2.	(para)medische beroepen e.d.	250
3.	Technische beroepen	240
4.	Pedagogische beroepen	220
5.	Juridische, bestuurlijke beroepen	190

Bron: Textkernel, Panteia.

# HOOFDSTUK 3: ANALYSE VAN DE AANBODZIJDE

## Highlights:

- De potentiële beroepsbevolking (394.300 personen op 1 januari 2014) neemt in Noordoost-Brabant gedurende de periode 2015/2019 met jaarlijks gemiddeld -0,1% af. Na 2020 zet deze daling sterker door met ongeveer -0,4% per jaar (2020/2024).
- De grijze druk, ofwel de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar, neemt gedurende de periode 2014-2020 sterk toe van 30% in 2014 naar 36% in 2020.
- De beroepsbevolking neemt in Noordoost-Brabant gedurende de periode 2015/2019 toe met jaarlijks gemiddeld 0,2% per jaar. Deze toename is het gevolg van een toename in arbeidsparticipatie: betere economische vooruitzichten en ook meer structurele effecten.
- In 2013 telde Noordoost-Brabant een arbeidspotentieel van 32.940 personen. Gedurende de economische crisis (2008-2013) is het aandeel van dit arbeidspotentieel t.o.v. de beroepsbevolking bijna twee keer zo groot geworden.
- In 2013 stroomde in totaal 6,7% van de WW'ers door naar de bijstand. Tussen de gemeenten van Noordoost-Brabant zijn er behoorlijke verschillen in de percentages doorstromen naar bijstand.
- Het aantal Wajongers is de afgelopen jaren toegenomen. Dit is te verklaren door: veranderde wetgeving, het feit dat jongeren steeds moeilijker in aanmerking komen voor andere arbeidsongeschiktheidsregelingen, en het anticipatie-effect (op de per 1 januari 2015 ingevoerde Participatiewet).
- Het aantal leerlingen, woonachtig in Noordoost-Brabant, is de afgelopen jaren afgenomen op Mbo-niveau en toegenomen op Hbo-niveau. Op Wo-niveau is het aantal leerlingen redelijk stabiel. De afname binnen het Mbo deed zich vooral voor op niveau 2 en 4. Op niveau 3 is het aantal leerlingen stabiel.
- Van het totaal aantal Mbo-deelnemers volgde ongeveer 72,2% een BOL-opleiding en 27,8% een BBL-opleiding. Het aandeel van de BBL-opleiding is de laatste vier jaar afgenomen (-9,7%-punt). De economische crisis veroorzaakt een acuut probleem in de beschikbaarheid van leerwerkplekken.
- Op Mbo-niveau is de verwachte instroom van arbeidskrachten hoog voor de opleidingscategorie Mbo-Sociaal-cultureel (32%).
- Op Hbo-niveau is de verwachte instroom groot voor Hbo-Sociaal-cultureel (30%). De instroom is het laagst voor Hbo-Onderwijs (12%).



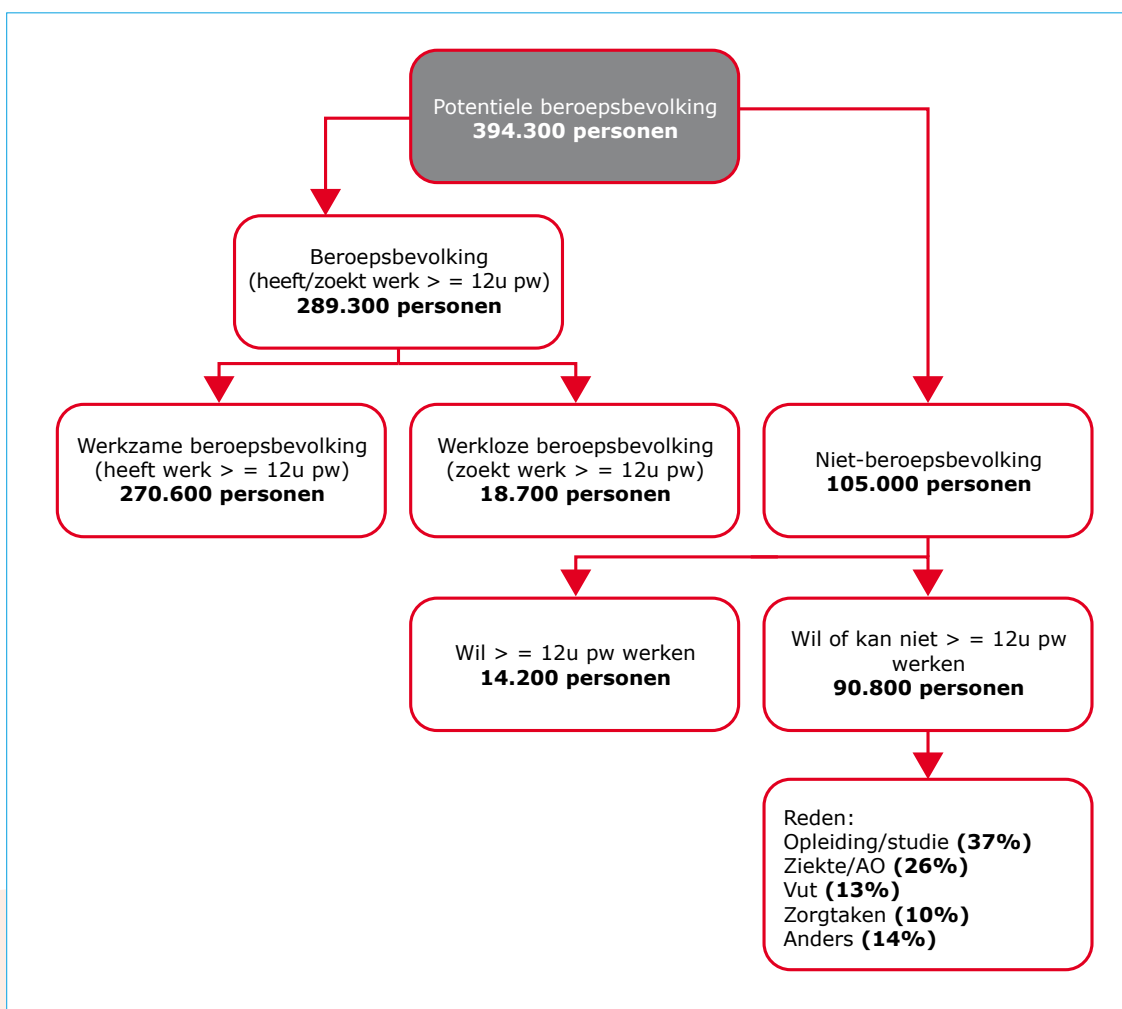
Bron: Arbeidsmarktmonitor Noordoost-Brabant 2014 (publicatie: februari 2015)

Algemeen: UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016 (4 juni 2015) zie bijlage 8 (samenvatting) en:  
<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/uwv-arbeidsmarktprognose-2015-2016.aspx>

## Demografie en potentiële beroepsbevolking

In de regio Noordoost-Brabant wonen 600.480 mensen (per 1-1-2014) in 18 gemeenten en zijn ruim 270.000 mensen werkzaam bij circa 43.000 bedrijfsvestigingen. De potentiële beroepsbevolking bedraagt (per 1-1-2014) 394.300 personen en neemt tot 2020 met gemiddeld 0,1% per jaar af (bron: Arbeidsmarktmonitor, Noordoost-Brabant, februari 2015).

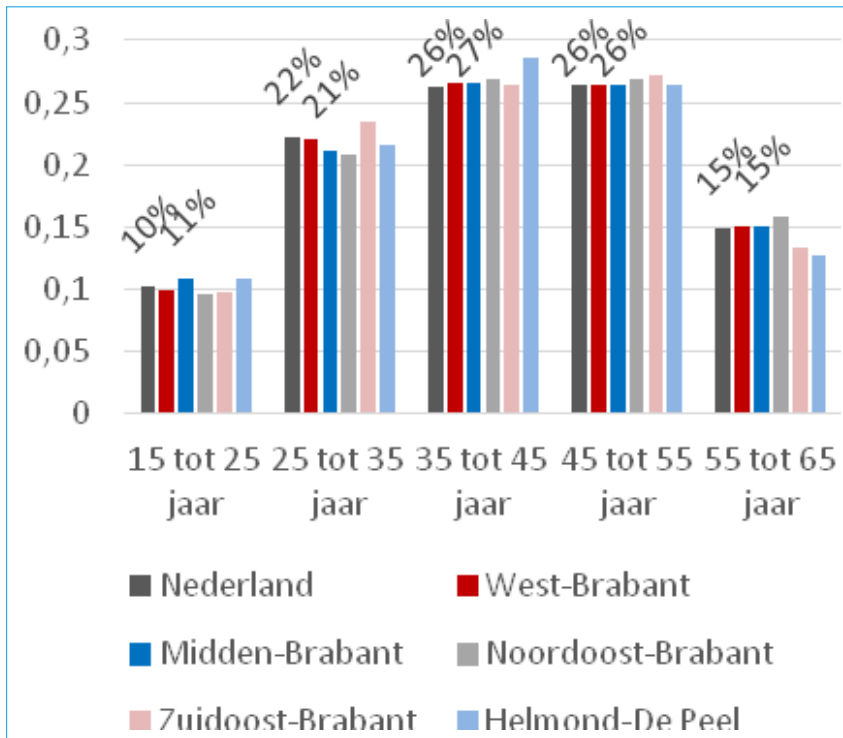
Figuur 14: Overzicht beroepsbevolking Noordoost-Brabant



Bron: Etil, januari 2015

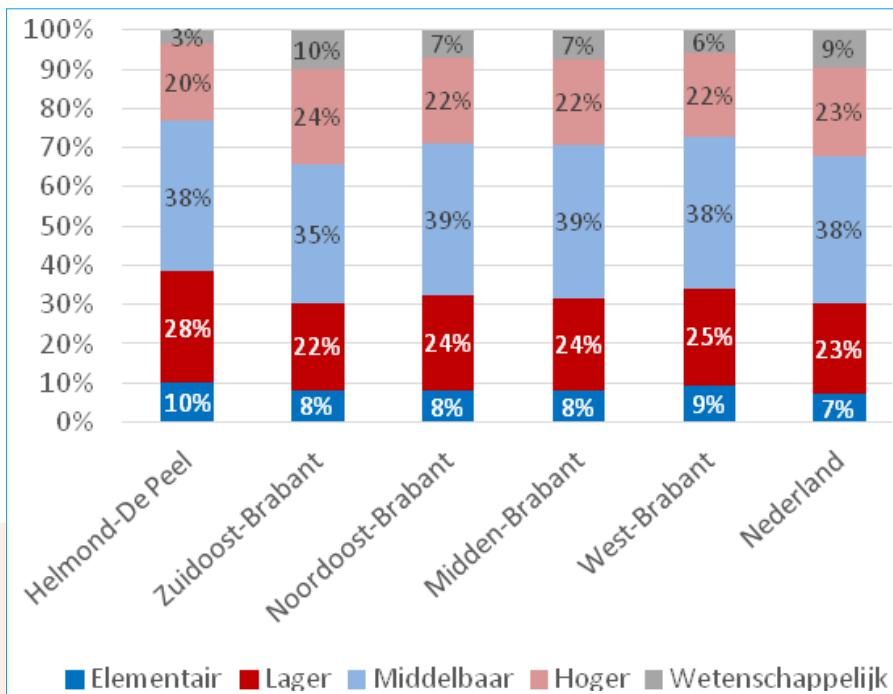
## Opbouw beroepsbevolking

Tabel 15: Werkzame personen naar leeftijd Noordoost-Brabant, 2012



Bron: Etii/CBS (EBB)

Tabel 16: Werkzame personen naar beroepsniveau Noordoost-Brabant, 2012



Bron: Etii/CBS (EBB)

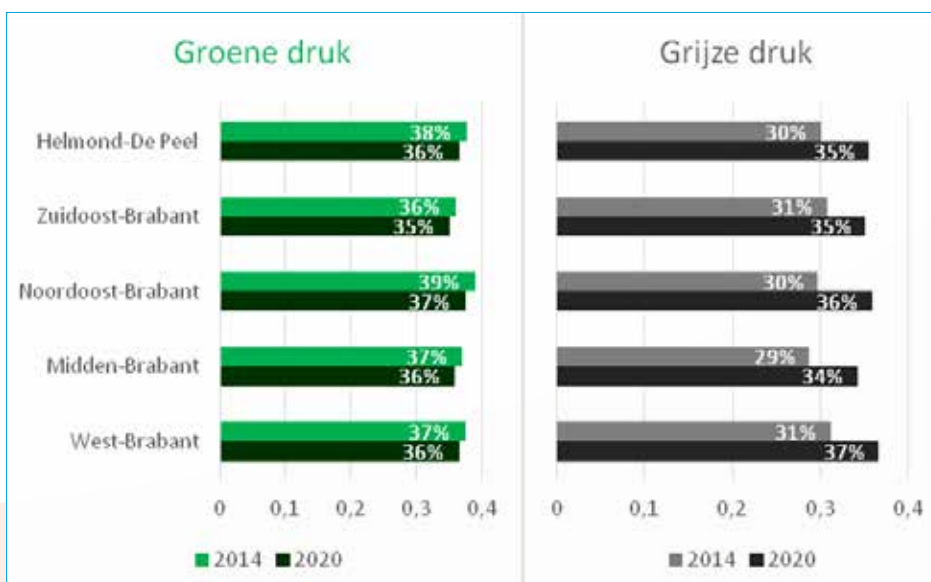
Uit de figuren/tabellen 11, 12 en 13 blijkt dat 15% van de werkenden 55 jaar en ouder is en dit zal blijven toenemen, doordat mensen in principe langer blijven werken. Vooral de sectoren Overige industrie, Onderwijs en Transport zijn vergrijsde sectoren. Groene sectoren in onze regio zijn bijvoorbeeld Horeca (35% van de werkenden is tussen de 15 en 25 jaar), Detailhandel (23%) en Overige dienstverlening (15%). Net als in de andere arbeidsmarktregio's in onze provincie zijn in Noordoost-Brabant relatief veel mensen werkzaam in de elementaire en lagere beroepen (24%). Landelijk is volgens Etil een tendens waarneembaar waarbij de werkgelegenheid door verdere automatisering op Mbo-niveau afneemt (met name Mbo 2 en 3), terwijl die bij lage en hoge beroepen toeneemt. De meeste flexibele contracten komen voor in de sectoren Horeca (31%), Overige zakelijke dienstverlening (25,9%) en Detailhandel (17,9). De verwachting is echter dat dit percentage door invoering van de Wet Werk en Zekerheid niet alleen binnen deze sectoren maar binnen alle sectoren de komende jaren zal toenemen.

Circa 16.700 mensen zoeken werk. Daarnaast is er een potentiële beroepsbevolking (arbeidsmarktpotentieel) van niet werkenden van 105.900 (14.200 mensen die willen werken en 90.800 die niet kunnen werken, bijvoorbeeld doordat zij ziek zijn, op school zitten, met pensioen zijn of zorgtaken hebben). Kijken we naar de periode 2015-2019 dan neemt de potentiële beroepsbevolking (= inwoners 15 – 67 jaar) beperkt toe met jaarlijks gemiddeld 0,2 %. Een belangrijk kenmerk van onze arbeidsmarktregio is dat de arbeidsparticipatie van jongeren (42,4%) en ouderen (61,6%) relatief hoog is ten opzichte van de Nederlandse gemiddelden. Vooral de relatief hoge arbeidsparticipatie van ouderen is vanuit het oogpunt van de verhoging van de AOW-leeftijd en vanuit de demografische ontwikkelingen een aandachtspunt.

## Groene en grijze druk

Kijken we naar de instroom van jongeren (groene druk) en de vergrijzing (grijze druk), dan valt op dat 1% minder jongeren instroomt op de arbeidsmarkt in de periode 2015-2020 en dat in deze periode de grijze druk aanzienlijk afneemt, onder andere als gevolg van verhoging van de pensioenleeftijd.

Tabel 17: Groene en Grijze druk Brabantse arbeidsmarkt



(Etil, januari 2015) Bewerking CBS Statline en bevolkingsprognose Provincie Noord-Brabant

Tenslotte blijkt uit cijfers van Etil dat de ontwikkeling van het buitenlandse migratiesaldo een minder structureel karakter heeft dan de ontwikkeling van de natuurlijke aanwas en het binnenlandse migratiesaldo. De reden hiervoor is dat de omvang van het buitenlandse migratiesaldo voor een deel afhankelijk is van de conjunctuur. De verwachting is dat de toestroom positief en stabiel blijft op 0,1% van de bevolking in Noordoost-Brabant. <sup>7</sup>

<sup>7</sup> Onderzoek Etil Arbeidsmarktmonitor Midden-Brabant Januari 2015, bewerking gegevens CPB, UWV, CBS.

## De aanbodzijde binnen de arbeidsmarktregio

In de vorige paragraaf hebben we op hoofdlijnen een beeld geschetst van de (potentiële) beroepsbevolking. In deze paragraaf gaan we hier meer in detail op in. Zo geven we een beeld van de opbouw van de WWV-populatie en de mensen die vallen onder de Participatiewetgeving en tenslotte geven we een beeld van de uitstroom vanuit onderwijs naar het bedrijfsleven.

### Beschikbaar potentieel doelgroep Participatiewet

Kwalitatieve cijfers over de doelgroep van de Participatiewet voor de arbeidsmarktregio zijn op dit moment nog beperkt beschikbaar. Elke individuele gemeente heeft in meer of mindere mate zicht op kwalitatieve kenmerken van de doelgroep. Gaandeweg de inrichting van het Werkbedrijf zullen we dit harmoniseren.

De onderstaande cijfers van gemeenten zijn afgeleid van de uitkeringen (peildatum 1-1-2015) en geven een indicatief beeld. Daarom wordt hier nog gesproken over WWB in plaats van de Participatiewet. Cijfers van het UWV en de SW-bedrijven dateren van maart 2015.

Tabel 18: brede doelgroep

Cijfers BREDE DOELGROEP PSO (OMVANG)											
Regio	GEMEENTEN: Peildatum: 1 januari 2015				UWV (25 maart)			SW-Wachlijst zonder Wajong of Wwb			
	WWB-ers per gemeente	Ingeschreven WWB-ers bij UWV op Werk.nl	% Ingeschreven WWB-ers bij UWV	Wajong bemiddelbaar	WAO / WIA / WAJONG (incl 265 bemiddelbaar)	50+ > 6 mnd. werkloos	IBN (9 maart)	WSD (26 maart)	Weener XL (24 maart)		
Noordoost	Bernheze	259	120	46,3	7	288	303	3			
	Boekel	111	42	37,8	1	92	54	5			
	Boxmeer	329	263	79,9	6	269	271	6			
	Boxtel	419	195	46,5	11	371	233		22		
	Cuijk	384	300	78,1	9	268	231	6			
	Grave	154	122	79,2	4	123	110	5			
	Haaren	85	61	71,8	5	91	94		3		
	Landerd	107	55	51,4	2	139	127	3			
	Maasdonk	72	45	62,5	0	0	0				
	Mill en Sint Hubert	97	80	82,5	4	101	83	5			
	Oss	1495	1372	91,8	37	1302	805	43			
	Schijndel	257	131	51,0	12	285	203		11		
	Sint Anthonis	61	46	75,4	2	97	116	2			
	Sint-Michielsgestel	244	110	45,1	10	250	130		6		
	Sint-Oedenrode	132	57	43,2	6	167	157		5		
	Uden	638	285	44,7	33	522	331	16			
	Veghel	419	205	48,9	12	358	294	16			
	Vught	308	147	47,7	9	297	188		10		
	§ Hertenbosch	4168	2786	66,8	95	2107	1174	2			55
	<b>Totaal Noordoost-Brabant</b>	<b>9739</b>	<b>6422</b>	<b>65,9</b>	<b>265</b>	<b>7127</b>	<b>4904</b>	<b>112</b>	<b>57</b>		<b>55</b>

WWB-ers landelijk, onderverdeeld naar wel/niet ingeschreven:			
Totaal Nederland	WWB-ers	Ingeschreven WWB-ers	% Ingeschreven WWB-ers
	439731	276169	62,8

De meeste mensen binnen de populatie uitkeringsgerechtigden hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In het algemeen beschikt deze populatie over een lager opleidingsniveau of is ongeschoold en heeft weinig tot een beperkt arbeidsverleden. Tenslotte wordt vaak een beroep uitgeoefend waarvoor de kansen op de arbeidsmarkt klein zijn.

Kijken wij naar de samenstelling van het regionale bestand, dan geeft dat het volgende beeld:

Tabel 19: Indicering arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant, maart 2015

ROA-beroepsklasse	Aantal indicering
Technische en industrieberoepen	2.104
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	1.376
Economisch-administratieve beroepen	682
Transportberoepen	505
Sociaal-culturele beroepen	164
Agrarische beroepen	98
Medische en paramedische beroepen	56
Pedagogische beroepen	54
Informatica beroepen	46
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	20
Totaal	5.105

#### Wajong populatie

In Noordoost-Brabant zijn iets meer mensen met een Wajong-uitkering dan op landelijk niveau, te weten 2,2% van de potentiële beroepsbevolking. Het aantal Wajongers dat instroomt, groeit door de invoering van de Participatiewet en doordat er minder mensen uitstromen. Van de Wajongers is 22 % werkzaam, wat overeenkomt met landelijke cijfers. In vergelijking met 2008 is dit aantal gedaald. De oorzaken liggen vooral in de slechte economische omstandigheden de afgelopen jaren en de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt door andere doelgroepen. De populatie zal naar verwachting afnemen, omdat mensen beter bemiddeld worden en de kansen beter zijn voor ondernemers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

#### Wachlijst SW-bedrijven

Cijfers van de SW-wachlijst uit de bovenstaande tabel zijn ontdubbeld wat betreft Wajongers, maar liggen in werkelijkheid hoger dan hier weergegeven. De inschatting is dat het in totaal gaat om circa 450 mensen (in plaats van de 221 uit de tabel). UWV vult momenteel op basis van BSN-nummers het onderdeel 'SW-wachlijst' aan met mensen die uit beeld zijn geraakt, bijvoorbeeld omdat zij nooit een beroep hebben gedaan op een uitkering.

#### Cijfers WW-uitkeringen

Eind maart 2015 werden er in totaal 16.589 WW-uitkeringen uitgekeerd in arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Het WW-percentage (de WW-uitkeringen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking) kwam in Noordoost-Brabant eind februari 2015 uit op 5,2%, een fractie hoger dan het landelijke gemiddelde van 5,1%. Vooral het aantal WW-gerechtigden met basisonderwijs nam af (-16%). Het aantal WW-gerechtigden met een opleiding op Mbo-3 of Hbo-niveau nam licht toe, respectievelijk +6% en +3%.

WW-uitkeringen in Noordoost-Brabant zijn als volgt verdeeld over leeftijdsgroepen:

Leeftijd	Percentage WW-uitkeringen
< 27	6,4%
27 - 50	44,3%
> 50	49,3%

Het aantal WW-uitkeringen in Noordoost-Brabant is het hoogst voor de economisch-administratieve beroepen, industrieberoepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen. Deze top 3 van beroepsgroepen vertegenwoordigt 75% van alle WW-uitkeringen in de regio.

Tabel 20: Lopende WW-rechten maart 2015

Sector	Aantal WW-uitkeringen
Financiële en zakelijke dienstverlening	4.599
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	2.957
Industrie	2.616
Handel	2.583
Bouwnijverheid	1.188
Vervoer en opslag	1.166
Horeca	521
Onderwijs	446
Landbouw en visserij	259
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	238
Onbekend	16
Totaal	16.589

Naar verwachting zal het WW-percentage in Noordoost-Brabant in 2015 nog iets verder stijgen, maar voor de jaren na 2015 wordt een daling van het aantal WW-uitkeringen verwacht. De potentiële beroepsbevolking neemt in Noordoost-Brabant in 2015 licht af (-0,3%), maar de arbeidsparticipatie neemt verder toe van 73,1% in 2014 naar 73,4% in 2015.

### Toename populatie Participatiewet

Een van de oorzaken van de groei van de populatie uitkeringsgerechtigden is de toename van de groei vanuit de WW. De afgelopen 5 jaar is het aantal mensen dat na een WW-uitkering in de bijstand terecht komt, landelijk meer dan verdubbeld. Van bijna 14.000 tot 31.000 mensen. De verwachting is dat dit aantal zal groeien naar 36.000 eind 2015. De doorstroom naar de bijstand is hoger dan gemiddeld bij alleenstaanden, ouderen en mensen met een laag opleidingsniveau (< Mbo 2).

Tabel 21: Doorstroompercentages vanuit de WW per gemeente in Noordoost-Brabant 2013 (UWV)

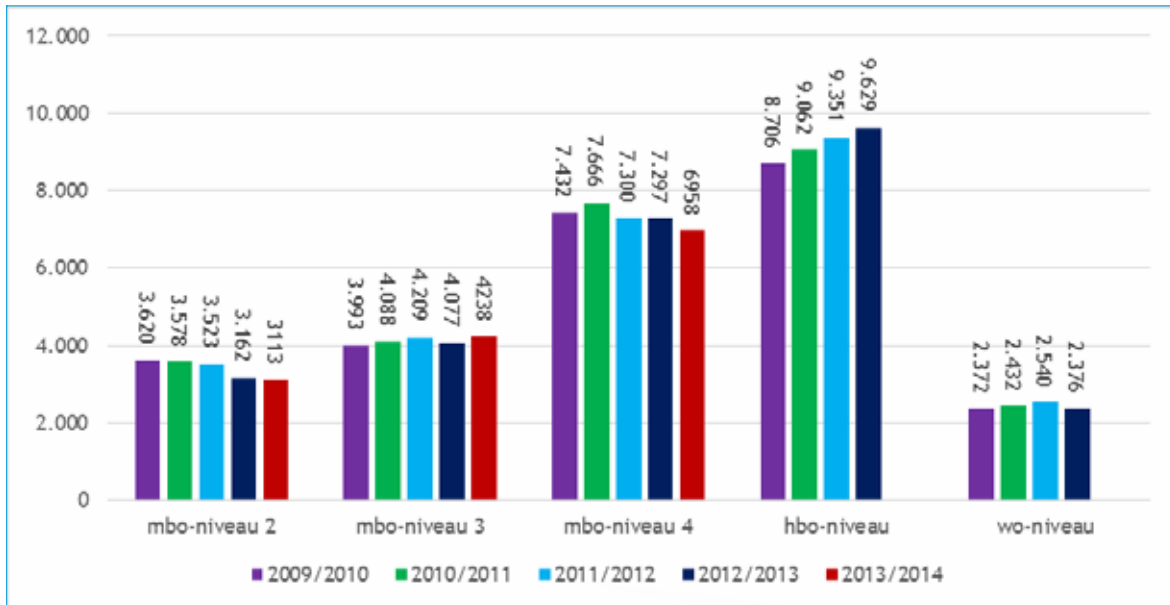


Bron: UWV

## Instroom vanuit het onderwijs

Op basis van cijfers vanaf 2009 tot en met 2014 blijkt dat het aantal leerlingen op landelijk niveau op Mbo-niveau is gedaald. Deze afname vond vooral plaats op Mbo-niveau 2, terwijl het aantal leerlingen op Mbo-niveau 3 en Hbo is toegenomen. Leerlingen leren langer als er geen kans op werk is.

Tabel 22: Inschrijvingen naar opleidingsniveau.

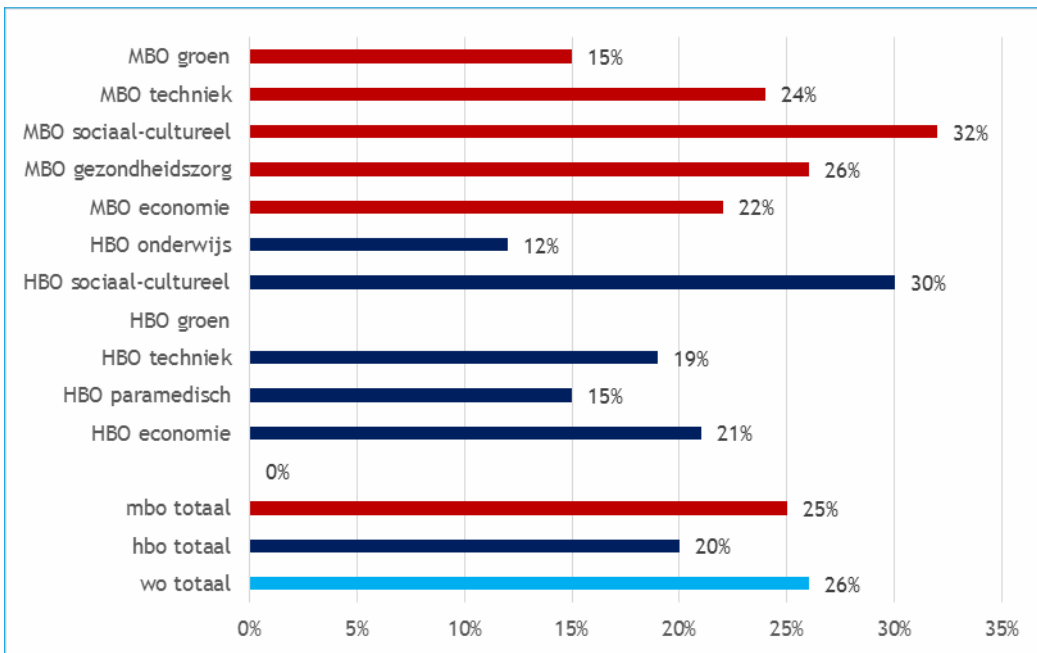


Bron CBS, Onderwijsstatistieken, Noordoost-Brabant (CBS)

Het aantal leerlingen in het Hbo is gestegen en op Wo-niveau stabiel gebleven. Dit is onder andere te verklaren door de economische omstandigheden (langer doorleren bij ontbreken van werk). We kunnen concluderen dat het opleidingsniveau van leerlingen toeneemt. Dat is belangrijk als we kijken naar de toenemende vraag van hogere opgeleide medewerkers in de toekomst.

Kijken we naar het aantal BOL- en BBL- opleidingen dan zien we ten opzichte van 2009 (62,5%) een stijging in 2014 (72,2%). Het aandeel van de BBL-opleidingen in 2014 bedraagt (27,8%). Het aandeel van de BBL-opleiding is de afgelopen 4 jaar met 9,7% afgenomen. Voor stages en leerbanen is in Noordoost-Brabant sprake van een tekort, met name in de sectoren Zorg, Bouw en Laboratoria. In de sectoren Carrosserie, Transport & logistiek en Sport is er soms sprake van een tekort, maar in het algemeen is sprake van evenwicht.

Tabel 23: Verwachte arbeidsmarktinstroom naar opleidingscategorie in Noordoost-Brabant 2013-2018 als percentage van werkgelegenheid 2012 naar opleidingscategorie, Noordoost-Brabant.



Bron CBS, ROA. N.b. Over HBO-Groen zijn te weinig data beschikbaar.

In de periode 2013-2018 wordt in Noordoost-Brabant een relatief grote arbeidsmarktinstroom verwacht op Wo-niveau (26% van de werkgelegenheid op Wo-niveau in 2012). Deze instroom is op Hbo-niveau met 20% relatief laag. Op Mbo-niveau is deze instroom 25% (ter vergelijking: landelijk is dit 18%). Landelijk stroomt ongeveer 18% van de werkgelegenheid (met deze opleidingsachtergrond) op de arbeidsmarkt in op het niveau van basisonderwijs en Vmbo.

Op Mbo-niveau is de verwachte instroom hoog voor de opleidingscategorie Mbo-Sociaal-cultureel (32%), gemiddeld voor Techniek (24%) en relatief laag voor Mbo-Groen (15%). Op Hbo-niveau is de verwachte instroom groot voor Hbo-Economie (21%) en lager voor Hbo-Paramedisch (14%).



# HOOFDSTUK 4: SWOT-ANALYSE

	GUNSTIG	ONGUNSTIG
I N T E R N	<p><b>Sterkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De regio beschikt over subregionale werkgeversservicepunten die al enkele jaren bestaan met sterk relatienetwerk</li> <li>• Er is sprake van geharmoniseerde dienstverlening aan werkgevers en bijbehorend instrumentarium (startnotitie en Functioneel Ontwerp)</li> <li>• De Kadernotie Social Return is aangenomen door POHO's; ligt nu ter besluitvorming voor bij gemeenten</li> <li>• Er is veel kennis bij relevante partners in het kader van AgriFood Capital</li> <li>• Regionale afstemming is al aanwezig bij Noordoost Brabant Werkt!</li> <li>• Werkgevers zijn 'in the lead' en betrokken bij de regionale arbeidsmarkt</li> <li>• De regio beschikt over sterke, gezonde SW-bedrijven</li> <li>• Er is op subregionaal niveau ervaring met deze samenwerking in de uitvoering</li> <li>• De 3 SW-bedrijven hebben veel kennis en expertise over de doelgroep P-wet</li> <li>• Er is sprake van een grote bereidheid tot en actieve bijdrage aan krachtenbundeling door partijen</li> <li>• Er wordt gewerkt aan doorontwikkeling van het MVO-netwerk AANTWERK (door de 3 SW-bedrijven)</li> <li>• Er zijn al ondernemers die best practices kunnen laten zien op gebied van reshoring, jobcrafting, herverdeling van werk.</li> </ul>	<p><b>Zwakte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenties en talenten van werkzoekenden zijn regiobreed niet altijd even goed in beeld</li> <li>• Er is geen low-risk polis voor de brede doelgroep</li> <li>• Transparantie ontbreekt nog op het niveau van de arbeidsmarktregio</li> <li>• Er is sprake van een veelheid aan partners/partijen (werkgevers, 18 gemeenten, werkgevers, 3 werkgeversorganisaties, 2 vakbonden UWV, Noordoost-Brabant Werkt!, AgriFood Capital, 3 SW-bedrijven)</li> <li>• Publieke partijen hebben een minder goed imago in de markt</li> <li>• Noordoost-Brabant is een groot geografisch gebied met een centrumgemeente 'aan de rand'</li> <li>• De gedegen maar trage publieke dienstverlening vormt een risico</li> <li>• Afgezet tegen het landelijk gemiddelde zijn er bovenmatig veel SW-ers en Wajongers in Noordoost-Brabant.</li> </ul>

# EXTERN

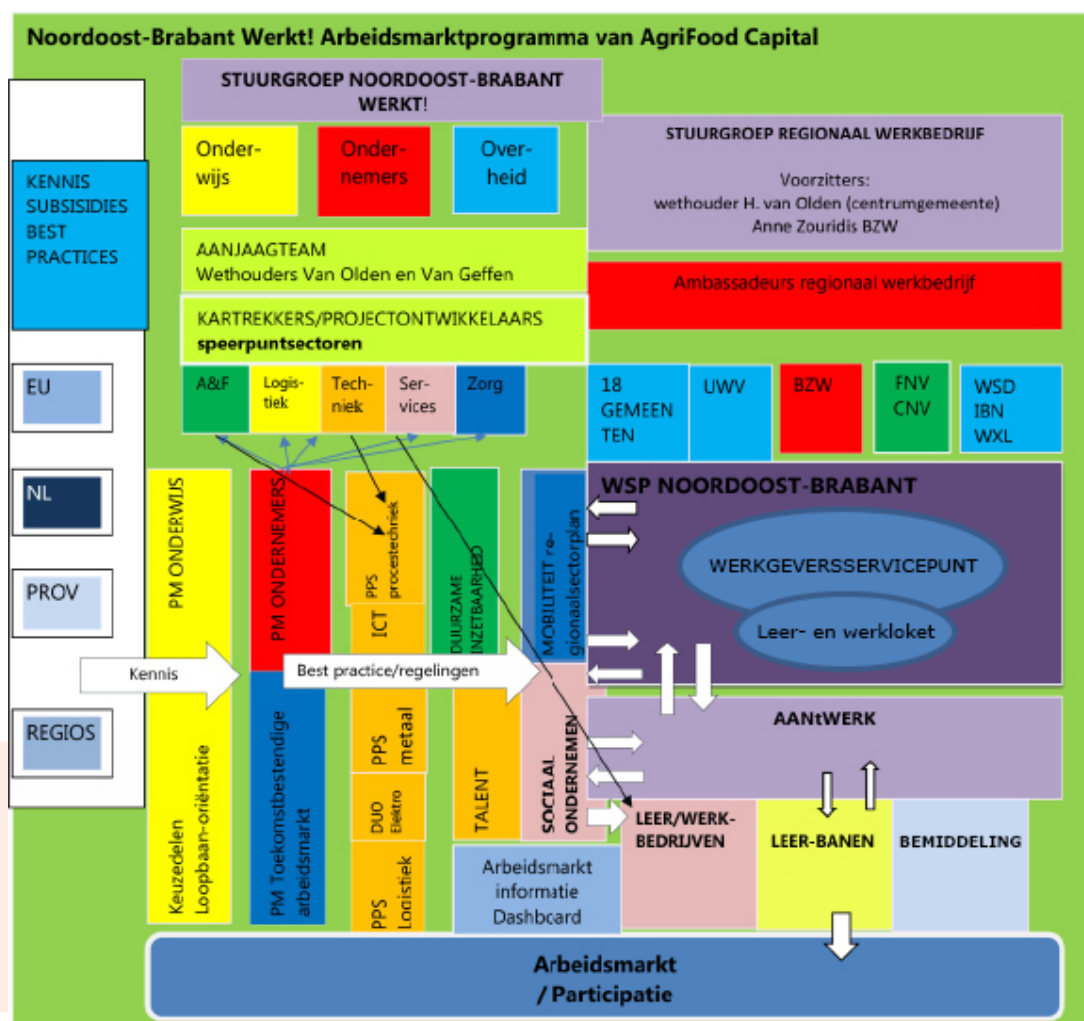
GUNSTIG	ONGUNSTIG
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Regelluwe beleidsruimte is aanwezig</li><li>• Brabant is proeftuin arbeidsmarkt</li><li>• Participatiewet biedt kansen</li><li>• Partijen vinden elkaar makkelijk</li><li>• Lichte groei werkgelegenheid in een beperkt aantal sectoren (aantal banen stabiliseert)</li><li>• Samenwerking in AgriFood Capital (gericht op innovatie en samenwerking t.b.v. meer banen)</li><li>• Voorzichtig herstel van de economie in de volle breedte en toename van werkgelegenheid in 2015 en 2016.</li><li>• Toename van het aantal vacatures voor laaggeschoolden (basisonderwijs en Vmbo)</li><li>• Toename beweeglijkheid op de arbeidsmarkt.</li></ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Voorsnog geen duurzame economische groei. De koek moet groter om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden.</li><li>• Beperkte beschikbare middelen</li><li>• Nog te veel onduidelijkheid over landelijke afspraken</li><li>• Moeizame vulling doelgroepregister van de banenafpraak door gehanteerde toelatingscriteria</li><li>• Eigenbelang partners</li><li>• Doelgroep-verdringing</li><li>• Concurrentiegevoeligheid (wel/geen betrokkenheid private partijen in de uitvoering)</li><li>• Groeiende mismatch tussen wat bedrijven in internationale concurrentie nodig hebben aan competenties en het aanbod van werkzoekenden.</li></ul>

# HOOFDSTUK 5: DE UITVOERING: MATCHING, PROJECTEN EN PROGRAMMA'S

## Regionaal arbeidsmarktbeleid in beeld

In de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant zijn veel partijen dagelijks bezig met het opzetten en vormgeven van de gewenste excellente en inclusieve arbeidsmarkt. U vindt ze hieronder samengevat in een schema.

Figuur 24: Samenvattend overzicht Noordoost-Brabant Werkt!



Voor het realiseren van banen voor de onderkant van de arbeidsmarkt is een bijzondere plek ingeruimd in het te

T (073) 700 12 02

[www.wspnoordoostbrabant.nl](http://www.wspnoordoostbrabant.nl)

Werkgevers  
servicepunt

Noordoost-Brabant

Samen werkt!

voeren arbeidsmarktbeleid via het Werkbedrijf. Aan werkgevers uit de 'triple helix' die zich hebben georganiseerd in Noordoost Brabant Werkt!, wordt in de komende jaren een actieve bijdrage en rol gevraagd, met name in het realiseren van de banenafpraak. Vanuit Noordoost Brabant Werkt! wordt daarvoor nauw samengewerkt met het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Overheden en onderwijs willen 25.000 extra banen realiseren. Ondernemers hebben toegezegd 100.000 extra banen te creëren. Via VNO-NCW hebben ze zich gecommitteerd aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord uit 2013. Landelijke én regionale werkgeversorganisaties als VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, AWWN, de Normaalste Zaak, BZW zijn al geruime tijd bezig om hun achterban te benaderen en aandacht te vragen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met middelen als: kennisdeling, draagvlak organiseren, praktische handvatten bieden, plannen opstellen, cao-afspraken en hulp en advies bij werving en selectie van personeel via gespecialiseerde organisaties. Kortom: werkgevers zijn 'in de lead'.

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant richt zich in dit proces vooral op een optimale werkgeversdienstverlening. Doel is om werkgevers te helpen en te ontzorgen, zodat ze de stap richting sociaal ondernemen ook makkelijker kunnen zetten, in de vorm van aanname van kandidaten uit de brede doelgroep.

## Matching

Om een succesvolle match tussen werkgever en werkzoekende tot stand te brengen, is goede informatie over aanbod en vraag essentieel. Zo is het ontsluiten van bestanden van werkzoekenden een bepalende factor. Gemeenten, UWV en SW-bedrijven werken er dan ook hard aan om informatie over competenties, kennis, vaardigheden en soft-skills van de werkzoekenden in beeld te brengen en die - waar mogelijk (gelet op de beperkte middelen) - via opleiding en training te versterken, zodat de werkzoekenden 'arbeidsfit' zijn (lees: geschikt om bemiddeld te worden). Uitgangspunt daarbij zijn vragen als: wat heeft iemand nodig om duurzaam bemiddeld te worden en waar liggen de specifieke kansen voor mensen die nu nog niet participeren op de arbeidsmarkt?

In het volgende schema zijn de te nemen stappen toegelicht en is aangegeven welke afspraken en randvoorwaarden daarbij van belang zijn.

Figuur 25: Schema afgeleid van arbeidsmarktregio Food Valley (bron) en toegepast op situatie van het WSP Noordoost-Brabant



## Transparante arbeidsmarkt

Voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod is niet alleen inzicht nodig in het klantenbestand, maar ook transparantie op de arbeidsmarkt.

### Onderkant arbeidsmarkt

In Noordoost-Brabant werken gemeenten met meerdere systemen: CompetenSYS, Matchcare, Dariuz, Activa en het systeem van UWV. Transparantie op het niveau van de arbeidsmarktregio ontbreekt vooralsnog. Om die transparantie te realiseren, is besloten om aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen en keuzes van de Programmaraad voor het UWV-portaal voor gemeenten. Althans, op voorwaarde dat de koppelingen met bestaande systemen voor het 'inladen' van gegevens mogelijk en werkbaar blijft. De Programmaraad beschouwt de systemen Sonar, WBS (Werkcoach Bemiddelings Service) & CRM 1.0 (Custom Relationship Management) en daarbij e-intake, werkmap en Werk.nl als een gemeenschappelijke ICT-basis om de wettelijke taken te kunnen uitvoeren. Gemeenten moeten dan wel aangesloten zijn of worden ontsloten. In Noordoost-Brabant is dat direct of indirect het geval (zie bijlage 5).

De volgende applicaties zijn op advies en met behulp van de Programmaraad ondersteunend gemaakt:

- *E-intake op Werk.nl (bijstandsaanvraag)*
- *Sonar (klantvolgsysteem)*
- *WBS (vacatureregistratie en matching)*
- *CRM 1.0 (Custom Relationship Management)*
- *Werkmap ('mijn omgeving' voor de kandidaat)*
- *Werk.nl (waarin werkgever een account kan openen/aanvragen om vacatures te plaatsen en kandidaten in te zien)*
- *GIP (Gemeente informatie Portaal, bevat resultaat- en sturingsgegevens voor gemeenten en dient als informatiekanal richting gemeenten).*

In navolging van de landelijke ontwikkelingen, wordt ook in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant toegewerkt naar één bestand van vacatures en één bestand van werkzoekenden. Dit zorgt voor betere matching en versterkt de dienstverlening aan werkgevers. Het is bovendien de uitdrukkelijke wens van werkgevers om kandidaten in één applicatie zelf te kunnen vinden. De werkgevers kunnen nu al op Werk.nl specifiek zoeken naar Wajongers. Op de planning voor het najaar staat dat selecteren op doelgroep van de banenafpraak mogelijk wordt gemaakt. Of werkgevers zelf actief op zoek gaan naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit een applicatie zal moeten blijken. De rol van de bemiddelaar blijft hierbij cruciaal.

#### *Bovenkant arbeidsmarkt*

Complementair aan het UWV-systeem wordt door Brainport 2020 nu gebouwd aan een arbeidsmarkttool Zuidoost-Nederland. Ook de regio Noordoost-Brabant participeert in dit project. Het BP2020 platform gaat relevante arbeidsmarktinformatie voor alle doelgroepen ontsluiten op een dusdanige manier dat discrepanties en daarmee samenhangende kansen en bedreigingen zichtbaar worden voor alle relevante doelgroepen, te weten werkzoekenden (wereldwijd), werkgevers, onderwijsinstellingen, regio's en overheid. Bovendien wil het platform mobiliteit stimuleren door op basis van discrepanties en onbalans in de arbeidsmarkt een servicemodel op te zetten, dat zich richt op het oplossen van die discrepanties. Doel is het vasthouden en aantrekken van schaars hoger opgeleid talent voor de Brabantse regio, zodat werkgevers van onder andere topsectoren niet geremd worden in hun economische ontwikkeling. Het platform richt zich nadrukkelijk op:

- aantrekken en behouden van talent (door vacatures te plaatsen vanaf Mbo-4)
- versterken van de regio's in - voornamelijk - Zuidoost Nederland op de arbeidsmarkt
- faciliteren bij het maken van betere keuzes
- genereren van sturingsinformatie
- faciliteren van een flexibel werkende arbeidsmarkt
- versterken van de aantrekkingskracht van (top)sectoren
- matching vraag en aanbod zonder tussenkomst van dienstverleners.

Het resultaat is een arbeidsmarkt-vliegwiel waar arbeidsmarktkansen kunnen worden benut en knelpunten worden opgelost, op basis van doelgroepen en gerichte relevante services.

### **Werkbedrijf en Werkgeversservicepunt**

Zoals eerder aangegeven, is het vertrekpunt van het Werkbedrijf niet alleen om mensen uit de brede doelgroep te plaatsen, maar ook om te helpen bij de realisatie van de banenafpraak, zoals afgesproken op 11 april 2013 tussen kabinet en sociale partners. Deze afspraak is per arbeidsmarktregio nader uitgewerkt door de Werkkamer voor de periode 2014 tot en met 2016. Daarbij is vastgesteld dat één baan bestaat uit het aantal verloonde uren dat personen

uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de huidige gegevens zijn dat 25,5 uren per week. Iemand die meer of minder dan 25,5 uren werkt, telt naar rato mee.

Voor de periode 2014 tot en met 2016 is op basis van de werkgelegenheid bij bedrijven (incl. correcties voor het aantal Wajongers) en de werkloosheid in de regio, de onderstaande indicatieve verdeling gemaakt voor banenafspraken in de regio Noordoost-Brabant:

- Marktsector: **545**
- Overheid: **280**

Tot 2026 gaat het om 4.900-5.000 extra banen in onze arbeidsmarktregio. Voor de korte termijn - tot en met 2016 - zijn dat 825 banen. Daarvan dient de marktsector er 545 te leveren en het onderwijs en de publiekrechtelijke organisaties (gemeenten, waterschappen, regionale samenwerkingsverbanden, provincie, etc.) elk 140.

Landelijk is bepaald dat in 2015 en 2016 Wajongers, Wsw'ers op de wachtlijst per 31 december 2014 en mensen met een ID/Wiw-baan voorrang hebben bij het vervullen van deze extra banen.

#### *Marktbewerkingplannen, strategie en doelstelling*

Dit regionaal Marktbewerkingplan is mede gebaseerd op de Marktbewerkingplannen vanuit de subregio's (zie ook: Inleiding, pagina 7). Er is gekozen om te werken met de bestaande (netwerk)structuren. Zaak is die op een slimme manier met elkaar te verbinden, zonder de belangen van de afzonderlijke organisaties te schaden.

Voor 2015 zijn de kwantitatieve doelstellingen door de subregio's vastgesteld. Ze worden gemonitord via een maandelijkse managementrapportage op grond van de volgende categorieën, waarbij steeds wordt aangegeven wie geplaatst is in de banenafpraak en wie vanuit de brede doelgroep:

Categorieën gemeenten
Uitstroom uit uitkering regulier
Uitstroom uit uitkering met loonkostensubsidie
Parttime werk regulier
Parttime werk met loonkostensubsidie
Werkzoekenden zonder uitkering
Categorieën UWV
Uitstroom WW naar werk totaal
Uitstroom WW 50+ naar werk
Uitstroom WIA / WGA naar werk
Uitstroom Wajong naar werk

De kwantitatieve doelstellingen van de subregionale Marktbewerkingplannen bieden als geheel voldoende volume om de banenafpraak te helpen realiseren. Uitgaande van de doelstellingen van UWV voor 2015 (waaronder: plaatsing van 260 Wajongeren) zouden gemeenten tenminste 7,5% van het te plaatsen bestand 2015 moeten halen uit de doelgroep banenafpraak (zie: bijlage 6).

Kern van de subregionale Marktbewerkingsplannen is veelal: analyse van de subregio in termen van kansen en mogelijkheden, SMART-doelstellingen, beoogde resultaten en een activiteitenkalender. Noordoost-Brabant heeft gekozen voor de strategie dat het werkgeversservicepunt zich op lokaal en subregionaal niveau richt op de individuele werkgevers, al dan niet op de lokale industrie-, bedrijventerreinen en kantoorparken. In de opzet van het regionaal Marktbewerkingsplan is dan ook bewust niet gekozen voor een sectorale aanpak. Alle mogelijkheden om vacatures op te halen, worden aangegrepen. Werkgevers die een 'klik' hebben met de doelgroep bieden de meeste kansen. Velen van hen zijn te vinden in het (lokale) midden- en kleinbedrijf. Maar ook daar geldt dat de koudwatervrees eerst moet worden weggenomen om tot succesvolle en duurzame plaatsingen te komen.

Voor 2016 wordt het regionaal Marktbewerkingsplan, zijnde een samenvatting van de vele initiatieven, projecten en (sector)plannen in de regio Noordoost-Brabant, uitgangspunt voor de subregionale Marktbewerkingsplannen. Zo wordt nadrukkelijk gestuurd op het gezamenlijk realiseren van de uitdagende doelstelling waar werkgevers voor staan: het openstellen van passende banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De rol van het Werkgeversservicepunt is om hen daarbij optimaal te ondersteunen door werkgevers-dienstverlening op 'maat'.

De wijze waarop de samenwerking in het Werkgeversservicepunt is gestructureerd en welke afspraken zijn gemaakt, is opgenomen als bijlage 2 en verder uitgewerkt in het Handboek Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant (ook wel Handboek Accountmanagers genoemd).

#### *Vulling doelgroepenregister*

Werkgevers willen keuzes kunnen maken uit beschikbaar personeel. Landelijk speelt nu de discussie dat het doelgroepregister onvoldoende wordt gevuld. Dit hangt samen met het toetsingskader waarmee UWV moet werken. Mensen in de (o)Wajong en mensen met een Wsw-indicatie (de twee preferente doelgroepen), evenals mensen met een ID/Wiw-baan zijn reeds opgenomen in het register. De praktijk is echter dat het (huidige) toetsingskader waarmee UWV moet werken op dit moment sterk remmend werkt voor de doelgroep uit de Participatiewet. Dat toetsingskader schrijft namelijk voor dat alleen de mensen kunnen worden geïndiceerd die voldoen aan de criteria 'ziekte en gebrek' en 'kan geen drempelfunctie uitvoeren'. Alleen zij vallen daarmee onder de banenafpraak en kunnen onder andere rekenen op een no-risk polis bij plaatsing. Sociale partners en VNG willen nu aan de hand van casuïstiek inventariseren of ook (psycho)sociale beperkingen kunnen worden meegewogen bij indicatiestelling. Veel indicaties die worden aangevraagd door gemeenten vallen nu af, omdat de reële verdien capaciteit van iemand vaak bepaald wordt door multi-problematiek waarbij (psycho)sociale beperkingen nadrukkelijk een rol spelen. Om die reden zijn cliënten vaak niet in staat zelfstandig het wettelijk minimum loon te verdienen, maar dat wordt op basis van het toetsingskader waarmee UWV moet werken vooralsnog niet gezien als voldoende reden om iemand op te nemen in het doelgroepregister.

De doelstelling uit de banenafpraak komt hierdoor onder druk te staan en het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio (en mogelijk ook daarbuiten) verloopt daardoor vooralsnog moeizaam. Tegen deze achtergrond is het Werkgeversservicepunt zich aan het ontwikkelen tot een netwerkorganisatie die optimale dienstverlening moet gaan leveren aan werkgevers.

#### *De werkgever centraal*

Hoe gaan wij met het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant het verschil maken voor de brede doelgroep, inclusief de doelgroepen van de banenafpraak, bij werkgevers? Dat lukt alleen als we in onze arbeidsmarktregio op een professionele manier verder bouwen aan bestaande en nieuwe klantrelaties, zonder dat individuele of organisatiebelangen deze gaan doorkruisen. Circa 50 accountmanagers van de samenwerkingspartners vormen het 'loopvermogen' van het Werkgeversservicepunt. Gezien de verkozen netwerkstructuur moet hier uiteraard wel de nodige aandacht aan worden besteed. Partnerships met klanten vormen de leidraad in de aanpak, te beginnen bij



de vraag of behoefte van de werkgever en de mogelijkheden voor eventuele vacatures. De kracht ligt in het samen ontwikkelen van oplossingen die vervolgens op een effectieve en efficiënte manier worden uitgevoerd.

De accountmanagers van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant staan garant voor een persoonlijke benadering; ze zijn gedreven en betrouwbaar. Met gedreven bedoelen we: hij verrast de klant en is proactief. De klant ervaart passie om samen tot de juiste match te komen. En met betrouwbaar bedoelen we: de werkgever kan op hem rekenen, afspraak=afspraak. Hij doet wat hij belooft. De aanpak van de accountmanagers kenmerkt zich door persoonlijk contact, bij voorkeur face-to-face, zodat ze de werkgever door en door leren kennen. Dat zal werkgevers naar verwachting ook stimuleren om eerder aan het Werkgeversservicepunt te denken bij personele vraagstukken.

Om continuïteit en uniformiteit te waarborgen moeten alle individuele afspraken ook door de andere medewerkers van het Werkgeversservicepunt kunnen worden geraadpleegd in een regionaal systeem. Doel is dat het Werkgeversservicepunt wordt gezien als een solide partner waar men van op aan kan.

Uitgangspunten in de aanpak van het Werkgeversservicepunt:

- Focus is op de werkgever (en de werkzoekende voor de juiste match).
- De interne organisatie kan de gevraagde dienstverlening aan conform (sub)regionaal gemaakte afspraken over leiderschap, sfeer, uitstraling, gewenst gedrag, eenduidige boodschap naar buiten (wij in plaats van ik).
- De vraag van de klant staat centraal en is leidend (bij koude en warme acquisitie).
- Er is goede afstemming tussen frontoffice en back-office. Het gezamenlijk belang (van werkgever, potentiële werknemer en bemiddelende organisatie) wordt gevoeld vanuit eigen verantwoordelijkheid.
- De vraag van de klant wordt vanuit een gedeeld primair proces gemanaged en gerealiseerd.
- Er wordt een goede opbouw gerealiseerd van de klantendatabase op regionaal niveau (transparante arbeidsmarkt).
- Er is sprake van een duidelijke contactstrategie en contactdiscipline (wie gaat waar naartoe en waarom?).
- Het Werkgeversservicepunt investeert voortdurend in klantenbinding via haar accountmanagers en samenwerkende partners.
- Kern van de strategie is het leveren van bewijs (presteren boven verwachting): waarmaken wat je met de werkgever afspreekt.
- Er bestaat een duidelijk productportfolio (van werkervaringsplaats tot reguliere plaatsing) dat we kunnen waarmaken op basis van een zoveel mogelijk geharmoniseerd instrumentarium.
- Er bestaat een goede balans tussen standaardisering en flexibiliteit.
- Processen en diensten worden gegroepeerd rondom individuele klanten of klantgroepen.
- We richten ons op de 'quick wins', dat wil zeggen de branches waar de meeste vacaturevragen zijn (korte en lange termijn) en branches waar al goede ervaringen zijn met het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast richten we ons op het opbouwen van arrangementen samen met Locus, AWWN en/of andere samenwerkingspartners.

Het opbouwen van duurzame klantrelaties betekent ook dat de kwaliteit van uitvoering en product- en dienstontwikkeling ook op regionaal niveau aandacht moeten krijgen. Alleen dan wordt het Werkgeversservicepunt, als netwerkorganisatie, ervaren als een solide partner door werkgevers. Het Handboek Accountmanagers speelt daar nadrukkelijk op in (zie: bijlage 2).

### *Marktbewerking in de praktijk*

De visie op marktbewerking en hoe dit door het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is uitgewerkt tot een plan van aanpak in de vorm van een concreet stappenplan, staat beschreven in het inleidende hoofdstuk (pagina 7 en verder).

### *Volume door Locus en AWWN*

Om meer volume te krijgen, werkt het Werkgeversservicepunt nauw samen met Locus. Sinds februari 2015 is het regionaal Werkbedrijf lid van het Locus Netwerk (en daarmee alle gemeenten en SW-bedrijven). In het Locus Netwerk vinden private en publieke partijen elkaar. Zij maken samen afspraken, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam kunnen werken naar vermogen. Bedrijven met meerdere vestigingen hoeven dan niet per (arbeidsmarkt)regio of vestiging afspraken te maken. Het netwerk bestaat uit de grote(re) bedrijven en organisaties (> 500 medewerkers) met meerdere vestigingen in verschillende arbeidsmarktregio's.

Met Locus is afgesproken dat zij inzichtelijk maken met welke werkgevers zij in onze regio contact hebben en welke afspraken met hen zijn gemaakt. Het Werkgeversservicepunt vult dit overzicht aan met werkgevers waarmee het graag in contact wil komen. Zo wordt een preferente acquisitielijst opgesteld, waarmee Locus aan de slag kan om afspraken te maken, mede op aangeven van het Werkgeversservicepunt. Deze afspraken moeten leiden tot arrangementen met werkgevers, waarbij het Werkgeversservicepunt zorg draagt voor de invulling van passende vacatures. Locus informeert het Werkgeversservicepunt rechtstreeks en er is regelmatig overleg met elkaar. Er is een contactpersoon aangesteld vanuit het Werkgeversservicepunt die fungeert als verbindingsofficier tussen Locus en het Werkgeversservicepunt.

Ook het banenplan van AWWN past in dit plaatje onder de noemer 'werkgevers gaan inclusief'. Ruim 750 individuele bedrijven en bedrijfstakken zijn aangesloten bij de AWWN. Samen hebben ze zo'n twee miljoen werknemers in dienst. De werkgeversvereniging heeft aan minister Asscher (SZW) de belofte gedaan dat er vanuit hun achterban 7.500 banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Elk bedrijf kan zich hiervoor aanmelden. In dit project werkt de AWWN samen met De Normaalste Zaak (MKB) en met werkgevers. Samen inventariseren ze bij deelnemende bedrijven de mogelijkheid tot plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking. Dit doen ze met 8 jobcreators via de methodiek van jobcarving. Daarbij worden werkzaamheden herschikt, zodat er andere functies kunnen ontstaan. Ondernemers worden geholpen bij het maken van cao-afspraken, het creëren van draagvlak binnen de organisatie, het ontwikkelen van een sluitende business-case, het opstellen van een realistisch plan, het vinden van financiering en bij het uitvoeren van werving en selectie. Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant probeert via de jobcreators van de AWWN een ingang te krijgen bij bedrijven in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant.. Het project loopt tot eind 2015.

### *Rol Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging*

De Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW) is het krachtigste ondernemerscollectief in Zuid-Nederland en het regionale netwerk van VNO-NCW. De grootste bedrijven in Brabant en Zeeland zijn lid van de BZW, maar ook middelgrote en kleinere ondernemingen zijn aangesloten. Met 3.000 directeurs uit 1.900 bedrijven is de BZW een factor van betekenis in de regionale, maar ook landelijk economie. De stem van BZW telt en dus die van haar leden.

Onderwijs en arbeidsmarkt staan bovenaan de prioriteitenlijst van BZW. Met Noordoost Brabant Werkt! wordt nauw samengewerkt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Een van de managers van BZW fungeert bovendien als duovoorzitter van het regionaal Werkbedrijf. Vanuit het Sociaal Akkoord hebben werkgeversorganisaties immers de taak om ondernemers mee te nemen in de landelijke afspraak om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De BZW neemt haar verantwoordelijkheid onder andere door participatie in het Werkbedrijf. Ook informeert zij haar leden actief over de banenafpraak. Zo organiseerde BZW in november samen met AgriFood Capital en de drie SW-bedrijven vier bijeenkomsten om werkgevers te informeren over de Participatiewet en over sociaal ondernemen. Werkgevers worden momenteel via de site van de BZW

gevraagd om hun best practices te delen, zodat geïnteresseerde werkgevers zien dat het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk is, hoe dat kan en wat daarvoor nodig is.

In het 'ophalen' van de banenafpraak sluit de BZW aan bij de strategie en aanpak van het landelijk projectteam van VNO-NCW. Inmiddels is een aantal ambassadeurs benoemd dat namens de BZW deelnemen in de zes Werkbedrijven in Noord-Brabant (5) en Zeeland (1). De bestuurders van BZW en deze ondernemers/ambassadeurs hebben het voornemen om twee keer per jaar te overleggen met het landelijk projectteam, met Aart van der Gaag als bekend boegbeeld, over realisatie van de banenafpraak in Zuid-Nederland.

De uitdaging van het Sociaal Akkoord zit echter niet zozeer in het 'ophalen' van vacatures voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar veeleer in het bewerken van de markt, opdat ondernemers daadwerkelijk bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Om die brug te slaan, hebben VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland een landelijke site geopend. Ondernemers worden vanuit BZW doorverwezen naar die site: [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) voor informatie, inspiratie en praktijkvoorbeelden.

#### *Voortouw: focus op contacten*

Gezien de positie van de BZW in de regio Noord-Brabant en Zeeland is het niet alleen zaak dat de BZW betrokken is bij het opstellen van een regionaal Marktbewerkingsplan. Het is immers vooral zaak om werkgevers te overtuigen dat sociaal ondernemen en het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking haalbaar (ook financieel) en realiseerbaar is. Vanuit die insteek ontstaan vacatures (jobcarving / jobcreation) die vervolgens ingevuld kunnen gaan worden met mensen uit het doelgroepregister en, in onze regio, uit de brede doelgroep. In het op deze wijze 'bewerken' van de markt ligt een belangrijke opgave voor de BZW, uiteraard in nauwe samenwerking met alle partners in het regionaal Werkbedrijf. De volgende stap is dan om met werkgevers om de tafel te gaan zitten, samen met het Werkgeversservicepunt en andere partijen, om te onderzoeken waar de mogelijkheden liggen voor ondernemers. Dit kan per sector, maar ook sectoroverstijgend. Het regionaal Marktbewerkingsplan biedt hiervoor de basis.

## **Wat gebeurt er in de regio?**

Er gebeurt al veel in de regio, zoals in hoofdstuk 1 uitvoerig is beschreven. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant en worden de belangrijkste projecten (soms in wording) kort beschreven.

## **Ontwikkeling Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant**

De uitvoeringsorganisatie van het Werkbedrijf is het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Dit is een netwerkorganisatie die aansluit op de (sub)regionale structuur van de arbeidsmarktregio.

Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant	
(sub)regio	Gemeenten
's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch
Maasland	Oss, Landerd
Frisselstein	Uden, Veghel*, Bernheze, Schijndel*, St. Michielsgestel**, Boekel
Meerij	Boxtel**, Vught, St. Oedenrode*, Haaren
Land van Cuijk	Boxmeer, St. Anthonis, Cuijk, Grave, Mill & St. Hubert
UWV	Op schaal van de regio Noordoost-Brabant

\* *Nb. Veghel, Schijndel en St. Oedenrode gaan fuseren per 1 januari 2017 en worden Meierijstad. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.*

\*\* *Boxtel en Sint-Michielsgestel vormen per 1 januari 2016 een nieuwe ambtelijke samenwerkingsorganisatie. Mogelijk heeft dit op termijn invloed op de verdeling van de taakstelling binnen het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.*

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is operationeel sinds 1 april 2015 met circa 50 accountmanagers, waaronder die van de drie SW-bedrijven: IBN, WSD en Weener XL. De taken zijn als volgt omschreven:

- de werkgeversdienstverlening op (sub)regionale schaal eenduidig vormgeven
- invulling geven aan de vraag van werkgevers
- zorgen voor een uniforme benadering van werkgevers en werkzoekenden
- relaties met werkgevers onderhouden
- vacatures verzamelen en klanten bemiddelen naar werk.

Over de werkwijze en samenwerking zijn op regionaal niveau afspraken vastgelegd in het Handboek Accountmanagers (zie: bijlage 2). Maar daarmee staan we pas aan het begin.

#### *Investeren in contacten*

De kracht van het Werkgeversservicepunt zit in het bewerken van de markt, samen met werkgevers en vakbonden. De opgave waar het Werkgeversservicepunt voor staat, is om als regionaal aanspreekpunt te gaan fungeren voor werkgevers op basis van een centrale en uniforme werkgeversdienstverlening. De dienstverlening moet gecoördineerd gaan plaatsvinden, gebruik makend van de kracht van de bestaande (netwerk)structuren. De energie moet gaan zitten in het opbouwen en uitbouwen van contacten met werkgevers. Met name de doelgroep uit de banenafpraak vraagt méér dan alleen het 'ophalen' van een vacature bij een werkgever. Marktbewerking krijgt in de context van de Participatiewet, de kortingen op het BUIG-budget van gemeenten, de banenafpraak en de Quotumwet een heel andere dimensie. Werkgevers zullen - veelal - verleid moeten worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Zij willen 'ontzorgd' worden om te kunnen voldoen aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord. De bal ligt weliswaar bij de ondernemer, maar er is nog een weg te gaan van papieren doelstellingen naar daadwerkelijke plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit het Werkgeversservicepunt zullen we vooral investeren in de contacten met werkgevers die geïnteresseerd zijn in sociaal ondernemen en die daar een stap in willen zetten. Op basis van de 'best practices' zullen we andere werkgevers proberen te overtuigen dat sociaal ondernemen niet alleen kan en sociaal wenselijk is, maar als business case ook recht van bestaan heeft (al zal dat niet voor alle ondernemingen of organisaties in gelijke mate gelden).

#### *Structuur*

Op korte termijn een duidelijke structuur worden aangebracht in het Werkgeversservicepunt, rekening houdende met het feit dat het een netwerkorganisatie blijft. Structuur aanbrengen betreft dan de volgende aspecten:

- aansturing van mensen die vanuit verschillende organisaties samenwerken

- borging van gemaakte afspraken tussen de samenwerkende partijen
- oplossing van eventuele toekomstige fricties over te realiseren omzet en plaatsingsdoelstellingen die kunnen verschillen tussen de samenwerkende partners
- 'doorontwikkeling' van de dienstverlening
- gestructureerde, gecoördineerde en transparante werkgeversbenadering en -dienstverlening en monitoring van het (plaatsings)resultaat.

De huidige netwerkstructuur kan leiden tot verschillen in belangen tussen de doelstellingen van individuele organisaties en het regionaal opererend Werkgeversservicepunt. Daar moeten we op anticiperen door proactief afspraken te maken die stand houden.

### *Profilering en ontwikkeling*

De komende maanden manifesteert het Werkgeversservicepunt zich steeds nadrukkelijker in de regio. Nadrukkelijk wordt aangestuurd op meer samenhang en meer samenwerking tussen de circa 50 accountmanagers die het 'loopvermogen' vormen van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant. Op 10 maart 2015 is een eerste intervisiebijeenkomst geweest als kick-off. Op 16 juni volgde een tweede bijeenkomst om de accountmanagers bij te praten over de ontwikkelen van het Werkbedrijf en het Werkgeversservicepunt, en om de gezamenlijke afspraken verder te borgen door in groepen te praten over uitdagende cases. Kennisuitwisseling en samenwerking staan bij deze ontmoetingen centraal, tegen de achtergrond van de gemaakte en vastgelegde afspraken. En zoals bij alle veranderingen geldt; nieuw gedrag vraagt tijd om 'in te slijten'. De accountmanagers worden op regelmatige basis uitgenodigd voor dergelijke intervisies; afspraken die worden gemaakt worden toegevoegd aan het Handboek Accountmanagers om de rode draad wat betreft geharmoniseerde werkgeversdienstverlening vast te houden en te borgen.

### *Presentatie aan werkgevers*

Op 25 juni presenteerden de subregionale werkgeversservicepunten zich tegelijkertijd aan de werkgevers in de eigen regio. Thema van die ontmoetingsmiddag is 'Sociaal Ondernemen'. Werkgevers uit bedrijfsleven, overheden en onderwijs zijn bijgepraat over de Participatiewet, de banenafpraak en de quotumregeling. Er was veel ruimte voor discussie en om vragen te stellen. Met deze presentatie werd tevens het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant fysiek zichtbaar voor werkgevers, ondersteund door een website als centrale toegangsportal voor vragen en rechtstreeks contact.

Tegen het einde van 2015 wil het Werkgeversservicepunt, in samenwerking met AANtWERK, een regiowerktop organiseren met als thema de banenafpraak. De banenafpraak biedt in de praktijk veel kansen. Zowel op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen als de interne motivatie van bedrijven en het imago. De bedoeling is om tijdens deze regiowerktop aansprekende best practices te tonen. Daarnaast worden kansen en mogelijkheden van de banenafpraak toegelicht in workshops over thema's als: functiecreatie, jobcarving, loonwaardebepaling, jobcoaching en proefplaatsingen.

### *Communicatiekader*

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant beoogt een substantiële bijdrage te leveren aan de bereidwilligheid van werkgevers om extra werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, door werkgevers te faciliteren en te ontzorgen. Het biedt daartoe eenduidige communicatie, werkwijzen en voorzieningen, onder andere door realisatie van:

1. Eén regionale website (portal) waar werkgevers informatie vinden en vragen kunnen stellen.
2. Eén herkenbaar werkproces (waarin subregionale differentiatie mogelijk is) door:
  - a. dienstverlening in de branche en op de schaal waarop de werkgever actief is.

- b. integrale benadering van bedrijven in hun rol van werkgever, inlener, opdrachtgever of afnemer.
  - c. een duidelijk aanspreekpunt dat coördinerend optreedt naar de samenwerkende partners.
  - d. een duidelijk matchingsproces.
3. Een transparant en zoveel mogelijk geharmoniseerd instrumentarium, minimaal bestaande uit:
- a. Één regionale werkwijze bij loonkostensubsidie
  - b. Één loonwaardesystematiek.
  - c. Één no-riskpolis.
  - d. Adequate professionele begeleiding bij en na plaatsing (daar waar nodig).

Om de communicatie naar werkgevers te stroomlijnen, is een werkgroep Communicatie opgericht, aangestuurd door een projectleider Communicatie, met daarin vertegenwoordigers van de samenwerkende partijen. Er is behoefte om via gerichte communicatie informatie naar zowel werkgevers als naar de eigen achterban meer op elkaar af te stemmen en onderling te versterken. Zowel de interne als externe communicatie wordt zo effectiever. De werkgroep komt met initiatieven, is de verbinding naar de eigen achterban en participeert in de uitvoering en ambassadeurschap. De werkgroep heeft een communicatiekader opgesteld. Dit kader is bedoeld om:

- de communicatie richting werkgevers te uniformeren en (waar nodig) te centraliseren.
- afspraken te maken met de samenwerkende partners, zodat een steeds concreter beeld ontstaat van wat we, wanneer, aan wie moeten vertellen.

Het gaat daarbij om de volgende communicatiedoelstellingen:

- De werknemers en bestuurders van de samenwerkende partijen zijn op de hoogte van voorgenomen stappen en genomen besluiten en weten waar het Werkgeversservicepunt voor staat; ze weten welke rol zij hierin spelen en wat er van hen wordt verwacht.
- (Potentiële) werkgevers weten waar het Werkgeversservicepunt voor staat.
- Potentiële werkgevers weten de weg naar het Werkgeversservicepunt te vinden.
- Werkgevers weten dat alle relevante informatie met betrekking tot het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via het Werkgeversservicepunt toegankelijk is.
- Er is sprake van verbinding en 'wij-gevoel' tussen alle betrokken partijen (de opdracht uit het Sociaal Akkoord en, breder nog, het Functioneel Ontwerp gaat ons allen aan; betrekken, motiveren en mobiliseren via gerichte communicatie).
- Eventuele vooroordelen jegens de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt bij potentiële werkgevers zijn weggenomen (positieve aannamebereidheid).
- Werkgroepen informeren elkaar over 'best practices'.
- Het merk is 'geladen', ofwel het begrip Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant heeft inhoud.

Het communicatiekader is een dynamisch document. Op basis van voortschrijdend inzicht zullen activiteiten worden bijgesteld en aangevuld. Kritische succesfactoren zijn:

- Gedeelde beleving over wat communicatie kan betekenen bij het realiseren van de doelstellingen van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.
- De bereidheid informatie te delen.
- Beschikbaarheid van mensen en financiën.
- Besef dat je met zoveel partijen soms wat moet inleveren om er uiteindelijk meer voor terug te krijgen.

#### *Communicatiekalender*

Noordoost-Brabant is een actieve regio met veel initiatieven en acties gericht op werkgevers. Het Werkgeversservicepunt beoogt om, samen met de partners, een communicatiekalender op te stellen, zodat een

gedeeld overzicht ontstaat over wat er in de regio allemaal gaande is met relevantie voor werkgevers. In de uitingen naar werkgevers is de communicatiekalender leidend en functioneert als dynamisch document. Gezien het grote aantal betrokken (communicatie)partijen is het van belang afspraken te maken over wie waarvoor verantwoordelijk is. De projectleider communicatie heeft dan de mogelijkheid om, indien relevant, overlap te voorkomen en activiteiten aan elkaar te koppelen.

## Projecten in de regio

De arbeidsmarktregio kent veel projecten gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo heeft Noordoost Brabant Werkt! via de subsidieregelingen 5\* Werkt: Zaaï en Oogst en instroomarrangementen inmiddels 20 projecten financieel kunnen ondersteunen. Daarnaast zijn middelen beschikbaar gesteld voor de speerpuntsectoren om eigen activiteiten op te zetten en voor de opgave Kwetsbare jongeren. Op de site van AgriFood Capital is veel informatie te vinden over het uitvoeringsprogramma en de projecten: <http://www.agrifoodcapital.nl/nl/downloads>

Voorbeelden van projecten zijn:

### *Rooi Werkt*

Sint-Oedenrode telt op dit moment enkele honderden (langdurig) werkzoekenden die graag willen werken. De Stichting Rooi Werkt heeft als doel de werkloosheid in Sint-Oedenrode te verminderen. Ze koppelt lokale werkgevers en werkzoekenden aan elkaar. Door lokale werkgevers actief te benaderen, snel te schakelen en waar nodig extra ondersteuning aan te bieden, helpt Rooi Werkt lokale (langdurig) werkzoekenden aan een (tijdelijke) baan bij een lokaal bedrijf. Rooi Werkt is een initiatief van ondernemersvereniging Business-to-Business Sint-Oedenrode (BtB). Rooi Werkt wordt ondersteund door Gemeente Sint-Oedenrode, UWV en WSD. Zij leveren kennis, kunde en concrete steun, bijvoorbeeld in de vorm van werkplekbegeleiding.

### *WijkLeerbedrijf*

Het WijkLeerbedrijf is een fysieke plek in de wijk van waaruit werkzoekenden en Mbo-deelnemers zich inzetten voor wijkbewoners. Het is een opleidingstraject met aan het eind van de rit een certificaat en/of diploma op Mbo 1 of 2-niveau. Het WijkLeerbedrijf is een samenwerkingsverband tussen de gemeente Uden, Vivaan, Pantein, Dichterbij, Capabel en Calibris. Het is een innovatief concept dat invulling geeft aan informele (niet-complexe/niet-geïndiceerde) hulp- en ondersteuningsvragen van wijkbewoners. De deelnemers krijgen een passende opleiding en individuele begeleiding, waardoor ze optimaal toegerust de arbeidsmarkt op kunnen of goed kunnen doorstromen naar een hoger opleidingsniveau. De deelnemers werken wijkgericht; in de wijk en voor de wijk, met concrete hulp- en ondersteuningsvragen vanuit de wijk. Dankzij intensieve begeleiding en actuele praktijkervaring met werken in zorg en welzijn op Mbo-niveau 1 en 2, blijven de deelnemers 'arbeidsfit' en verhogen zij hun kans op succes op de arbeidsmarkt. Beoogd resultaat is:

- 20 extra stageplaatsen voor niveau 1-2
- 20 kandidaten kwalificeren op niveau 1 en/of 2
- 5 kandidaten stromen door naar baan of leerwerkbaan
- 10 kandidaten stromen door naar vervolgopleiding op hoger niveau.

Het project loopt tot december 2015. Daarna wordt het project regulier ingebed binnen de gemeente Uden

### *Toptechniek in bedrijf*

In het programma Toptechniek in bedrijf werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen met als doel: voldoende goedgeschoolde technische Vmbo en Mbo vakkrachten voor nu en in de toekomst. Koning Willem I College is penvoerder. Mede-initiatiefnemers zijn Udens College in combinatie met ROC de Leijgraaf. Zo'n 15 Vmbo's en

de twee ROC's in Noordoost-Brabant geven hier samen vorm aan. Er zijn namens 10 Vmbo scholen ook (intussen goedgekeurde) aanvragen gedaan bij het ministerie om gebruik te mogen maken van experimenteerruimte in die doorlopende leerlijn, die wordt vorm gegeven als vakmanschaps- of technologieroute. Bij de vakmanschapsroute gaat het om mogelijkheden voor basis- en kaderleerlingen om sneller naar een niveau 2-, respectievelijk niveau 3-kwalificatie door te kunnen groeien. Bij de technologieroute gaat het om versterking voor de leerlingen van de theoretische leerweg in een niveau 4 traject met Hbo-perspectief. Aan de uitwerking van een regionaal doorlopende leerlijn koppelt Toptechniek Noordoost-Brabant nog de volgende ambities: macrodoelmatigheid, professionalisering, intensivering van de samenwerking, krachtig onderwijs, oplossen van logistieke knelpunten en loopbaanoriëntatie en begeleiding.

#### *'t WerkTverband*

Sinds 2013 is het WerkTverband in de regio actief. Dit netwerkverband maakt op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau afspraken om te zorgen dat jongeren uit het Voortgezet Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (Pro) en Mbo niveau 1, aansluiting vinden met de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. De deelnemende partners van 't WerkTverband hebben de volgende ambitie: "Alle jongeren die uitstromen uit VSO, PRO, Vmbo, Entreeopleiding en uitvallers vanuit MBO 2 in de regio Noordoost-Brabant gaan naar vervolgonderwijs, hebben een duurzame werkplek, een passende dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject."

#### *High5!*

Het project High5! geeft jongeren zonder diploma de kans om te werken aan hun talenten en daarvoor een MBO1-diploma te behalen. Met dat diploma maken zij meer kans op een baan of een vervolgopleiding. Tijdens High5! volgen de jongeren een op maat gemaakte AKA+-opleiding en lopen zij twee dagen per week stage op een beschermde leer/werkplek. Tijdens de opleiding worden zij individueel begeleid en gecoacht. Het project werkt vraaggericht: bedrijven uit de sectoren Groen, Schoonmaak, Horeca en Beveiliging geven aan over welke competenties toekomstig personeel moet beschikken. Die competenties worden opgenomen in het lesprogramma. Diverse werkgevers hebben momenteel al aangegeven project High5! te steunen, waardoor de jongeren na het goed afronden van de opleiding meer kans op een baan hebben. High5! is op 29 september 2014 met 28 jongeren van start gegaan in de regio Noordoost-Brabant.

#### *Startersbeurs*

In Noordoost-Brabant zijn momenteel 2.300 jongeren op zoek naar werk. Een van de instrumenten om jongeren te helpen is de Startersbeurs. Deze beurs geeft jongeren de kans zes maanden relevante werkervaring op te doen. Voor Mbo-, Hbo- en wo-schoolverlaters is het vaak moeilijk aan een baan te komen. Zij hebben geen werkervaring, terwijl bedrijven dat wel belangrijk vinden. De Startersbeurs biedt hen de kans een start te maken op de arbeidsmarkt. De Startersbeurs is bedoeld voor jongeren van 18 tot 27 jaar zonder baan. Zij kunnen via de Startersbeurs zes maanden relevante werkervaring opdoen. De starters ontvangen minimaal € 500,- vergoeding van de werkgever (o.b.v. 32-urige werkweek). De werkgever krijgt dit bedrag volledig vergoed door Startersbeurs Noordoost-Brabant. De werkgever stopt ook maandelijks € 100,- in een scholingsspaarpot, bedoeld voor vervolgcursussen of -opleidingen. De Startersbeurs is bedoeld voor proactieve jongeren die zelf werkgevers benaderen en overtuigen. De laatste 1,5 jaar zijn 250 Startersbeuzen uitgereikt en 65 nieuwe beschikbaar gesteld in 2015.

#### *Meesterbeurs*

In 's-Hertogenbosch is de Meesterbeurs geïntroduceerd. Een innovatief instrument om gedurende zes maanden de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren voor oudere werkzoekenden (55+).



### *Projecten logistiek*

In de logistiek zijn meerder projecten gaande: Logiflext leidt jongeren toe naar de logistiek; Gilde-BT doet dat voor zowel logistiek als detailhandel en ook de gemeenten Oss, Cuijk en Uden zijn betrokken bij een project in de logistiek.

### *Duo-Electro*

Voor het vak elektrotechniek dreigt een probleem in de nabije toekomst als de sector afgestudeerde Vmbo leerlingen geen baan in hun vakgebied kan bieden. Daarvoor is door een aantal werkgevers de Praktijkschool opgericht. Ze werken samen in de Stichting Duo-Elektro regio Oss. Deze werkgevers creëren werkgelegenheid voor 20 BBL leerlingen. Leerling-monteurs worden hier opgeleid met de modernste technieken om aan de vraag van het bedrijfsleven te kunnen voldoen. De opleiding is specifiek gericht op het niveau 2 Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) met een opleidingsperiode van 2 jaar, waarna de leerling verder kan doorgroeien in het normale 38 uur BBL vervolgtraject.

### *Mobiliteit op de arbeidsmarkt*

Binnen onze regio zijn volop ideeën om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. De afgelopen jaren kon een aantal projecten van start gaan. Drie voorbeeldprojecten die inzetten op meer mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn:

#### *Stichting Personeels Diensten Centrum (PDC) Boxtel*

Op [www.werkeninboxtel.nl](http://www.werkeninboxtel.nl) vinden werkzoekenden en werkgevers in Boxtel elkaar. PDC begeleidt werkzoekenden en werkgevers bij hun zoektocht naar de ideale kandidaat of werkplek, verzorgt begeleiding bij detachering of om-, her- of bijscholing en begeleiding van werk-naar-werk. Momenteel zijn 72 bedrijven lid van PDC.

#### *Stagebureau Land van Cuijk en Noord-Limburg*

In de Noordelijke Maasvallei (Cuijk, Boxmeer en Gennep-Bergen) hebben diverse partijen - waaronder Industriële Kring Land van Cuijk en Noord-Limburg, de gemeente Boxmeer en Platform Noordelijke Maasvallei - de handen ineen geslagen voor het opzetten van een Stagebureau. Het Stagebureau brengt vraag en aanbod van stageplaatsen van Mbo- tot wo-niveau in de regio bij elkaar. ([www.ervaarhet.nl](http://www.ervaarhet.nl))

#### *Vorstengrafdonk Werkt*

Vorstengrafdonk Werkt is een digitaal portaal ([www.vorstengrafdonkwerkt.nl](http://www.vorstengrafdonkwerkt.nl)) dat opgezet is om werkzoekenden en werkgevers op het bedrijventerrein Vorstengrafdonk in Oss bij elkaar te brengen voor een baan of stageplek.

### *Goed en voldoende personeel voor AgriFood, Services, Techniek en Logistiek*

De vijf speerpuntsectoren in het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital hebben allemaal een actieplan in uitvoering, gericht op goed en voldoende personeel in de sector.

#### 1 - Agro&Food

'Goed en Voldoende Personeel voor de Agro& Food' is een actieplan gericht op zes thema's die aansluiten bij de regionale ambities van AgriFood Capital. De thema's komen voort uit de behoeften van bedrijven uit de voedingsmiddelen- en diervoederindustrie die zijn aangesloten bij Food & Feed Noordoost-Brabant. De thema's zijn:

- BOL-opleiding Foodoperator
- Duurzame inzetbaarheid
- Mobiliteit
- Talentbehoud
- Profilering
- Sociaal Ondernemen

Innovatie en werkgelegenheid zijn de grootste opgaven om de van oudsher sterke agrofoodsector voor de toekomst in de regio te behouden, uit te bouwen en van nog groter belang te laten zijn voor de (internationale) concurrentiepositie en toegevoegde waarde van de regio Noordoost-Brabant. Goed en voldoende personeel zijn belangrijke voorwaarden om als AgriFood Capital toonaangevende regio te kunnen worden op het gebied van agro & food. Werkgevers, verenigd in Stichting Food en Feed, hebben becijferd dat de komende jaren tekorten ontstaan aan functies als procesoperators, voedingsmiddelentechnologen, productie- en logistiek personeel, kwaliteitsmedewerkers en productiekoks.

Het project levert onder meer op, dat meer jongeren kiezen voor en opgeleid worden in de agro & food sector en dat meer mensen werkzaam en productief werkzaam blijven in de sector. Dit leidt tot minder tekorten aan goed en voldoende personeel op bepaalde functies in de sector, zoals procesoperators, voedingsmiddelentechnologen en productiekoks.

## 2 - Services

Ook Services heeft als speerpuntsector in het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital een actieplan in uitvoering, gericht op goed en voldoende personeel. De branches uit de speerpuntsector Services hebben als overeenkomst dat zij facilitaire diensten verlenen en veel laaggeschoold werk hebben. De vijf branches zijn: Schoonmaak, Catering, Beveiliging, Horeca en Groen.

De sector Services heeft twee uitdagingen voor de komende jaren: het aantrekken van voldoende en goed opgeleid personeel en het voldoen aan de verplichtingen bij het (duurzaam)in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het feit dat zij veel laaggeschoold werk hebben, maakt deze branches interessant voor sociaal ondernemen. Toch is de match tussen kandidaat en vacature niet makkelijk te maken. De verwachting is dat de sector Services beperkt of niet zal groeien de komende jaren en op onderdelen zelfs zal krimpen. Dat de sector toch wordt gezien als uitermate geschikt voor sociaal ondernemen, heeft vooral te maken met een vervangingsvraag. Op dit moment voldoet een fors deel van de groep (niet werkende) werkzoekenden die een baan zoekt in deze sector echter niet aan de kwaliteitseisen. Dit is een trend door alle branches heen; eisen die gesteld worden aan het personeel nemen toe. Dat geldt zowel voor vakinhoudelijke eisen, als voor competenties, als voor uitdrukkingsvaardigheid. Dat betekent dat opleidingen belangrijker worden. De sector zal daarom moeten inzetten op:

- Een betere match tussen het aanbod van kandidaten en de vraag van ondernemers.
- Verbetering van de kwaliteit van het personeel.
- Verbetering van het imago van de branche, waardoor meer mensen vanuit andere branches en meer jongeren vanuit onderwijs voor een facilitaire opleiding kiezen.
- Verbetering van projecten op het gebied van sociaal ondernemen.
- Behoud van meer mensen voor de sector en ervoor te zorgen dat zij productief werkzaam blijven in de sector.

Ook aan de werkgeverskant verandert het nodige. Voorbeelden zijn wijzigingen in wetgeving en voorwaarden aan social return in uitbestedingscontracten van lokale overheden. Die wijzigingen zijn vaak de oorzaak van veranderende de eisen aan de instroom. Op dat vlak moeten overheden zoals sociale diensten, sociale werkvoorzieningen en commerciële werkgevers elkaar tegemoet komen en samenwerkingsverbanden opzetten. Daarnaast zorgen de veranderingen in sociale wetgeving ervoor dat ondernemers steeds meer verplicht worden om een arbeidsplaats aan te bieden aan de groep uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt niet alleen opleiding steeds belangrijker, maar ook intensieve begeleiding, jobcoaching, jobcarving en jobcreation.

## 3 - Techniek

Ook de sector Techniek in Noordoost-Brabant richt zich de komende jaren op het aantrekken van voldoende

personeel en zorgen voor een goede aansluiting van onderwijs (voor toekomstig en zittend personeel) bij de vraag van de arbeidsmarkt. De speerpuntsector Techniek binnen Noordoost-Brabant Werkt! is in navolging van het landelijke Techniepact onderverdeeld in drie verschillende fases:

1. Kiezen voor techniek: leerlingen van met name basis- en voorgezet onderwijs enthousiasmeren om te kiezen voor techniekopleidingen.
2. Leren in techniek: (door)ontwikkeling van techniekopleidingen en aansluiting van opleidingen bij de behoefte vanuit de arbeidsmarkt.
3. Werken in techniek: werving en behoud van mensen voor de sector Techniek en opleiding van zittend personeel. Het project levert op dat meer mensen vanuit andere branches en meer jongeren vanuit onderwijs kiezen voor en opgeleid worden voor de techniek.

#### 4 - Logistiek

De logistieke sector is letterlijk en figuurlijk volop in beweging. Daarom heeft ook Logistiek – net als de andere sectoren in het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital - een actieplan in uitvoering, gericht op goed en voldoende personeel. Brabant is zich meer en meer aan het profileren als het logistieke centrum van Nederland. De doorvoer naar Duitsland en Frankrijk via de havens van Rotterdam en Antwerpen creëert ook een Europees belang. In de Logistieke Human Capital Agenda Brabant is Noordoost-Brabant één van de Brabantse logistieke hotspots. De ontwikkelingen in de sector maken bovendien dat er andere eisen worden gesteld aan de personen die actief zijn in de sector. Een groot aantal logistieke werkgevers in de subregio's 's-Hertogenbosch, Oss en Veghel heeft met de speerpuntsector Logistiek de handen ineen geslagen om de positie van Noordoost-Brabant als logistieke regio verder te versterken en om de aansluiting van onderwijs en praktijk te verbeteren.

De hoofdlijnen van uitvoeringsplan Noordoost-Brabant Werkt! 2015 staan in bijlage 7.

#### *Project Veghel*

In Veghel loopt een pilotproject met enkele grote bedrijven, parkmanagement en IBN gericht op het gezamenlijk invulling geven aan de doelstellingen van de Participatiewet. Dit project staat voor wat betreft de uitvoering nog in de kinderschoenen, maar geniet wel draagvlak van enkele grote multinationals. De aanpak kan mogelijk een voorbeeld zijn voor de regio (en daarbuiten) als dit tot ontwikkeling komt.

#### *ESF-projecten*

In de arbeidsmarktregio zijn drie ESF-projecten actief. Deze zijn een verzameling van een aantal deelprojecten/ clusters. De gemeente 's-Hertogenbosch is aangewezen om namens de regio de aanvraag te doen. We onderscheiden:

1. ESF JONAS is een Actie J (eugdwerkloosheid) project uit het programma ESF 2007 -2013. Het loopt tot 31 oktober 2015 en omvat zeven deelprojecten:
  - Actieplan leerbanen (op jaarbasis 100 jongeren extra ondersteunen in het vinden van een leerbaan of stage)
  - TOM project (jongeren zonder startkwalificatie begeleiden gericht op uitstroom naar werk of terugkeer naar school)
  - Bouwproject WXL (werkzoekenden van gemeente 's-Hertogenbosch opleiden naar een baan in de bouw)
  - Revabo (stagevergoeding voor leerlingen in de bebouwde omgeving die in plaats van een BBL opleiding kiezen voor een BOL opleiding)
  - VSO (ondersteuning van leerlingen van 9 VSO scholen op stages tijdens school periode)
  - Startersbeurs (vergroten werkervaring voor gekwalificeerde jongeren)
  - Interventiesubsidie (subsidie voor kwetsbare jongeren die tussen wal en schip dreigen te vallen om hen een passend aanbod te kunnen aanbieden).

Daarnaast zijn er de ESF NINA- en ESF ARNO-projecten die lopen tot en met oktober 2016. Deze vallen onder ESF 2014 -2020.

**2.** ESF NINA is casemanagement van gemeenten gericht op uitstroom naar werk. Hieraan doen mee de gemeenten 's-Hertogenbosch, Oss, Uden en de gemeenten van de intergemeentelijke sociale dienst onder de vlag van Optimisd (inclusief Boekel en Sint Oedenrode).

**3.** ESF ARNO is er ten behoeve van de 15 PRO/VSO scholen en is gericht op stage-leerbanen. De leerlingen lopen tijdens hun laatste schoolperiode verplichte stage.

#### *Pilot Wajong*

In 2015 wordt vanuit het Werkbedrijf een pilot gedraaid met als beoogd resultaat dat 50 Wajongers aan de slag zijn bij reguliere werkgevers. De pilot is opgezet als een partnership tussen UWV en de drie SW-bedrijven, waardoor de deskundigheid en de infrastructuur van zowel UWV als van de SW-bedrijven optimaal wordt benut. Door de keuze voor partnership wordt de publieke samenwerking versterkt en ervaren werkgevers een integrale samenwerking in onze regio. Dit komt het plaatsingsresultaat ten goede. Zo is het selecteren van de juiste personen uit de groep met lichamelijke of psychische beperkingen belangrijk voor een efficiënt proces en een optimaal resultaat. De arbeidsdeskundigen van UWV hebben hierin een belangrijke rol. Hiernaast zijn de expertise en de infrastructuur van de regionale SW bedrijven IBN, Weener XL en WSD van groot belang. Gezamenlijk hebben deze bedrijven ongeveer 6.000 mensen aan het werk, waarvan de helft bij reguliere werkgevers. 20% van deze mensen heeft een Wajong-achtergrond. De drie SW-bedrijven hebben samen 2.500 actieve relaties met bedrijven in de regio. Het ontzorgen van werkgevers via een detachingsformule is de corebusiness van de SW-bedrijven. Detachering is bij uitstek geschikt om de doelgroep aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers. De ervaring van de SW-bedrijven leert dat veel werkgevers in deze tijd, waarin de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt, de voorkeur hebben voor detachering. Ze willen de doelgroep graag een kans bieden, maar nemen kandidaten liever niet zelf in dienst. Ook de werkgevers- en ambassadeursnetwerken in de regio hebben de voorkeur voor detachering uitgesproken. In de pilot is daarom gekozen voor een detachingsconstructie. Deze constructie staat de realisatie van de banenafpraak niet in de weg, omdat detachering meetelt als garantiebaan bij de inlenende werkgever.

#### *Projecten SW-bedrijven*

Naast de gezamenlijke pilot Wajong investeren de drie SW-bedrijven ook afzonderlijk in projecten en pilots om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Bij de WSD bijvoorbeeld is de arbeidspool 'Doen' opgezet, waarvan 'dePostbode' het eerste succesvolle project is. In die pool zitten zo'n 800 mensen die flexibel inzetbaar zijn. Zodra er een vraag van een opdrachtgever binnenkomt, wordt gekeken wie uit die pool geschikt en inzetbaar is, zodat de werkgever meteen bediend kan worden. Dit kan op individuele basis, maar ook via groepsdetachering. Mensen die in de pool zitten, kunnen ook gevraagd worden zich verder te ontwikkelen om de stap naar een nieuwe werkplek te kunnen zetten. Een ander project is 'De Schoonmaak Coöperatie' waarin Weener XL, WSD-Groep en Diamant-groep (Tilburg) samen optrekken. En IBN werkt samen met gemeenten in de pilot Participatiewet IBN-Gemeenten sinds oktober 2014. Daaruit zijn inmiddels 15 arbeidsovereenkomsten voortgekomen en zijn 53 mensen (april 2015) in een proefplaatsing actief. Vanuit Weener XL tenslotte worden bij het Jeroen Bosch ziekenhuis meerdere afdelingen onderzocht op de mogelijkheid tot functiecreatie. Inmiddels werken daar mensen in een proefplaatsing. En in het ESF-JONAS-project worden jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt gekoppeld aan meesters en vaklui in de bouw, zodat ze in die sector aan de slag kunnen.

## Wat moet er nog gebeuren?

### *Loonwaardesystematiek*

Eén van de vereisten van het regionaal Werkbedrijf is dat er binnen de arbeidsmarktregio gewerkt wordt met één loonwaardesystematiek. Landelijk is namelijk bepaald dat er per arbeidsmarktregio één methodiek voor de loonwaardebepaling is. Deze methodiek moet gevalideerd zijn en er moet een vorm van certificering worden geregeld voor de uitvoering. De keuze voor het systeem is aan de regio. Een gespecialiseerde werkgroep Loonwaardemeting werkt nu aan het technisch pakket van eisen dat nagenoeg is afgerond. Uiterlijk per 1 januari 2016 is de gekozen methodiek in de arbeidsmarktregio geïmplementeerd.

### *Aanhaken Leren en Werken*

De regio beschikt al jaren over een servicepunt Leren en Werken met daarin 2 fte aan leerwerkadviseurs en projectleiding. Zij geven advies aan burgers en werkgevers over vragen die betrekking hebben op het thema 'een Leven Lang Leren' en ontwikkelen arrangementen.

### *Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid 2015 -2016*

De arbeidsmarktregio dient eind mei 2015 een aanvraag in bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doel van de aanvraag is extra capaciteit in te zetten om de landelijke afspraken uit de jongerenakkoorden in de regio te kunnen invullen met werkzoekende jongeren uit onze regio. Deze activiteit wordt toegevoegd aan het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

## Monitoring / onderzoek

Er is behoefte om de werkwijze en resultaten van het regionaal Werkbedrijf de komende jaren te monitoren om waar nodig bij te kunnen sturen. De afdeling Onderzoek & Statistiek van de gemeente 's-Hertogenbosch gaat de ontwikkelingen monitoren. De opzet is als volgt: medio 2015 vindt er een nulmeting plaats. In 2016 vindt een vervolgmeting plaats. Hiervoor wordt eind 2015 een aparte startnotitie opgesteld. In de vervolgmeting wordt op dezelfde onderdelen gemeten als in de nulmeting. Daarnaast wordt in de vervolgmeting gekeken naar de tevredenheid van werkzoekenden over het regionaal Werkbedrijf en de bijdragen van de verschillende instrumenten aan langdurige plaatsing van werkzoekenden bij werkgevers. Medio 2015 kunnen nog geen uitspraken worden gedaan over langdurige plaatsing, omdat het regionaal Werkbedrijf daarvoor nog te kort aan de slag is.

Het doel van de nulmeting is drieledig:

- Inzicht geven in de mate waarin het regionaal Werkbedrijf de geformuleerde doelen en resultaten heeft bereikt.
- Inzicht geven in de inzet en werking van de wettelijk verplichte instrumenten die worden ingezet door de gemeenten, namelijk de loonkostensubsidie, jobcoaching en no-risk polis.
- Inzicht geven in de tevredenheid van werkgevers over de werkwijze en inzet van het regionaal Werkbedrijf en de wettelijk verplichte instrumenten.

Op basis van de resultaten van de nulmeting kunnen verbetervoorstellen worden geformuleerd en geïmplementeerd.

De hoofdvragen die met de nulmeting beantwoord moeten worden, zijn:

1. In hoeverre is de ambitie van de banenafspraken uit het Sociaal Akkoord tot nu toe gerealiseerd?
2. In hoeverre richt het regionaal Werkbedrijf zich op de brede doelgroep en in hoeveel gevallen leidt dit tot plaatsing van een werkzoekende bij een werkgever?
3. In hoeverre is er sprake van één regionaal gecoördineerde werkgeversdienstverlening op basis van één regionale website, één herkenbaar werkproces en één transparant en regionaal geharmoniseerd instrumentarium?
4. In hoeverre worden de wettelijk verplichte instrumenten (loonkostensubsidie, job-coaching en no-risk polis) eenduidig ingezet door de verschillende gemeenten?
5. Hoe tevreden zijn werkgevers over de dienstverlening van het regionaal Werkbedrijf en de inzet van de wettelijk verplichte instrumenten?

# TOT SLOT

Dit plan is opgesteld op basis van actuele arbeidsmarktinformatie en het is gebaseerd en geïnspireerd op de Marktbewerkingsplannen van de subregionale werkgeversservicepunten, het arbeidsmarktprogramma van Noordoost Brabant Werkt! en op ideeën van en gesprekken met de tijdelijke (2 bijeenkomsten) werkgroep Marktbewerkingsplan (een gecombineerde samenstelling van de projectmanagers van Noordoost Brabant Werkt! en leden van de werkgroep Operationalisatie), de werkgroep Operationalisatie en de Klankbordgroep (vertegenwoordigers uit de Stuurgroep Werkbedrijf die als klankbord fungeren voor de coördinator Werkgeversservicepunt).

Dit plan is op 11 juni 2015 als concept besproken in de Stuurgroep Werkbedrijf. Voorafgaand daaraan hebben de 7 ambassadeurs / ondernemers van Noordoost-Brabant Werkt! het plan geagendeerd op hun periodiek ambassadeuroverleg; een overleg dat is bedoeld ter advisering van de Stuurgroep Werkbedrijf. Na de vergadering van de Stuurgroep is het conceptplan voorgelegd aan de portefeuillehouders Sociale Zaken van de Meierij en Noordoost-Brabant Oost en aan de wethouders Economische Zaken voor het verkrijgen van het benodigde draagvlak in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant.

We benadrukken dat dit een dynamisch Marktbewerkingsplan is. De arbeidsmarkt is continu in beweging en de lijnen die zijn uitgezet, worden verder uitgewerkt in nauwe samenwerking met werkgevers.

Na bespreking door de diverse betrokken stakeholders zal de goedgekeurde versie van het plan dienen als uitgangspunt voor de ontwikkeling van marktbewerkingsplannen 2016 e.v. van de subregio's. Die kunnen dan vervolgens, samen met de plannen van AgriFood Capital / Noordoost-Brabant Werkt! en de SW-bedrijven, vorm en inhoud geven aan het regionaal marktbewerkingsplan van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant voor 2016. Commerciële partijen zoals gespecialiseerde uitzend- en reïntegratiebureaus zullen in 2016 betrokken worden bij het realiseren van de banenafpraak. Ook zullen arbeidsmarktrelevante lokale initiatieven die bijdragen aan het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het Werkgeversservicepunt worden geïnventariseerd en daar waar mogelijk - en zinvol - worden ondersteund vanuit het regionaal Werkbedrijf.

Een eerste update van dit plan vindt eind 2015 / begin 2016 plaats als voorbereiding op de Marktbewerkingsplannen van de subregio's voor 2016. Op basis van de regionale arbeidsmarktanalyse, aangevuld met actuele kennis uit de subregionale arbeidsmarkt, kunnen er dan voor de subregionale Marktbewerkingsplannen 2016 SMART-doelstellingen worden geformuleerd. Ook kunnen er resultaten worden benoemd en kan een activiteitenkalender worden opgesteld voor het komend jaar. Op die manier kunnen de subregionale Marktbewerkingsplannen, samen met de plannen van Noordoost-Brabant Werkt! en de SW-bedrijven, vorm en inhoud geven aan het Marktbewerkingsplan van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant voor 2016.

## BIJLAGE 1: AFBAKENING DOELGROEP PSO

(Bron: Handleiding versie 1.3, TNO, 5 maart 2015)

### Participatiewet//IOAW/IOAZ

Personen die vóór instroom een (bijstands-)uitkering van een gemeente ontvingen, tellen vanaf het moment van instroom 3 jaar voor de PSO mee (zolang ze werkzaam zijn bij de organisatie die de PSO aanvraagt).

### WAO/WIA/WAZ/Wajong

- Alle personen die - vóór instroom bij de organisatie die de PSO aanvraagt - op grond van een claimbeoordeling volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn verklaard of dat zijn op basis van een jonggehandicapte status.
- Hieraan worden gelijk gesteld:
  - arbeidsgehandicapten die vallen onder de doelgroep van artikel 29b van de Ziektewet. Hieronder valt in ieder geval iedereen:
    - die voorafgaand aan de dienstbetrekking bij een werkgever recht had op WIA- of Wajonguitkering of een indicatiebeschikking voor Wsw had;
    - die op basis van de claimbeoordeling WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is;
  - personen die op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) van een private verzekeraar arbeidsongeschikt zijn verklaard. Denk aan zelfstandige ondernemers;
  - werknemers die op grond van de Participatiewet tot de doelgroep van Loonkostensubsidie behoren of in aanmerking komen voor inkomstenvrijstelling medisch urenbeperkt, omdat ze niet het minimumloon kunnen verdienen.
- Zolang personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, blijven ze volledig meetellen voor de PSO mits die arbeidsongeschiktheid aanwezig was op het moment van aanname. (Werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden bij de aanvrager en zijn blijven werken bij de PSO-aanvrager, tellen niet mee voor de PSO).
- Personen uit de doelgroep van artikel 29b tellen voor de PSO, conform de termijn in de Ziektewet, 5 jaar mee vanaf het moment dat zij aan het werk zijn gegaan. Indien een persoon binnen die 5 jaar van werkgever is gewisseld, mag hij of zij voor de resterende termijn meegeteld worden door de nieuwe werkgever.
- Let op: zieke werknemers die in de 1e twee jaar na ziekmelding weer aan het werk gaan bij de eigen werkgever (spoor 1 van de Wet Verbetering Poortwachter) of bij een andere werkgever (spoor 2) vallen niet onder de PSO-doelgroep.

### Wsw-geïndiceerd

Personen met een indicatiebeschikking Wsw blijven meetellen voor de PSO zolang de indicatie geldig is.

### WW

- Personen met als uitgangspositie 'WW-uitkering' tellen pas mee als ze vóór instroom 1 jaar of langer een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder (herleving van de uitkering) voor de duur die de werkloze nog te goed had. In dit geval telt voor de PSO de uitkeringsduur vóór het weer aan het werk gaan mee met de duur van de WW na het opnieuw werkloos worden (moet bij elkaar ook minimaal 1 jaar zijn).
- Personen met uitgangspositie WW mogen vanaf het moment van instroom 3 jaar voor de PSO worden meegeteld (zolang ze werkzaam zijn bij de aanvrager).



### **BBL/BOL niveau 1 en 2 + VSO/PRO**

- Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of tot niveau 2, mogen vanaf het moment van instroom 3 jaar voor de PSO worden meegeteld (zo-lang ze werkzaam zijn bij de aanvrager).
- Leerlingen van het voorgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidingsstage.
- Personen met uitgangspositie BBL/BOL niveau 1 of 2 of VSO/PRO tellen mee voor de duur dat deze personen werkzaam zijn op basis van een leerwerk- of stage-overeenkomst.
- De ingangsdatum van de leerwerk- of stage-overeenkomst geldt in de rekentool als 'datum in dienst'. Als gedurende de stage het opleidingsniveau verandert (bijvoorbeeld van BBL/BOL niveau 1 naar niveau 2 of van 2 naar 3), dan geldt de overgangdatum naar het volgende niveau als 'datum uit dienst' voor het oude niveau en als 'datum in dienst' voor het nieuwe niveau.



## Bijlage 2: UITGANGSPUNTEN WERKGEVERSSERVICEPUNT NOORDOOST-BRABANT

### Visie

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant heeft de uitstraling van één (netwerk)organisatie. Het is marktgericht, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat. Maatwerk en duurzame relaties zijn het uitgangspunt.

### Missie

Het Werkbedrijf Noordoost-Brabant streeft naar een excellente en inclusieve regionale arbeidsmarkt middels een zo optimaal mogelijke benutting van het beschikbare arbeidspotentieel. Hiertoe wordt ingezet op een zo groot mogelijke kwalitatieve en kwantitatieve versterking en inpassing in arbeid van het fundament van de arbeidsmarkt in de regio. Het Werkbedrijf stuurt integraal op de realisatie van de door de samenwerkende partijen (werkgevers, werknemers, overheden, UWV en SW-bedrijven) bepaalde ambitie.

- Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant vormt hét aanspreekpunt voor werkgevers in de regio. Eén aanspreekpunt voor werkgevers als (pro-)actief voorportaal naar de arbeidsmarkt.
- Alle vragen, behoeftes, eisen en relevante informatie van werkgevers met betrekking tot mogelijkheden voor werkzoekenden, specifiek werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden centraal verzameld, geregistreerd en snel en gericht ter beschikking gesteld aan alle deelnemende partners.
- Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt effectief samen. De dienstverlening is gericht op een duurzame arbeidsinpassing, met name voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. We doen dit door:
  - Het faciliteren van matching van vraag en aanbod
  - Resultaat gericht denken, handelen en doen

### Werkgeversdienstverlening WSP's

1. Eén vaste accountmanager voor iedere werkgever;
2. Vraaggerichte insteek van bedrijfscontacten en bedrijfsbezoeken op het gebied van de aangeboden HRM dienstverlening;
3. Brede HRM dienstverlening (als groeimodel) omvat globaal:
  - Instroom van personeel (o.a. werving en selectie, mogelijkheden en cultuur voor doelgroepen, leeftijdsopbouw, stages en leerbanen);
  - Doorstroom van personeel (o.a. ontwikkeling personeel, bijscholing)
  - Uitstroom van personeel (o.a. ontslag, van werk naar werk, omscholing, personeelsbehoud);
  - Subsidiemogelijkheden op het gebied van personeel;
  - Arbeidsmarktontwikkelingen sector / regio
4. Benadering vanuit één identiteit en met goede ingang en bereikbaarheid voor werkgevers;
5. Professionele dienstverlening;
6. Registratie door accountmanagers van bedrijfscontacten, gemaakte afspraken en geleverde diensten in een toegankelijk registratiesysteem;
7. Alle medewerkers raadplegen het systeem voorafgaande aan (te plannen) bedrijfsbezoek HRM dienstverlening;
8. HRM dienstverlening is een verantwoordelijkheid van de samenwerkende organisaties (als groeimodel);
9. Brede aanpak (alle sectoren);
10. Eén werkgeversteam met accountmanager, bedrijfsadviseur en specialisten.

## Strategie

- We sluiten aan op het regionaal Arbeidsmarktbeleid (zie inleiding) en voeren dit uit.
- We zetten in op het uniform faciliteren van werkgevers ten behoeve van de banenafpraak en de brede doelgroep.
- We realiseren per sub-regio een Marktbewerkingsplan.
- De subregionale Marktbewerkingsplannen zijn de input voor het regionaal Marktbewerkingsplan.
- Als Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant organiseren we tenminste drie keer per jaar actuele themabijeenkomsten voor werkgevers.

## Management van medewerkers

- De medewerkers van de regionale Werkgeversservicepunten zijn zelfsturende professionals. Gezamenlijk geven ze uitvoering aan en input voor het Marktbewerkingsplan van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant.
- Medewerkers worden gestimuleerd om buiten de eigen organisatorische kaders te denken en handelen.
- We organiseren 3 keer per jaar een regionale bijeenkomst voor de accountmanagers.

## Management van middelen

- Er is per 1 april 2015 een regionale website voor werkgevers.
- In 2015 wordt onderzocht of de samenwerkende partners tot een betere samenwerking kunnen komen wat betreft het gebruik van digitale dienstverlening gericht op een transparante, regionale arbeidsmarkt.
- Optimale benutting van de mogelijkheden uit het bestedingsplan.

## Management van processen

- De werkgeversbenadering door de samenwerkende partners in het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant vindt gecoördineerd plaats.
- Klanttevredenheid van werkgevers worden gemonitord middels onderzoek.
- Eigen vacatures van deelnemende partners worden, na interne werving, uiterlijk na 3 werkdagen beschikbaar gesteld aan alle partners op de schaal van de arbeidsmarktregio.
- Op vacatures worden binnen 5 werkdagen kandidaten aangeboden bij de werkgever.
- Binnen 24 uur is voldaan aan het terugbelverzoek van een werkgever.
- Indicatie banenafpraak aanvragen: We vragen de indicatie banenafpraak aan bij aanvang proefplaatsing bij die personen waarbij de inschatting is dat deze nagenoeg zeker onder de banenafpraak vallen, zodat we voor het einde van de proefplaatsing (doorlooptijd is 8 weken) helderheid hebben. Uitgangspunt bij de vaststelling (door het UWV) of iemand in de banenafpraak valt is en blijft "beperkingen door ziekte of gebrek". De loonwaardemeting zoals die bij de potentiële werkgever wordt gedaan zegt in principe niets over de uiteindelijke beslissing of iemand in het doelgroepregister wordt opgenomen.
- Indicatie medische urenbeperking vragen we vooraf of bij aanvang proefplaatsing aan.

## Klanten & Partners

- Werkgeverstevredenheidsscore bedraagt tenminste 7,5.
- De naamsbekendheid van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant bedraagt in 2015 50%; het streven is daarna vergroten naar 80%.

## BIJLAGE 3: BANENAFSPRAAK DOOR SECTORWERKGEVERS VERENIGD IN DE STICHTING VERBOND SECTORWERKGEVERS OVERHEID

Te realiseren extra banen met een gemiddelde omvang van 25 uur voor mensen met een arbeidsbeperking, onderverdeeld naar sector per jaar. De naar rato verdeling is op basis van het totaal aantal FTE's per overheidssector op 1-1-2013. (In deze tabel wordt nog uitgegaan van 25 uur in plaats van 25,5 uur zoals inmiddels is vastgesteld als rekeneenheid).

Voor de jaren 2015, 2016 en 2017 geldt als gevolg van aanvullende afspraken een extra inspanning, respectievelijk (2500)+500 in 2015, (3000+2500)+1000 in 2016 en (6500+2500)+1000 in 2017. Dit is het 'inhaalschema' van de verplichting voor 2014, zoals is afgesproken met de partners van de oppositie in de Tweede Kamer.

Overheissectoren:	Aantal FTE op 1-1-2013	Jaarlijks te realiseren garantiebannen	Cumulatie banen per 12-2015 (eerste meting)		Cumulatie banen per 12-2016		Cumulatie banen per 12-2017		Totaal eind 2018
			Extra van 2014	totaal	Extra van 2014	Totaal	Extra van 2014	Totaal	Totaal
Rijk	109098	334	67	401	134	868	134	1336	1670
Zbo's	40222	123	25	148	49	320	49	492	615
Gemeenten	144492	443	89	532	177	1152	177	1772	2215
Provincies	11027	34	7	41	14	88	14	136	170
Rechterlijke Macht	3324	10	2	12	4	26	4	40	50
Waterschappen	9477	29	6	35	12	75	12	116	145
Gemeenschappelijke regelingen	26758	82	16	98	33	213	33	328	410
Primair Onderwijs	131351	402	80	482	161	1045	161	1608	2010
Voortgezet Onderwijs	86269	264	53	317	106	687	106	1056	1320
MBO	42231	129	26	155	52	336	52	516	645
HBO	32349	99	20	119	40	257	40	396	495
WO	39728	122	24	146	49	317	49	488	610
Onderzoeksinstituten	2646	8	2	10	3	21	3	32	40
UMC	58338	179	36	215	71	465	72	716	895
Defensie Burgerpersoneel	16990	52	10	62	21	135	21	208	260
Politie	61918	190	38	228	76	494	76	760	950
	816218	2500	500		1000		1000		
<b>Te behalen aantal banen</b>				<b>3000</b>		<b>6500</b>		<b>10000</b>	<b>12500</b>

(Bron: Brief Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, directie arbeidszaken publieke sectoren, 19 maart 2014)

## BIJLAGE 4: AANPAK MARKTBEWERKINGSPLAN AMVB

### De BASIS, PLUS- EN PREMIUM-uitbreiding: in drie stappen naar een plan van aanpak

Uitgangspunt van de basis is de AMvB die voorschrijft dat het plan van aanpak, in relatie tot andere activiteiten in de regio, minimaal inzicht moet geven in:

1. de beschrijving van vaardigheden en competenties: "een beschrijving wordt gegeven van de kenmerken van de personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b van de Wfsv, in de regio, en de mogelijkheden van die personen"\*).  
Wie vallen er onder de doelgroep voor de banenafpraak en een eventueel quotum?
  - Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
  - Mensen met een Wsw-indicatie;
  - Wajongers met arbeidsvermogen.
  - Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
2. de analyse van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio (de vraagkant): "een analyse is opgenomen van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of werk kan worden gecreëerd"\*).
3. het matchen en bemiddelen: "de afspraken zijn opgenomen over de wijze van aanlevering en bemiddeling van die personen"\*).

Dit Marktbewerkingsplan is uitgebreid met een SWOT-analyse (PLUS-uitbreiding; hoofdstuk 4) en met een uitgebreide Krachtenveldanalyse (PREMIUM-uitbreiding; hoofdstuk 1) .

\*) Bron: concept AMvB

## BIJLAGE 5: GEMEENTEN IN NOORDOOST-BRABANT DIE ZIJN AANGESLOTEN OP HET UWV-PLATFORM

Gemeente	Ontsloten	
Bernheze	ja	
Boekel	ja	via Optimisd
Boxmeer	ja	
Boxtel	ja	via WSD
Cuijk	ja	
Grave	ja	
Haaren	ja	via WSD
Landerd	ja	
Mill en Sint Hubert	ja	
Oss	ja	
's-Hertogenbosch	ja	
Schijndel	ja	
Sint Anthonis	ja	
Sint-Michielsgestel	ja	
Sint-Oedenrode	ja	
Uden	ja	
Veghel	ja	
Vught	ja	

## BIJLAGE 6: PLAATSIINGSDOELSTELLINGEN 2015 WERKGEVERS SERVICEPUNT NOORDOOST-BRABANT

		% te bemiddelen bestand voor de banenafpraak 2015					
Plaatsingsdoelstellingen 2015 Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant		Doel 2015*	15%	10%	7,5%	5%	3%
Den Bosch & UVW	Den Bosch	25% Bestand					
Doelstelling (tenminste 25% van zittend/ nieuw bestand = circa)		1000	150	100	75	50	30
Optimisd & UVW	Bernheze Boekel St. Michielsgestel Schijndel Uden Veghel						
Doelstelling		412	62	41	31	21	12
Maasland & UVW	Oss Landerd						
Doelstelling		368	55	37	28	19	11
Land v Cuijk & UVW	Boxmeer Grave St. Anthonis Mill & St. Hubert						
Doelstelling		112	17	11	8	6	3
Meerij & UVW	Boxtel Vught St. Oedenrode Haaren						
Doelstelling		246	37	25	19	12	7
Subtotaal gemeenten					161		
UWV: doelstelling 2015 (waarvan doelgroep Wajong 260)		10.456	260	260	260	260	260
Totaal		12594	581	474	421	368	323

\*in deze kolom staan de doelstellingen conform de (maandelijke) managementrapportage aan de stuurgroep Werkbedrijf

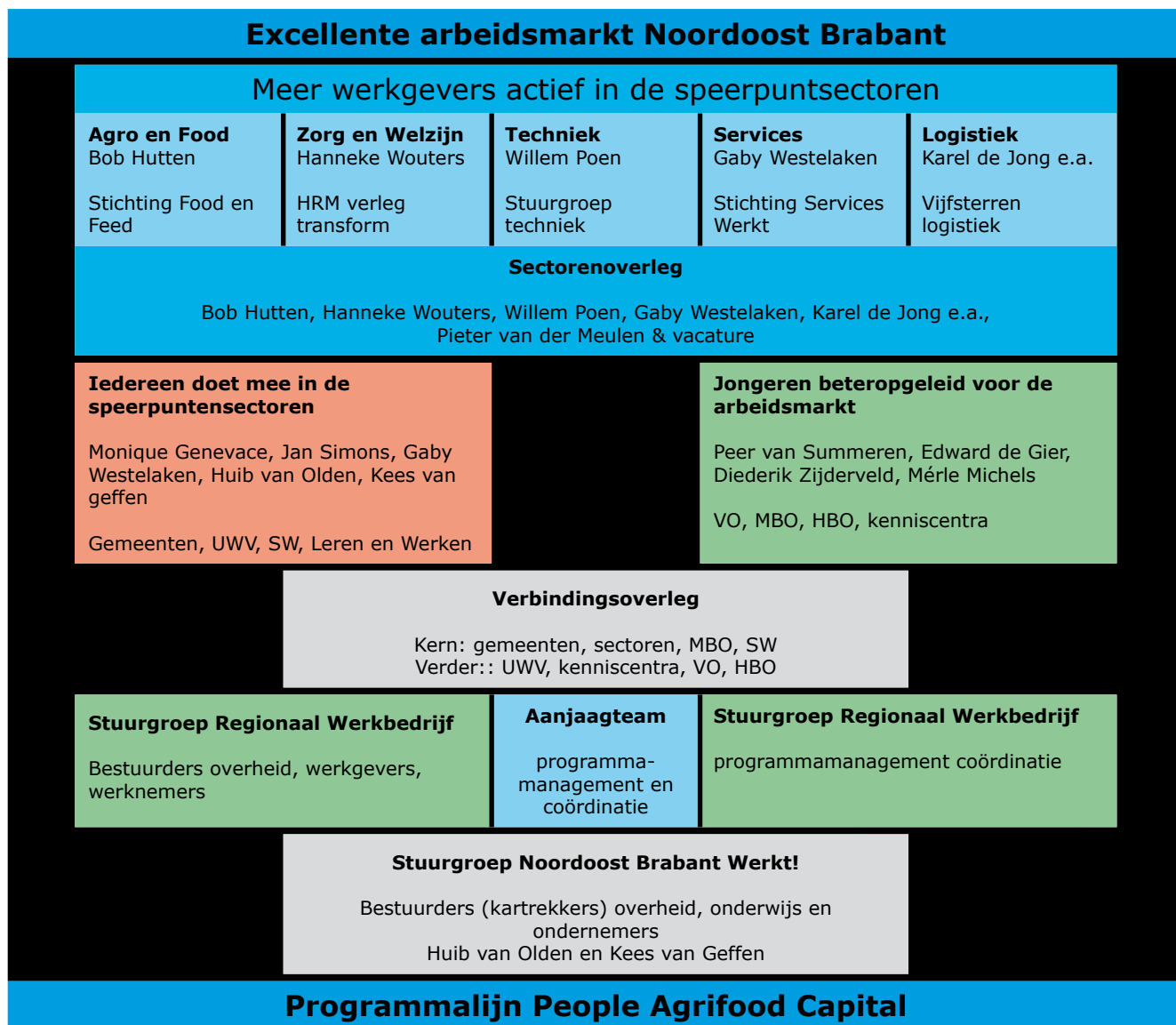
## Bijlage 7: PROGRAMMALIJNEN UITVOERINGSPLAN NOORDOOST-BRABANT WERKT! 2015

Noordoost-Brabant Werkt! brengt in 2015 verder focus aan in de drie inhoudelijke opgaven van het Uitvoeringsplan 2015:

- **Meer werkgevers actief aan de slag**  
In 2015 is het doel minimaal 250 werkgevers actief aan de slag in HRM-netwerken of arbeidsmarktprojecten. Meer bewustwording, activiteiten, dynamiek, trekkracht en initiatief van werkgevers, individueel en als collectief, leidt tot het beste resultaat door focus en effectiviteit. In 2015 worden de acties voor goed en voldoende personeel (met inzet van middelen uit het Brabants Arbeidsmarktakkoord) in de vijf speerpuntsectoren afgerond. De aandacht voor goed en voldoende personeel in de speerpuntsectoren blijft, maar het accent verschuift van sectorale arbeidsmarktprojecten naar een meer intersectorale aanpak van overkoepelende thema's:
  - Organisatie en profilering van werkgeversachterbannen
  - Arbeidsmobiliteit
  - Duurzame inzetbaarheid
  - Talent
  - Sociaal Ondernemen.Dit zal een extra impuls krijgen zodra het project 'Werkgevers in the lead 2.0' door de provincie Noord-Brabant wordt goedgekeurd.
- **Jongeren beter opgeleid voor de arbeidsmarkt**  
De speerpuntsectoren Agro&Food, Zorg, Techniek, Services en Logistiek van Noordoost-Brabant Werkt! hebben behoefte aan voldoende en goed gekwalificeerde instroom van personeel. Het is daarom van belang dat de medewerkers van de toekomst zo goed mogelijk zijn opgeleid en de competenties beheersen die de arbeidsmarkt van morgen vraagt. Dit is een bijzondere uitdaging voor het onderwijs, zeker in de huidige tijd waarin veranderingen elkaar snel opvolgen. In deze opgave gaat het onderwijs verder aan de slag met deze uitdaging en worden de in 2014 benoemde acties omgezet in concrete activiteiten met meetbare resultaten.
- **Iedereen doet mee in de speerpuntsectoren**  
Meer mensen doen mee blijft één van drie hoofdopgaven in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. De inspanning is in 2015 vooral gericht op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op jongeren die vanwege gebrek aan werkervaring weinig kans maken op de arbeidsmarkt.

De sturing van het arbeidsmarktprogramma Noordoost-Brabant Werkt! is als volgt:





## Bijlage 8: UWV ARBEIDSMARKTPROGNOSE 2015 -2016 LANDELIJK (SAMENVATTING)

Bron: UWV, juni 2015

### **Economisch herstel zet door in 2015-2016**

Cruciaal voor de arbeidsmarkt is de ontwikkeling van de economie. Na twee jaar van economische krimp is vorig jaar de economie gegroeid. In 2015 zet deze ontwikkeling versterkt door. De economische output is een optelsom van bestedingen van vier categorieën: consumentenbestedingen, overheidsbestedingen, investeringen van bedrijven en export (minus de import). Het economisch herstel is breed: alle categorieën dragen positief bij aan de economische groei in 2015 en 2016.

De arbeidsmarktprognose is gebaseerd op de economische groeiveronderstellingen uit het Centraal Economisch Plan 2015 van het Centraal Planbureau (CPB): 1,7% in 2015 en 1,8% in 2016. Daarmee sluit het aan bij de gebruikelijke uitgangspunten van de overheidsplanning in Nederland.

### **Arbeidsvraag: groei werkgelegenheid**

De economische groei wordt gerealiseerd door een hogere arbeidsproductiviteit en een hogere werkgelegenheid:

- De productiviteit van arbeid groeit gewoonlijk omdat door efficiëntere productieprocessen ruimte is voor een hogere productie per (voltijds)medewerker. Gemiddeld is dat in 2015-2016 circa 1% per jaar.
- De rest van de hogere productie wordt mogelijk door meer inzet van arbeid. Het aantal voltijdsbanen groeit met circa 0,8% per jaar.

Het aantal banen (voltijd én deeltijd) van werknemers groeit met 38 duizend (+0,5%) in 2015 en 54 duizend (+0,7%) in 2016. Hiermee is de afname van het aantal banen vanaf 2008 nog lang niet goed gemaakt. In totaal nam het aantal banen voor werknemers in de periode 2008-2014 af met 300 duizend (-4%). Door de voortzetting van de flexibiliseringstrend neemt het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP) relatief sneller toe dan het aantal werknemers: in 2015 met 17 duizend (1,7%) en in 2016 met 17 duizend (1,6%).

### **Arbeidsaanbod: omvang beroepsbevolking groeit weer**

Het aanbod op de arbeidsmarkt wordt bepaald door de omvang van de bevolking en de wens tot participatie op de arbeidsmarkt. In deze prognose gaan we uit van de internationale definitie: namelijk de bevolking met een leeftijd van 15-74 jaar. Deze groep is (volgens internationale richtlijnen) in potentie beschikbaar voor arbeid en groeit in de periode 2015-2016. Het deel van deze potentiële beroepsbevolking dat op de arbeidsmarkt participeert, groeit extra door de economische groei en meer baankansen. Daarnaast gaan we in 2015 en 2016 uit van extra groei van de participatie van ouderen en vrouwen.

In de arbeidsmarktprognose wordt, na een krimp afgelopen jaar, uitgegaan van een groei van de omvang van de beroepsbevolking van 51 duizend (0,6%) in 2015 en 62 duizend (0,7%) in 2016.

### **Minder WW-uitkeringen**

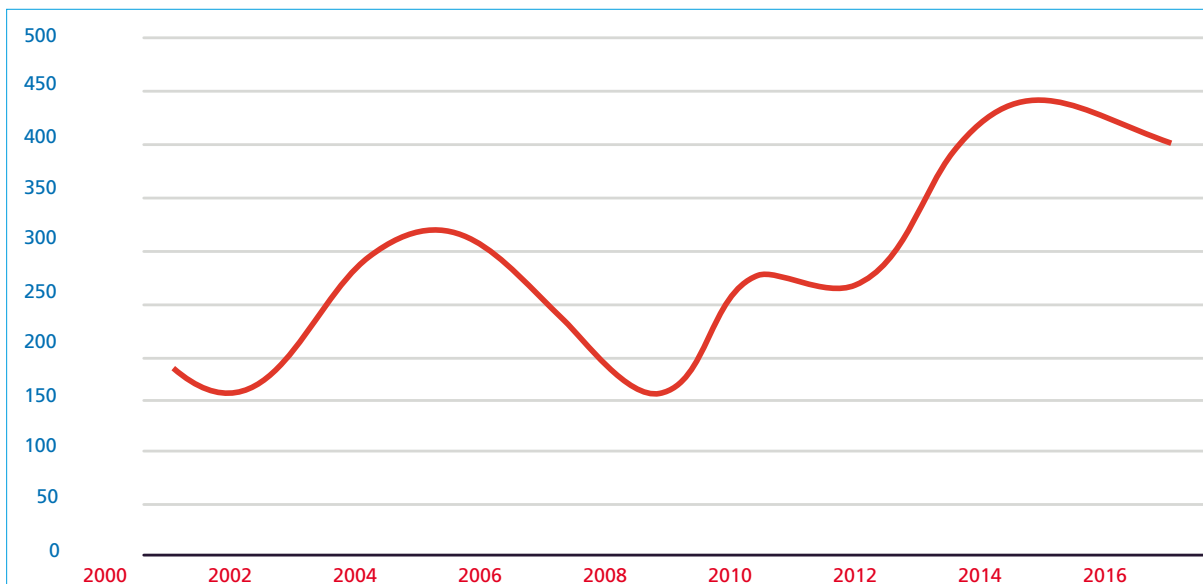
De vraag naar arbeid door werkgevers en het aanbod van arbeid door de bevolking ontmoeten elkaar op de arbeidsmarkt. Omdat vraag en aanbod nooit precies op elkaar aansluiten, zijn er marktdiscrepanties. Deze discrepanties zien we in het onbenut arbeidsaanbod (zoals WW-gerechtigden) en onbezette arbeidsplaatsen (vacatures).

De volgende ontwikkelingen voor de WW worden voorzien:

- Minder WW-instroom omdat de vraag naar arbeid toeneemt in 2015 en 2016, waardoor minder mensen te maken krijgen met een gedwongen einde van een baan.
- Per saldo is er minder WW-uitstroom door de volgende ontwikkelingen:
  - Enerzijds neemt, door de hogere arbeidsvraag van werkgevers, de kans op werkherleving vanuit de WW toe.
  - Anderzijds neemt de WW-uitstroom af om twee redenen. Ten eerste is de WW-instroom lager. Minder WW-instroom betekent ook minder mensen die uitstromen. Ten tweede neemt het aanbod van arbeid toe en dit zorgt er voor dat er meer kandidaten zijn voor een gegeven vraag naar arbeid. Dit verkleint de kans op het vinden van werk.

De in- en uitstroom gezamenlijk leidt tot een lager aantal WW-uitkeringen: een afname met ruim 20 duizend in 2015 en een zelfde afname in 2016: een vermindering met 5% per jaar. Ondanks deze gunstige ontwikkeling is het aantal WW-uitkeringen eind 2016 nog steeds fors hoger dan voor de crisis.

### Aantal WW-uitkeringen (x 1.000)



### Aantal vacatures blijft groeien

Het aantal vacatures reageert snel op economische veranderingen. Daardoor groeide het aantal vacatures al in 2014, terwijl het economische herstel nog niet zichtbaar was in de werkgelegenheid (banen) en beroepsbevolking. In 2015 en 2016 zet het economisch herstel door en de verwachting is dat de beweeglijkheid op de arbeidsmarkt groter wordt. Immers door de grotere kansen op de arbeidsmarkt, durven mensen vaker te wisselen van baan. Deze baanwisselaars laten een arbeidsplaats achter die veelal ook weer vervuld moet worden. Daardoor groeit naar verwachting het aantal ontstane vacatures dit jaar en volgend jaar verder en neemt al drie jaar op rij het aantal ontstane vacatures toe. In 2015 én 2016 groeit dit aantal met 68 duizend per jaar (+9% per jaar). In 2016 wordt een aantal verwacht van 848 duizend ontstane vacatures (+9%).

### Banengroei in meeste sectoren

De economie groeit en dat wordt in 2015 en 2016 ook duidelijk zichtbaar in de werkgelegenheidsontwikkeling van Nederland. Zoals gebruikelijk vertaalt het economisch herstel zich snel in een groeiend aantal uitzendbanen. Maar het herstel is breder: de meeste sectoren in het bedrijfsleven laten werkgelegenheidsgroei voor werknemers zien.

Ook de hard door de crisis geraakte bouwsector, laat weer banengroei voor werknemers zien.

Toch is de banengroei niet in elke sector zichtbaar. In de volgende sectoren blijft het aantal banen voor werknemers in de voorspelperiode naar verwachting krimpen:

- Landbouw (productiviteitsverbeteringen).
- industrie (structurele afname van de werkgelegenheid door productie met steeds minder mensen).
- Financiële dienstverlening (structurele aanpassing dienstverlening na afloop van de crisis).
- Openbaar bestuur en zorg en welzijn (veranderende dienstverlening en afremmen groei uitgaven).

De werkgelegenheid voor werknemers in de collectieve sector krimpt in 2015 en 2016 in totaal met 38 duizend banen (gemiddeld -0,8% per jaar) en die van de marktsector groeit met in totaal 131 duizend banen (gemiddeld +1,2% per jaar).

### Werkgelegenheidsherstel in bijna alle regio's

In de periode 2015-2016 komt het economisch herstel in bijna alle regio's tot uiting in een groei van de werkgelegenheid. In de regio's van de grote steden, de sterk verstedelijkte gebieden, neemt de werkgelegenheid bovengemiddeld toe. Ook de regio's rond de grote steden en de regio's rond de Randstad laten over het algemeen een heel redelijke werkgelegenheidsgroei zien. De meer decentraal gelegen regio's blijven achter bij de rest van Nederland. Daarbij speelt de stagnerende groei van de bevolking in deze regio's een rol. Dat heeft een negatief effect op de bedrijvigheid. In het geval van de Achterhoek leidt dit zelfs tot krimp van de werkgelegenheid.

Tabel Samenvatting verwachte arbeidsmarktontwikkelingen tot en met 2016

		Waarde			Groei	
		2014	2015	2016	2015	2016
Groeipercentage BBP (%)		0,9%	1,7%	1,8%		
Banen totaal	x 1.000	9.782	9.855	9.942	73	88
Banen werknemers	x 1.000	7.725	7.763	7.818	38	54
Banen zelfstandigen	x 1.000	2.057	2.091	2.125	34	33
Aantal ZZP'ers	x 1.000	988	1.005	1.021	17	17
Vacatures	x 1.000	711	779	848	68	69
Beroepsbevolking (15-74 jaar)	x 1.000	8.874	8.925	8.986	51	62
Aantal WW-uitkeringen (ultimo)	x 1.000	441	420	398	-21	-22

### Indicatie middellange termijnverwachtingen

In de periode 2015-2016 verwacht UWV verbeteringen op de arbeidsmarkt over een breed front: meer vraag naar arbeid, meer aanbod, meer vacatures en minder WW-uitkeringen. Voor de periode 2017-2020 zijn trendmatige ontwikkelingen doorgezet. Bij het veronderstelde doorzettend economisch herstel wordt een verdere groei van de vraag naar arbeid voor werknemers en een hoger aantal vacatures verwacht.

Ook het aanbod van arbeid neemt toe door de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen. Er lijkt ruimte voor een verdere afname van het aantal WW-uitkeringen. Maar omdat groei van het aantal banen min of meer gelijke tred houdt met de groei van de beroepsbevolking verwachten wordt geen grote afname van het aantal WW-uitkeringen verwacht.

### **Arbeidsmarktverwachtingen als bouwstenen voor planvorming en beleid**

In de arbeidsmarktprognose 2015 - 2016 geeft UWV haar verwachtingen over de arbeidsmarkt weer. Verwachtingen zijn per definitie omgeven met onzekerheden: prognoses wijken altijd af van de uiteindelijke werkelijkheid.

Bovendien nemen de onzekerheden toe, naarmate de prognosehorizon verder weg ligt. Ondanks deze beperkingen blijven arbeidsmarktprognoses relevant. Immers wie plannen voor de toekomst maakt, gaat bewust of onbewust uit van een beeld van de toekomst. Prognoses die gebaseerd zijn op een modelmatige aanpak zoals in deze publicatie, geven zoveel mogelijk een objectieve inschatting weer.

Zonder een dergelijke objectieve inschatting moet men terugvallen op meer subjectieve verwachtingen.







