

SAMENVATTING

Marktbewerkingplan

Regionaal Werkbedrijf

Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant

Samen Werkt!

www.wspnoordoostbrabant.nl

T (073) 700 12 02

Oktober 2015

Redactie:

Gerard Olthof

Coördinator Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant

Oktober 2015

T (073) 700 12 02

www.wspnoordoostbrabant.nl

Werkgevers
servicepunt  Noordoost-Brabant
Samen werkt!

VOORWOORD: SAMEN WERKT!

Graag presenteren we u het Marktbewerkingsplan van het Werkbedrijf Noordoost-Brabant, opgesteld in nauwe samenwerking door vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, SW-bedrijven en werkgevers. Deze uitgave is een korte samenvatting van het Marktbewerkingsplan, bedoeld om u snel inzicht te geven in de voorgenomen activiteiten en de onderbouwing daarvoor.

Het Marktbewerkingsplan is een logische stap die volgt op het Functioneel Ontwerp, waarvan de afspraken inmiddels grotendeels zijn geoperationaliseerd: de dienstverlening aan werkgevers en bijbehorende instrumenten zijn zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. We kunnen nu 'de markt op' om kansen te creëren, zowel voor werkgevers als voor de meest kwetsbare werkzoekenden in Noordoost-Brabant. Daarbij hebben we uw betrokkenheid en inzet hard nodig!

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. Voor kwetsbare groepen moeten we dus 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 immers alle talenten een kans geven.

Realisatie van die banenafpraak lukt alleen als we er samen de schouders onder 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' of die dit willen, maar nog niet goed weten hoe. We gaan ervan uit dat zij de meerwaarde zien, zowel op de werkvloer, maatschappelijk als bedrijfseconomisch. Voor werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is bovendien sprake van een gezond eigen belang: zij kunnen voorkomen dat er op bedrijfsniveau quota worden gesteld.

Met een taskforce van maar liefst 50 accountmanagers ondersteunen we zowel werkgevers als werkzoekenden om uiteindelijk te komen tot een duurzame plaatsing. We komen graag bij werkgevers op bezoek om samen vanuit een integrale aanpak te zoeken naar de beste match. We richten ons bij die vacaturevervulling overigens op de brede doelgroep van alle werkzoekenden. We gebruiken één infrastructuur en één vraaggerichte benadering vanuit uw positie als werkgever. 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. Het Marktbewerkingsplan 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)

SAMENVATTING

MARKTBEWERKINGSPLAN

Over de Participatiewet

De Participatiewet verlegt de verantwoordelijkheid voor de bemiddeling tussen werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt naar 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 in elke arbeidsmarktregio 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 moeten worden beschreven in een Marktbewerkingplan. Dit is dus een wettelijke verplichting.

Waarom een Werkgeversservicepunt?

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is opgericht door het Werkbedrijf Noordoost-Brabant om werkgevers in de regio te ondersteunen bij hun taakstelling om invulling te geven aan de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord (= baanopeningen creëren in het bedrijfsleven, het onderwijs en bij overheden voor mensen met een arbeidsbeperking)¹. Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant is een netwerkorganisatie die aansluit op de (sub)regionale structuur van de arbeidsmarktregio (zie tabel hieronder) en is onderdeel van Noordoost Brabant Werkt!

Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant		www.wspnob.nl	073 – 700 12 02
(sub)regio	Gemeenten		
's-Hertogenbosch	's-Hertogenbosch		
Maasland	Oss, Landerd		
Frisselstein	Bernheze, Boekel, St. Michielsgestel ² , Uden, Schijndel ³ , Veghel ³		
Meerij	Boxtel ² , Haaren, St. Oedenrode ³ , Vught		
Land van Cuijk	St. Anthonis, Boxmeer, Cuijk, Grave, Mill en St. Hubert		
UWV	Op schaal van de regio Noordoost-Brabant		

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 kunnen uitvoeren. De kansen op werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden daarmee sterk vergroot.

- ¹ Deze taakstelling is in Noordoost-Brabant overigens verbreed tot de 'brede doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt'.
- ² 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.
- ³ 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.

Opbouw en inhoud Marktbewerkingsplan

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant heeft in opdracht van het Werkbedrijf Noordoost-Brabant een Marktbewerkingsplan opgesteld voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant⁴. 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.

Het Marktbewerkingsplan is als volgt opgebouwd:

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** komen aan de orde:

- Achtergronden van het (ontstaan van het) Werkbedrijf en het Werkgeversservicepunt Noord-oost-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 in 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' die de meest actuele arbeidsmarktinformatie weergeven 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 schetst het voorgestelde plan van aanpak, in antwoord op de vragen: 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?

In hoofdstuk 5 raken we het hart van dit Marktbewerkingsplan. Daarin verwoorden we visie en strategie, gekozen aanpak, kansen en bedreigingen.

⁴ Het uitgebreide Marktbewerkingsplan is digitaal beschikbaar en eind september 2015 op te vragen bij de secretaris van het Werkbedrijf of bij de coördinator van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant.

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 werkgevers de bereidheid om opnieuw naar hun 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 te betrekken bij het thema sociaal ondernemen. 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 en kennisdeling vacatures te creëren waarbij zowel werkgever als werknemer baat hebben.

Onze visie op marktwerking in dit Marktwerkingsplan 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.

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 ons Marktbewerkingsplan.

Ambitie

De ambitie van het regionaal Werkbedrijf is te komen tot een betere werking van de regionale arbeidsmarkt door een efficiënte, adequate en snelle match tussen werkgever en werkzoekende. Vertrekpunt is het realiseren van de banenafpraak zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord, in Noordoost Brabant aangevuld met de ambitie een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren voor - uiteindelijk - de gehele doelgroep niet-werkende werkzoekenden. Wat betreft de banenafpraak gaat het om **4.900 tot 5.000 extra banen tot 2026**. Voor de korte termijn - tot en met 2016 - om **825 banen**. Daarvan dient de marktsector er 545 te leveren en het onderwijs en de publiekrechtelijke organisaties elk 140.

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 hanteren⁵, 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 2015.⁶

Nulmeting

De 0-meting gebeurt per 1 januari 2013. Uitgangspunt is dat bedrijven en organisaties met minimaal 25 werknemers vanaf dat moment één extra baan gaan leveren, te verhogen met een baan per elke volgende 25 werknemers. Een baan bedraagt 25,5 uur. Gebeurt dit niet dan treedt de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet) in werking. In 2016 vindt de eerste monitoring plaats over het aantal gerealiseerde banen in 2015. Landelijk gezien moeten werkgevers uit de markt 6.000 extra banen hebben gerealiseerd en de overheid 3.000.

Uit de nulmeting (Kamerbrief van 3 juli 2015) blijkt dat op 1 januari 2013 landelijk **71.853** mensen uit de doelgroep werkzaam waren. Actuele regionale cijfers over de bereikte resultaten van de banenafpraak in Noordoost-Brabant zijn op dit moment nog niet voorhanden. De verwachting is dat het UWV daarover vanaf november 2015 per kwartaal kan rapporteren op basis van gegevens uit de polisadministratie. Pas dan wordt duidelijk hoeveel extra banen in Noordoost-Brabant zijn gerealiseerd in relatie tot de doelstelling voor 2015.

5 Zie toelichting in de paragraaf 'Bedreigingen en zorgen'.

6 Een uitgebreid overzicht is bijgesloten als Bijlage 6 in de uitgebreide versie van het Marktbewerkingsplan.

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. De kartrekkers en ambassadeurs van Noordoost Brabant Werkt! kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Voor **grote, landelijk opererende bedrijven die ook in onze regio actief zijn**, is Locus de belangrijkste strategische partner. Met Locus zijn al afspraken gemaakt. Ook zullen we - waar mogelijk - aanhaken bij initiatieven en contacten van de AWWN.

De gestructureerde werkgeversbenadering laat zich concreet vertalen in een aantal stappen aan zowel aanbod- als vraagzijde. Met andere woorden: wat gaat het Werkgeversservicepunt *doen*?

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). Daarvoor gaan we concreet met de mensen op de wachtlijst in gesprek. 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 te bemiddelen bestand uit deze doelgroep. Zowel kwantitatief als kwalitatief. 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. Het opzetten van een 'pool' met potentiële werknemers uit de banenafpraak die 'arbeidsfit' zijn (gemaakt) heeft dan sterk de voorkeur. In dit kader past ook de pilot Wajong van de drie SW-bedrijven, in nauwe samenwerking met UWV én de actie '*meet and greet*', opgezet door BZW en UWV, waarbij ondernemers in contact komen met gemotiveerde Wajongeren én jongeren die nu een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt.

Te zetten stappen aan de **vraagzijde**:

- 1 *Opstellen Marktwerkingsplan en monitoren van plaatsingen en knelpunten:*
 - Vaststellen regionaal Marktwerkingsplan als richtinggevend kader.
 - Toetsen subregionale marktwerkingsplannen aan het regionale Marktwerkingsplan, met name op het punt van de vastgestelde kansrijke beroepen en sectoren.
 - Monitoren plaatsingen via de periodieke rapportage aan de Stuurgroep Werkbedrijf.
 - 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).

2 *Opstellen van een overzicht van kansrijke, preferente bedrijven en die monitoren:*

- Inventariseren bedrijven uit kansrijke sectoren (per subregio) die al in beeld zijn en vooral bedrijven en organisaties die *niet* in beeld zijn.
- 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.
- Vergelijken regionale inventarisatielijsten in het Operationeel Management Team (voorheen de werkgroep Operationalisatie) op overlap en dubbelingen.
- Voorleggen definitieve lijst bedrijven aan BZW voor aanvullingen, adviezen en tips en om openingen te creëren.
- Opstellen preferente lijst van bedrijven per subregio die zullen worden benaderd door onze accountmanagers.
- Vergelijken preferente lijst met de lijst van Locus (de 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 van die landelijk werkende bedrijven zij graag op de lijst van Locus wil 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.
- 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.
- Koppelen bedrijven aan accountmanagers (uiteraard in onderling overleg).
- 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.
- Terugkoppelen resultaten (door Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant) aan stakeholders.

3 *Monitoren van alle werkgeverscontacten in een klantvolgsysteem (CRM):*

- Vastleggen van gegevens in een regionaal inzichtelijk klantvolgsysteem. Daar wordt momenteel een voorstel voor ontwikkeld door de werkgroep 3D-ICT. Eerder dit jaar had het Werkgeversservicepunt zich opgegeven voor een pilot van de Programmaraad. Doel daarvan is om de transparantie op de regionale arbeidsmarkt te versnellen wat betreft inzicht in de prioritaire doelgroepen van de banenafpraak. Voorwaarde aan de kant van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant was dat de eigen systemen kunnen 'inladen' bij de bestaande UWV-systemen: Sonar/WBS/CRM (om dubbel systeemonderhoud te voorkómen). Dit bleek helaas niet mogelijk. Hierdoor is afgezien van deelname aan de pilot. 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.

4 *Relatiemanagement*

- Stimuleren van samenwerkende partners om werkgevers door te verwijzen naar het centrale telefoonnummer van het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant of naar de website, of door zelf kansrijke bedrijven, contactpersonen dan wel vacatures door te geven via de genoemde kanalen.
- Ontwikkelen van duurzame relaties met (kansrijke) 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 gespreksagenda komen te staan met werkgevers. Beoogd wordt de banenafpraak structureel onderdeel van het gesprek te maken; soms aan het begin, omdat dat de aanleiding was voor een afspraak, en anders gedurende of aan het einde van de gesprekken met werkgevers om het item 'baanopeningen' actief onder hun aandacht te brengen.

5 *Arrangementen bouwen*

- Ontwikkelen van arrangementen of pilots bij vragen van werkgevers die een individuele plaatsing overstijgen of bij sector overstijgende kansen. Dit kan resulteren in het vormen van arbeidspools uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

6 *Deskundigheidsbevordering*

- Delen van ervaringen en informatie tijdens regionale bijeenkomsten van accountmanagers en bevorderen van deskundigheid op basis van praktijkcases. Via de BZW worden ambassadeurs gevraagd hieraan medewerking te verlenen. Ook de kartrekkers en projectontwikkelaars van Noordoost Brabant Werkt! worden hierbij betrokken. Hoe beter een accountmanager 'de taal' van de ondernemer spreekt, hoe makkelijker duurzame relaties tot stand kunnen komen ten behoeve van een inclusieve arbeidsmarkt.

7 *Presenteren van best practices:*

- Uitventen succesverhalen via de (sociale) media. Uiteraard alleen als een werkgever daar toestemming voor geeft.

8 *Strategisch arbeidsmarktbeleid*

- Verder versterken en borgen van de onderlinge samenwerking, de realisatie van de banenafpraak, evenals de plaatsingsambitie van de brede doelgroep, door strategisch arbeidsmarktbeleid binnen Noordoost-Brabant Werkt! op het niveau van de 18 gemeenten.

Bedreigingen en zorgen

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 verrekening 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 het Marktbewerkingplan zijn afspraken gemaakt over de wijze van samenwerking⁷. Deze moeten worden geborgd door afspraken die de individuele organisaties overstijgen, niet alleen tussen uitvoeringsorganisaties, maar ook tussen gemeenten op strategisch niveau. De regio heeft 'loopvermogen' in de vorm 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 worden afgestemd 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 selectiecriterium 'ziekte en gebrek' komen in aanmerking voor indicering. Zij worden opgenomen in het doelgroepregister, 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 aanname van een arbeidsbeperkte medewerker weten of deze meetelt voor de banenafpraak. Ook willen ze kunnen kiezen uit meerdere geschikte kandidaten. Hier begint het te wringen. 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 Werkkamer⁸ 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 verbinden⁹.

7 Zie: Handboek Werkgeversservicepunt.

8 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 tussen landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid.

9 Vooralsnog gaan we in ons Marktbewerkingplan uit 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 (in het volledige Marktbewerkingplan bijgesloten als Bijlage 6).

Inmiddels is door de regio een low-risk polis opgezet voor de doelgroep die niet onder de banenafpraak valt (gaat in per 1 september 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.

Schoolverlaters kunnen tijdelijk worden opgenomen in het doelgroepregister. Voor leerlingen die het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of 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.

Highlights

Hieronder een verkorte weergave van relevante arbeidsmarktgegevens zoals opgenomen in het Marktbewerkingplan:

- Tot 2026 moeten in het kader van de banenafpraak 4.900-5.000 extra banen in onze arbeidsmarktregio worden gerealiseerd. Tot en met 2016 gaat het om totaal **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. Voor gemeenten is daarbij het streefgetal van 53 extra banen vastgesteld, mede gebaseerd op een advies aan gemeenten van het VNG.
- Een baan in het kader van de banenafpraak beslaat minimaal **25,5 uur per week**.
- In 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**. 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.
- Van de in totaal circa **295.000 banen** (maart 2015) zijn er 209.000 (71%) vertegenwoordigd in de sectoren: groot- en detailhandel, (metaal)industrie, zorg & welzijn, zakelijke dienstverlening, bosbouw & visserij en bouw. De absolute omvang van de werkgelegenheid is het grootst in de sectoren Zorg en Detailhandel.
- Eind juli 2015 stonden er in onze arbeidsmarktregio **3.538 online vacatures** open (cijfers UWV) voor circa **29.000 niet-werkende werkzoekenden**.
- 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. Vooral nog gaat het grotendeels om een vervangingsvraag en in mindere mate om extra baanopeningen.
- De meest kansrijke sectoren en beroepen in de regio:
 - Zorgsector: wijkverpleger en nurse practitioner, operatiekamerassistent, tandarts- en huisartsassistent.
 - Techniek: assemblagemedewerker, montagemedewerker, procesoperators, laboratoriumassistenten, onderhoudsmonteurs, productieassistenten, logistieke functies, 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: medewerker expeditie / distributiecentra, logistieke medewerker tracking en tracing (warehouse. Mbo-2), planners & werkvoorbereiders (Mbo 4 / Hbo), beroepsgoederen chauffeurs, sales medewerker online, hulpkrachten, orderverzamelaars, verkoopmedewerkers, caissières, rijders (Vmbo-mbo) en product- en filiaalmanagers Hbo.
 - Detailhandel en Horeca: koks (Mbo-niveau 4), medewerker hospitality (Mbo 1 - 2), me-dewerker sales (Mbo-niveau 3 - 4) en cateringmedewerker (Mbo 1-3).
 - Bouw: werkvoorbereider en projectleider (Mbo-4 / Hbo).
- 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.
- Lokale projecten kunnen zeer goed bijdragen aan de ambitie van het Werkbedrijf, namelijk het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Deze projecten worden in het najaar van 2015 geïnventariseerd.

Lokale projecten, gericht op bemiddeling van kwetsbare groepen zijn onder andere¹⁰:

- Rooi Werkt (Sint Oedenrode)
- WijkLeerbedrijf (Uden)
- High5! ('s-Hertogenbosch / Meierij)
- Stap voor stap werken in procestechniek en logistiek (Land van Cuijk, Oss en Uden)
- Kloosterhotel Soete Moeder ('s-Hertogenbosch)
- Werkacademie (WSD)
- Meesterbeurs ('s-Hertogenbosch en Oss)
- Duo-Electro (Oss e.o.)
- Stichting PersoneelsDienstenCentrum Boxtel
- Stagebureau Land van Cuijk / Noord-Limburg
- Vorstengrafdonk Werkt (Oss)
- NoordoostBrabant Werkt! (diverse projecten t.b.v. de speerpuntsectoren AgriFood Capital)
- Project Veghel
- Diverse projecten vanuit SW-bedrijven, zoals de arbeidspool 'Doen' en 'De SchoonmaakCoöporatie'.

Regionale projecten zijn onder andere:

- Pilot Wajong
- Interventiesubsidie
- 't WerkTverband
- Sectorplan van de drie SW-bedrijven

Tenslotte

Het Marktbewerkingsplan is een dynamisch plan. 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 re-integratiebureaus 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.

¹⁰ Dit overzicht is bedoeld ter illustratie en beoogt geenszins volledig te zijn!