

Uitvoeringsplan SUWI 2021



Versie 1.0 (definitief) 2021

Inhoud

1. Algemeen	3
1.1. Inleiding	3
1.2. Deelnemers	3
1.3. Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening	4
1.4. Karakteristieken van regio Midden-Brabant	5
1.5. Missie	8
1.6. Visie	8
2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever	9
3. Informatie en advies	11
4. Overige dienstverlening	12
5. Instrumenten/voorzieningen	12
6. Werkprocessen	16
7. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing	17
8. Context van de dienstverlening	20
9. Resultaat- en activiteitenoverzicht incl. monitoring (onder aansturing van het MT WSP)	22
10. Begroting	23
11. Evaluatie	24
12. Bijlagen	25
Bijlage A: WSP Midden-Brabant Communicatieplan 2021 (separaat)	25
Bijlage B: Context en inbedding van het besluitvormingsproces in de regio Midden-Brabant	25

1. Algemeen

1.1. Inleiding

Per 1 januari 2021 zijn het gewijzigde Besluit SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) en de Regeling SUWI van kracht. Het doel van de wijzigingen is om de samenwerking en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's te versterken om zo meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Dit is de aanleiding van de totstandkoming van het onderliggende uitvoeringsplan SUWI 2021 Midden-Brabant.

Het Uitvoeringsplan voor SUWI geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten bij de samenwerking binnen het WerkgeversServicepunt (WSP) Midden-Brabant. Het plan zorgt ervoor dat de neuzen van alle publieke partijen dezelfde kant op staan én de werkgever op een echte gezamenlijke dienstverlening kan rekenen.

In een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt door o.a. digitalisering, robotisering en vergrijzing is het van toenemend belang dat we hierop kunnen anticiperen. Dat betekent samen werken aan oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt, zowel voor de korte termijn (tijdens de COVID-19 crisis) als de langere termijn (o.a. tekorten en veranderende eisen aan personeel). Het arbeidsmarktbeleid staat daarom hoog op de agenda bij de samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio want we staan daarbij voor grote uitdagingen. Juist door samen te werken kunnen we het meeste effect bereiken voor werkgevers én inwoners in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Het uitvoeringsplan zal jaarlijks worden geëvalueerd en geactualiseerd.

1.2. Deelnemers

Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant is een samenwerkingsverband van UWV, gemeenten van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant, SW-bedrijven en Leren en Werken. Daarnaast wordt uiteraard ook samengewerkt met werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijsinstellingen in de regio.

- De 11 gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant zijn: Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg (centrumgemeente) en Waalwijk.
- SW-bedrijven in de regio zijn de Diamantgroep en Baanbrekers, waarbij de laatste zowel uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen als SW-bedrijf is voor de Langstraat gemeenten, te weten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand.¹

Kijk voor meer informatie over het huidige samenwerkingsproces van de deelnemers in de regio naar het [filmpje](#) de WSP Regionale Arbeidsmarkt Infrastructuur.

¹ Gemeente Oisterwijk maakt gebruik van het SW-bedrijf WSD in Boxtel.

Een goede samenwerking tussen ondernemers, onderwijs, overheid en maatschappij is van groot belang. Deze samenwerking is geen formele of vastomlijnde samenwerking, maar wordt steeds opnieuw vanuit een gezamenlijk intrinsiek belang vormgegeven en versterkt. Momenteel richt Midden-Brabant een Ronde Tafel Arbeidsmarkt in voor de regio. Het doel is om de meest relevante arbeidsmarktpartners te verenigen in dit multi-helix gremium op een agenda die de belangrijkste regionale ontwikkelingen initieert, agendeert en stuurt. Bedoeling van dit gremium is om reeds bestaande stuurgroepen/regiegroepen te vervangen zoals bijvoorbeeld de stuurgroep regionaal Werkbedrijf en de regiegroep Jeugdwerkloosheid vrije regio. Totdat deze Ronde Tafel is ingericht, richten we voor de sturing op de ontwikkeling van het mobiliteitsteam Midden-Brabant een aparte stuurgroep in. Na inrichting van de Ronde Tafel onderzoeken en bespreken we de mogelijkheid en de wenselijkheid van de overdracht van de taken van deze stuurgroep naar de Ronde Tafel.

1.3. Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening

“Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant nodigt werkgevers uit om samen te innoveren en de regio te versterken in economisch en sociaal opzicht. De vraag van de werkgever verbinden we met onze sociale opdracht, het vergroten van de maatschappelijke participatie door (betaald) werk. We begrijpen wat werkgevers bezighoudt, wat hun dromen en hun zorgen zijn. We zijn een deskundige (gespreks-)partner, die werkgevers bijstaat bij hun arbeidsmarktproblemen (in-, door- en uitstroom van personeel). We kennen ook de werkzoekenden en hun (on)mogelijkheden. Samen met werkgevers werken we (proactief en strategisch) aan een adequate en duurzame invulling van de personele behoefte op de arbeidsmarkt, vanuit het aanbod van werkzoekenden en de concrete vraag van een werkgever. Vertrekpunt voor onze dienstverlening is: ruimte voor diversiteit en inclusiviteit op de arbeidsmarkt en oplossingen op maat.”

Bron: Hand-out Regionaal Samen Beter: Ambitie & Energie (2017)

De werkwijze van het WSP Midden-Brabant kenmerkt zich sinds de start in 2018 door het werken met 1 team, 1 MT, 1 menukaart en met 1 systeem ((Sonar)/WBS). Dit betekent:

- Werkgevers hebben één accountmanager die vervolgens de vraag in de regio uitzet voor een passend aanbod. De betreffende accountmanager praat dus namens alle betrokken gemeenten, UWV, SW-bedrijven en Leren en Werken voor de plaatsing van werkzoekenden. Deze accountmanager kan gebruik maken van alle beschikbare expertise;
- Een eenduidige aansturing door de managers van het MT WerkgeversServicepunt (1 centrumgemeente Tilburg, 1 UWV, 1 Baanbrekers, 1 overige gemeenten, 1 Leren en Werken en 1 SW) waarin 3 managers gemandateerd zijn voor de dagelijkse aansturing;
- Een goede ondersteunende managementinformatie die het mogelijk maakt om de regionale targets te stellen, te volgen en op te sturen en ook op de onderliggende lokale of targets van de moederorganisatie. De managementinformatie maakt het op eenvoudige wijze mogelijk om bij te sturen als lokale targets achter gaan lopen (solidariteit en vertrouwen). Het regionale target is méér dan de optelsom van de lokale targets of targets van de moederorganisatie. Periodiek wordt de managementinformatie gedeeld met het Poho Arbeidsparticipatie;
- Een gezamenlijke menukaart die de inzet van middelen voor iedere gemeente gelijk maakt. Het is en blijft voor de professional mogelijk om met deze menukaart maatwerk te bieden aan de werkgever. Bij uitzonderlijke gevallen is het managementteam gemandateerd om af te wijken van het

geboden level-playing field per gemeente per kandidaat. Het UWV biedt eveneens haar producten aan op de menukaart en probeert binnen de beschikbare mogelijkheden en in lijn met bovenstaande een gezamenlijk aanbod in te brengen;

- Los van de inzet op een gezamenlijke menukaart blijft een voortdurende alertheid om gezamenlijk te investeren in aanbodversterking aan de orde. De implementatie van de regionale werkgeversdienstverlening levert ook een eerste analyse van de mogelijkheden tot gezamenlijke aanbodversterking op.
- Een essentiële randvoorwaarde voor een goede samenwerking is een gezamenlijk vacature- en klantsysteem namelijk SONAR/WBS. Belangrijk is dat alle werkzoekenden (inclusief doelgroepenregister) hierin goed geregistreerd worden en dat de registratie voortdurend wordt bijgehouden (bereidheid om alle informatie digitaal te vullen en met elkaar te delen). Zodoende ontstaat een gezamenlijk inzicht in de doelgroep.

Project Bundeling Middelen

Sinds maart 2020 is in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant het project voor de bundeling van middelen voor werkgeversdienstverlening gestart. Door middelen van het Participatiebudget te bundelen op basis van target, vergroten we de solidariteit in de regio. In 2021 zal het project worden geëvalueerd. Het project heeft de volgende doelen:

- Kandidaten hebben (meer) gelijke kansen op een plaatsing. Nu zijn de beschikbare middelen per organisatie bepalend. Na bundeling is er één pot waaruit de eventuele kosten van een plaatsing betaald worden. Iedere kandidaat maakt evenveel aanspraak op deze middelen. De woongemeente speelt niet langer een rol.
- We ontzorgen werkgevers. Nu heeft een werkgever nog met verschillende organisaties te maken voor de administratieve afhandeling van meerdere plaatsingen. Na bundeling is dat niet meer zo: één gemeente beheert het fonds en zorgt voor de administratieve afhandeling.
- We faciliteren de uitvoering. De werkgeveradviseurs, die onder de vlag van WSP Midden-Brabant werken, zijn nu afhankelijk van de besluitvorming van verschillende organisaties. Wanneer de middelen gebundeld zijn, is die afhankelijkheid er niet meer: zo lang er nog middelen in het fonds zitten, kan het WSP plaatsingen financieren als dat nodig is.

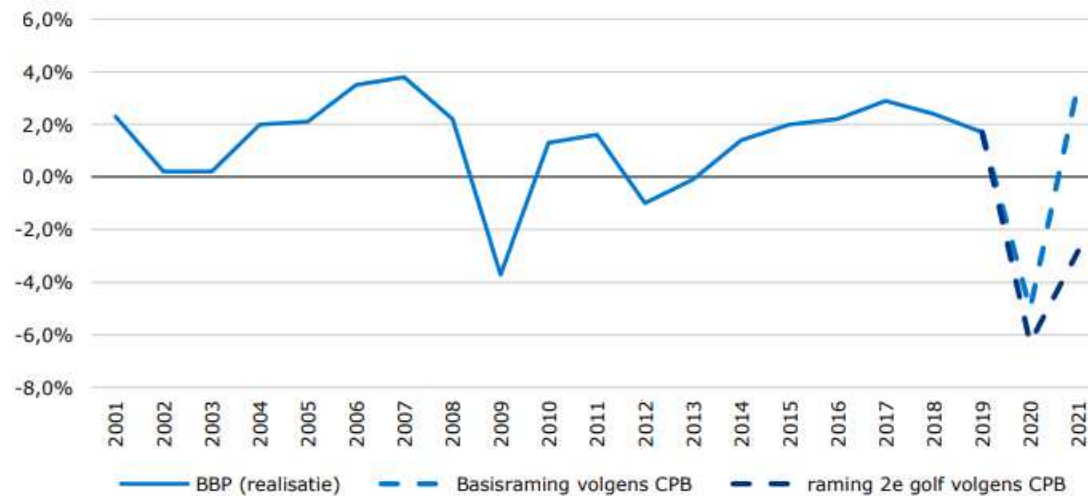
1.4. Karakteristieken van regio Midden-Brabant

Trends zoals globalisering, demografische ontwikkelingen en transitieprocessen zorgen voor dynamiek op de arbeidsmarkt in Midden-Brabant. Deze ontwikkelingen zijn een uitdaging. Het vraagt om vooruitkijken, innovatie en flexibiliteit van organisaties. Door al deze ontwikkelingen verandert de vraag naar kennis en vaardigheden van medewerkers. Inwoners die zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn voor de banen van nu en in de toekomst.

De coronacrisis haalde een streep door eerdere berekeningen. Het CPB heeft eerst een scenariostudie gepubliceerd. Later volgden nieuwe ramingen. Het CPB gaat in de basisraming van september voor 2020 uit van een krimpende economie met 5,0% en een groei met 3,5% in het volgende jaar. De

werkloosheid loopt in dat scenario op van 3,4% in 2019 naar 4,3% in 2020 en 5,9% in 2021. Voor de september raming is ook een scenario uitgewerkt voor een tweede coronagolf. In dit scenario krimpt de economie in 2020 met 6,1% én is er ook in 2021 sprake van krimp, namelijk met 2,8%. De werkloosheid loopt dan op tot 8,5%. De werkloosheid in Midden-Brabant volgt over het algemeen de landelijke ontwikkeling. In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant was eind 2019 nog 3,4% van de beroepsbevolking werkloos. Het landelijke werkloosheidspercentage was toen eveneens 3,4%.

Economisch groei per jaar (bruto binnenlands product) en scenario's CPB (september) Nederland, 2001-2019, 2020-2021



Bron: UWV

In mei 2020 zijn er in Midden-Brabant 211.500 werknemers. Ruim vier op de tien werknemers in Midden-Brabant werkt in sectoren met een kleine of geen krimp (44%). Het betreft dan onder meer grote sectoren als zorg & welzijn, onderwijs en openbaar bestuur. Ruim een kwart van de werknemers in Midden-Brabant werkt echter in sectoren met een zeer grote krimp of een grote krimp, zoals overige zakelijke diensten, horeca en detailhandel non-food. Het aandeel van deze sectoren is met 26% een fractie hoger dan het landelijke aandeel van 25%. Dit is een gevolg van de regionale werkgelegenheidsstructuur. Een beperkt deel van de werknemers in Midden-Brabant werkt in de detailhandel food, de enige sector waar sprake is van een groei van het aantal werknemers in de periode van februari tot en met mei 2020.

Afbeelding 1.3. Werknemers naar sector en impactcategorie
Midden-Brabant, mei 2020

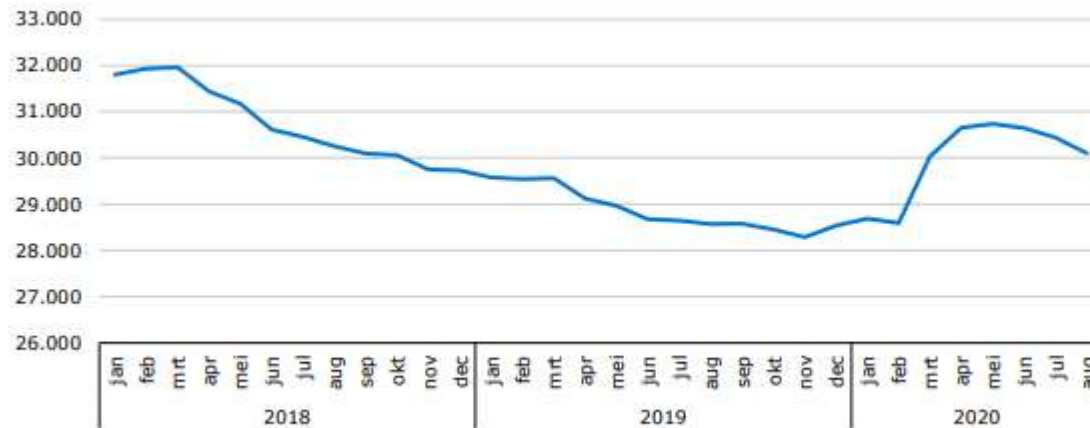


Bron: UWV

In Midden-Brabant staan eind augustus 2020 in totaal 30.100 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met ruim 1.530 toegenomen, een groei van 5,3%. Dat is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde van 6,5%. De impact van de coronacrisis is in de volgende afbeelding duidelijk zichtbaar in de plotselinge toename van het GWU in de maanden maart, april en mei 2020. Die toename is niet evenredig verdeeld over alle groepen die onder het GWU vallen.

Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) Midden-Brabant, januari 2018 tot en met augustus 2020

Afbeelding 2.2. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)
Midden-Brabant, januari 2018 tot en met augustus 2020



Bron: UWV

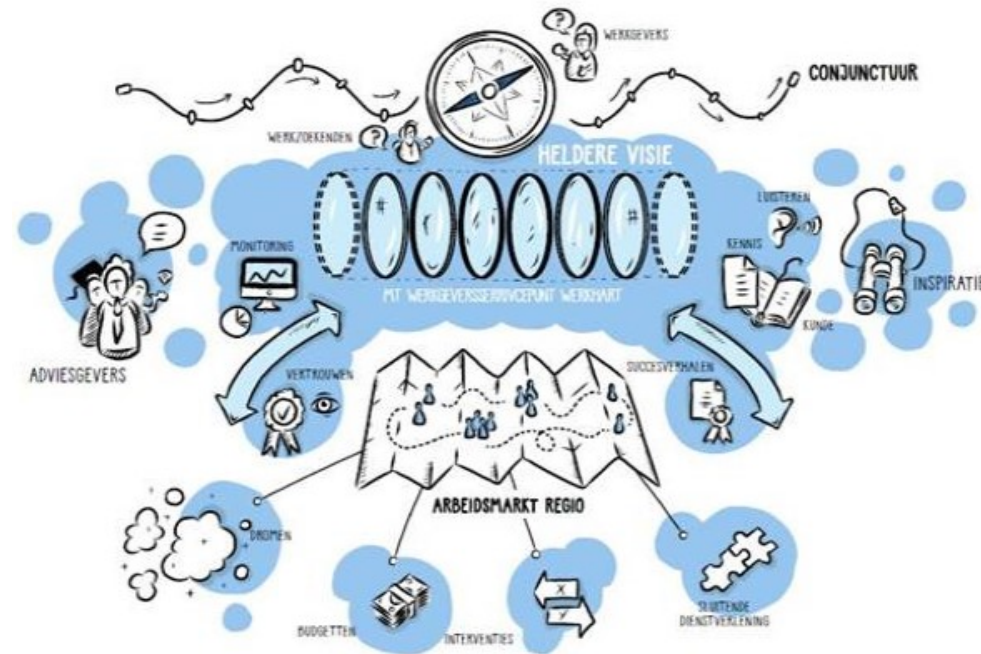
1.5. Missie

Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant ondersteunt werkgevers in de regio Midden-Brabant die personeel zoeken of vragen hebben over de arbeidsmarkt en de bijbehorende wet- en regelgeving. We helpen deze werkgevers snel, deskundig en kosteloos met precies die informatie en begeleiding die ze nodig hebben. Als publieke samenwerkingsorganisatie willen wij werkgevers in de regio bovendien inspireren tot sociaal ondernemen. Zo versterken we samen de regionale arbeidsmarkt en economie.

1.6. Visie

Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant wil de regio Midden-Brabant sterker maken in economisch en sociaal opzicht. Om dit te bereiken moedigen we werkgevers aan om talenten te benutten zodat hun eigen economische doelen gerealiseerd kunnen worden. Wij bieden één aanspreekpunt voor werkgevers met als doel dat werkgevers en werknemers elkaar makkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten.

~FOCUS & VISIE DOOR SYNERGIE~



Elke in het WSP participerende organisatie kijkt vanuit een eigen 'lens' naar de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Door alle lenzen op elkaar te leggen en juist af te stellen ontstaat een scherpere blik. We streven we naar een betere balans op een inclusievere arbeidsmarkt. We doen dit vanuit de basisgedachte dat het effect van de samenwerking groter is dan elk van de samenwerkende partijen afzonderlijk zou kunnen bereiken.

2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever

Het WSP Midden-Brabant is zoals gezegd een samenwerkingsverband van UWV, gemeenten, SW-bedrijven en Leren en Werken in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. **Contact met één partner is contact met alle partners.** Het WSP Midden-Brabant is daarmee hét aanspreekpunt voor werkgevers in de regio met personeelsvraagstukken en/of werkgevers die inclusief willen ondernemen en het WSP helpt bij het versterken van hun bedrijf. Dat doet het WSP

Midden-Brabant door te adviseren, te ondersteunen en werkgevers te voorzien van passende werknemers die minder makkelijk zelfstandig aan het werk komen. Er zijn circa 65 WSP-adviseurs die het afgelopen jaar relaties onderhouden hebben met 2.481 werkgevers in de regio Midden-Brabant in het afgelopen jaar.

De dienstverlening van het WSP Midden-Brabant bestaat uit 6 pijlers:

1. Het voordragen en plaatsen van passend personeel;
2. Advies over instrumenten en voorzieningen bij plaatsingen;
3. Informatie over relevante wet- en regelgeving;
4. Advies over inclusief werkgeverschap;
5. Informatie over de arbeidsmarkt;
6. Informatie en advies over een leven lang ontwikkelen

Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant functioneert als het gezamenlijke aanspreekpunt voor de werkgever door:

- ◆ Een korte reactietermijn: als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP binnen 24 uur;
- ◆ Duidelijkheid over de accounthouder: de werkgever heeft een vaste contactpersoon bij het WSP;
- ◆ Consequent relatiebeheer: contactmomenten en afspraken worden geregistreerd in het Werkgevers Bemiddelingssysteem en dit systeem wordt geraadpleegd.

Eenduidige en herkenbare uitstraling:

- De naam van het WSP is: WerkgeversServicepunt Midden-Brabant;
- Het WSP Midden-Brabant kent de volgende contactpersonen/werkgeversadviseurs die verschillende sectoren vertegenwoordigen, nl.:

Sector	Contactpersoon/ Werkgeversadviseur	Telefoonnummer
Logistiek	R. de Bruine	06-46032486
Leisure/zakelijke dienstverlening	M. Corvers	06-22206456
Techniek	M. de Brouwer	06-52464423
Zorg en Welzijn	M. van Kempen	06-52699246

Bovenstaande sectoren zijn benoemd als regionale speerpunten en kenmerken het karakter van onze regio. Werkgevers uit overige sectoren kunnen uiteraard ook terecht bij deze contactpersonen/werkgeversadviseurs.

- Het algemene e-mailadres is: info@wspmiddenbrabant.nl;
- Onderzoek naar werkgeverstevredenheid: twee keer per jaar wordt gemeten wat werkgevers vinden van de dienstverlening van het WSP. De waardering van werkgevers voor de dienstverlening via de werkgeversservicepunten meten we met de Net Promotor Score (NPS).

Marketing & communicatie

Er wordt op een heldere, eenduidige manier gecommuniceerd richting werkgevers. Er wordt gebruik gemaakt van een website en flyers en er wordt zoveel mogelijk vanuit de (nieuwe) naam WSP Midden-Brabant gecommuniceerd (vanaf 1-1-2021, voorheen WerkgeversServicepunt Werkhart genoemd). Het algemene (marketing en communicatie) doel van het WSP Midden-Brabant is om één aanspreekpunt te zijn voor werkgevers met als gevolg dat werkgevers en werknemers elkaar makkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Kwaliteit en tevredenheid (reputatie) spelen hierin een belangrijke rol. Met deze doelstelling voor 2021 willen we verandering aanbrengen in kennis, houding en gedrag van de doelgroep ten aanzien van onze dienstverlening. Voor meer informatie zie het WSP Midden-Brabant communicatieplan 2021 als separate bijlage (A).

3. Informatie en advies

Het WSP Midden-Brabant werkt binnen een netwerkstructuur. De partners voorzien werkgevers gezamenlijk of vanuit eigen expertise van informatie op het gebied van:

- Advies over de inzet van instrumenten en voorzieningen, inclusief bijbehorende voorwaarden;
- Advies over specifieke instrumenten en voorzieningen voor de werkgever en de werknemer bij een plaatsing en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving;
- Advies over het zodanig organiseren van werk dat de werkgever werkplekken kan aanbieden aan mensen met een arbeidsbeperking zoals jobcarving, functiecreatie en jobcoaching;
- Informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.

Daarnaast ook:

- Advies over maatschappelijk verantwoord ondernemen met de nadruk op de P van 'people';
- Advies over leerwerktrajecten en branche-specifieke arrangementen;
- Advies en inrichting van 'social return on investment' (SROI) beleid;
- Advies over de mogelijkheden van flexibele inzet van mensen via bijvoorbeeld detachering;
- Advies over de specifieke dienstverlening van de regionale SW-bedrijven;
- Advies over het implementeren van een leercultuur binnen een organisatie;
- Advies bij ondersteuning m.b.t. ontwikkeling van medewerkers;

- Advies en ondersteuning via een HR-loket, bemand door studenten van Fontys HR en toegepaste psychologie.

4. Overige dienstverlening

Naast het basispakket aan dienstverlening aan werkgevers zet het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant ook aanvullende dienstverlening zoals.:

- Samenwerking met private arbeidsbemiddelaars;
- Social return on investment (SROI);
- Begeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden;
- Begeleiden van werk naar werk en andere activiteiten uit het Steun- en herstelpakket voor economie en arbeidsmarkt. *In het eerste kwartaal van 2021 vinden gesprekken plaats over de invulling van deze dienstverlening voor het WSP, o.a. komt het platform www.werk-samen.nl aan bod.*

5. Instrumenten/voorzieningen

Het WSP Midden-Brabant zet de volgende instrumenten voor de werkgevers en kandidaten in:

- *Werving & Selectie*: het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant heeft inzicht in een groot en divers bestand van werkzoekende uit de regio en kan hierdoor snel de juiste invulling geven aan vacatures. Of het nu een reguliere baan betreft of een functie voor een kandidaat met een arbeidsbeperking; het WSP zorgt voor de meest geschikte kandidaat, aansluitend op de functie-eisen en passend binnen de organisatie.
- *Proefplaatsing* is een werkplek bij een werkgever waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van een uitkering (of met een SW-dienstverband) werkt gedurende een vooraf gestelde periode, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking of voorafgaand aan een formele detachingsperiode bij diezelfde werkgever. Een proefplaatsing is bedoeld voor iedereen die moeilijk aan het werk komt (met of zonder beperking), met een uitkering of een SW-dienstverband. De duur is afhankelijk van de specifieke situatie. Richtlijn: maximaal 2 maanden met 1 maand verlenging.
- *Loonkostensubsidie* is een financiële compensatie van het verschil tussen de feitelijke loonwaarde tot maximaal 70% van het WML voor de werkgever die iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt. Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor de doelgroep loonkostensubsidie (vastgesteld door college) en ook voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding mbo die al zijn gaan werken bij een werkgever. De hoogte van de financiële compensatie is afhankelijk van de uitkomst van de objectief vastgestelde loonwaarde op de werkplek door middel van een regionaal gehanteerd instrument (Dariuz). De duur is onbeperkt totdat iemand niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie hoort.

- Bij *loondispensatie* betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft.
- *Jobcoaching* is een voorziening in persoonlijke ondersteuning, waarbij de jobcoach op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken (systematisch) ondersteunt. Jobcoaching is bedoeld voor personen die onder de Participatiewet vallen en bemiddelbaar zijn naar werk maar zodanige structurele functionele beperkingen hebben waardoor werkzaamheden zonder een coach niet kunnen worden verricht. Op deze wijze wordt onnodige uitstroom voorkomen en wordt bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid. Jobcoaching is maatwerk en in beginsel voor de duur van maximaal 3 jaar.
- *HARRIE-training* is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking, tot Harrie. Deze Harrie Helpt training is ontwikkeld voor mensen die als Harrie zullen gaan functioneren of die dit al doen. In deze training krijgt de deelnemer informatie, theorieën, praktijkvoorbeelden en tools om hen te helpen bij de begeleiding. Daarnaast is er in de training ook veel ruimte om ervaringen, ideeën en oplossingen uit te wisselen.
- *Scholing* wil zeggen elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden van de belanghebbende. Het is bedoeld voor personen waarvoor scholing noodzakelijk is, omdat arbeidsinschakeling vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is.
- *Onkostenvergoeding* is een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een re-integratietraject of in verband met een arbeidsinschakeling welke niet anderszins worden vergoed.
- *Groepsdetachering*: met een groep kandidaten vanuit de Participatiewet (en/of Sociale Werkvoorziening) kunnen (diverse) werkzaamheden op locatie van de werkgever worden uitgevoerd. Samen met de werkgever kunnen zo meer kandidaten met (en zonder) arbeidsbeperking aan het werk. Een groepsdetachering is altijd maatwerk. Groepsdetachering is mogelijk voor zowel kleine als grote groepen medewerkers en in overleg met de werkgever worden de mogelijkheden in kaart gebracht. De werving van kandidaten wordt uitgevoerd door het WSP in nauwe samenwerking met de gemeenten. Werkgevers kunnen een beroep doen op werkcoaching en begeleiding vanuit SW-bedrijven zoals de Diamant-groep en Baanbrekers. Alle kandidaten gaan op detacheringbasis aan de slag. Op deze manier wordt werkgevers veel administratief werk maar ook een belangrijk deel van de begeleiding uit handen genomen.

- *Werk uitbesteding:* De Diamant-groep en Baanbrekers hebben jarenlange ervaring in inpakken, ompakken en verpakken, assemblage en montage, groen, schoonmaak, postbezorging en koeriersdiensten. Behalve de montagebewerkingen is het ook mogelijk halffabricaten of eindproducten door hen te laten maken. Ook is Baanbrekers in staat montage en assemblage onder geconditioneerde omstandigheden te laten plaatsvinden in een gecertificeerde cleanroom. Samen met de werkgever ontwikkelen ze oplossingen op maat.
- *P-detachering:* op verzoek van gemeenten, UWV en bedrijven faciliteert P-detachering het plaatsen van talenten met een uitkering en/of beperking (Banenafpraak) in werk met de inzet van detacheringsovereenkomsten (met de duur van minimaal 3 maanden). Deze dienstverlening wordt geboden door de Diamantgroep (18K Flex BV).
- *Jobcarving en functiecreatie:* Voor werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt is het vinden van werk een uitdaging want deze groep past onvoldoende in het functieprofiel van het huidige vacature aanbod. Er is aanbod in de regio, maar er is meer nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Functiecreatie en jobcarving zijn mogelijkheden om het wervingsprofiel toegankelijk te maken. Door werk anders te organiseren en met een andere blik naar bestaande functies te kijken, ontstaan er nieuwe mogelijkheden. Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Bij jobcarving wordt uitgegaan van de beschikbare kandidaat. Op basis van zijn/haar talenten wordt het werk anders ingedeeld zodat het geschikt wordt voor de kandidaat. Het vereist deskundigheid om de mogelijkheden voor functiecreatie en jobcarving te onderzoeken en een werkgever hierin mee te nemen. Binnen het WSP zijn deskundigen werkzaam die werkgevers hierbij kunnen helpen.
- *Inclusieve arbeidsanalyse:* het doel van deze analyse is een bedrijf en bedrijfsprocessen in kaart te brengen tot elementaire taken en proberen door middel van het anders indelen van functies en taken, mogelijkheden te creëren voor klanten met beperkte capaciteiten (w.o. Wajongers). Deze methode staat ook wel bekend als 'jobcarving' of 'jobcreatie'. Het is bedoeld voor alle doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en werkgevers (om hen inzicht te geven t.a.v. mogelijkheden binnen het bedrijf voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt/beperkte capaciteiten).
- *Stimuleringspremie* is een bedrag dat eenmalig kan worden toegekend aan de werkgever om deze te stimuleren om een werknemer met een belemmering richting werk een regulier dienstverband aan te bieden en deze te compenseren voor de opstartkosten. Er zijn twee soorten stimuleringspremie, nl. voor overige kosten (scholing, jobcoach etc.) en voor een tegemoetkoming van de loonkosten. De hoogte van de stimuleringspremie is afhankelijk van specifieke omstandigheden, maar maximaal € 5.000,-.
- *Een arbeidsdeskundig onderzoek* brengt de arbeidsmogelijkheden van een kandidaat met medische of psychische klachten in beeld. Het arbeidsdeskundig onderzoek is met name gericht op kandidaten die medische of psychische klachten claimen, die volgens hen van invloed zijn op

hun inzetbaarheid in werk. Met dit onderzoek wordt beoordeeld of de klachten gegrond zijn en geadviseerd over de werkmogelijkheden. Er is altijd sprake van maatwerk, mogelijkterwijs is (aanvullend) medisch of psychologisch onderzoek nodig om vast te stellen wat de kandidaat (wel en niet) kan. In een integraal rapport worden de resultaten van de gesprekken en onderzoeken en de antwoorden op de specifieke vraagstellingen van de opdrachtgever weergegeven.

- *Het Rangeerterrein*: op een laagdrempelige manier kunnen werkzoekenden kennis maken met verschillende soorten werk in de Logistiek, Techniek, Vrijtijdsbranche (Leisure) of Zorg. Voor meer informatie over het Rangeerterrein zie H7.
- *The Reshoring Connection* helpt ondernemers die reshoring overwegen verder in keuzes en overwegingen. Het biedt een ondernemersplatform waar kennis en ondersteuning geboden wordt en waar ondernemers elkaar kunnen inspireren met hun ervaringen.
- *Instrumenten van het Leerwerkloket*:
 - o Voor werkgevers:
 - ◆ Individueel advies door een ondernemersadviseur;
 - ◆ Inzet van de personeel barometer (strategisch personeelsmanagement);
 - ◆ Bij 15 medewerkers met een loopbaan APK: een bedrijfsscan van duurzame inzetbaarheid personeel.
 - o Voor werknemers:
 - ◆ Individueel loopbaan/ontwikkeladvies;
 - ◆ Competentie- en capaciteitentest.

Daarnaast zijn er diverse voorzieningen waar de werkgevers gebruik van kunnen maken:

- Het *lage inkomens voordeel (LIV)* is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst nemen met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever.
- Het *loonkostenvoordeel (LKV)* is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen.
- Een werkgever kan een *vergoeding* krijgen als hij extra kosten moet maken indien hij een werknemer in dienst neemt of heeft. Denk bijvoorbeeld aan een aangepast toilet, traplift of een aanpassing aan de werkplek.
- *Looncompensatie* bij ziekte (no risk polis) is een compensatieregeling die voor de werkgever geldt als hij een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt.

6. Werkprocessen

De werkprocessen van het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant zijn in een aantal hoofditems in te delen. Hieronder staat een toelichting per proces.

- *Het proces van voordracht:*
Het bestaande proces 'actieradius en hoofd-accounthouders' moet worden bijgesteld. Deze actie is opgenomen in het Resultaat- en Activiteitenoverzicht (H9). Het proces van voordracht gaat nu volledig uit van aanlevering en zoeken naar kandidaten via Sonar/WBS. In de praktijk worden kandidaten ook vaak o.b.v. vacatures in WBS/vacatureoverzichten rechtstreeks voorgesteld bij de vacaturehouder en benadert de vacaturehouder collega's van werkzoekendenbegeleiding direct. Daarnaast wordt er via het Rangeerterrein en Talent Uit Werkhart (TUW) gematcht (zie ook H7).
- *Het proces van advies over het organiseren van werk:*
Het proces van advies over het organiseren van werk is belegd in de functiebeschrijving van de werkgeversadviseurs. Via deskundigheidsbevordering wordt gestimuleerd dat relevante kennis over alle mogelijkheden vanuit de diverse partners voortdurend de aandacht heeft.
- *Het proces van het maken van afspraken waarop vacatures en gegevens beschikbaar zijn bij het WSP:*
Alle vacatures en contacten met werkgevers worden geregistreerd in WBS/CRM. Alle medewerkers van WSP hebben toegang tot deze systemen en worden getraind voor het gebruik van de systemen. Per kwartaal wordt gemonitord hoeveel contacten en vacatures zijn geregistreerd.

Bijbehorende procesafspraken zijn:

- ◆ Nieuw contact via de website
 - Werkgevers die bellen of mailen n.a.v. een bezoek aan de website/contact. Vier accountmanagers vormen ieder voor hun eigen sector de ingang. <https://www.wspmiddenbrabant.nl/contact/>
 - Bij elk contact met een werkgever wordt geverifieerd of er al een contactpersoon van WSP betrokken is en dit wordt gecheckt in WBS/CRM. Het contact wordt geregistreerd in CRM.
 - Als er al een accounthouder in WBS bekend is dan neemt de accounthouder contact op met de werkgever.
 - Is er nog geen accounthouder dan probeert in het eerste gesprek zo helder mogelijk de vraag van de werkgever in beeld gebracht zodat deze werkgever aan de juiste adviseur WSP kan worden gekoppeld. Dit gebeurt in afstemming met de sectortafelleden (zie hieronder de toelichting over Sectortafels).

- ◆ Contact op initiatief van werkgever anderszins
Contact met één is contact met allen is het uitgangspunt. Bij contact met een werkgever wordt altijd via WBS/CRM nagegaan of er al een accounthouder is en wordt altijd in afstemming met die accounthouder bepaald wat de vervolgstappen zijn. Op basis van de vraag (of de vraag achter de vraag) wordt de brede dienstverlening doorgenomen met de werkgever en wordt de expertise die nodig is en beschikbaar is binnen of buiten WSP betrokken ongeacht welke partner de accounthouder is.

- *Het proces van informatie (hoe, voor welke partijen):* hiervoor zijn de sectortafels opgericht. Hieronder volgt een toelichting.

Sectortafels

De sectortafels zijn medio 2020 opgestart met als doel een verdere verbinding te bewerkstelligen tussen UWV, gemeenten, SW-bedrijven Diamantgroep en Baanbrekers en Leren en Werken. Het streven is dat vanuit deze verbinding en samenwerking goede afspraken worden gemaakt die inspelen op de uitdagingen rond arbeidsmarkt en scholing. Door krachten te bundelen kan namelijk gestreefd worden naar betere of innovatievere oplossingen, die door individuele organisaties afzonderlijk niet of minder snel bereikt zouden kunnen worden.

De 4 sectortafels worden hierbij gekoppeld aan de speerpuntsectoren, te weten:

1. Techniek
2. Zakelijke dienstverlening/Leisure
3. Logistiek
4. Zorg en Welzijn (Care)

Het is belangrijk om goede werkgeversdienstverlening te leveren, werkgevers te ontzorgen en de risico's op uitval te beperken. Aangezien we momenteel in een bijzondere tijd leven ten gevolge van de coronacrisis willen we de sectortafels tevens gebruiken om te inventariseren welke vragen nu spelen bij de diverse werkgevers in de verschillende sectoren. Er zijn momenteel grote verschillen waarneembaar. Sommige sectoren hebben hun deuren (verplicht) gesloten, terwijl in andere sectoren sprake is van grote drukte, extra vacatures of zelfs acute personeelstekorten.

7. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing

Een deel van de WSP adviseurs heeft een eigen caseload van arbeidsfitte kandidaten en daarmee is er een automatisch verbinding met een deel van de werkzoekendendienstverlening. Deze adviseurs kunnen gericht zoeken naar vacatures en/of groepsdetacheringen in WBS voor hun kandidaten. Daarnaast worden de kandidaten geregistreerd in Sonar waardoor er via het systeem gematcht kan gaan worden. De werkzoekendendienstverlening van UWV werkt ook met WBS en Sonar. Vacatureoverzichten worden intern gedeeld met de gehele werkzoekendendienstverlening van andere partners en beperkt extern met re-integratie-partners. Accountmanagers gaan actief op zoek naar kandidaten bij hun collega's van werkzoekendendienstverlening.

Regionale en lokale banenmarkten zijn een aanvullende manier om werkzoekenden rechtstreeks in contact te brengen met werkzoekenden. Vanwege Covid-19 vinden de regionale Banenmarkten nu alleen online via LinkedIn plaats. Ook de jaarlijkse banenmarkt specifiek voor de doelgroep Baanafspraken: de Meet&Match, wordt in 2021 online vervangen door de Meet&Greet XXL in samenwerking met het Ondernemersakkoord (www.ondernemersakkoord.nl) en Onbeperkt aan de Slag (www.onbeperktaandeslag.nl).

Talent Uit Werkhart is een webapplicatie om werkzoekende talenten uit de regio gratis zichtbaar te maken voor werkgevers en uitzendbureaus in de regio, met name gericht op talenten die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken (alle arbeidsfite kandidaten + kandidaten Banenafspraken (doelgroepregister)). Door middel van een professionele video- of fotopresentatie kunnen kandidaten zich meer dan alleen via een CV zich 24/7 presenteren aan werkgevers in de regio. Werkgevers hebben vaak slechts enkele seconden nodig om een eerste indruk te krijgen van een kandidaat. Voor zowel de talenten als de werkgever is deze dienstverlening gratis beschikbaar. Voor meer informatie: www.talentuitwerkhart.nl.

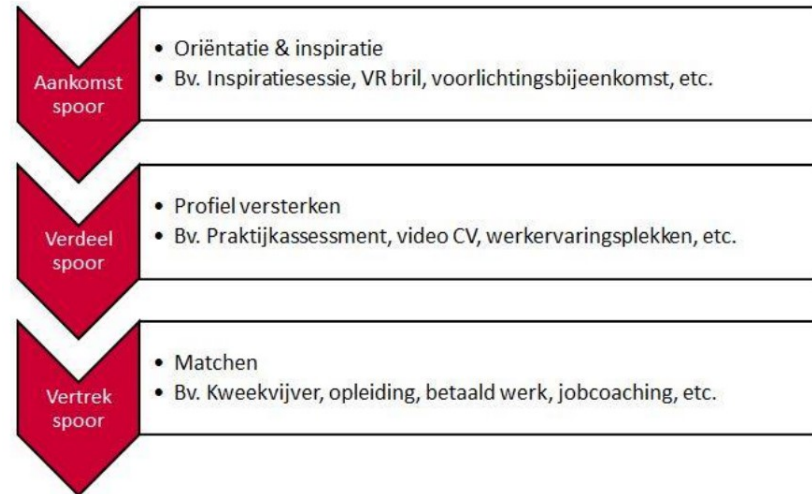
Het WSP heeft naast vacatures, groepsdetacheringen ook diverse leerwerkarrangementen en scholingstrajecten ontwikkeld met werkgevers en er ontstonden voortdurend nieuwe initiatieven. De leerwerkarrangementen en scholingstrajecten, waaronder ook praktijkleren, waren op zichzelf staande projecten. Door de hoeveelheid projecten ten opzichte van het aantal kandidaten zorgt dit zelfs voor onderlinge concurrentie van projecten. Dit was aanleiding voor het MT WSP om *het 'Rangeerterrein'* te ontwikkelen. Natuurlijke trekker hiervoor is partner in het WSP: Leren en Werken. Met het Rangeerterrein is in 2020 een nieuwe infrastructuur neergezet waarmee snel en effectief ingespeeld kan worden op de vraag van de arbeidsmarkt. Dit is de nieuwe manier van werken die we duurzaam in onze organisaties verankeren. De werkzoekendendienstverlening wordt hierdoor gefaciliteerd en ontzorgd door het WSP. Elke arbeidsfite kandidaat kan aangemeld worden en er komt altijd een reisadvies op maat voor de werkzoekendienstverlening uit. In het advies staat wat de route naar werk is voor deze kandidaat inclusief benodigde scholing en de kosten. Vaak kunnen deze kosten anders gefinancierd worden dan uit het lokale Participatiebudget. Indien dit reisadvies op maat wordt overgenomen, wordt de reis georganiseerd en begeleid vanuit het Rangeerterrein. Talent Uit Werkhart is ook opgenomen in het Rangeerterrein.

Wat is het doel van het Rangeerterrein?

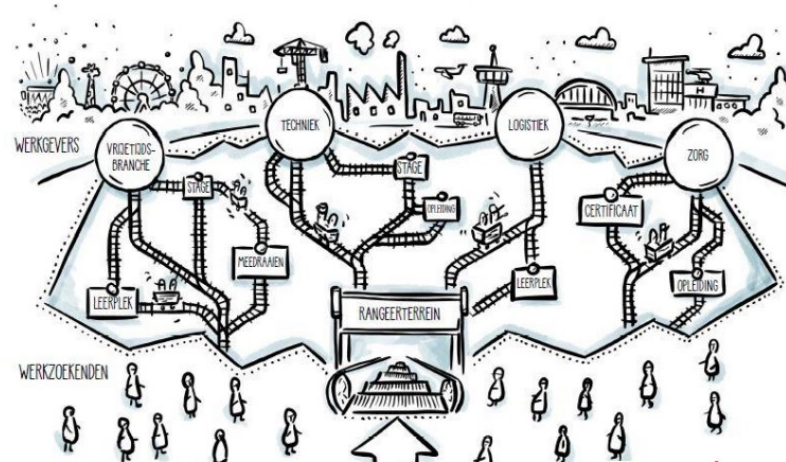
Hoofdproces	Doel
Aankomstspoor	<ul style="list-style-type: none"> • Verhelderen van de gevraagde werkzaamheden binnen de sector • Oriëntatie op een sector / beroep
Verdeelspoor	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken van profielen van kandidaten • Duurzaam en betrokken netwerk van praktijkvoorzieningen opzetten ten behoeve van praktijkassessments • Ontwikkelplekken
Vertrekspoor	<ul style="list-style-type: none"> • Het netwerk van werkgevers committeren via WSP Werkhart • Richting betaalde baan
Totaal	<ul style="list-style-type: none"> • Het rangeerterrein duurzaam verankeren in onze organisaties • Het juiste doen op het juiste moment

**De ene kandidaat zal vanaf het aankomstspoor rechtstreeks naar het vertrekspoor gaan en de andere kandidaat zal een wat intensiever programma hebben. Zorgen dat er niet teveel drempels zijn bij het aankomstspoor die het denken van de kandidaat minimaliseren.*

Proces Rangeerterrein



- HET RANGEERTERRAIN -



Op dit moment is er in Nederland (nog) geen moderne infrastructuur om kandidaten soepel naar ander werk te helpen, zeker niet als dat over de grenzen van sectoren heen moet. Met het Rangeerterrein bouwen we een infrastructuur waarbij de overstapmogelijkheid naar een andere sector meer vorm krijgt. Juist nu, in deze coronatijd, wordt de noodzaak van deze overstapmogelijkheid alleen maar bevestigd. (Bron: [artikel Ton Wilthagen Brabants Dagblad 6 oktober 2020](#)).

De beweging naar leren is naast o.a. motivatie en financiering mede afhankelijk van weten wat je wilt leren. *Brabant Leert* is een platform wat Brabanders helpt de weg te vinden naar een toekomstbestendige positie op de arbeidsmarkt door tools te bieden om zelf de regie in eigen hand te nemen. Drempels om je om-, bij- of op te scholen naar een toekomstige baan worden weggenomen waardoor een Leven Lang Ontwikkelen bereikbaar wordt voor iedereen in de provincie. Brabant Leert ontsluit al het beschikbare Brabantse digitale scholingsaanbod en biedt begeleiding naar het juiste en best passende aanbod. Het Leerwerkloket, Brabant Leert, Talent Uit Werkhart en het Rangeerterrein werken nauw met elkaar samen met als doel het totale profiel van de kandidaat verder te versterken en hen én werkgevers te helpen om de volgende stap te zetten naar een goede match op de arbeidsmarkt.

8. Context van de dienstverlening

Het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant levert met haar dienstverlening een belangrijke bijdrage aan verschillende doelen en inhoudelijke ontwikkelingen. Daarvoor is het noodzakelijk dat zowel het management als de medewerkers in direct contact staan met de omgeving en deze relaties onderhouden. In dit hoofdstuk stippen we de belangrijkste ontwikkelingen aan. Zo ontstaat ook meer inzicht in de bredere impact van de werkgeversdienstverlening.

Het Ondernemersakkoord is een regionaal netwerk van betrokken bedrijven dat een eigen agenda voert voor oplossingen voor inclusievraagstukken op de regionale arbeidsmarkt. Het Werkgeversservicepunt draagt samen met de ondernemers zelf nieuwe netwerkcontacten aan en onderhoud contact om eventuele nieuwe ideeën en oplossingen te vertalen naar de praktijk.

Met de *Reshoring Connection* probeert de regio ondernemers te ondersteunen en te adviseren over de mogelijkheden om bedrijfsactiviteiten terug te halen uit het buitenland (of vice versa: offshoring). Indien een ondernemer hiervoor kiest snijdt het mes vaak aan meerdere kanten: een beter economisch perspectief voor de ondernemer, innovatie op (technologisch) vlak en behoefte aan personeel (ook ongeschoold/laag). Het Werkgeversservicepunt signaleert met gerichte vragen of een bedrijf nadenkt over offshoring/reshoring en vormt daarmee een verbindende schakel naar deze extra dienstverlening.

De dienstverlening van het Werkgeversservicepunt scharniert daarnaast met verschillende dienstverlening (publiek en privaat) aan ondernemers. Zo informeert *Station 88* bijvoorbeeld alle bedrijven/ondernemers over de landelijke, provinciale, regionale en lokale maatregelen om de gevolgen van Corona aan te pakken. Het is dan ook belangrijk om goed op de hoogte te zijn van deze informatiestroom en zelf ook transparant te zijn over de communicatie aan en activiteiten voor bedrijven. Zo voorkomen we dubbelingen in dienstverlening en producten en onduidelijkheden voor de bedrijven.

De COVID-19 crisis heeft aanzienlijke impact op de werkwijze van de werkgeversdienstverlening (nauwelijks werkgeversbezoeken op de werkvloer mogelijk, geen fysieke ontmoeting met kandidaten, geen events zoals Oriëntatiedagen of praktijkassessments, filmen voor Talent Uit Werkhart is onder de huidige maatregelen niet mogelijk etc.). Het contact met werkzoekenden mag bij de meeste organisaties alleen online; voor veel kwetsbare werkzoekenden is deze tijd extra spannend en onzeker. Daarnaast werken de werknemers van het WSP vanaf 9 maart 2020 verplicht thuis wat extra belemmeringen in de overdracht en afstemming oplevert.

9. Resultaat- en activiteitenoverzicht incl. monitoring (onder aansturing van het MT WSP)

Portefeuilles	Activiteiten	Resultaat	Planning	Monitoring/opmerkingen
Algemeen	Jaarlijkse evaluatie en update Uitvoeringsplan SUWI	Geactualiseerd Uitvoeringsplan voor 2022	Q4 2021	
Relatiemanagement	Opstellen marktwerkingsplan per sector	Uitvoering afgestemde plannen voor techniek, zakelijke dvl/leisure, logistiek en care	Q1 2021	
	Verbeteren vacatureoverzichten vanuit WBS/CRM voor werkzoekendendienstverlening en externe partners	Een overzichtelijk en aantrekkelijk vacatureoverzicht	Q2 2021	
	Actualiseren afspraken over relatiemanagement, vacatures delen en kandidaten voorstellen	Geactualiseerd werkproces van voordracht	Q2 2021	
	HARRIE-trainingen organiseren	4 x per jaar		Monitoring meenemen in Dashboard
	Stimuleren gebruik WBS/CRM	Op basis van monitoring doelen vaststellen voor de rest van 2021		Monitoring via Stuurinformatie UWV Portaal, 4 x per jaar aan einde kwartaal
	Update regionale menukaart	Geactualiseerde menukaart	Q1 2021	
	Verkennen wenselijkheid implementatie nieuwe digitale instrumenten gids Dennis	Besluit go/no go	Q3 2021	Na positieve besluitvorming voorbereiden implementatie in 21/22.
Deskundigheidsbevordering	Opstellen Opleidingsplan WSP	Uitvoering afgestemd plan	Q2 2021	
Managementinformatie, o.a. WBS/CRM/Sonar	Dashboard ontwikkelen met per kwartaal alle mgtinfo tbv monitoring resultaten: weergave resultaten vanuit de losse mgrapportages voor NPS, gebruik WBS/CRM, Baanafspraken, target op plaatsingen met schadelastbeperking, target overige plaatsingen, HARRIE-trainingen, Rangeerterrein en TUW.	Dashboard gereed en in gebruik per medio 2021	Q2 2021	
	NPS meting inbedden: meer feedback ophalen en doelstelling formuleren	2x per jaar NPS-rapportage	Q1 2021	Eerste meting gehouden sept-nov 2020
Communicatie	Uitvoeren communicatieplan incl. communicatiedoelen, planning en begroting	Uitvoering afgestemd plan		Monitoren doelen communicatie plan
Rangeerterrein	Uitvoering geven aan projectplan vanuit Perspectief op Werk	Doel 400 deelnemers in 2021		Monitoren via POW
	Talent Uit Werkhart eveneens vanuit POW uitvoering geven	Doel sept 2019-jan 2022 400 filmpjes, daarvan 1/3 v/d kandidaten aan het werk		Monitoren via POW
Bundeling Middelen	Plaatsingen realiseren op betaald werk waarbij schadelastbeperking optreedt	Realiseren afgestemd target		Monitoring via maandelijks rapportage Bundeling Middelen
	Oefenperiode in 2021 afronden en evalueren	Besluit go/no go	in 2021	
Baanafspraken	Realiseren Baanafspraken 2021	Target Baanafspraken (cumulatie) vlg overzicht VNG voor eind 2021: nog te realiseren t/m 2021 (obv realisatie t/m Q2 2020 en de formele nulmeting): 1015. Nog te realiseren t/m 2021 (obv realisatie tm Q2 2020 en de fictief gecorrigeerde nulmeting): 658		Baanafspraken: Monitoring via kwartaalrapportages UWV. Loopt ruim twee kwartalen achter. Realisatie t/m Q3 2020 wordt bekend in jan 2020.

10. Begroting

In het onderstaande overzicht is tevens inzichtelijk gemaakt welke financiële middelen beschikbaar zijn.

Begroting 2021	Regionaal Werkbedrijf	RWGDM
Regionaal Operationeel Manager WSP & Ambtelijk secretaris RWB	€ 45.000	€ 45.000
Communicatie-medewerker	€ 45.000	
Innovatie- & ontwikkelbudget	€ 20.000	
Professionalisering en Deskundigheidsbevordering WSP-medewerkers *		€ 50.000
Specifieke spotlight op Baanafspraken vanuit Stuurgroep		€ 32.500
Werkbudget		€ 40.000
Regionale Adviesraad Werk en Participatie	€ 7.500	
Totaal	€ 117.500	€ 167.500
* Het betreft een incidenteel startbudget voor 2021 dat beschikbaar blijft voor meerdere jaren.		

Met ingang van 2021 wordt het bedrag van € 285.000,- van de structurele rijksmiddelen voor het versterken van de arbeidsmarkt gereserveerd voor de Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching (onder de vlag van het WSP Midden-Brabant) en de focus op Baanafspraken via de Stuurgroep RWB.

Bundeling Middelen financieel

De systematiek voor Bundeling Middelen voor werkgeversdienstverlening zorgt voor een regionaal werkbudget om instrumenten van de menukaart in te zetten. Hieronder wordt kort uitgelegd hoe de systematiek werkt.

1. We bundelen de middelen die ingezet worden voor producten/diensten van de menukaart in een regionaal budget. Dit budget is een werkbudget voor het MT WerkgeversServicepunt. MT WSP draagt verantwoordelijkheid voor de inzet van het totaalbudget en stuurt hierop. Het beheer van het budget brengen we bij een nader aan te wijzen gemeente onder (gekozen is voor centrumgemeente Tilburg), een MT WSP-lid wordt gemandateerd voor tekenbevoegdheid rondom uitgaven. De teamleden kunnen zodoende zonder veel overleg/afstemming middelen inzetten op welke kandidaat dan ook.
2. In 2020 (en intussen ook in 2021) werken we als 'oefenperiode' op deze manier samen en richten we een goede administratie in die het mogelijk maakt om een goede evaluatie te doen.

3. De hoogte van de inleg in het gezamenlijke budget is bij de start vastgesteld op 1.250 euro per plaatsing van een kandidaat op jaarbasis. Het beoogde aantal plaatsingen berekenen we per gemeente en regionaal. Het in te leggen bedrag varieert daardoor ook per gemeente. Afhankelijk van de daadwerkelijke realisatie kunnen we gaandeweg de rit de bedragen aanpassen.
4. We gaan werken met een eenduidige wijze van vaststellen van de targets, lokaal en regionaal. Dit doen we met een zogenaamd 'mandje aan indicatoren' dat tot een gezamenlijk afwegings- en besluitvormingsproces moet leiden. Bij het vaststellen van de regionale target rekenen we voor het eerste jaar met 1% extra plaatsingen als gevolg van de verbeterde samenwerking. Na het eerste jaar doen we voor de navolgende jaren een voorstel hoe we dit meewegen in de bepalingen van de regionale target voor de navolgende jaren.
5. We zijn solidair binnen de regio: als een organisatie achterblijft bij de realisatie van het aantal plaatsingen lokaal dan gaat de kandidaat van de "achterstand-gemeente" voor bij gelijke kandidaten voor een vacature. Het MT WSP stuurt hierop.

Het werkbudget voor Bundeling Middelen in 2021 wordt binnenkort vastgesteld nadat het target en de hoogte van de inleg voor dit jaar is overeengekomen. Het financiële overzicht over 2020 komt in februari 2021 beschikbaar.

11. Evaluatie

De voortgang op de begroting (zie H10) en de resultaten van de monitoritems (zie H11) worden twee keer per jaar besproken in het Poho AP van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant om te zien of bijsturing noodzakelijk is en zo ja, welke. Alvorens dit onderwerp besproken wordt op de agenda van het Poho AP wordt dit onderwerp geagendeerd in het reguliere WSP MT-overleg met haar opdrachtgevers². Voor meer informatie over de context en inbedding van het besluitvormingsproces in de regio zie bijlage B.

² In het MT van het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant zijn de centrumgemeente Tilburg (voorzitter), het UWV, Baanbrekers, de Diamantgroep, Leren en Werken en een vertegenwoordiger van de overige gemeenten vertegenwoordigd. De aansturing van het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant is vormgegeven door de volgende driehoek:

- ◆ de bestuurlijke opdrachtgever is de wethouder van Gilze en Rijen die gemandateerd is door de andere wethouders van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant tot het nemen van besluiten (mw. Ariane Zwarts),
- ◆ de ambtelijk opdrachtnemer van de gemeente is het afdelingshoofd Werk & Inkomen gemeente Tilburg (mw. Hannine van de Grift),
- ◆ de regiomanager WERKbedrijf (mw. Hannie van Loon).

12. Bijlagen

Bijlage A: WSP Midden-Brabant Communicatieplan 2021 (separaat)

Bijlage B: Context en inbedding van het besluitvormingsproces in de regio Midden-Brabant
(op basis van de schematische weergave per 12-4-2018)

Bijlage B

SCHEMATISCH WEERGAVE EN BESCHRIJVING

Regionale Werkgeversdienstverlening & Matching voor de Arbeidsmarktregio Midden Brabant

WSP Midden-Brabant

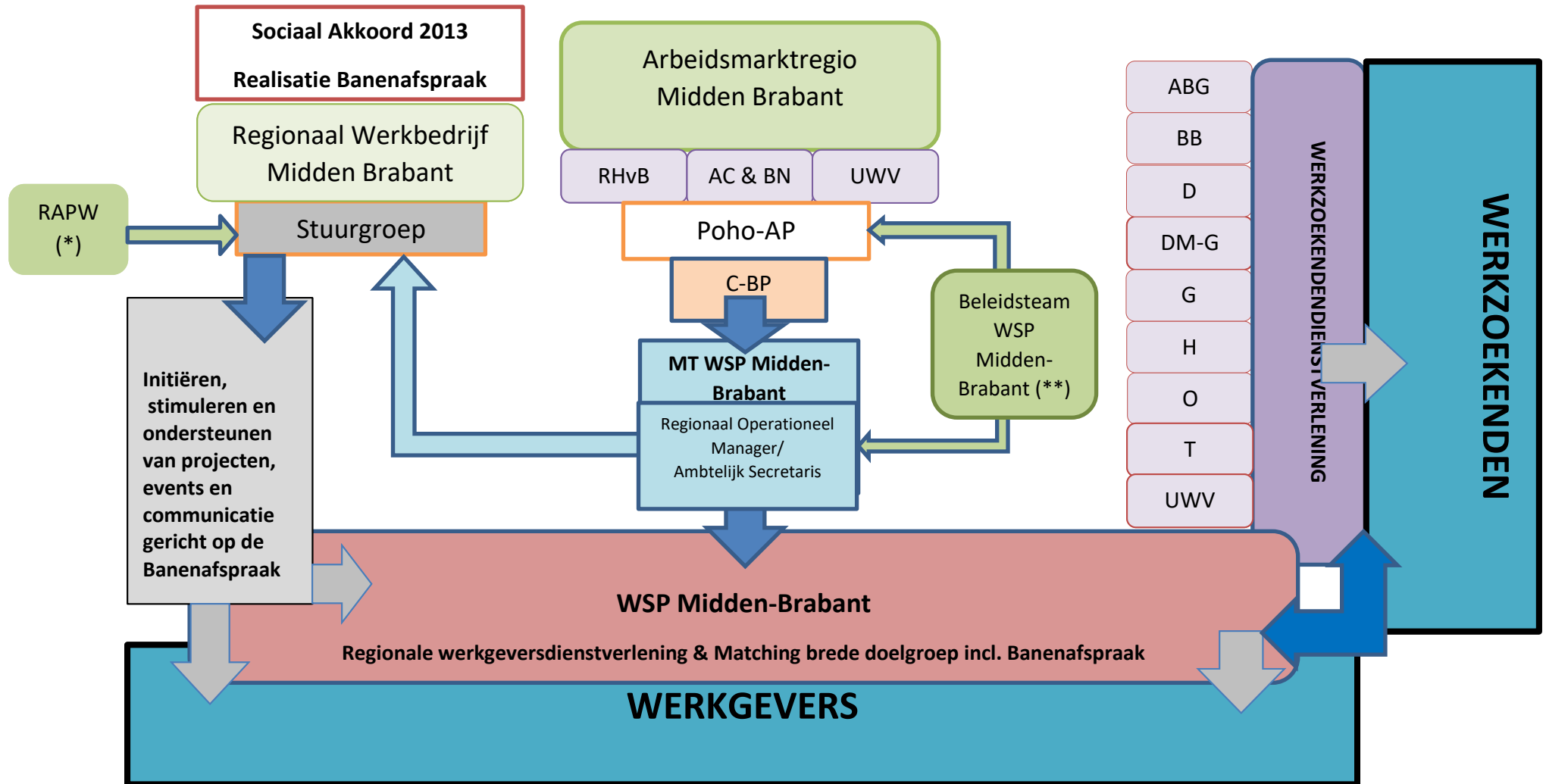
In verbinding met het

Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant

Legenda:

AMR:	Arbeidsmarktregio Midden-Brabant: Dongen, Baarle-Nassau, Alphen-Chaam, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk en UWV;
RHvB:	Regio Hart van Brabant: Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk;
Poho-A:	Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie;
C-BP:	Coördinerend Portefeuillehouder namens Arbeidsmarktregio
RWB:	Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant;
St.gr:	Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant. Leden: Werkgevers (BZW), Werknemers (FNV), Arbeidsmarktregio (via Tilburg, voorzitter). Adviserende leden: UWV, SW, W&I, Midpoint;
RAPW:	Regionale Adviesraad Werk en Participatie;
WSP Midden-Brabant:	Werkgeversservicepunt Midden-Brabant
MT WSP Midden-Brabant:	Managementteam WSP Werkhart (manager namens: Tilburg, UWV, Baanbrekers, ABG-GOHD, Diamant Groep)
ROM WSP Midden-Brabant:	Regionaal Operationeel Manager/Ambtelijk secretaris;
Beleidsteam WSP Werkhart:	Samenstelling: (beleids)medewerkers Dongen, ABG-Gemeenten (Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Gilze en Rijen), Goirle, Baanbrekers (uitvoeringsorganisatie namens Heusden, Loon op Zand en Waalwijk), Tilburg, Waalwijk, UWV en manager projecten Diamantgroep;
Aanduiding gemeenten/uitvoeringsorganisaties:	
	ABG: Alphen-Chaam (AC), Baarle-Nassau (BN), Gilze en Rijen (GR)
	BB: Baanbrekers (Heusden (H), Loon op Zand (LoZ), Waalwijk (W)
	G: Goirle H: Hilvarenbeek, D: Dongen, O: Oisterwijk, DM-G: Diamant-groep
	UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WG-DVL:	Werkgeversdienstverlening
WZ-DVL:	Werkzoekendendienstverlening

Situatie n.a.v. bestuursopdracht Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching :



(*): Vooralsnog is de RAPW gefaciliteerd vanuit het Regionaal Werkbedrijf in afwachting van de ontwikkelingen t.a.v. de "Vereenvoudigen en indikken van beslis- en overlegstructuren" in de regio Midden Brabant.

(**): Het beleidsteam WSP Midden-Brabant is inmiddels geïntegreerd in het beleidsoverleg AP.

Tekstuele toelichting op situatie:

Betrokken partijen:

Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant: Werkgevers via BZW, Werknemers via FNV, Arbeidsmarktregio (via centrumgemeente, tevens voorzitter).

Arbeidsmarktregio: 11 gemeenten (Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk) en UWV.

Gemeenschappelijke Regeling Hart van Brabant: Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk. Indien Alphen-Chaam en Baarle-Nassau op termijn zouden besluiten zich aan te sluiten bij de GR Hart van Brabant, dan zou de GR HvB qua gemeenten 1 op 1 overlappen met de arbeidsmarktregio.

ABG-Gemeenten: Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Gilze en Rijen.

Gemeenschappelijke Regeling Baanbrekers: Uitvoeringsorganisatie voor Werk & Inkomen en Sociale Werkvoorziening voor de gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk.

Gemeenschappelijk Regeling Diamant-groep: Uitvoeringsorganisatie voor de Sociale Werkvoorziening en Ontwikkelingsbedrijf voor de gemeenten Tilburg, Goirle, Hilvarenbeek, Gilze en Rijen, Dongen en Alphen-Chaam.

Regionaal Operationeel Manager/Ambtelijk Secretaris: Vanuit het MT WSP Midden-Brabant wordt één manager regionaal vrijgemaakt voor het, namens het MT WSP Midden-Brabant, uitvoeren van operationele managementtaken met inbegrip van de ondersteuning van het Regionaal Werkbedrijf en de afstemming tussen het Regionaal Werkbedrijf, de coördinerend bestuurder, het Beleidsteam WSP Midden-Brabant en de Regionale Adviesraad Werk en Participatie.

Besluit en overlegorganen:

Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Midden Brabant: Leden (beslissingsbevoegd): BZW, FNV, Arbeidsmarktregio. Adviserende leden namens SW, W&I, UWV en Midpoint.

Momenteel richt Midpoint Brabant een Ronde Tafel Arbeidsmarkt in voor de regio. Het doel is om de meest relevante arbeidsmarktpartners te verenigen in dit multi-helix gremium op een agenda die de belangrijkste regionale ontwikkelingen initieert, agendeert en stuurt. Bedoeling van dit gremium is om reeds bestaande stuurgroepen/regiegroepen te vervangen zoals bijvoorbeeld de stuurgroep regionaal Werkbedrijf en de regiegroep Jeugdwerkloosheid vrije regio. Totdat deze Ronde Tafel is ingericht, richten we voor de sturing op de ontwikkeling van het mobiliteitsteam Midden-Brabant een aparte stuurgroep in. Na inrichting van de Ronde Tafel onderzoeken en bespreken we de mogelijkheid en de wenselijkheid van de overdracht van de taken van deze stuurgroep naar de Ronde Tafel.

Initiatieven, projecten of plannen welke vanuit het perspectief van het RWB relevant en constructief zijn in relatie tot de Banenafpraak, worden voor besluitvorming voorgelegd aan de stuurgroep RWB t.a.v. deelname aan en (co)financiering van deze initiatieven, projecten en plannen. De stuurgroep is daarbij het besluitvormend platform met betrekking tot de financiële middelen van het RWB.

Poho Arbeidsparticipatie:

- Overlegorgaan bestuurders GR Hart van Brabant,
- Tevens overlegorgaan Arbeidsmarktregio met toegevoegde agendaleden Alphen-Chaam en Baarle-Nassau en UWV.
- Formele besluitvorming via colleges van burgemeester en wethouders en regiomanager UWV (te onderzoeken of het realistisch en haalbaar is Poho-A besluitvormend te laten zijn t.a.v. werkgeversdienstverlening en matching).

Eén bestuurder is namens de arbeidsmarktregio coördinerend bestuurlijk portefeuillehouder voor de Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching (via WSP Midden-Brabant)

Regionale Adviesraad Werk en Participatie

Een rol van de regionale adviesraad t.a.v. het RWB lijkt niet meer van toepassing, aangezien het RWB geen eigen beleid of uitvoering kent.

De Regionale Adviesraad Werk en Participatie, een informele (niet wettelijk verplichte regionale) adviesraad waarin diverse organisaties voor inspraak, cliëntenparticipatie en belangenbehartiging in de regio (verbonden aan gemeenten en uitvoeringsorganisaties) deelnemen, zou indien daartoe behoefte bestaat, kunnen worden gekoppeld aan het Poho Arbeidsparticipatie, waarbij de coördinerend bestuurder de linking pin is. De positie van de adviesraad en de adressering van haar adviezen moeten worden meegenomen in de ontwikkelingen t.a.v. de Ronde Tafel.

Managementoverleg Sociaal: Managementoverleg voor Werk & Inkomen, WMO en Jeugd(zorg).

Managementteam WSP Midden-Brabant: Er is regionaal MT WSP Midden-Brabant, waarin alle partijen direct of indirect vertegenwoordigd zijn. De taak van dit regionaal managementteam is: afstemming, coördinatie, bewaking en aansturing van de regionale werkgeversdienstverlening en matching voor wat betreft de werkwijze, de werkafspraken en uitvoering van het accountmanagement en relatiebeheer, matching, activiteiten, events, (inzet van) het instrumentarium, ontsluiting bestanden, targets, managementinformatie, communicatie een aansluiting werkzoekendendienstverlening en aanbodversterking via Arbeidsprojecten, etc.

Het MT WSP Midden-Brabant werkt intensief samen met Midpoint Brabant. De programmamanager Arbeidsbeleid Midpoint sluit frequent aan bij het MT-overleg van het MT WSP Midden-Brabant.

Beleidsteam WSP Midden-Brabant: afstemming en voorbereiding besluitvorming voor Arbeidsmarktregio/GR Hart van Brabant: o.a. advisering en ondersteuning van de coördinerend portefeuillehouder en het managementteam WSP Midden-Brabant. Daarnaast adviserend aan het Regionaal Werkbedrijf. Deelnemers: beleidsmedewerkers Dongen, ABG-Gemeenten, Goirle, Oisterwijk, Baanbrekers (uitvoeringsorganisatie namens Heusden, Loon op Zand en Waalwijk), Tilburg, Waalwijk, UWV en manager projecten Diamant-groep. De samenstelling kan naar wens worden aangevuld en gewijzigd.

Regionaal uitvoeringsteam Werkgeversdienstverlening:

Een herkenbare Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching onder de samenwerkingsvlag van WSP Midden-Brabant, waarbij de uitvoering vanuit de lokale partners plaatsvindt binnen de afgesproken (herkenbare, regionale) werkwijze.

Met de implementatie van de Regionale Werkgeversdienstverlening en Matching onder verantwoordelijkheid van de Arbeidsmarktregio, heeft het Regionaal Werkbedrijf geen uitvoerende taken meer t.a.v. bemiddeling en matching.

Het Regionaal Werkbedrijf kan zich daarmee focussen op het (vanuit de ambities van het Sociaal Akkoord) initiëren, stimuleren en ondersteunen van initiatieven, projecten en plannen, events en communicatietrajecten gericht op de Banenafpraak. Daarmee draagt het werkbedrijf bij aan het realiseren van extra banenafspraken en zichtbaarheid voor de doelgroep Banenafpraak. Kortom het spotlicht vol op de doelgroep.

Daarnaast heeft het Regionaal Werkbedrijf een signalerende rol t.a.v. de systeemsamenwerking vanuit het perspectief van belang werkgevers en werknemers (vraag en aanbod effectief bij elkaar brengen op basis van kwaliteit).