

Klaar voor de banen van de toekomst

Arbeidsmarktprogramma Noordoost Brabant

Meerjarenoverzicht 2020 – 2023



1 Inhoud

1	Voorwoord	3
2	Blik op de arbeidsmarkt 2020 – 2023	4
3	Onze ambitie	7
4	Onze organisatie	8
5	Resultaten	10
5.1	Programmalijn Werkgeversaankpak	12
5.2	Programmalijn Regionaal Werkbedrijf / Werkgeversservicepunt	16
5.3	Programmalijn Jongerenaanpak	22
6	Opgaven	28
6.1	Opgave: Leven Lang Ontwikkelen	29
6.2	Opgave: Omgaan met crisis en krapte	31
6.3	Opgave: Inspelen op transitie	34
6.4	Opgave: Talentaanpak	35
7	Financiering	36



1 Voorwoord

Toen bakker Jan de Groot vanwege personeelsgebrek niet anders kon dan zijn zaak voortaan op maandag te sluiten, kwam dat binnen bij veel mensen. Steeds vaker lukte het werkgevers in de afgelopen jaren niet meer om de plek van een medewerker die met pensioen gaat in te vullen. Leerlingen op middelbare scholen kregen vaker te maken met lesuitval. De arbeidsmarkt werd ongekend krap in de afgelopen jaren. Een niet voor te stellen omslag in korte tijd na de hectische jaren tijdens de corona-pandemie.

“Geen Bossche Bollen meer op maandag!”

De afgelopen vier jaar stond ook in het teken van een aantal belangrijke transitie die grote invloed hebben op onze economie en arbeidsmarkt. De digitale en energietransities zorgen nu al voor meer en ander werk, dat ook andere competenties van mensen vraagt.

Verder werkten we er hard aan dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag gingen, dat jongeren een goede start op de arbeidsmarkt kregen en dat meer bedrijven aan de slag gingen met duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Ook bouwden we met alle partners door aan een échte regionale leer- en ontwikkelcultuur, zodat blijven leren en ontwikkelen meer vanzelfsprekend is geworden.

Zo werken we verder aan een sterke arbeidsmarktsamenwerking met duurzame lijnen richting de toekomst. En concluderen we met elkaar dat arbeidsmarktproblemen niet door één partij opgelost kunnen worden. Samenwerking op regionaal niveau is van cruciaal belang.

Het arbeidsmarktprogramma van Noordoost Brabant is bijzonder succesvol. Kennis delen, netwerken en leren van elkaar: het heeft mooie resultaten opgeleverd. We mogen trots zijn op wat we met elkaar bereiken.

Ik wil alle partners bedanken voor hun inzet de afgelopen vier jaar. En kijk uit naar de samenwerking in de periode die voor ons ligt.

Samen werken we verder aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt!

Marianne van der Sloot
Voorzitter Noordoost Brabant Werkt



2 Blik op de arbeidsmarkt 2020 – 2023

De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt in Noordoost Brabant behoorlijk in beweging geweest. We kregen met veel ontwikkelingen en urgente situaties te maken die een grote impact hadden op onze arbeidsmarktregio. In deze terugblik lees je de ontwikkelingen van de afgelopen vier jaren.

Coronacrisis

Begin 2020 stelden we de strategische WERKagenda "Op weg naar 2030" vast. Met - achteraf blijkt - een vooruitziende blik formuleerden we als één van onze ambities, dat we minder afhankelijk van conjunctuurschommelingen wilden worden. We gingen in januari 2020 van start met de opgave 'Omgaan met crisis en krapte' met een sessie onder leiding van hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen, hoe te anticiperen op mogelijk toekomstige crisissituaties. We konden toen nog niet bevroeden dat we met zowel crisis als krapte te maken zouden krijgen.

In maart 2020 kregen inwoners, bedrijven en wij als arbeidsmarktsamenwerking te maken met de eerste lockdown als gevolg van de coronapandemie. Deze had grote impact op onze arbeidsmarkt. Er werd massaal thuisgewerkt, veel ondernemers moesten (tijdelijk) hun deuren sluiten en veel horeca- en ander personeel kreeg ontslag. Meerdere lockdowns volgden in 2021 en 2022.



Dankzij o.a. steunmaatregelen van de overheid, zoals de NOW-regeling, bleef een explosieve stijging van WW-uitkeringen uit. Wel zorgde deze nieuwe en unieke situatie ervoor dat mensen en bedrijven anders gingen kijken naar werk en op zoek gingen naar creatieve oplossingen. Dat gold landelijk met onder meer het initiatief tot Regionale Mobiliteitsteams, provinciaal met Brabant Leert en zeker ook voor onze arbeidsmarktsamenwerking. Met provinciale stimuleringsmiddelen verbeterden we de informatievoorziening aan bedrijven in onze regio. Ook op latere crisismaatregelen hebben we als partners volop ingezet.

Het fysiek ontmoeten was vaak niet mogelijk, waardoor samenwerken lastiger werd. Ons voornemen tot een actieve community Keep on Learning kwam in - alleen - als online variant helaas niet goed van de grond. Wel gingen we aan de slag met andere vormen van verbinden en communicatie, zoals webinars en online banenmarkten.



Pilot: Van Werk naar Werk.

Van de catering naar de zorg: Brabantse proef helpt groot deel 'coronawerkzoekenden' aan nieuw werk

De urgentie van de coronapandemie riep ook een gezamenlijkheid in ons op om inwoners en bedrijven zoveel mogelijk aan de slag te houden. PACT Brabant ontwikkelde Brabant Leert voor scholing van mensen, die tijdelijk niet aan de slag konden. Belangrijk moment was de zomer van 2020 toen de kernpartners van NOBW het initiatief namen tot een pilot 'van Werk naar Werk' voor 30 met ontslag bedreigde werknemers bij 3 bedrijven in de catering/horeca. Dit leidde niet alleen tot goede resultaten voor de mensen, maar leverde veel leerervaringen op. De ervaringen zijn gebruikt voor de opzet van het Regionaal Mobiliteitsteam in onze regio.

Arbeidskrapte

De coronacrisis was nog niet eens ten einde of de eerste tekenen van arbeidskrapte deden zich voor in specifieke sectoren, zoals de zorg en techniek. In korte tijd sloeg onze regionale arbeidsmarkt om van ruim in zeer krap. En dat voor alle sectoren. Als Noordoost Brabant horen we tot de regio's in Nederland met de meest ernstige arbeidskrapte.



Prognoses die we lieten uitvoeren bevestigden dat de arbeidskrapte in onze regio als gevolg van onder meer een sterke economie, grote maatschappelijke opgaven, vergrijzing en ontgroening en relatief weinig onbenut arbeidspotentieel ernstig zal blijven en langdurig zal aanhouden. "Vanaf 2027 (of eerder) gaat de groei van de arbeidsmarkt de groei van de economie bepalen". Daarom gingen we in 2021 al aan de slag met brede sessies in de arbeidsmarktsamenwerking, waarbij we op zoek gingen naar kansrijke beïnvloedbare maatregelen met impact voor mensen en bedrijven. Dit leidde in 2022 tot de brede regionale aanpak arbeidskrapte, die we in de jaren daarna uitvoerden. En nu nog in uitvoering is. Afhankelijk van de arbeidsmarktsituatie en leerervaringen scherpten we de aanpak regelmatig aan.



*"Vanaf 2027 gaat de groei van de arbeidsmarkt de groei van de economie bepalen". -
Douwe Grijpstra, Panteia / ArbeidsmarktInZicht.*

Vergrijzing en ontgroening

In onze arbeidsmarktregio is de beroepsbevolking met een gemiddelde leeftijd van 45 jaar relatief oud. En de gemiddelde leeftijd neemt verder toe, een derde is 50-plusser. Vooral sectoren als Zorg en Welzijn, Industrie, Onderwijs en Openbaar bestuur hebben te maken met een grote vervangingsvraag omdat mensen met pensioen gaan. Ondertussen zijn er steeds minder jongeren. Deze gaan bovendien niet altijd direct of volledig aan het werk. Des te belangrijker om het jonge talent te binden en boeien met aantrekkelijk werk en huisvesting in onze regio. Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema voor steeds meer bedrijven, zodat ze met hetzelfde of kleiner wordende personeelsbestand dezelfde hoeveelheid werk kunnen verrichten. Door de vergrijzing neemt de zorgvraag flink toe, waarmee de arbeidskrachte verder toeneemt.



Veranderend werk

Een andere structurele ontwikkeling is de voortdurende verandering van werk. Dat komt enerzijds door onder meer de snel veranderende consumentenvraag en internationale concurrentie. En anderzijds door belangrijke transitie waar we mee te maken hebben, zoals de digitalisering en energietransitie. Dit vraagt om vooruitkijken, innovatie en flexibiliteit van organisaties. En om andere kennis en vaardigheden van medewerkers.



Het is nog belangrijker geworden dat inwoners van Noordoost-Brabant zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn voor de banen van nu en in de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid hebben we de afgelopen jaren actief gestimuleerd vanuit onze Werkgeversaankpak en aanpak Leven Lang Ontwikkelen. Die aanpak is gebaseerd op 4 pijlers:

- 1 Bewustwording van het belang van continu blijven ontwikkelen;
- 2 Ondersteuning bij oriëntatie op vervolgstappen in het werk;
- 3 Passende scholingsmogelijkheden;
- 4 Financiële ondersteuning om leren zo makkelijk mogelijk te maken.

De bedrijven in onze regio gingen met duurzame inzetbaarheid aan de slag om hun medewerkers mee te nemen in de veranderingen in het werk en hen op die manier te behouden en optimaal in te zetten voor hun organisatie.



Estafettestokje Keep on Learning

3 Onze ambitie

De ontwikkelingen in Noordoost-Brabant vragen om vooruitkijken, innovatie en flexibiliteit van organisaties. Grote arbeidsmarkt vraagstukken overstijgen de grenzen van gemeenten, organisaties, de regio en beleidsterreinen. In Noordoost-Brabant werken we daarom samen aan deze vraagstukken.

In 2030 is Noordoost Brabant een regio, waar het goed wonen, werken en leven is. Een economisch en sociaal sterke regio vraagt om een veerkrachtige arbeidsmarkt.

Dat is een arbeidsmarkt:

- Met wendbare en weerbare mensen en organisaties;
- Die minder gevoelig is voor conjunctuurschommelingen;
- Waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen.

Als werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, overheden en andere organisaties werken we aan en goed functionerende én toekomstbestendige arbeidsmarkt. Wij willen een arbeidsmarkt waarin alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen. En waar jongeren een goede start op de arbeidsmarkt hebben.

Dat doen wij door samen te werken, door bestaande initiatieven samen te brengen en door innovatieve korte- en lange termijn oplossingen te ontwikkelen voor onze regio. In onze aanpak richten we ons op professionals, zoals HR-managers, directeuren van bedrijven, beleidsmakers, opleiders en accountmanagers van gemeenten. Zo zorgen we er samen voor dat mensen en organisaties in Noordoost-Brabant wendbaar en weerbaar worden. En blijven!

Belangrijke thema's

Onze inwoners en werkgevers zetten wij centraal in ons arbeidsmarktprogramma. Om zoveel mogelijk impact te kunnen maken, focussen wij op 3 thema's:



1Werkcentrum

1Werkcentrum is hét platform voor werk, opleiding en personeel in Noordoost-Brabant. Werkgevers, werknemers en werkzoekenden kunnen er terecht met al hun vragen over werk en personeel.



Leven Lang Ontwikkelen

Wij werken aan een cultuur in de regio waarin blijven ontwikkelen vanzelfsprekend is voor mensen, bedrijven en arbeidsmarktpartners. Keep on Learning zit in het DNA van onze arbeidsmarktregio.



Aanpak Arbeidskrachte

In de brede regionale aanpak van de arbeidskrachte kijken we o.a. naar onbenut arbeidspotentieel en een meer skills georiënteerde arbeidsmarkt. Ook maken we verbindingen met andere leefdomeinen om werknemers in de regio te behouden.

4 Onze organisatie

In Noordoost Brabant werken werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, overheden en anderen – samen zeker 30 organisaties - al jarenlang samen aan een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Binnen Noordoost Brabant Werkt ontwikkelen we daarvoor een breed scala aan dienstverlening, activiteiten en projecten en stimuleren we innovatie, afstemming en verbinding.

Meerwaarde regionale samenwerking

De afgelopen jaren hebben we verder gewerkt aan draagvlak en slagkracht van partners voor zoveel mogelijk impact voor inwoners en bedrijven. De meerwaarde van onze samenwerking ligt vooral in:

- Gezamenlijke koers en strategie van de arbeidsmarktregio en haar partners.
- Betere benutting toegevoegde waarde van partners, zoals kennis, ervaring, netwerk en uitvoeringskracht.
- Effectievere oplossing van arbeidsmarktproblemen door onder meer kennisdeling, afstemming, experimenten en krachtenbundeling.
- Gezamenlijke structuur voor de uitvoering van wettelijke taken van de arbeidsmarktregio.
- Stevige basis voor het aantrekken van (extra) financiering voor aanvullende activiteiten arbeidsmarktregio.
- Volwaardig gesprekspartner richting hogere overheden (Provincie, Rijk) en andere verbanden (PACT Brabant, SER, EU).



Effectieve netwerkorganisatie

Binnen Noordoost Brabant Werkt zorgt een programmateam voor de verbindingen, communicatie en de financiën. Zij richten zich met name op:

- **Samenwerking en verbinding:** optimaliseren van de samenwerking tussen partners in de regio, maar ook van onze arbeidsmarktsamenwerking met andere regionale, provinciale en landelijke andere gremia.
- **Coördinatie van het regionaal arbeidsmarktprogramma:** voorbereiden van besluiten, uitwerken en aanjagen van centrale opgaven en verbinden van strategisch, tactisch en operationeel niveau om zo samen inhoud te geven aan het arbeidsmarktprogramma.
- **Financiën:** verdelen en verantwoorden van beschikbare middelen en aanboren van extra middelen.

Daarnaast wordt de administratie en communicatie verzorgd en wordt de voorzitter ondersteund in het Voorzittersoverleg en de vicevoorzitter in het Regionaal Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt.



In de afgelopen programmaperiode:

- Kwamen diverse bewindslieden voor werkbezoeken naar onze arbeidsmarkt-samenwerking, waaronder Minister Koolmees in 2020 voor onze aanpak Keep on Learning én pilot Van Werk naar Werk in coronatijd.
- Voerden we als partners in de arbeidsmarktsamenwerking succesvol lobby voor de contouren van de regionale werkcentra.
- Boorden we extra financieringsbronnen voor onze arbeidsmarktsamenwerking aan, waaronder 1 miljoen in het kader van de Regiodeal.
- Leverden we met onze denktankfunctie en lerende aanpak een belangrijke bijdrage aan onze koers en activiteiten.
- Bouwden we verder aan onze duurzame lijnen, zoals Leven lang ontwikkelen en Omgaan met crisis en krapte.

Mede hierdoor blijven we als arbeidsmarktregio voorop lopen!



Werkbezoek Minister Koolmees bij Keep on Learning ambassadeur Marco van der Braak in het kader van de pilot 'Van Werk naar Werk'.

5 Resultaten

Programmaliijnen

In ons arbeidsmarktprogramma werken we op 3 programmaliijnen aan een veerkrachtige arbeidsmarkt. Iedere programmaliijn heeft een eigen stuurgroep, coördinator, doel en uitvoeringsagenda.

- 1 Werkgeversaanpak
- 2 Regionaal Werkbedrijf/WSP
- 3 Jongerenaanpak

Opgaven

Daarnaast werken wij integraal aan een aantal centrale opgaven:

- Omgaan met crisis en krapte
- Leven lang ontwikkelen
- Inspelen op transities
- Talentaanpak

1Werkcentrum

In de loop van de programmaperiode is een aanvullend centraal thema ontstaan, namelijk **dienstverlening aan inwoners en werkgevers via 1 portaal: 1Werkcentrum**

In elke arbeidsmarktregio komt één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, scholing en personeel.

Tijdens de coronacrisis werd de vorming van Regionale Mobiliteitsteams (RMT) gestimuleerd en gefaciliteerd vanuit het Rijk. Een welkome maatwerkvoorziening voor mensen, die met ontslag bedreigd werden. Hiermee kregen we in Noordoost-Brabant nog meer loketten, want we hadden ook al het Leerwerkloket, Wijzer in je Werk en het Werkgeversservicepunt (WSP). Niet lang daarna kondigde het Rijk een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur aan met als onderdeel het aanbieden van dienstverlening aan inwoners en werkgevers via 1 loket, namelijk regionale werkcentra.

Als arbeidsmarktsamenwerking zagen we al snel deze meerwaarde en gingen we in 2022 – vooruitlopend op wet- en regelgeving – hiermee aan de slag. We integreerden RMT en Wijzer in je Werk tot 1Werkcentrum. Een enthousiast team vanuit verschillende partners ging aan de slag met vragen van inwoners en er werd een campagne gestart via onder meer social media en billboards. Steeds meer mensen – werkzoekenden, maar ook werkenden en onbenut arbeidspotentieel – wisten de weg naar 1Werkcentrum te vinden.





Team 1Werkcentrum

In 2023 viel het besluit om ook het leerwerkloket en het WSP hier in te integreren. Ondertussen voerden verschillende partners stevig lobby voor een werkbare voorziening in de arbeidsmarktregio's, en met succes, zo lijkt het. Ons 1Werkcentrum ligt in lijn met de contouren vanuit het Rijk. Gelet op onze brede agenda en lange historie hebben we in Noordoost-Brabant veel diensten met toegevoegde waarde voor inwoners en werkgevers. Niet alleen in het Regionaal Werkbedrijf, maar ook in de Jongerenaanpak en de Werkgeversaanpak. Een deel hiervan wordt inmiddels aangeboden via 1Werkcentrum. Dit wordt de komende jaren verder uitgebouwd.

5.1 Programmatisch Werkgeversaanpak

Doel: Meer bedrijven aan de slag met strategie en HR voor een sterkere economische positie.

Hoe meer bedrijven aan de slag gaan met strategie en HR, hoe meer wendbare organisaties en hun werknemers. Dit draagt bij aan een betere economische positie, het dempen van conjunctuurschommelingen, het beter benutten, behouden en ontwikkelen van talent en daarmee een veerkrachtige arbeidsmarkt.

De regionale arbeidsmarktsamenwerking Noordoost Brabant Werkt heeft al meer dan 10 jaar een werkgeversaanpak vanuit het idee: oplossingen voor en door werkgevers kunnen rekenen op het beste draagvlak en resultaat op de regionale arbeidsmarkt. De afgelopen vier jaar werd de intersectorale aanpak vervolgd.



Volgens een inmiddels bewezen succesformule van inspiratie en ontmoeten via ontbijtbijeenkomst en vervolgens ondersteuning van bedrijven op maat (via scan, adviesgesprek, trajecten en/of vouchers) zijn veel bedrijven in onze arbeidsmarktregio een stap verder gekomen op strategie en HR. Vooral bijeenkomsten duurzame inzetbaarheid waren populair. Verbreding van deze succesformule naar andere thema's, zoals technologische en sociale innovatie, is beperkt gelukt. Het bereiken en activeren van het mkb op strategische HR-thema's – cruciaal voor het voortbestaan in deze krappe arbeidsmarkt – was en blijft de grootste uitdaging.

De werkgeversaanpak heeft in tijden van urgentie een essentiële agenderende en soms ook trekkende functie vervuld in onze arbeidsmarktsamenwerking met o.a. de pilot "van Werk naar Werk" in 2020 (tijdens de coronacrisis) en de aanpak arbeidskrapte vanaf 2021.

De programmalijn Werkgeversaankpak richt zich op de volgende 4 speerpunten:

- Duurzame inzetbaarheid
- Technologie en organisatieverandering
- Arbeidskrachte
- Verbetering dienstverlening en communicatie richting ondernemers:
mkb-brede aanpak

Doelstelling 2020-2023	Realisatie
200 bedrijven zijn aan de slag met verbetertraject duurzame inzetbaarheid	200

Belangrijkste resultaten 2020-2023

Er zijn 200 bedrijven bereikt met de aanpak gericht op duurzame inzetbaarheid o.a. via ontbijtbijeenkomsten. In opdracht van NOBW is een Duurzame inzetbaarheidsscan ontwikkeld. Veel van deze bedrijven hebben ook de Duurzame inzetbaarheidsscan gedaan. De scan is inmiddels uitgebreid met een verdieping op "leren en ontwikkelen".



Ontbijtsessie voor werkgevers: Hoe behoud ik mijn personeel?

- Er zijn 80 bedrijven actief betrokken bij een begeleidingstraject gericht op duurzame inzetbaarheid.
- De pilot "van Werk naar Werk" is afgerond. Tilburg University heeft de pilot onderzocht, de ervaringen en adviezen zijn ingevoerd binnen het RMT.
- Hoger opgeleide statushouders en arbeidsmigranten kunnen versneld stappen zetten binnen bedrijven via het project "Kansrijk Perspectief voor anderstaligen".
- Werkgevers hebben met behulp van het programma "Technologische en Sociale Innovatie" hulp gekregen met inpassing van technologie in de organisatie en de gevolgen hiervan voor functies en werknemers.
- De SLIM aanvraag voor het MKB is geoperationaliseerd. Bedrijven zijn bereikt via mailings en webinars en meer dan 10 leer- en ontwikkeltrajecten zijn in gang gezet.
- Een Provinciebreed Traineeship Logistiek is ontwikkeld. Met een kleine groep werknemers bij logistieke bedrijven is in 2022 gestart. Ondanks de kleine omvang van de groep is het een succesvol traject wat opvolging gaat krijgen.

- De Werkgeversaanpak heeft volop meegedaan en meegedacht in de krapte aanpak. Vanuit Werkgeversaanpak is betrokkenheid bij o.a. de projecten Open Hiring (opgezet en gedeeltelijke voortijdig beëindigd), onbenut arbeidspotentieel, huisvesting internationale medewerkers, huisvesting werknemers en snellere in- en doorstroom van internationale medewerkers (arbeidsmigranten, statushouders).

Trajecten Duurzame Inzetbaarheid

In de periode 2020 tot en met 2023 zijn diverse bedrijven aan de slag gegaan met duurzame inzetbaarheid binnen hun organisatie. In veel van deze bedrijven kreeg het thema duurzame inzetbaarheid nog weinig aandacht. Zo werden er vaak met medewerkers nog geen gesprekken gevoerd over ontwikkeling, vitaliteit, ambitie en werkgeluk.

Ontbijtsessie voor werkgevers: Hoe behoud ik mijn personeel?

Tijdens de ontbijtsessie 'Hoe behoud ik mijn personeel' vertelt CEO Rob Jansen van Chain Logistics over duurzame inzetbaarheid binnen zijn organisatie.



Met de Duurzame Inzetbaarheid trajecten werden bedrijven begeleid door een aantal partners op het gebied van duurzame inzetbaarheid: Welder, SOL (Stichting Ontwikkefonds Levensmiddelenindustrie) of Wecreate. Zij keken hoe teams, afdelingen, personen en functies beter ingericht konden worden zodat ze beter functioneren. Maar ook hoe een leercultuur, leiderschapstraject en gesprekscyclus binnen de organisatie kon worden opgezet. Hiervoor deden zij eerst een uitgebreid onderzoek binnen het bedrijf om te achterhalen welke behoefte er was rondom duurzame inzetbaarheid, waarbij zowel met het management als met medewerkers werd gesproken.

Dit onderzoek leidde tot een advies met concrete verbetervoorstellen en een uitvoeringsplan. WELDER en/of SOL hielpen vervolgens ook met de implementatie hiervan. Ook bij de planvorming en implementatietrajecten werden werknemers volop betrokken. Dat zorgt voor duurzame betrokkenheid, maar vooral ook voor continue aandacht voor inzetbaarheid, organisatieverandering, wensen en behoeften van bedrijven. Met behulp van deze trajecten heeft duurzame inzetbaarheid en vitaliteit een vaste plek gekregen binnen het HR-beleid van deze bedrijven.

Traject Duurzame Inzetbaarheid in de praktijk:

Benelux Installation Professionals

Eén van deze trajecten rondom duurzame inzetbaarheid is uitgevoerd bij Benelux Installation Professionals uit Oss. Het bedrijf is gespecialiseerd in voertuigbeveiliging. Hierbij gaat het om het plaatsen van track en trace zenders, peilzenders of alarmsystemen. Er werken circa 15 werknemers, die vaak door het hele land verspreid aan het werk zijn.

Bij het bedrijf was nog geen gesprekscyclus. Daarom is Welder hier aan de slag gegaan om te kijken waar behoefte aan was en hoe dit binnen het bedrijf een plek kon krijgen.

Aan de hand van de gesprekken die Welder binnen de organisatie heeft gevoerd, hebben zij een aantal aanbevelingen gedaan gericht op de organisatiestructuur, duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid. Daarnaast is er nu een jaarlijkse gesprekscyclus met ontwikkelgesprekken ingericht. Daardoor wordt er nu regelmatig met medewerkers gesproken over hun ontwikkeling, werkgeluk en ambities.

Eigenaar Niek van den Boogaart vertelt over zijn ervaring met traject: "Werkgeluk vind ik erg belangrijk. Met behulp van dit traject is er veel meer rust ontstaan in het bedrijf. Doordat een "buitenstaander" met iedereen in gesprek ging, werd er veel vrijer gesproken. Dat gaf goede input om mee aan de slag te gaan. Alle collega's werden betrokken bij het voortraject, waardoor iedereen echt even na dacht over de organisatie én over zichzelf. Hierdoor is er meer betrokkenheid bij de trajecten. Bovendien is er nu veel meer verbinding tussen het kantoorpersoneel en de buitendienst. Er is meer contact, respect en samenwerking ontstaan door het gesprek aan te gaan met elkaar."



Niek van den Bogaart

Eigenaar Benelux Installation Professionals

5.2 Programmamlijn Regionaal Werkbedrijf / Werkgeversservicepunt

Doel: werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar voor duurzaam werk

Door als partners samen te werken aan de match van vraag en aanbod rondom werk, dragen we bij aan een arbeidsmarkt waar mensen hun talenten kunnen benutten en mee kunnen doen.

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Noordoost Brabant werkt aan zes speerpunten:

- 1 Werkgeversdienstverlening via het WSP
- 2 1 portaal
- 3 Aanpak arbeidskrapte
- 4 Leven lang ontwikkelen
- 5 Jongeren
- 6 ZZP Noordoost Brabant

Ons Regionaal Werkbedrijf staat stevig, zowel bestuurlijk als in de uitvoering.



De accountmanagers WSP werken vanuit hun eigen werkplek, vanuit één van de 10 gemeenten in de regio, het UWV of één van de 3 sociaal ontwikkelbedrijven. De afgelopen vier jaar zijn – ondanks de corona crisis - uitstekende resultaten geboekt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals met de banenafspraken, Hoofdzak Werk (psychisch kwetsbaren) en inclusief ondernemen.

Door de veranderende arbeidsmarktsituatie én landelijke invloeden is de focus de afgelopen jaren verbreed van werkzoekenden naar andere (kwetsbare) groepen, zoals zzp'ers (ZZP Boost), met ontslag bedreigde werkenden (RMT), jongeren (in samenwerking met de Jongerenaanpak) en onbenut arbeidspotentieel (Wijzer in je Werk en 1Werkcentrum). Dit is mogelijk gemaakt door extra financiële middelen vanuit onder meer provincie en de Regiodeal. Hierdoor kunnen steeds meer (kwetsbare) inwoners uit onze regio ondersteuning krijgen op het gebied van werk en ontwikkeling, ongeacht hun achtergrond of situatie. De verbindingen met andere programmalijnen, vooral met de Jongerenaanpak, werden sterker en daarmee ook de effectiviteit van onze samenwerking.

Wij zijn trots op de gratis loopbaanondersteuning die we al onze inwoners in de afgelopen jaren hebben kunnen bieden via Wijzer in je Werk, het Leerwerkloket en later het RMT. Inmiddels is de doorontwikkeling in gang gezet richting één portaal met dienstverlening op het gebied van werk en opleiden voor alle inwoners en werkgevers in onze arbeidsmarktregio. Een opgave waar we ook de komende jaren mee bezig zullen zijn.

Met Dichterbij dan je Denkt heeft het Regionaal Werkbedrijf een belangrijke bijdrage geleverd aan de brede regionale aanpak arbeidskrachte. Met name het beter zicht krijgen op het onbenut arbeidspotentieel en de innovatieve wervingstrajecten bleken van meerwaarde voor de samenwerking.

Doelstelling 2020- 2023	Realisatie
We realiseren 7.352 banenafspraken conform de landelijke taakstelling van de Werkkamer	7.921 actieve banenafspraken aan het einde van 2023
We plaatsen gemiddeld 5.000 werkzoekenden per jaar bij werkgevers	5.600
We maken 1.200 filmpjes om werkzoekenden in beeld te brengen waarvan 400 aan het werk	783
We bieden extra 200 laaggeletterden, waaronder veel ouderen en 100 jongeren, via een geïntegreerde aanpak een passend traject aan	166 via werkgevers 43 met ww-uitkering
We bereiken jaarlijks 500 zzp'ers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. We bieden informatie, advies en ontmoetingen met andere zzp'ers	550
We investeren in Leven Lang Ontwikkelen via het Leerwerkloket dat opleidt via leerwerktrajecten op meerdere niveaus en loopbaanadviezen aanbiedt	Er lopen diverse projecten
We zetten extra in op jongeren omdat een deel van hen het, mede door de Coronacrisis, extra moeilijk heeft op school en de arbeidsmarkt	Via de projectleiders Jongerenaanpak is er nauwe verbinding met het programma talent benutten / WSP.
We bieden ondersteuning aan werkenden en werkzoekenden die door de Coronacrisis (ander) werk nodig hebben. Vanaf 2023 doen we dit vanuit 1Werkcentrum, meer integraal werkend achter één herkenbaar portaal waar iedereen werk(zoek)end, werkgever, zzp'-er geholpen wordt met zijn of haar vraag.	Website draait, campagnes lopen en team werkt fijn samen.

Belangrijkste resultaten 2020-2023

- We hebben circa 8.000 banenafspraken gerealiseerd, dat is circa 10% boven de landelijke taakstelling.
- De accountmanagers van het WSP behalen mooie regionale resultaten. Er wordt veel inzet gepleegd door de accountmanagers WSP die werken vanuit hun eigen werkplek bij het UWV, Sociaal Ontwikkelbedrijf of bij één van de tien gemeenten in de regio. We plaatsen gemiddeld 5.600 werkzoekenden per jaar door het WSP, ook in tijden van corona.
- We hebben 783 filmpjes voor Talentuitnoordoostbrabant gemaakt om werkzoekenden in beeld te brengen, waarvan er circa 450 aan het werk zijn.

Het succesverhaal van Jasper

Eén van de inwoners uit onze regio die we aan een baan hielpen, is Jasper. Na drie jaar werkloosheid en een lichamelijke afkeuring voor betaald werk besloot Jasper toch te gaan solliciteren. De uitnodigingen bleven helaas uit. Tót hij samen met Talent Uit Noordoost-Brabant zijn video-cv maakte. Daarin kon hij laten zien wie hij is en wat hij allemaal kan. Het bezorgde hem zijn huidige baan! Inmiddels is Jasper schoolassistent bij Het Commandery College in Gemert. Zijn huidige werkgever zag de video van Jasper op de website van Talent uit Noordoost-Brabant. En deze werkgever was niet de enige: "Na het maken van mijn video-CV kreeg ik ineens uitnodigingen," vertelt Jasper enthousiast. Benieuwd naar het verhaal van Jasper? [Bekijk het video-interview](#) over hoe Jasper tóch aan het werk kwam.



- Wij hebben in het kader van Leven lang Ontwikkelen loopbaanoriëntatie in de regio gemist. Daarom is Wijzer in je Werk in het leven geroepen. Inmiddels is Wijzer in je Werk opgegaan in 1Werkcentrum. Gemiddeld worden 15 mensen (werkend en niet-werkend) per week gesproken (adviesgesprek). 558 kandidaten zijn via Wijzer in je Werk zijn voorzien van loopbaanadvies. 78% hiervan heeft een baan.
- Geïntegreerde aanpak om 200 laaggeletterden een passend traject aan te bieden, naast de huidige activiteiten in gemeenten. 43 laaggeletterde mensen met een leeftijd van 50+ en een WW-uitkering zijn doorverwezen richting de taalhuizen. Daarnaast zijn 166 laaggeletterden bereikt en opgeleid via werkgevers. 253 kandidaten laaggeletterdheid voor loopbaanadvies.
- Werkgeversevent in de landelijke week van lezen en schrijven om bewustwording bij werkgevers in signalering laaggeletterdheid en handvatten bieden.
- Het uitvoeringsplan WSP is jaarlijks opgesteld door het MT WSP, waarin de 10 gemeenten, UWV en 3 ontwikkelbedrijven zitting hebben.
- Er zijn Inspiratie Festivals georganiseerd met als doel de accountmanagers WSP te inspireren en verbinden. Deze bijeenkomsten worden goed bezocht en zijn als zeer waardevol ervaren.
- Door twee gemeenten en een sociaal ontwikkelbedrijf is een start gemaakt met de implementatie van instrumentenportaal "Dennis". Dennis is een gids voor werkgeversdienstverlening. Een landelijke database waarin werkgevers makkelijk een groot aantal instrumenten en regelingen kan vinden.
- 1900 werkgevers geabonneerd op de nieuwsbrief WSP.
- Het aantal unieke websitebezoekers [WSP](#) bedraagt circa 20.000.
- De helpdesk van het WSP telt jaarlijks circa 400 contactmomenten.
- 1Werkcentrum is ingericht.

- VR-brillen voor verrijking van kennis over sectoren. Bij alle partners zijn workshops verzorgd, met toepassing van VR-brillen.



- Workshop Arbeidsfit2daagse. Een tweedaagse workshop gericht op empowerment van werkzoekenden en het koppelen van een werkzoekende aan een werkgever via een kookclinic.
- Het WSP heeft samen met de Werkgeversaanpak NOBW en "Aan 't Werk" een werkgeversfeest "Verborgene parels op de arbeidsmarkt" georganiseerd. Dit event was gericht op inspireren, informeren en activeren van werkgevers op onderwerpen als statushouders, jongeren en psychisch kwetsbaren. Als vervolg werden masterclasses 'statushouders' en 'jongeren' georganiseerd voor werkgevers.



Event: Verborgene parels op de arbeidsmarkt

- Het WSP heeft 5x een online banenmarkt georganiseerd met ruim 1400 leden en 950 vacatures. Daarnaast zijn er 4 Design Thinking sessies georganiseerd, Talentevents, workshops Deskundigheidsbevordering en Inspiratiefestivals.
- Inclusief ondernemen en duurzaamheid van de plaatsingen is bevorderd door [Harrie Helpt-trainingen](#). Harrie is bedacht door CNV Jongeren en doorontwikkeld tot een begrip op de werkvloer. De behoefte van werkgevers aan Harrie trainingen is groot.



Harrie Helpt Training

- De werkgroep onbenut arbeidspotentieel heeft inzichtelijk gemaakt hoe het onbenut arbeidspotentieel in onze regio is opgebouwd, wat de kenmerken van dit potentieel zijn en wat hen triggert om aan het werk te gaan. Vanuit die bevindingen zijn acties richting 2024 aangescherpt met focus op jongeren en statushouders als meest kansrijke groepen in de krappe arbeidsmarkt.
- 325 kandidaten geholpen door RMT (Regionaal Mobiliteits Team)
- 8 sessies voor werkgevers georganiseerd rond thema arbeidskrapte zoals Employer Branding. Employer Branding is een interactieve workshop en sluit goed aan bij de behoefte van werkgevers gelet op de krapte op de arbeidsmarkt.
- Actieplan "Dichterbij dan je denkt" vastgesteld en in uitvoering. Hieruit vier projectgroepen: Open Hiring, Innovatieve Werving, Praktijkleren en Leerbanen en Jobcarving.
- Projectleider ingezet voor bemiddelen van Oekraïners naar werk.
- 120 aanmeldingen vanuit gemeenten richting Leerwerkloket.
- 42 mensen via Leerwerkloket direct geplaatst naar een baan in combinatie met een opleiding.
- 15 kandidaten gestart met opleiding KOK IN DE HORECA.
- 182 ontwikkeladviezen en bijna 1000 scholingstrajecten via Brabant Leert.

Het succesverhaal van Hans

Hans Röben weet alles van de 50-plussers problematiek om werk te vinden. Na zijn ontslag zat hij 3 jaar thuis. Keer op keer werd hij afgewezen door zijn leeftijd. Via het WSP wist hij uiteindelijk toch nog een baan te vinden op zijn 65e. Hij ging aan de slag bij Lutrabox in Gemonde. Mari den Otter, zijn nieuwe baas, is blij met hem. "Ik ben vanaf de eerste dag blij met hem. Hij is betrouwbaar, nauwkeurig en

nooit ziek. En hij kan zijn jongere collega's nog heel wat bijbrengen." Benieuwd naar het verhaal van Hans? [Lees dan het artikel](#) waarin Hans vertelt over zijn zoektocht naar een baan.



Jongeren

WSP in samenwerking met Jongerenaanpak

- 2 groepen afgerond binnen de Harde Leerschool, een 10-week programma om jongeren te motiveren weer naar school of werk te gaan.
- Leermeestergezel aangeboden bij werkgevers.
- 20 aanmeldingen voor begeleiding van jongeren, hiermee worden bedrijven ontzorgd voor begeleiding in stage en werk.
- 2 jobcoaches ingezet voor jongeren in een kwetsbare positie. Bedrijven worden ontzorgd in de begeleiding van jongeren in stage en werk. Circa 20 jongeren ontvangen intensieve begeleiding.

ZZP NOB

- We bereiken jaarlijks circa 550 zzp'ers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. We bieden informatie, advies en ontmoetingen met andere zzp'ers.
- Er is een community opgebouwd met 2.200 zzp'ers uit onze regio.
- We hebben 9 events georganiseerd. Elke keer met een lokale partner. Deze partners waren Starters Succes Oss & Bernheze, Misfits en Eigenwijzer Maashorst, Maasvallei Netwerk en Startup Meierijstad.
- Daarnaast hebben we andere partijen in de regio gevraagd als spreker of expert bij events, zoals Open Coffee Den Bosch, Open Coffee Vught, diverse zzp'ers en kleine ondernemers uit de regio Noordoost-Brabant die diensten en kennis aanbieden voor kleine zelfstandigen die van meerwaarde is voor het opzetten en het op koers houden van een gezond eigen bedrijf.
- Tot slot vermelden we de samenwerking met JADS, BIM en Broodfondsen, waarmee we ook kennis die niet altijd direct in het oog springt (AI, financieringen, schenkring bij ziekte) onder de aandacht kunnen brengen van onze community.



Event ZZP Boost bij JADS

5.3 Programmamlijn Jongerenaanpak

Doel: alle jongeren van 16 tot 27 jaar in een kwetsbare positie hebben een goede start op de arbeidsmarkt.

Door met betrokken partners te investeren in jongeren, zorgen we ervoor dat alle jongeren een passende plek in de maatschappij vinden en behouden.

- Zoveel mogelijk jongeren behalen een startkwalificatie (voorkomen voortijdig schoolverlaten)
- Als dit voor een jongeren (nog) niet mogelijk is, wordt ingezet op ondersteuning gericht op (duurzame) arbeidsparticipatie.
- Het geven van kansen aan jongeren zodat zij mee kunnen doen en hun talenten kunnen benutten.
- Het bieden van een basis voor een leven lang ontwikkelen.
- Soepele overgangen van school naar een andere school of werk.

De programmamlijn Jongerenaanpak heeft de afgelopen jaren gewerkt aan één aanpak voor jongeren die dat nodig hebben. De aanpak was tot en met 2022 gericht op vier speerpunten:

- 1 Voorkomen voortijdig schoolverlaten
- 2 Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren
- 3 Leven lang ontwikkelen (talent ontwikkelen)
- 4 Jeugdwerkloosheid

Inmiddels zijn deze geconcretiseerd in 5 focuspunten:



Onze regionale Jongerenaanpak kent een lange traditie sinds de eerste landelijke aanpak Jeugdwerkloosheid in 2009. Deze jarenlange samenwerking werpt zijn vruchten af doordat partners elkaar goed weten te vinden, op zowel bestuurlijk, tactisch als operationeel niveau. De aanpak gericht op Voortijdig Schoolverlaten wordt veelal uitgevoerd door de afzonderlijke gemeenten cq leerplichtambtenaren en jongerenconsulenten.

Uniek is dat deze aanpak (Voortijdig Schoolverlaten, kwetsbare jongeren, jeugdwerkloosheid) al jaren onderdeel is van onze brede agenda en samenwerking Noordoost Brabant Werkt. Mede daardoor hebben we in onze regio de kwetsbare jongeren relatief goed in beeld en is ons percentage voortijdig schoolverlaters lager dan gemiddeld in Nederland.



Vooraf de afgelopen twee jaar is de samenwerking met andere onderdelen van NOBW versterkt, zoals in de dienstverlening via 1Werkcentrum, bij kennis- en inspiratiebijeenkomsten zoals de regionale loopbaandag en in de aanpak arbeidskrapte met onder meer de jobcoaches om uitval van onder meer Pro / VSO jongeren in bedrijven te voorkomen.

De Jongerenaanpak heeft de afgelopen jaren veel activiteiten ontwikkeld, waarbij scherp gelet wordt op de impact voor jongeren. Dat is hard nodig, want de groep jongeren die niet werkt of naar school gaat is moeilijk te bereiken, maar wel hard nodig in onze krappe arbeidsmarkt.

Doelstelling 2020 – 2023	Realisatie
We hebben een lager VSV percentage dan het landelijk gemiddelde	Voor Voortgezet Onderwijs en MBO doen we het als regio goed t.o.v. het gemiddelde in Nederland. Voor VAVO zitten we boven het landelijk gemiddelde.
65% van de VSV'ers volgt na 1 jaar een opleiding of heeft werk	70%
We hebben een lager percentage jeugdwerkloosheid dan het landelijk gemiddelde	Landelijk steeg het percentage jeugdwerkloosheid. In onze regio blijft het stabiel.
Voor alle jongeren, met een begeleidingsvraagstuk, in de overgang van onderwijs naar werk zijn afspraken gemaakt over vervolgstappen tussen onderwijs en gemeenten	Zowel in het praktijkonderwijs, VSO en entreeonderwijs vinden uitstroombesprekken plaats.
We hebben jaarlijks 500 jongeren 16-27 zonder startkwalificatie, zonder school of werk in beeld en bieden 350 jongeren passende ondersteuning	Alle jongeren van 16-23 jaar zonder startkwalificatie, school of werk zijn in beeld bij de gemeente.

Belangrijkste resultaten 2020-2023

- Het aantal VSV'ers is gestegen. Toch hebben we een lager VSV percentage dan het landelijk gemiddelde:
 - VO 116 jongeren
 - MBO 694 jongeren
 - VAVO 26 jongeren

Belangrijke oorzaken: corona heeft invloed gehad op de motivatie van leerlingen, door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor veel jongeren aantrekkelijker om te gaan werken dan om naar school te gaan. Structurele oorzaken van uitval zijn onder andere persoonlijke problemen, verkeerde studiekeuze, niet of niet tijdig inzetten van de juiste begeleiding.

- 70% van de VSV'ers volgt na 1 jaar een opleiding of heeft werk.
- We hebben een lager percentage jeugdwerkloosheid dan het landelijk gemiddelde. 220 jongeren onder de 27 jaar zijn werkloos in onze regio.
- Voor alle jongeren met een begeleidingsvraagstuk, in de overgang van onderwijs naar werk, zijn afspraken gemaakt over vervolgstappen tussen onderwijs en gemeenten.
- We hebben jaarlijks alle jongeren 16-23 zonder startkwalificatie, zonder school of werk in beeld en 500 jongeren tussen 23-27 jaar. We bieden 350 jongeren passende ondersteuning.
- 19 jongeren hebben zich ingeschreven voor loopbaanadvies na campagne Wijzer in je Werk.
- Er is een aangepast traject voor jongeren gestart: [Back in the Game](#). Dit is een traject voor jongeren van 16 tot 18 jaar met circa 30 deelnemers.

Harde Leerschool 'Junior': via rugby weer naar school

Het leven is als rugby: alleen met inzet en teamgeest bereik je iets, al gaat dat met vallen en opstaan. Deze succesvolle filosofie van de Harde Leerschool wordt nu ook toegepast op jongeren die dreigen uit te vallen op school.

Peter van Elp
Lid van de Raad

'K opzetveld.' Na
Zwarte is was op-
recht aansluiten aan



Back in the Game

- Praktijkonderwijs, VSO en entreeonderwijs voeren uitstroomgesprekken in het laatste schooljaar met de gemeenten waar de leerlingen wonen. Ze bespreken de overstap naar werk en welke ondersteuning nodig is. De Jongerenaanpak biedt [jobcoaching](#) en loopbaanadvies.



Jobcoaches

- Het project "tussenjaar" heeft een plek gekregen binnen de reguliere dienstverlening van het Startcollege onder de naam "toekomstjaar".
- Onderwijsmakelaar ondersteunt jongeren bij vragen die niet direct met school te maken hebben, maar wel risico vormen voor uitval.

Onderwijsmakelaar

Jongeren kunnen met allerlei dingen te maken krijgen die een risico vormen voor uitval van school. In dat geval kunnen zij terecht bij onderwijsmakelaar Steffie Schippers. Zij ondersteunt jongeren met allerlei niet-schoolse zaken, zoals bijvoorbeeld schulden, kinderopvang, een veilige thuisomgeving of eenzaamheid. Meer weten? Bekijk dan [de video](#) waarin Steffie meer uitleg geeft over haar werk als onderwijsmakelaar.



- Op alle scholen in onze regio wordt er naast 18- verzuim ook verzuim 18+ opgepakt. Alle scholen gebruiken intergrip voor registratie van leerlingen die doorstromen. 20% van de jongeren die bij de bureaus leerplicht worden gemeld behalen voor 1 oktober van het volgende schooljaar een startkwalificatie. Van de resterende groep heeft 50% een schoolinschrijving op 1 oktober van het volgende schooljaar. 70% haalde dus een startkwalificatie of bleef op school.
- De vernieuwde VR-brillen zijn inmiddels ingezet op scholen en wordt doorgezet naar alle scholen. Workshops VR-brillen zijn gegeven. Ervaringen zijn wisselend, vooral behoefte bij MBO-entree. De scholen die hier verder mee willen, doen dat rechtstreeks met Stichting STIP.

- In de ontwikkeling van 1 werkcentrum is Jongerenaanpak betrokken voor de aandacht voor jongeren. Er is specifieke informatie voor jongeren op de site: [1Werkcentrum - Eén plek die werkt voor jou. | Jongeren](#). We dragen ook bij aan deskundigheidsbevordering over jongeren aan de adviseurs van 1 Werkcentrum.
- In nauwe samenwerking met PRO- en VSO-netwerkcoördinatoren is de Uitstroomroutekaart vso-pro gerealiseerd en voor alle partners beschikbaar gesteld.



- Via de plusvoorzieningen worden MBO-studenten die vastlopen begeleid. Overbelaste jongeren die time out nodig hebben of extra ondersteuning, bijv. bij het vinden van een stage, krijgen ondersteuning. Bij KW1C in Den Bosch is er een coachklas. Yuverta heeft ook een coach die jongeren opvangt.
- Elke gemeente in de regio is bezig met het ontwikkelen van een doorbraakoverleg. We hebben de suggestie gedaan om ook RMC en jongerenparticipatieconsulenten aan te laten sluiten om ervoor te zorgen dat onderwijs-arbeidsmarkt ingebed wordt in de Big5-aanpak.
- Dedicated loopbaanadviseur voor jongeren bij het leerwerkloket is gestart. Er zijn 53 jongeren begeleid door de loopbaanconsulent. De gemiddelde leeftijd was 23 jaar. Traject bestaat uit 1 – 4 gesprekken.
- Netwerkmakelaars hebben 268 jongeren ondersteund die vanuit MBO moeite hadden met de stap naar werk.
- KW1C heeft aanbod voor tussentijdse overstap van HAVO naar MBO: new horizon. Dit is een tussenvoorziening van ca. 12 weken om te oriënteren op een MBO-opleiding.
- SBB heeft op diverse plekken voorlichting gegeven over praktijkleren, onder andere bij PRO- en VSO-scholen. Vanuit de Jongerenaanpak is er een bijeenkomst georganiseerd specifiek voor RMC-trajectbegeleiders.
- Werkgevers kunnen gebruik maken van ontwikkelvouchers van het WSP om medewerkers een cursus voor de basisvaardigheden aan te bieden. In 2023 hebben 28 werkgevers hiervan gebruik gemaakt met 123 deelnemers.

Leergang: Regionaal samenwerken voor een effectieve begeleiding van jongeren.



Vanuit de Jongerenaanpak hebben we een leergang gefaciliteerd aan professionals binnen het onderwijs (vso, pro, mbo), ontwikkelbedrijven, SBB, leerwerkpunt en gemeenten. Het doel was om het onderwijs en de LOB-begeleiding van kwetsbare jongeren op de overgangen te versterken. Ook hebben we tijdens deze 6-daagse leergang met elkaar gewerkt aan een regionaal plan om de samenwerking in onze regio te versterken.

6 Opgaven

Door als arbeidsmarktregio flexibel in te spelen op strategische ontwikkelingen, versterken we onze regionale samenwerking en bouwen we duurzaam aan een veerkrachtige arbeidsmarkt voor mensen en organisaties.

- 1 Leven lang ontwikkelen
- 2 Omgaan met crisis en krapte
- 3 Inspelen op transities
- 4 Talent aanpak



6.1 Opgave: Leven Lang Ontwikkelen

Doel: Meer mensen ontwikkelen hun talenten door bewustwording, oriëntatie en ontwikkeling.

Keep on Learning

Sinds 2017 werken we in Noordoost-Brabant aan een integrale aanpak op leven lang ontwikkelen, met veel aandacht voor bewustwording. We staan voor een échte leer- en ontwikkelcultuur, waar leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor mensen, organisaties én voor ons als netwerkorganisatie. Dat doen we onder de naam 'Keep on Learning' (KOL).

In 2020 en 2021 werkte een KOL Squad met actieve ambassadeurs uit ons netwerk aan het opbouwen van een online en offline Keep on Learning community. Door de coronacrisis is de online community onvoldoende van de grond gekomen en gestopt, waardoor we ons alleen nog richten op de 'offline community'. Minister Koolmees kwam op werkbezoek bij één van onze ambassadeurs om te kijken naar onze aanpak in de LLO praktijk.

Estafettestokje Keep on Learning

Onder Keep on Learning hebben we ook een campagne 'estafettestokje Keep on Learning'. Met deze campagne brengen we werkgevers die leren en ontwikkelen op een aansprekende manier binnen hun organisatie hebben doorgevoerd, onder de aandacht. Dat doen we door middel van een filmpje. Hierbij komt de werkgever en soms een werknemer aan het woord. Het doel hiervan is om andere werkgevers te inspireren ook met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan. De estafettestokjes voor werkgevers lagen ook een tijdje stil, maar is weer op gang gekomen en inmiddels is het 17e stokje overgedragen.

Estafettestokje Keep on Learning

"De oudere collega's coachen de jonge mensen die bij ons dienst komen. Maar tussen die verschillende generaties valt er ook veel te leren." Geert Baaijens (Baaijens Metaal) – 16e estafettestokjehouder Keep on Learning.

Meer lezen:

[Werkgevers estafette: Baaijens Metaal neemt het stokje over - Noordoost Brabant Werkt](#)



Scholingsaanbod

De coronacrisis bracht wel een versnelling in de ontwikkeling en ontsluiting van scholingsaanbod. In 2020 werd Brabant Leert gelanceerd voor de ontwikkeling van werknemers die als gevolg van de crisis (tijdelijk) niet werkten. Dit groeide uit tot een scholingsplatform met publiek en privaat scholingsaanbod op de belangrijke transities van Brabant.

Scholing kon in 2023 kosteloos aan Brabanders worden aangeboden, dankzij het opgerichte scholingsfonds met middelen van provincie en arbeidsmarktregio. Hier is ook gretig gebruik van is gemaakt. Meer dan 700 mensen uit Noordoost Brabant volgden in 2023 een gratis opleiding via Brabant Leert.

Gratis loopbaanadvies

De gehele meerjarenperiode konden we gratis loopbaanadvies aan onze inwoners aanbieden. Met Wijzer in je Werk hadden we al vroeg een voorziening, die vraaggericht en outreachend mensen kon helpen met hun vragen rondom hun loopbaan, breder dan alleen werkzoekenden. De afgelopen jaren werden gemiddeld 10 tot 15 mensen per week geholpen met hun loopbaanvraag. Inmiddels wordt deze dienstverlening aangeboden via 1Werkcentrum.

Belangrijkste resultaten 2020 - 2023

- We hebben de Keep on Learning strategie geïmplementeerd.
- We hebben een duurzame infrastructuur (van werk naar werk) voor inwoners en werkgevers.
- Inmiddels zijn circa 60 ambassadeurs Keep on Learning actief om een regionale leer- en ontwikkelcultuur in onze regio te bevorderen
- Het estafettestokje voor werkgevers is naar 17 bedrijven gegaan
- We organiseren ontmoetingen, om kennis, ervaringen en good practices te delen. Zo organiseren we jaarlijks een Regionale Loopbaandag voor professionals uit de arbeidsmarktregio.
- We zorgen ervoor dat de budgetten die beschikbaar komen voor bedrijven en mensen voor loopbaanadvies, scholing of van werk naar werk trajecten zo goed mogelijk in de regio bekend, beschikbaar en laagdrempelig toegepast te krijgen.
- Via Brabant Leert hebben ruim 700 mensen in onze regio gratis scholing gevolgd gericht op belangrijke transities.
- Via cockpit overleg, bouwsessies en financiële bijdrage hebben we gebouwd aan het scholingsplatform en scholingsfonds Brabant Leert.

Regionale Loopbaandag

"Als loopbaanadviseur werken we vaak erg solistisch. Met deze tool heb ik een soort sparringspartner waardoor ik breder naar dingen kan kijken." - Loopbaancoach tijdens de Regionale Loopbaandag 2023.

Meer lezen: [ChatGPT als hulpmiddel bij loopbaanadvies - Noordoost Brabant Werkt](#)



6.2 Opgave: Omgaan met crisis en krapte

Doel: zoveel mogelijk mensen blijven aan het werk en bedrijven hebben voldoende personeel

In januari 2020 gingen we met deze opgave van start met een sessie onder leiding van hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen. Met als thema: hoe te anticiperen op mogelijk toekomstige crisissituaties.

Van Werk naar Werk

In de zomer van 2020 namen de kernpartners van NOBW het initiatief voor de pilot "Van Werk naar Werk". Hiermee werden 30 medewerkers die werkzaam waren bij 3 catering en horecabedrijven én die mogelijk hun baan zouden verliezen, begeleid naar ander werk. Dit leidde niet alleen tot goede resultaten voor deze mensen, het leverde ook veel leerervaringen op. Deze ervaringen hebben we gebruikt bij de opzet van (processen van) het Regionaal Mobiliteitsteam in onze regio.



Pilot 'Van Werk naar Werk'

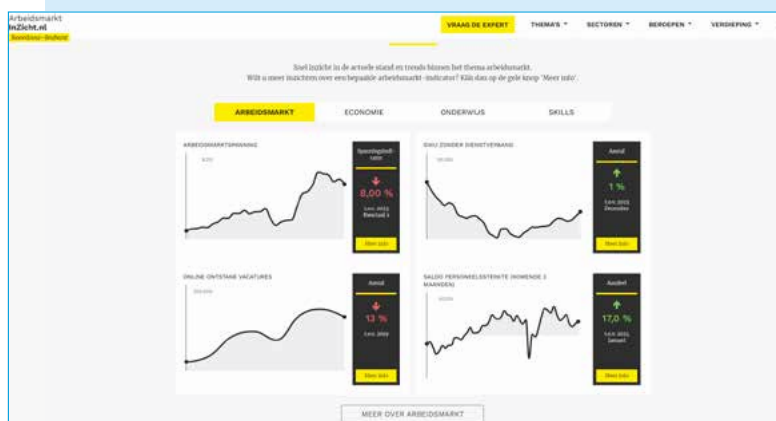
Van een ruime arbeidsmarkt naar ernstige arbeidskrapte

In de loop van de coronacrisis sloeg onze regionale arbeidsmarkt in korte tijd om van ruim in zeer krap, uiteindelijk voor alle sectoren. Als Noordoost-Brabant horen we tot de regio's in Nederland met de meest ernstige arbeidskrapte. De prognoses van ArbeidsmarktInZicht / Panteia wijzen uit dat deze arbeidskrapte ernstig zal blijven en langdurig zal aanhouden. Dit komt onder andere door een sterke economie, grote maatschappelijke opgaven, vergrijzing en ontgroening en relatief weinig onbenut arbeidspotentieel.

"Vanaf 2027 (of eerder) gaat de groei van de arbeidsmarkt de groei van de economie bepalen". Daarom gingen we in 2021 al aan de slag met brede sessies in de arbeidsmarktsamenwerking. Hierbij gingen we op zoek naar kansrijke beïnvloedbare maatregelen met impact voor mensen en bedrijven. Dit leidde in 2022 tot de brede regionale aanpak arbeidskrapte, die we in de jaren daarna hebben uitgevoerd en nog steeds uitvoeren.

ArbeidsmarktInZicht

Voor cijfers van onze arbeidsmarkt maken wij gebruik van [ArbeidsmarktInZicht](#), het platform met de laatste cijfers en prognoses van onze arbeidsmarktregio.



Pilot 'Van Werk naar Werk'

We voerden Dichterbij dan je Denkt uit met o.a. open hiring en innovatieve wervingsprojecten. In 2023 doken we in het onbenut arbeidspotentieel: Wie zijn dat eigenlijk? Welke subgroepen zijn kansrijk om een bijdrage te leveren aan minder arbeidskrapte? En kunnen we dat beïnvloeden? Afhankelijk van de arbeidsmarktsituatie, inzicht en leerervaringen, scherpen we de aanpak regelmatig aan met recent bijvoorbeeld aandacht voor jongeren en statushouders als prioritaire groepen onbenut arbeidspotentieel.

Belangrijkste resultaten 2020-2023:

- Pilot Van werk naar werk, waarbij 30 met ontslag bedreigde werknemers van 3 catering / horecabedrijven naar ander werk zijn begeleid; leerervaringen opgedaan en onderzocht door Tilburg University, die later zijn geïntegreerd in het Regionaal Mobiliteitsteam.
- Actieve informatievoorziening aan bedrijven, inwoners en partners tijdens de coronacrisis, o.a. via website, helpdesk WSP, nieuwsbrieven, online banenmarkten en webinars.
- 5 edities van de monitor Arbeidskrapte. De monitor wordt drie keer per jaar ontwikkeld en verspreid via de nieuwsbrief van NOBW en via een bericht aan alle stakeholders.



Monitor Arbeidskrapte

Sinds 2022 voeren we de integrale aanpak arbeidskrapte uit, met veel acties. Om vinger aan de pols te houden, meer grip te krijgen op de werkende maatregelen en tijdig te kunnen bijsturen op dit grote vraagstuk voor onze regio, brengen 3 keer per jaar de Monitor Arbeidskrapte uit. Hierin staan de laatste cijfers, resultaten, acties in beeld en andere interessante informatie over de arbeidskrapte in onze regio.

- Prognoses arbeidskrachte richting 2030 door Arbeidsmarktinzicht / ETIL i.s.m. Panteia.
- In samenwerking met Libéma Beurzen en Evenementen is een pilot voor onbenut arbeidspotentieel (in het bijzonder senioren) opgezet en uitgevoerd met o.a. 2 geslaagde inlooptdagen. 58 senioren zijn bij Libéma aan de slag gegaan en we hebben veel leerervaringen opgedaan om breder in de regio te delen.



Inlooptdag Werken naast de AOW

- Anders kijken en werken met uitkeringsgerechtigden, met name psychisch kwetsbaren. Er zijn 121 trajecten gestart voor psychisch kwetsbaren.
- Project Kansrijk Perspectief ontwikkeld voor doorgroei statushouders en arbeidsmigranten binnen bedrijven.
- Via pilot Skillsgeoriënteerde arbeidsmarkt in de installatietechniek (door Wise-Up) inzicht in animo, haalbaarheid en wensen van werkgevers én aanscherpte aanpak met o.a. samenwerking in community of practice; vier skillsprofielen installatietechniek ontwikkeld.
- Twee geslaagde bestuurlijke conferenties met als centraal thema arbeidskrachte, namelijk:
 - 1 Toekomst van de Arbeidsmarkt bij DomeX in Oss met 40-50 bestuurders en strategen met presentatie nieuwe prognoses richting 2030 en discussie over actuele vraagstukken rondom krapte op vier tafels.
 - 2 Anders werken in de arbeidsmarkt bij KASerne in 's-Hertogenbosch met circa 40 bestuurders en strategen met presentaties over 5 krapte-acties, prioritering onbenut arbeidspotentieel en focus Human Capital Agenda.



Conferentie: Anders werken in de arbeidsmarkt

6.3 Opgave: Inspelen op transitie

Doel: Mensen en organisaties spelen in op het andere werk van de toekomst

Energietransitie

Sinds 2019 besteden we aandacht aan de energietransitie en wat dit vraagt van de arbeidsmarkt en ons als partners. Uit de analyse van onze regio bleek dat er 4500 tot 5000 extra voltijdbanen bijkomen voor o.a. de installatie van warmtepompen, het isoleren en aardgasvrij maken van woningen, het aanleggen van warmtenetten en de bouw van windmolenparken.

Wij hebben het vraagstuk verdiept door in samenwerking met andere arbeidsmarktregio's, MBO en HBO een gesprek te voeren met de grootste bedrijven in Noord-Brabant. In 2023 hebben wij ons projectplan Talent voor de Energietransitie herzien in aansluiting op de lopende ontwikkelingen. Er wordt actieve verbinding gelegd met lopende actie vanuit MBO, HBO en Sterk Techniek Onderwijs, verder gewerkt aan de skills-aanpak binnen de sector en projecten opgezet voor zij-instroom bij bedrijven gericht op energietransitie.

Datatalent

Vanuit de Werkgeversaankpak is het project Datatalent opgezet. Data-analyse wordt steeds belangrijker om tijdig en op basis van de juiste informatie beslissingen te kunnen nemen. Er staan dan ook honderden vacatures open in de regio voor functies als data-analist, data scientist en data engineer. Onze regio wil een oplossing bieden voor het tekort aan datatalent en wil studerende en pas afgestudeerde inzetten voor regulier werk en opdrachten op data-gebied bij bedrijven in Noordoost Brabant.

Wat is het andere werk

In bijeenkomsten van de denktank 'Wat is het andere werk' kwamen we met een breed scala aan arbeidsmarktpartners verder op onderwerpen als middellange termijn prognoses, toekomstbestendige competentieontwikkeling, skillsgeoriënteerde arbeidsmarkt en digitale transitie.



6.4 Opgave: Talentaanpak

Doel: Binden, boeien en aantrekken van talenten voor werk in de regio.

Op dit thema zijn we in de afgelopen jaren intensiever gaan samen met de regio Noordoost-Brabant, in het bijzonder het domein Economie, op verschillende dossiers zoals arbeidsmigranten, kenniswerkers, ZZP NOB, mkb-aanpak en behoud van talent.

We zijn aan de slag gegaan met de ontwikkeling van traineeships om mkb-bedrijven en het vestigingsklimaat van de regio beter op het netvlies van talenten binnen en buiten de regio te krijgen. Door de coronapandemie en later arbeidskrapte is dit beperkt van de grond gekomen.

De pilot Brabants Migratie Informatiepunt voor arbeidsmigranten in onze regio is gerealiseerd in Meierijstad. Arbeidsmigranten zijn een duidelijke doelgroep in de regionale visie Wonen i.s.m. POHO Ruimte, Mobiliteit en Wonen.



7 Financiering

Het arbeidsmarktprogramma Noordoost Brabant Werkt heeft diverse financieringsbronnen, die samen het arbeidsmarktfonds Noordoost-Brabant vormen. Het arbeidsmarktfonds is het geheel van financiële bijdragen van gemeenten in de arbeidsmarktregio (regionale inwonersbijdrage) en de bijdragen van andere partners en subsidiegevers, die worden ingezet om de strategische WERKagenda en de jaarplannen te realiseren.

Vanaf 2017 wordt jaarlijks door gemeenten € 1 per inwoner bijgedragen aan het regionaal arbeidsmarktprogramma. Deze inwonerbijdrage wordt conform de samenwerkingsovereenkomst besteed aan de basis van de netwerkorganisatie: de coördinatie van het regionaal werkbedrijf en een klein slagvaardig programmteam.



Financieringsbronnen

Daarnaast worden van de volgende partijen subsidies ontvangen:

- Provincie Noord-Brabant
- Rijksoverheid OCW
- Rijksoverheid SZW
- Rijksmiddelen Regiodeal
- Europa (vanuit met name het Europees Sociaal Fonds; hierna ESF).

Hieruit worden de activiteiten, bijeenkomsten en dienstverlening voor inwoners en werkgevers betaald.



Regio Deal

De subsidies vanuit het ESF betreffen subsidies die uiteindelijk grotendeels bestemd zijn voor regiopartners (gemeenten en praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs). Recent is ook een aanvraag gedaan voor ESF+ Sociale Inclusie.

Gemeente 's-Hertogenbosch is de centrumgemeente binnen de samenwerking en fungeert tevens als penvoerder voor NOBW. Ze draagt zorg voor de financiële administratie.

Multiplier Arbeidsmarktprogramma 2020-2023 Noordoost Brabant Werkt

De financiële omvang van het programma 2020-2023 was circa 21 miljoen euro. Voor de inwonerbijdrage hebben we een multiplier van 8.75. Het multiplier effect wordt ook wel de vermenigvuldiger genoemd en werkt als een soort sneeuwbal. Door bijvoorbeeld de investering van de inwonerbijdrage nemen andere investeringen toe cq worden daardoor mogelijk.

