

**Jaarplan 2026**

**Arbeidsmarktprogramma**

**Noordoost Brabant Werkt**

*Goedgekeurd in Regionaal Beraad 21-01-2026*

## Inleiding

In dit Jaarplan 2026 zijn de voorgenomen activiteiten van alle onderdelen van Noordoost Brabant Werkt gebundeld. Het geeft inzicht in de beoogde resultaten en geplande budgetten.

Al sinds 2009 werken we in de regio Noordoost Brabant samen rondom arbeidsmarkt vraagstukken. In een multihelix-verband van o.a. gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en werknemersorganisaties. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur vanuit SZW en de invoering van de Wet van School naar Duurzaam Werk vanuit OCW, hebben gemaakt dat wij onze governance hebben gewijzigd. Met de ontwikkeling van de Human Capital Agenda Brede Welvaart hebben we in 2025 keuzes gemaakt als het gaat om onze extra inzet in de aanpak arbeidskrapte. Daarnaast hebben we op basis van een arbeidsmarktanalyse een nieuwe meerjarenagenda 2026-2030 opgesteld. Op basis daarvan hebben we ook onze ambitie aangescherpt.

### **Ambitie en focus**

*In 2030 zijn we een regio, waar het goed wonen, werken en leven. Een economisch en sociaal sterk Noordoost-Brabant vraagt om een veerkrachtige arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt:*

- *Waar mensen meedoen, hun talenten benutten en wendbaar en weerbaar zijn, doordat zij zich continu blijven ontwikkelen voor een duurzame loopbaan; en*
- *Waar organisaties beschikken over voldoende kwalitatief passend personeel doordat zij toekomstgericht inspelen op veranderende maatschappelijke, technologische, geopolitieke en economische omstandigheden.*

Binnen Noordoost Brabant Werkt ontwikkelen we daarvoor een breed scala aan dienstverlening, activiteiten en projecten en stimuleren we innovaties.

De focus ligt vooral op een goed functionerende arbeidsmarkt op de middellange termijn, met:

- *Laagdrempelige dienstverlening voor inwoners en werkgevers via het Werkcentrum en ondersteuning van inwoners en werkgevers met een extra ondersteuningsbehoefte, veelal vanuit wettelijke taken (basis)*
- *Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze focussectoren en -doelgroepen vanuit de Human Capital Agenda (plus)*

## **Programmaonderdelen**

De basis van ons programma ligt in drie programmalijnen. Daarnaast werken we aan een aantal integrale thema's en faciliteren we onze netwerkorganisatie.

### *Programmalijn Werkgeversaankpak*

Meer bedrijven gaan slimmer werken op strategie en HR voor een sterkere economische positie

### *Programmalijn Werkcentrum*

Iedereen die ondersteuning zoekt of nodig heeft m.b.t. werk, krijgt hulp

### *Programmalijn Jongerenaanpak*

Alle jongeren 16-27 jaar hebben een passende plek op school of werk

### *Programmateam*

Een effectieve netwerkorganisatie met impact voor inwoners en werkgevers nu en in de toekomst

Het jaarplan is opgebouwd volgens deze structuur, zodat het aansluit bij de verantwoordelijkheden in de uitvoering.

## **Organisatie veerkrachtige arbeidsmarkt**

We werken met ingang van 2026 met een aangepaste governance met een logische plek voor alle onderdelen en partners uit onze brede agenda en netwerkorganisatie. Dit sluit aan op de nieuwe landelijke infrastructuur voor de arbeidsmarkt, straks verankerd in de wet SUWI en op de bestuurlijke aansturing uit de nieuwe wet 'Van school naar duurzaam werk'.

Het eigenaarschap van de activiteiten blijft zoveel mogelijk bij de partners in de netwerksamenwerking. Concreet betekent dit dat ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten zoveel mogelijk in de programmalijnen plaatsvindt. Deze activiteiten en integrale thema's komen samen in de brede meerjarenagenda van het Regionaal Beraad. In het Regionaal Beraad – en uitvoerend en ondersteunend in het programmateam - vindt afstemming plaats. In netwerkbrede bestuurlijke conferenties betrekken we alle bestuurders van de onderdelen van Noordoost Brabant Werkt.

De samenwerking binnen Noordoost Brabant Werkt wordt ondersteund door het brede programmateam, dat met de aangepaste organisatie bestaat uit de programmamanagers, secretarissen en coördinatoren van alle programmalijnen en integrale thema's (voorheen WERKoverleg). Zij werken aan de ontwikkeling en uitvoering van het totale programma.

De centrumgemeente 's-Hertogenbosch is ambtelijk opdrachtgever. Het brede programmateam is belast met onder meer de coördinatie van alle activiteiten en programmaliijnen, ondersteuning van het Regionaal Beraad en andere overleggen van de arbeidsmarktsamenwerking en de ontwikkeling van opgaven op de middellange termijn. Centraal geregeld is ook communicatieadvies en -uitvoering, financiële advisering en administratie en secretariële ondersteuning van onze netwerkorganisatie.

## Financiering

De financiering van de activiteiten in ons arbeidsmarktprogramma komt vanuit diverse bronnen. Door bundeling en afstemming van deze middelen hebben we een efficiëntere inzet in onze regio. Een groot deel van de middelen is afkomstig vanuit het Rijk, vanuit de ministeries OCW en SZW. Daarnaast dragen alle gemeenten 1 euro per inwoner bij, waarmee de basisorganisatie wordt gefinancierd. Met ingang van 2026 kunnen we werken met extra middelen vanuit de Regiodeal, waarin we deelnemen met twee programma's. Naast specifieke subsidies was in voorgaande jaren structurele subsidie vanuit de provincie een andere belangrijke bron. Sinds 2025 investeert de provincie in de (regionale) arbeidsmarkt vooral via het PACT. Daarvoor zijn drie themagroepen aan de slag met projectvoorstellen: Arbeidsproductiviteit, Jong Talen en Leven Lang Ontwikkelen. In de loop van 2026 wordt het mogelijk om vanuit deze thema's projectsubsidies te verkrijgen; mogelijk lopen die over meer jaren. Tenslotte boren we regelmatig ESF of andere Europese subsidie aan om onze doelstellingen te realiseren. Dit alles vergt een goede financial engineering.

# Werkgeversaanpak

## *Stip en meerwaarde*

Meer bedrijven gaan slimmer werken op 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. En hoe meer bedrijven investeren in arbeidsproductiviteit, hoe minder mensen nodig zijn voor opbrengsten en continuïteit. Dit draagt bij aan een betere economische positie, het dempen van conjunctuurschommelingen, het beter benutten, behouden en ontwikkeling van talent en daarmee aan een veerkrachtige arbeidsmarkt.

De programmalijn Werkgeversaanpak richt zich in 2026 op de volgende speerpunten:

1. Verhogen arbeidsproductiviteit
2. Versterken leercultuur
3. Vooruitstrevend HR beleid
4. Sectorale aanpakken (integraal thema)
5. Sterkere samenwerking voor onze werkgevers
6. Organisatie / coördinatie

Met onderstaande activiteiten leveren we het volgende resultaat in 2026.

- Opzet en invulling MKB-aanpak (ism AgriFood Capital) met de volgende resultaten:
  - 20 MKB-bedrijven aan de slag met arbeidsproductiviteit
  - 10 MKB-bedrijven aan de slag met opzet en/of verbetering van de leercultuur
- 100 afgeronde scholingstrajecten voor werknemers, gekoppeld aan de HCA
- 12 datatalenten geworven, opgeleid en aan het werk in de regio
- 100 werkgevers geïnspireerd en aan de slag met modern HR-beleid
- Opzet van 2-3 sectorale aanpakken
- Intensivering van de samenwerking met onderwijs, Werkcentrum, AgriFood Capital, etc. t.b.v. de uitvoering van HCA

Onderwerp	Activiteit	Beoogd resultaat 2026
<b>Verhogen arbeidsproductiviteit – begroot: 100.000 (50/50 provincie en Regio Deal)</b>		
“Lerend netwerk” NO-Brabant	Op basis van de ‘proven’ aanpak in Midpoint en in samenwerking met AgriFood Capital, zetten we dit jaar 2 “lerende netwerken” op, waaraan per netwerk 8-12 MKB-ondernemers deelnemen met als doel om de arbeidsproductiviteit te verhogen door middel van procesoptimalisatie, organisatorische wijzingen of andere verbeteringen. Onderdeel van de aanpak zijn zowel groepstrajecten (van en met elkaar leren) als individuele begeleiding bij het eigen ondernemersvraagstuk. Hierbij zullen ook onderwijsinstellingen en studenten betrokken worden.	20 MKB-ondernemers geholpen met (inzicht in) oplossingen om de arbeidsproductiviteit binnen het bedrijf met bijvoorbeeld 10% te vergroten
<b>Versterken leercultuur – begroot: 150.000 (50/50 provincie en Regio Deal)</b>		
Versterking leercultuur (incl. duurzame inzetbaarheid personeel) binnen bedrijven	Een goede leercultuur binnen bedrijven en voor werknemers is essentieel voor een toekomstbestendig bedrijfsleven. We gaan werkgevers in de focussectoren helpen om hun leercultuur te versterken voor behoud van personeel, betere aansluiting van werknemers bij de ontwikkelingen en om werknemers ook doorstroommogelijkheden en uitdagingen te bieden. Hiervoor werken we samen met onderwijsinstellingen in de regio en zetten we vouchers in waarmee bedrijven (eerste) stappen kunnen zetten in de opzet van een leercultuur. Ook duurzame inzetbaarheid van personeel is hier een onderdeel van. In 2026 gaan we de aanpak opzetten en vormgeven, dat zal in eerste instantie dus ook tot een lager aantal trajecten leiden	10 bedrijven aan de slag met verbetering van de leercultuur  (NB inschatting, afhankelijk van invulling vanuit PACT Q1)
ESF+ sectoren	We gaan werknemers tot MBO-niveau 4 opleiden, met als doel om de duurzame inzetbaarheid van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit gebeurt door middel van projecten gericht op scholing, begeleiding, en actieve inclusie, met als uiteindelijk doel een betere toegang tot de arbeidsmarkt en een leven lang ontwikkelen. Hiervoor is een projectplan binnen de regeling “ESF+ sectoren” ingediend, waarbij we ons richten op een aantal speerpuntsectoren uit de HCA en we	Het doel is om 300 leertrajecten in 2 jaar uit te voeren, gemiddeld genomen komt dat neer op 150 leertrajecten in 2026  (inschatting, afhankelijk van besluit toekenning ESF+ sectoren aanvraag Q1)

	ook maatregelen gericht op arbeidsproductiviteit laten terugkomen	
<b>Vooruitstrevend HR beleid – begroot: 15.000 (Regio Deal)</b>		
Introductie en initiatieven:	Om werkgevers – met name in de focussectoren - mee te nemen in ontwikkelingen, handreikingen te bieden voor personeelsvraagstukken, slagen te laten maken op het gebied van o.a. digitalisering, onboarding, werkgeluk en inclusie, zetten we trajecten op en organiseren we bijeenkomsten. Onderstaand enkele voorbeelden:	
<a href="#">Databased Noordoost-Brabant</a>	Om werkgevers stappen te laten zetten op het gebied van databeheer en datatoepassingen en HBO/WO-geschoolde datatalenten voor de regio te behouden is Databased Noordoost-Brabant opgezet: een traineeship van tenminste 6 maanden met tot op heden als resultaat dat 80% van de trainees na 6 maanden in dienst komt bij het bedrijf	12 datatalenten geworven, begeleid en geplaatst bij bedrijven in de regio
AI-workshops	In 2025 hebben we een aantal workshops aan bedrijven gegeven gericht op AI-toepassingen in het HR-domein. Deze workshops werden zeer enthousiast ontvangen. In 2026 gaan we opnieuw meerdere AI-workshops organiseren, niet alleen een introductie, maar ook verdergaande toepassingen van AI gericht op specifieke casussen	50 werkgevers / HR-verantwoordelijken getraind tijdens AI-bijeenkomsten / workshops
Bijeenkomsten	Naast de AI-bijeenkomsten zullen we ook andere thema's agenderen die bijdragen aan een modern en duurzaam HR-beleid. O.a. de pressure cooker-sessies waarin we het probleem van een ondernemer centraal stellen om vervolgens met brede kennis en contacten tot oplossingen te komen, zullen we hierin een plek geven	50 werkgevers / HR-verantwoordelijken bereikt en geholpen
<b>Sectorale aanpakken – begroot (indicatie): 75.000 (Provincie)</b>		
Realisatie van 2-3 sectorale aanpakken / sectortafels	Samen met onderwijsinstellingen, Werkcentrum, ondernemers, brancheorganisaties (en mogelijk bonden, RNOB en AgriFood Capital), gaan we sectortafels organiseren. Het doel hiervan is het aanbod vanuit partners af te stemmen op de vraag van sectoren, gezamenlijk oplossingen voor uitdagingen te vinden en structureel met elkaar in gesprek te gaan over ontwikkelingen en waar partijen elkaar kunnen helpen en versterken. Logische sectoren om mee te starten zijn ICT en maakindustrie (omdat daarin al clusters zijn,	Opzet van 2-3 sectortafels en/of aanzetten tot sectorale aanpakken  (o.a. bijeenkomsten met netwerkpartners, werkgeversbijeenkomstvoorpeilen van draagvlak, afstemming met AFC en RNOB)

	er een vraag is of deze sectoren al op enige mate zijn georganiseerd), maar definitieve keuzes zijn nog niet gemaakt	
<b>Sterkere samenwerking voor onze werkgevers – begroot: 0</b>		
MKB-aanpak ism AgriFood Capital	Samen met AgriFood Capital wordt een MKB-aanpak opgezet met als doel om het brede MKB te bereiken en aan de slag te laten gaan met arbeidsproductiviteit, data en LLO	Meer MKB-ondernemers betrekken bij de gezamenlijke programma's en projecten. Het bereik gaan we vergroten door MKB'ers te benaderen via ondernemersverenigingen, gemeenten, banken, instellingen en andere logische contacten / netwerken
Verbreding werkgeversdienstverlening Werkcentrum	Om uiteindelijk tot een brede werkgeversdienstverlening – werkgevers kunnen met (al) hun personeel gerelateerde vragen terecht – te komen binnen het Werkcentrum moet nog best wel wat veranderen. De focus van de dienstverlening ligt momenteel nog op het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om hierin stappen te zetten wordt in 2026 een proef gedaan om – aan de hand van het instrument Talentensleutel – het brede HR-gesprek te voeren met werkgevers en op basis daarvan te bepalen welke (HR-)vraagstukken nog meer leven bij werkgevers waar het Werkcentrum ook dienstverlening op zou kunnen inzetten	Tenminste 20 gesprekken met werkgevers, analyse van de uitkomsten en verbetervoorstellen voor verbreding van de werkgeversdienstverlening van het Werkcentrum
Gezamenlijke bijeenkomsten Werkcentrum, AANt WERK en NOBW	Om werkgevers niet allemaal voor afzonderlijke bijeenkomsten te benaderen, is afgesproken om gezamenlijk een 2-tal grote (werkgevers)events te organiseren met actuele thema's, inspiratie en interactie, gekoppeld aan de HCA en de doelstellingen van de verschillende organisaties	200 aanwezigen werkgevers of vertegenwoordigers van werkgevers geïnspireerd en aangezet tot anders denken en/of handelen
<b>Organisatie / coördinatie - begroot: 80.000 (Regio Deal)</b>		
Coördinatie werkgeverslijn	De coördinatiewerkzaamheden van de werkgeverslijn hebben als doel een eenduidig, krachtig en toekomstbestendig werkgeversgericht arbeidsmarktprogramma vorm te geven, waarin werkgevers gefaciliteerd worden om de koppeling te maken tussen bedrijfsstrategie en personeel zodat ze op de middellange termijn (ook) over voldoende en geschikt personeel beschikken. De taken betreffen met name: - Klankbordgroep arbeidsmarkt - onderwijs (4x p.j.) - Deelname aan WERKoverleg (10x p.j.)	Een goede vertegenwoordiging van input en signalen vanuit werkgeversoptiek t.b.v. een goede invulling van het totale arbeidsmarkt-programma  Financieel beheer door SOL

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Deelname aan voorbereidend overleg Regionaal Beraad</li><li>- Coördinatie overige subsidieaanvragen en nieuwe projecten / initiatieven</li><li>- Meedenken rondom nieuwe ontwikkelingen en kansen in de regio, buiten de regio, voor en/of met betrokkenheid van ondernemers</li><li>- Voorbereiding werkgeversafvaardiging op agenda- en aandachtspunten stuurgroep NOBW</li><li>- Communicatie en communicatie-infrastructuur</li><li>- Monitoring, rapportering en (financiële) verslaglegging</li><li>- Financieel beheer (in afstemming met SOL)</li></ul>	
--	---	--

# Werkcentrum

## *Stip en meerwaarde*

Iedereen die ondersteuning zoekt of nodig heeft m.b.t. werk, krijgt hulp

Het Werkcentrum Noordoost-Brabant is er voor iedereen die een vraag heeft met betrekking tot werk, maar richt zich met name op de mensen die hun weg naar de bestaande dienstverlening niet weten te vinden (no-wrong-door).

De programmaliijn Werkcentrum richt zich in 2026 op de volgende speerpunten:

1. Werkgeversdienstverlening
2. Werk(zoek)endendienstverlening
3. Projecten
4. Organisatie / coördinatie / communicatie

Binnen deze speerpunten werken we eendrachtig met alle netwerkpartners, zijnde werkgevers, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, SBB en werkontwikkelbedrijven, samen aan een goede dienstverlening voor al onze inwoners en werkgevers. Als cruciale schakel in onze ambitie van een veerkrachtige arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant. We werken strategisch en praktisch samen aan een goed op elkaar aansluitende aanpak over alle speerpunten heen.

Met onderstaande activiteiten leveren we het volgende resultaat in 2026:

- We bieden integrale ondersteuning aan werk(zoek)enden, werkgevers en zzp'ers waarmee zij geholpen worden met zijn of haar vraag
- We realiseren 8.300 banenafspraken conform de landelijke taakstelling van de Werkkamer
- We plaatsen gemiddeld 5.000 werkzoekenden per jaar bij werkgevers
- We helpen 1.850 aanmeldingen (gebaseerd op cijfers 2025 met daarbij een ingeschatte groei van 15%).
- We investeren in leven lang ontwikkelen middels regionale projecten, leerwerktrajecten en loopbaanadviezen
- We zetten extra in op jongeren omdat een deel van hen het momenteel extra moeilijk heeft op school en de arbeidsmarkt

## 1. Werkgeversdienstverlening - begroot: 483.662 (SZW)

Sluit aan bij de volgende hoofddoelen uit de meerjarenagenda (mja):

- Laagdrempelige dienstverlening vanuit één centraal punt voor werkgevers
- Werkgeversdienstverlening gericht op mensen met een extra ondersteuningsbehoefte
- Brede HRM ondersteuning (incl. scholing)
- Gerichte uitvoeringsinzet op focussectoren en doelgroepen

Onderwerp	Activiteit	Beoogd resultaat 2026
Plaatsingen brede doelgroep (mja doel a)	Afgestemde werkgeversaanpak via het uitvoeringsplan dat in het kader van SUWI is opgesteld.	5.000 plaatsingen
Banenaafspraken (mja doel b)	Daartoe wordt samengewerkt in het MT-werkgeversdienstverlening- waarin teamleiders vanuit UWV, gemeenten en Werk Ontwikkelbedrijven zitting hebben.	8.300 actieve banenaafspraken
Intensivering samenwerking (mja doel c)	<p><u>Intern</u></p> <p>Er is een uitvoeringsplan voor 2026 opgesteld voor het Werkcentrum met daarin specifiek aandacht is voor de samenwerking met de pijlers werk(zoek)endendienstverlening en projecten.</p>	<p>Sterke samenwerking met de pijler Projecten door het leveren van deelnemers en uitwisseling van kennis en best practices.</p> <p>Bij nieuwe projecten continueren we de werkwijze om gezamenlijk een analyse te maken van nut en noodzaak, financiën plus haalbaarheid.</p>
	<p><u>Partners</u></p> <p>In het kader van verbreding van de dienstverlening hoort een versterkte samenwerking met de partners die zich ook met werkgeversdiensten bezighouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgeversaanpak NOBW: organiseren events, de brede HRM vraag analyseren en implementeren;</li> <li>- SBB: geeft mede invulling aan bestrijden van krapte en invulling van de HCA agenda in Noordoost-Brabant;</li> <li>- Bonden: het nieuw te bouwen Van-Werk-Naar-Werk stelsel (VWNW);</li> <li>- VNO-NCW: sociale partner in de VWNW opdracht waarmee we periodiek willen klankborden om een bredere laag werkgevers te ontsluiten.</li> </ul>	<p>In Q1 en Q2 2026 willen we zicht hebben hoe deze partners worden betrokken bij de werkgeversdienstverlening en hoe we gezamenlijk optrekken.</p>
	<p><u>Extern</u></p> <p>In 2026 zal het Werkcentrum een bredere opdracht uitvoeren en haar dienstverlening eveneens verbreden. We verbreden op terreinen die de gehele regionale economie, het onderwijs en</p>	<p>We willen dichtbij één van de uitgangspunten van het Werkcentrum blijven; “de klant en zijn vraag stellen we centraal”. In 2026 zal dat een moreel kompas zijn voor onze visie, diensten en omgang</p>

	arbeidsmarkt aangaan. Dat is een groeimodel, maar duidelijk is dat we steeds meer werkgevers willen en gaan bereiken.	met de werkgevers van Noordoost-Brabant.
In te zetten instrumenten (mja doelen a/d)	HARRIE: Inzet Harrie Helpt-trainingen en onderzoeken in Q2 2026 de haalbaarheid om eigen trainer(s) op te leiden.	10 Harrie Helpt-trainingen - waarvan minimaal 2 gericht op statushouders - en 100 deelnemers certificeren.
	BIA: Inzet bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (BIA) met de focus op de sectoren vanuit de HCA.	Uitvoeren van BIA voor minimaal 3 leads per partner, investeren in in- en externe bekendheid
	Leerwerktrajecten: we ondersteunen leerwerktrajecten bij de partners zelf en aan de HCA gekoppelde leerwerktrajecten van pijler Projecten. We leveren deelnemers en instrumenten om zoveel mogelijk duurzame plaatsingen te realiseren.	Maximale inzet voor leveren van deelnemers voor leerwerktrajecten
	Gereserveerde gelden: vanuit behoefte werkgevers en/of partners gereserveerde gelden ten behoeve van twee projecten met instroom. Met de focus op de sectoren vanuit de HCA.	Twee gerealiseerde projecten in samenwerking met pijler Projecten
	RegioDeal en PACT Brabant: RegioDeal en PACT leveren middelen waarmee partners van het Werkcentrum innovatieve projecten en instrumenten onderzoeken. Met de focus op de sectoren vanuit de HCA.	Onderzoeken innovatieve projecten en instrumenten (RegioDeal en PACT Brabant)
Deskundigheidsbevordering accountmanagers (mja doel c)	Er zijn 3 bijeenkomsten deskundigheidsbevordering voor accountmanagers georganiseerd.	3 Inspiratiefestivals met een opkomst van 90% van de accountmanagers en een beoordeling van 8,2
Gezamenlijke Werkgeversevents (mja doel b)	Twee gezamenlijke werkgeversevents: Één in samenwerking met de Werkgeversaanpak NOBW en AANTWERK. Één werkgeversevent in samenwerking met Werkcentrum Helmond-de Peel & Werkcentrum Zuidoost-Brabant (in opdracht van SZW).	Twee werkgeversevents met tenminste 200 bezoekers en een beoordeling van 8,2
Onderzoeken en opzetten Brede aanvullende dienstverlening (mja doelen c/d)	HCA inbedden in de brede dienstverlening	Impactanalyse van HCA
	Opzetten brede (HRM) dienstverlening	Q1; Interview bij 20 werkgevers voor inventarisatie brede dienstverlening (met behulp van de Talentsleutel). Q2; Analyse om de behoefte in beeld te brengen.

		Q3-Q4; voorstellen voor de inrichting van de brede dienstverlening en de rolverdeling van de partners.
	Bemiddeling van werkenden en NUG-klanten. Voor de complete klantstroom wil het Werkcentrum de monitoring van 2025 in Q1 van 2026 doorzetten, waarbij concrete casussen en cijfers worden gebruikt om te bepalen hoe de dienstverlening het beste kan aansluiten bij de behoeften van alle klanten. De dienstbaarheid naar de (werkende) klant staat centraal, de monitoring gebruikt primair de dienstverlening van de partners als uitgangspunt.	Concrete afspraken maken over sluitende dienstverlening van alle klanten.

## 2. Werk(zoek)endendienstverlening - begroot: 858.705 (SZW, RegioDeal, gemeenten)

Sluit aan bij de volgende hoofddoelen uit de meerjarenagenda (mja):

- Laagdrempelige dienstverlening vanuit één centraal punt voor inwoners
- Dienstverlening aan mensen met een extra ondersteuningsbehoefte
- Gerichte uitvoeringsinzet op focussectoren en doelgroepen

Onderwerp	Activiteit	Beoogd resultaat 2026
Het doel van de werk(zoek)endendienstverlening is het bieden van ondersteuning aan inwoners van Noordoost-Brabant met een vraag over werk en/of opleiding, integraal werkend achter één herkenbaar portaal. (mja doelen a/b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie en advies (1 of 2 gesprekken)</li> <li>• Loopbaanadvies (gemiddeld 3 gesprekken);</li> <li>• Bijdrage leveren aan het verminderen van laaggeletterdheid door samenwerking in de breedste zin van het woord met alle taalhuizen- en netwerken in Noordoost-Brabant;</li> <li>• Sparringpartner voor professionals in de regio;</li> <li>• Leerwerkadvies;</li> <li>• Bemiddeling naar werk voor een beperkte groep: mensen die loopbaancoaching hebben gehad, maar niet zelf een passende baan kunnen vinden.</li> </ul>	1.850 aanmeldingen
		Aanmeldingen worden binnen drie werkdagen benaderd voor een afspraak
		Elk traject wordt afgesloten met een advies of doorverwijzing
We werken met een team van frontofficemedewerkers, gidsen, loopbaanadviseurs, leerwerkadviseurs en ondernemerscoaches (mja doelen a/b)	Bij het bieden van de juiste dienstverlening zetten we zoveel mogelijk de voorliggende voorzieningen in. Op basis van de vragen die bij ons binnenkomen, signaleren we waar nog hiaten zitten en spelen we daar waar mogelijk op in. De klantvraag blijft daarbij leidend.	Bijdragen aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en helpen we om de krapte te verkleinen.

<p>Aantrekkelijke en laagdrempelige inlooplocaties creëren voor kandidaten die we nu nog niet bereiken en onze naamsbekendheid te vergroten (mja doelen a/b)</p>	<p>6 Inlooplocaties: Drie in 's-Hertogenbosch/Rosmalen (in samenwerking met Farent), één in Veghel (bij Leefgoed, in samenwerking met Pim Werkt en Work in NL) één in Cuijk en één in Oss.</p> <p>Dit jaar gebruiken we om te onderzoeken in hoeverre deze locaties bijdragen aan dat doel. Ook versterken we via deze samenwerking het gevoel van gezamenlijk eigenaarschap bij gemeenten en partners binnen het Werkcentrum Noordoost-Brabant.</p>	<p>Evaluatie van de resultaten en effecten van de inlooplocaties.</p>
<p>Uniforme aanpak Loopbaanadvies (mja doelen b/c)</p>	<p>Uniform maken van de werkwijze van loopbaanadvies. Door structureel overleg en kennisdeling leren adviseurs van elkaar, wat bijdraagt aan deskundigheid en een sterker teamgevoel binnen het Werkcentrum</p>	<p>De werkwijze van de loopbaanadviesing gebeurt op uniforme wijze met daarbij behorende instrumenten.</p>
<p>Deskundigheids-bevordering</p>	<p>Adviseurs binnen het Werkcentrum hebben een brede blik op de beschikbare dienstverlening en scholingsmogelijkheden in onze arbeidsmarktregio. Dit doen we door middel van casuïstiekbespreking en door partners uit te nodigen om inzicht te geven in het beschikbare aanbod van hun dienstverlening. Ook het Intranet van het Werkcentrum speelt hierbij een grote rol.</p>	<p>Adviseurs hebben inzicht in de regionale dienstverlening en beschikbare scholingsmogelijkheden.</p>
<p>Sectorale ontwikkelpaden (mja doel c)</p>	<p>Sectoren zijn gekozen op basis van onze HCA-agenda, voor een aantal sectoren is een collectieve SLIM-aanvraag gedaan.</p>	<p>Prognose bemiddeling werkzoekenden per sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Installatietechniek 20</li> <li>- Mode, interieur, tapijt en textiel 20</li> <li>- ICT 10</li> <li>- Meubelbranche en interieurbouw 10</li> <li>- Glastuinbouw en veredeling 10</li> </ul> <p>Per sector worden resultaten nog af gesproken in een projectplan.</p>
<p>LLO-collectief basisvaardigheden (mja doel b)</p>	<p>Subsidie LLO-collectief om de basisvaardigheden van werkenden en werkzoekenden structureel te versterken door regionaal onderwijsaanbod op maat voor</p>	<p>Ondersteunen en versterken van het LLO-collectief door verbinding en afstemming met de dienstverlening aan werkgevers en inwoners (via het Werkcentrum) en met overige</p>

	laagopgeleiden en laaggeletterden te creëren.	<p>initiatieven in o.a. Jongerenaanpak en Werkgeversaanpak.</p> <p>Een vast contactpersoon 'laaggeletterdheid' in het Werkcentrum</p> <p>Training en professionalisering van consultants en accountmanagers van het Werkcentrum op het signaleren en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid</p> <p>Verbinding en integratie van de werkgeversbenadering op het gebied van basisvaardigheden in de brede regionale werkgeversdienstverlening</p>
Samenwerking (mja doel c)	<p><u>Intern</u></p> <p>Er is een uitvoeringsplan voor 2026 opgesteld voor het Werkcentrum met daarin specifiek aandacht voor de samenwerking met de pijlers werkgeversdienstverlening en projecten.</p>	<p>De adviseurs en accountmanagers van de verschillende teams weten elkaar te vinden en er is structurele afstemming.</p> <p>We werken op basis van de HCA-agenda en de ontwikkelpaden, intensief samen. Ook met het onderdeel Projecten en de projectleiding van de Jongerenaanpak vindt structureel overleg plaats.</p>
	<p><u>Extern</u></p> <p>Het ministerie van SZW pleit voor een samenwerking en integratie van de informatiepunten Work in NL (zgn. WIN-punten) in Werkcentra. We gaan hier ook in Noordoost-Brabant mee aan de slag.</p>	<p>Er zal onderzocht worden hoe deze samenwerking het beste vorm kan krijgen.</p>
<b>3. Projecten – begroot: 1.488.659 (SZW, gemeenten, RegioDeal, overig)</b>		
<p>Sluit aan bij de volgende hoofddoelen uit de meerjarenagenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerichte uitvoeringsinzet op focussectoren en doelgroepen</li> <li>• Brede HRM ondersteuning (incl. scholing)</li> </ul>		
<b>Onderwerp</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Beoogd resultaat 2026</b>
Participatiebanen hoger opgeleide statushouders.	Project dat hoger opgeleide statushouders tijdens hun inburgering begeleidt naar regulier werk op hoger niveau. Maatwerk staat hierbij centraal.	25 kandidaten

Privacy officer of Data Protection officer	Dit traject is gericht op hoogopgeleide statushouders met een achtergrond in bijvoorbeeld advocaat of docent. Bij goed verloop kunnen deelnemers een arbeidsovereenkomst krijgen, waardoor ze duurzaam instromen in passend werk op hun niveau.	Verwachting start Q4 2025 met 8-10 kandidaten  Bij succes in 2026 wederom 8-10 kandidaten
Installatiemonteur energietransitie	In dit project worden voornamelijk statushouders opgeleid tot installatiemonteur. Werkgevers in het traject worden voorbereid door middel van de Harrie Helpt-training en een training interculturele communicatie. Ook wordt er een jobcoach ingezet bij plaatsing, gefinancierd door de aanmeldende instantie.	In oktober 2025 zijn we met 8 kandidaten gestart. Deze kandidaten zijn nog in bemiddeling.  In Q1 2026 willen we weer met een groep van 10 personen starten.
Metaaltraject	In dit traject leren kandidaten de basis van metaaltechniek, werken ze praktijkgericht en behalen ze hun VCA-certificaat. Werkgevers worden voorbereid via de Techniekcoalitie Noordoost-Brabant en ondersteunt een jobcoach bij plaatsing.	In Q1/ Q2 willen we weer met een groep van 10 personen starten.
Voorschakelproject JobsCool	Op verzoek van en in samenwerking met vier grote bedrijven achter JobsCool is een voorschakeltraject ontwikkeld. Kandidaten krijgen een basisopleiding in Mechatronica of constructie/plaatwerker, VCA en vaktaal. Werkgevers worden voorbereid via de reguliere Harrie Helpt-training en een training interculturele communicatie, en een jobcoach ondersteunt de kandidaten bij plaatsing.	6 personen (maximaal aantal)
Combinatietraject onderwijsroute	Statushouders die het traject (combinatie van inburgering en Entree-opleiding) volgen en door financiële noodzaak een bijbaan moeten hebben om te kunnen voorzien in hun levensonderhoud, maar zelf niet het netwerk en de vaardigheden hebben om deze bijbaan te vinden. De begeleiding op de werkplek wordt opgepakt door de jobcoaches van de Jongerenaanpak.	7 kandidaten
Zorg	Samen met onze partners en BrabantZorg hebben we een Leerlijn ontwikkeld om kwetsbare doelgroepen (betaald) te laten participeren in de zorg. Hiervoor zijn ook andere werkwijzen en taakinvullingen binnen zorginstellingen	20 – 30 kandidaten

	nodig, die via het BIA-traject worden meegenomen.	
Voortijdige start op het COA	Dit project begeleidt statushouders die nog op het AZC wonen naar regulier werk. In samenwerking met Werk Ontwikkelbedrijven wordt het COA-project doorontwikkeld.	Vanaf Q3/Q4 2026 ongeveer 25 kandidaten
Talentsleutel	In samenwerking met de werkgeversdienstverlening van het Werkcentrum en de Werkgeversaanpak van Noordoost-Brabant Werkt! willen we kijken of de talentsleutel een rol kan spelen met betrekking tot de (bredere) HRM-vraag.	20 deelnemende bedrijven
Project in de levensmiddelindustrie (procesoperator)	Werkgevers krijgen een eigen begeleidingstraject. Meerdere werkgevers zijn al bereid gevonden om deel te nemen aan het project. De planning is om in Q4 2025 te starten met de werving en met de basistraining, VCA, vaktaal bij de Starcker Factory in Veghel.	Starten in Q1 met 8 kandidaten
Hoofdzak} Werk	Kandidaten met een psychische kwetsbaarheid krijgen via een intensief traject begeleiding naar (regulier) betaald en duurzaam werk. In 2026 zetten we dit project voort en versterken we de samenwerking. We ontwikkelen een structuur die ervoor zorgt dat het project altijd doorgang kan vinden en, indien nodig, kan worden teruggelegd in de reguliere dienstverlening.	100 begeleidingstrajecten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid
Community of Best Practices voor Statushouders Noordoost-Brabant en voor Oost-Brabant en regionale kennisdeling	Acht keer per jaar organiseren wij een Community of Best Practices voor statushouders: vier bijeenkomsten in Noordoost-Brabant en vier in Oost-Brabant (in samenwerking met Helmond–De Peel en Zuidoost-Brabant).	Deze bijeenkomsten bevorderen kennisdeling over statushouders en regionale projecten
Pilot startbanen	De regionale samenwerking is essentieel en de successen worden waar mogelijk ingebed in de reguliere dienstverlening.	Het doel is werkgevers te ondersteunen bij het aannemen en behouden van statushouders via taalcoaching, opstartcoaching, interculturele

		communicatietraining en andere middelen.
Infra	Werkgevers in Oost-Brabant bundelen hun krachten om de enorme uitdagingen samen aan te pakken. Het Werkcentrum is nauw betrokken bij de ontwikkeling van het project en de doorontwikkeling voor de doelgroep statushouders.	Start voortraject Q4 2026: Verwachting 8 deelnemers
Samenwerking	<u>Intern</u> Specifiek aandacht voor de samenwerking met de pijlers werkgeversdienstverlening en werk(zoek)endendienstverlening.	Deze manier van samenwerken is voor ons niet alleen van groot belang, het is ook een vanzelfsprekendheid. Wij beschikken, samen met de partners in onze regio, over een groot netwerk
	<u>(Netwerk) Partners</u> We werken nauw samen met Noordoost-Brabant Werkt, Werkgeversaanpak en Jongerenaanpak in verschillende projecten.	
	<u>Extern</u> Door de landelijke overleggen van Divosa, waarin wij optreden als regionaal verbinder voor statushouders, is een nauwe samenwerking ontstaan met 26 arbeidsmarktregio's, het ministerie van Sociale Zaken en andere partners.	In deze community delen we kennis over én voor de doelgroep Nieuwkomers, evenals informatie over beschikbare financiële mogelijkheden. Bovendien leidt dit tot nieuwe samenwerkingen en initiatieven in de regio6
<b>4. Organisatie, coördinatie en communicatie – begroot: 699.507 (SZW, gemeenten)</b> Sluit aan bij de volgende hoofddoelen uit de meerjarenagenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laagdrempelige dienstverlening voor inwoners en werkgevers</li> <li>• Sterkere samenwerking voor onze inwoners en werkgevers</li> </ul>		
<b>Onderwerp</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Beoogd resultaat 2026</b>
Aangescherpte communicatieaanpak richting werkgevers	Voor de communicatie richting werkgevers halen we gerichte doelstellingen op. Op basis daarvan scherpen we onze strategie aan om werkgevers beter te bereiken en te betrekken. We brengen de doelgroep en hun informatiebehoefte nauwkeuriger in beeld met behulp van bestaande en nieuwe bronnen.	Duidelijke communicatieaanpak voor Werkgeversdienstverlening op basis van een doelgroep specificatie.
		Een groei naar 370 actieve abonnees op de werkgeversnieuwsbrief (10% stijging ten opzichte van 2025).
Campagnes	Lokale campagne: bereiken volledige doelgroep met nieuwe kanalen	Lokaal campagneplan voor inlooplocaties, goeiend aantal bezoekers

	<p>Aansluiten bij landelijke campagne dat voortvloeit in regionale campagne</p> <p>Regionale Brabantse campagne in samenwerking met Omroep Brabant</p>	<p>Vergroten naamsbekendheid</p> <p>Groei van 25% t.o.v. 2025 in aanvragen voor adviesgesprekken</p>
Online communicatie	<p>Aanscherpen contentstrategie</p> <p>Anders omgaan met content door AI</p> <p>Video krijgt grotere rol</p> <p>Continueren van doorlopende werkzaamheden</p> <p>Adoptie intranet</p> <p>Kennisdeling social media</p> <p>Fotografie</p>	<p>Doelgroepgerichte inzet kanalen</p> <p>Richtlijnen voor vindbaarheid in AI-zoekmachines.</p> <p>Groei van 25% t.o.v. 2025 in aanvragen voor adviesgesprekken</p> <p>Continuïteit in informatiestroom naar de verschillende doelgroepen.</p> <p>Adoptieplan voor stimuleren intranetgebruik</p> <p>Training social media voor interne team</p> <p>Versterking samenwerking tussen communicatieadviseurs van Werkcentra in Noord-Brabant.</p> <p>Een sterk beeldidentiteit</p>
Samenwerking	<p>Structurele bila's tussen de projectleider Communicatie en de andere projectleiders.</p> <p>De projectleiders kijken ook onderling naar de gevraagde communicatie-inzet. Dit gebeurt aan de hand van een jaarplanning.</p>	

# Programmaliijn Jongerenaanpak

## *Stip en meerwaarde*

Alle jongeren 16-27 jaar hebben een passende plek op school of werk

De programmaliijn Jongerenaanpak richt zich in 2026 op de volgende speerpunten:

1. Voorkomen voortijdig schoolverlaten
2. Soepel overstappen naar werk
3. Extra hulp en ondersteuning
4. Samenwerking met het netwerk

Met onderstaande activiteiten leveren we het volgende resultaat in 2026.

- Maatwerkbudget voor incidentele casussen of specifieke problematiek waarbij er op korte termijn iets nodig is om een doorbraak te realiseren, waarbij reguliere oplossingen niet (snel genoeg) voor handen zijn.
- Inzet op verbinding tussen onderwijs, samenwerkingsverbanden en hulp aan jongeren op het mbo.
- Een afname van totaal 1,95% van het uitvalpercentage.
- Het aantal jongeren dat niet op school zit of aan het werk is (NEET) neemt in 2026 af naar 6250 jongeren.

## *Toelichting*

Om ervoor te zorgen dat alle jongeren wonend of naar schoolgaand in onze regio een passende plek hebben, streven we naar een afname van het uitvalpercentage. We hebben dit gespecificeerd naar onderwijssoort om de trends en ontwikkelingen per onderwijssoort in beeld te houden. Dat maakt dat we gedurende het programma bij kunnen sturen.

## **Het percentage jongeren dat voortijdig schoolverlaat jaarlijks afneemt**

Studiejaar	<b>Studiejaar 2025-2026</b>	<b>Studiejaar 2026-2027</b>	<b>Studiejaar 2027-2028</b>	<b>Studiejaar 2028-2029</b>
totaal	1,95 %	1,89 %	1,83 %	1,77 %
vavo	11,1 %	10,5 %	9,9 %	9,5 %
vo	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,35 %
mbo entree	20 %	19 %	18,5 %	18 %
mbo niveau 2	8,5 %	8 %	7,5 %	7 %
mbo niveau 3	4,5 %	4 %	3,6 %	3,1 %
mbo niveau 4	4 %	3,5 %	3,3 %	3,1 %

### Motivatie voor dit streefcijfer

We streven ernaar om onder het landelijk gemiddelde te blijven. We hebben daarbij gekeken naar de trend van de ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Door inzet van de maatregelen verwachten we dat de aantallen te behalen zijn.

De bron die we gebruiken voor deze cijfers is het VSV-dashboard van DUO7 (februari publicatie voorlopige cijfers, november definitieve cijfers van het schooljaar daarvoor) en de jaarverslagen van de doorstroompunten).

Het aantal jongeren dat niet op school zit of aan het werk is (NEET) jaarlijks afneemt

Kalenderjaar 2026	Kalenderjaar 2027	Kalenderjaar 2028	Kalenderjaar 2029
6250	6150	6000	5800

### Motivatie voor dit streefcijfer

Hoewel dit cijfer op het eerste gezicht bescheiden lijkt, is het belangrijk om dit te plaatsen binnen de bredere demografische en de maatschappelijke context. Vanwege demografische krimp zal het totaal aantal jongeren afnemen. Tegelijkertijd zien we een stijgende trend van het aantal jongeren met mentale problemen, wat een remmende kan hebben op de daling. Daarnaast is het van belang te onderkennen dat de NEET-doelgroep moeilijk in beeld te krijgen, te houden en te begeleiden is.

De bron die we gebruiken voor deze cijfers is het NEET-dashboard van DUO (november publicatie).

Onderwerp	Activiteit	Beoogd resultaat 2026
<b>Voorkomen voortijdig schoolverlaten – begroot: 1.900.000 (OCW)</b>		
Extra inzet door de doorstroompunten op aanwezigheidsbeleid	Versterken van schoolaanwezigheidsbeleid binnen het onderwijs. We streven ernaar dat scholen en leerplichtambtenaren/doorstroomcoaches eerder en structureler met elkaar in contact zijn. Met als doel vroegtijdige interventies in te zetten om verder verzuim te voorkomen. De focus is op aanwezigheid, naar school blijven komen, in plaats van afwezigheid en daarmee uitval te voorkomen.	Tijdige interventie vermindert voortijdig schooluitval, verhoogt de kans op duurzaam werk en versterkt de zelfredzaamheid van jongeren. Doorstroomcoaches kunnen deze jongeren vroegtijdig identificeren en begeleiden, waardoor de kans op succesvolle (her)instroom in onderwijs of werk toeneemt.  Focus op aanwezigheid van jongeren met een groot risico op het niet volgen van onderwijs of het niet hebben van werk voorkomt afglijden naar afwezigheid.

Inzet meetinstrumenten voor tijdig signaleren van risico op VSV op het mbo	Scholen kunnen gebruik maken van een gestructureerde aanpak om jongeren in beeld te brengen die risico lopen op VSV. Bijvoorbeeld door gebruik van data-analyse op basis van een terugkerende, laagdrempelige, korte vragenlijst voor jongeren over de mentale gezondheid en ervaring op school om te signaleren of interventie nodig is. Metingen worden gekoppeld aan prestatie-indicatoren zoals studentenverzuimcijfers, studentenvoortgang en diplomarendement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorspellen en verklaren van verzuim en preventief acteren op verslechtering van studentenwelzijn</li> <li>- Verbeterde samenwerking tussen onderwijs en ketenpartners</li> <li>- Versterking van de begeleiding van risicoleerlingen richting diploma of werk.</li> </ul>
Coachklassen op het MBO	Aanbieden van kleinschalige, begeleide leeromgevingen binnen het mbo waarin studenten extra ondersteuning krijgen op sociaal-emotioneel -, studievaardig - en loopbaangebied. De coachklassen bieden structuur, continuïteit, persoonlijke aandacht en maatwerkbegeleiding aan jongeren die moeite hebben met de overstap naar/binnen het mbo en/of dreigen uit te vallen. Studenten kunnen op vaste tijden terecht in een coachklas voor intensieve begeleiding door een vaste coach/docent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermindering van schooluitval in het mbo</li> <li>- Bevorderen van duurzame uitstroom naar werk of vervolgonderwijs.</li> <li>- Versterking van de persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid van jongeren</li> </ul>
Ondersteuning door onderwijsmakelaar voor jongeren bij niet-schoolse problemen die wel risico vormen voor schooluitval.	Onderwijsmakelaars helpen jongeren met niet-schoolse vraagstukken, die wanneer deze niet worden opgelost, hun onderwijs belemmeren en een risico vormen op VSV. Denk hierbij bijvoorbeeld aan armoede, huisvesting, eenzaamheid, kinderopvang. De maatregel biedt laagdrempelige en tijdige ondersteuning op school. Om te voorkomen dat deze jongeren van het kastje naar de muur wordt gestuurd, is de dienstverlening naar voren gehaald: daar waar ze al zijn, namelijk op het mbo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermindering van schooluitval in het mbo</li> <li>- Bevorderen van duurzame uitstroom naar werk of vervolgonderwijs.</li> <li>- Versterking van de persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid van jongeren</li> <li>- Versterking van de samenwerking tussen onderwijs en het sociaal domein.</li> </ul>
Overstapcoaching	Jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte begeleiden bij de overgang van de ene onderwijsfase naar de andere, bijvoorbeeld van voortgezet (speciaal) onderwijs naar mbo. Het bieden van persoonlijke begeleiding, helpen bij het maken van keuzes, praktische zaken regelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermindering van uitval bij overgangsmomenten</li> <li>- Verhoging van het aantal jongeren dat succesvol doorstroomt naar vervolgonderwijs of werk</li> <li>- Versterking van de continuïteit in begeleiding.</li> </ul>

	en fungeren als vast aanspreekpunt voor de jongere.	
Extra ondersteuning aan jongeren die Nederlands als tweede taal hebben (NT2)	Deze maatregel richt zich op het bieden van aanvullende ondersteuning aan jongeren die Nederlands als tweede taal hebben (NT2). De behoefte bestaat onder andere uit extra taalbegeleiding, studievaardigheidstraining, loopbaanoriëntatie en sociaal-emotionele begeleiding. Het doel is om taalachterstanden te verkleinen, de kans op succesvolle afronding van de opleiding of start op de arbeidsmarkt te vergroten en uitval te voorkomen. De eerste stap is het doen van nader onderzoek met de samenwerkende partijen op basis van behoefte en haalbaarheid van reeds opgehaalde ideeën.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging van aantal jongeren met Nederlands als tweede taal dat een mbo-diploma haalt</li> <li>- Verbetering van taalvaardigheid en studievaardigheden</li> <li>- Vergroting van kans op duurzame uitstroom naar werk of vervolgonderwijs.</li> </ul>
<b>Soepel overstappen naar werk – begroot: 340.000 (OCW)</b>		
Inzet regionale loopbaanadviseur voor jongeren	Om jongeren goed te kunnen ondersteunen bij een vraag over werk of scholing zetten we een loopbaanadviseur in specifiek voor jongeren, die gebruikt maakt van jeugd vriendelijke tools, outreachend werkt en aansluit bij de leefwereld en specifieke behoefte van jongeren. Ook de sociale kaart en wet- en regelgeving specifiek rondom jongeren is bekend bij deze specialistische loopbaanadviseur. Er wordt geadviseerd over beroepen, opleidingen en het combineren van leren en werken en de arbeidsmarktkansen. Daarbij wordt relatie gelegd met de HCA door de prioritaire sectoren onder de aandacht te brengen en de baankansen te benadrukken. Er kan samen gezocht worden naar passende bedrijven en vacatures. Ook een warme overdacht naar mogelijke vervolgparkers in het sociaal domein behoort tot de taken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder jongeren NEET (not in employment, education of training)</li> <li>- Er wordt een weloverwogen loopbaankeuze gemaakt</li> </ul>
Inzet regionale jobcoaching voor jongeren	Een jobcoach begeleidt jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het vinden, verkrijgen en behouden van passend werk al dan niet in combinatie met een opleiding. Ook waar het gaat om werknemersvaardigheden. Daarnaast	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder jongeren NEET</li> <li>- Minder VSV</li> <li>- Er wordt een weloverwogen loopbaankeuze gemaakt</li> </ul>

	<p>bieden ze de werkgevers ondersteuning bij de begeleiding van deze jongeren. De jobcoach werkt op het snijvlak van zorg, onderwijs, participatie en werk, en biedt maatwerkbegeleiding afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van de jongere. Tevens ivm situaties waarbij jobcoaching niet regulier wordt ingezet omdat er sprake is van grijze gebieden.</p> <p>En voor een groeiende groep mbo-studenten die extra ondersteuning nodig heeft in het vinden en vooral het behouden van een stage- of BBL-werkplek.</p>	
Inzet op praktijkleren	<p>Stimuleren we jongeren, die niet meer op school zitten of dreigen uit te vallen, om zich door te ontwikkelen middels vormen van praktijkleren, waaronder de mbo-praktijkverklaring. Waarbij het streven is een duurzame plaatsing en/of een startkwalificatie of andere kwalificerende vervolgopleiding. We sluiten, waar mogelijk, aan bij de sectorale ontwikkelpaden waarbij ook de mogelijkheden voor mbo-certificaten wordt gebruikt.</p> <p>Samen met de uitvoerende partners zorgen we voor werving, voorlichting en bemiddeling voor deelname aan deze praktijkverklaringsroute.</p> <p>Om bovenstaand doel te bereiken zullen we een praatplaat/ infographic opmaken met belangrijkste informatie over hoe/wat/wie rondom praktijkleren en het beoogde civiele effect. Daarbij hebben we oog voor het ontzorgen/ontlasten van de professionals, zodat zij de jongere eenvoudig en makkelijk kunnen voorlichten en verwijzen.</p>	<p>Doel is enerzijds dat praktijkleren in onze regio op de kaart wordt gezet. Beter bekend gaat worden en dat er een (maatschappelijke) waarde aangekoppeld gaat worden vanuit de jongeren, maar ook vanuit het bedrijfsleven. Dat bij alle netwerkpartners die er in aanmerking mee (gaan) komen de goede en juiste informatie is, dat het proces bekend is van aanmelding etc.</p> <p>Anderzijds stellen we als doel dat er elk jaar minimaal 50 jongeren via “praktijkleren in de 3e leerweg” een praktijkverklaring heeft behaald.</p>
<b>Extra hulp en ondersteuning – begroot: 385.000 (OCW)</b>		
Maatwerkbudget voor incidentele casussen of specifieke problematiek waarbij er op korte termijn iets nodig is om een doorbraak te realiseren, waarbij reguliere	<p>Onze regio biedt drie vormen van maatwerkbudget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventiebudget: aanvullende voorziening voor jongeren tussen 12 en 27 jaar die door een opeenstapeling van problemen dreigen uit te vallen op school</li> </ul>	<p>Hiermee kunnen we maatwerk bieden en tijdige en gerichte ondersteuning waar dat voorliggend niet mogelijk bleek. Hiermee willen we:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schooluitval voorkomen en de kans op duurzaam werk vergroten</li> </ul>

<p>oplossingen niet (snel genoeg) voor handen zijn.</p>	<p>- Budget voor een leer-werktraject: aanvullende voorziening voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar waarbij de financiering voor een leer-werktraject geheel of deels ontbreekt waardoor een passend traject niet kan starten of worden afgemaakt.</p> <p>Voor beide budgetten geldt dat de financiering niet elders of tijdig vanuit voorliggende voorzieningen of partners in de regio kan worden opgepakt.</p> <p>- Budget voor (groeps)trajecten voor specifieke problematiek die niet binnen de reguliere taak van de netwerkpartners of reguliere financiering ingezet kunnen worden. Met name leerlingen in het VSO kampen met toenemende motivatie- en gedragsproblemen onder een aantal van hun leerlingen. Voor deze leerlingen, zijn er weinig alternatieven of vangnetten.</p>	<p>- De zelfredzaamheid en het toekomstperspectief van jongeren versterken.</p> <p>- Zwaardere vragen richting het sociaal domein (inclusief participatie) op de lange termijn voorkomen.</p> <p>- De maatschappelijke participatie en duurzame inzetbaarheid van jongeren bevorderen</p>
<p>Inzet op verbinding tussen onderwijs, samenwerkingsverbanden en hulp aan jongeren op het mbo.</p>	<p>Deze maatregel richt zich op meer verbinding tussen het samenwerkingsverband (SWV) passend onderwijs, mbo-onderwijs en de hulp aan jongeren. Het gaat om meer verbinding tussen school, zorg/jeugdhulp en gemeente en zorgt ervoor dat jongeren met complexe ondersteuningsvragen en dreigen uit te vallen snel en passend geholpen worden.</p> <p>- Bij swv De Meierij wordt expertise toegevoegd voor leerlingen van de bovenschoolse voorziening met complexe ondersteuningsvragen.</p> <p>- Bij SWV 30.06 wordt het georganiseerd ten behoeve van de scholen. Er wordt onderzocht hoe ambulante aanvullende expertise ingezet kan worden bij complexe casuïstiek / met het hoogste ondersteuningsniveau (en mogelijk voor de doelgroep thuiszitters die daarbinnen vallen).</p> <p>- Bij de mbo-instellingen worden maatschappelijk werkers ingezet. Daar wordt aanvullende expertise ingezet bij het expertisecentrum / ondersteuningsteam als</p>	<p>- Snellere en effectievere inzet van ondersteuning / jeugdhulp bij onderwijsproblematiek</p> <p>- Vermindering van schooluitval bij jongeren met complexe problematiek</p> <p>- Versterking van de samenwerking tussen onderwijs en zorg/jeugdhulp.</p>

	vraagbaak (consultatie- en adviesfunctie) voor ondersteuningscoördinatoren bij crisissituaties.	
<b>Samenwerking in het netwerk – begroot: 25.000 (OCW)</b>		
Organiseren van inspiratiesessies en training voor de netwerkpartners	Middels deze maatregel investeren we in deskundigheidsbevordering van de uitvoerende professionals die jongeren begeleiden bij scholen, doorstroompunten, gemeenten, werk-ontwikkelbedrijven en het werkcentrum Noordoost Brabant. Tevens bevordert het verbinden en elkaar leren kennen de samenwerking in de regio. Voor het vormgeven van de inhoud van de sessie vragen we expertise onze partners en externe partijen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergroten van bewustwording, kennisdeling en verbinding, binnen de professionals die met de jongeren werken in onze regio.</li> <li>- Vergroten betrokkenheid, innovatie en samenwerking tussen de verschillende organisaties. Door nieuwe inzichten en perspectieven te bieden, zetten deze sessies aan tot actie en verandering. Dit leidt op de lange termijn tot een meer inclusieve, duurzame en veerkrachtige samenwerking in onze regio.</li> </ul>
<b>Organisatie/coördinatie - begroot: 516.500 (OCW)</b>		
Coördinatie jongerenaanpak	<p>Het programmateam bestaat uit:  2,5 fte projectleiding vanuit de contactgemeente (inclusief de werkzaamheden coördinator aanpak Jeugdwerkloosheid)  0,9 fte programmamanagement van de contactgemeente  0,8 fte programmanagement vanuit de contactschool  0,2 fte beleidsadvies doorstroompunt  0,4 fte pro/vso coördinatie.</p> <p>Het Programmateam Jongerenaanpak zorgt voor de ontwikkeling en uitvoering van het regionale programma Jongerenaanpak en de uitvoeringsplannen: de projectleiding, monitoren en evalueren van maatregelen en interventies, afstemming en samenhang van projecten in het programma en van de partners, signaleren en analyseren van trends, budgetbeheer, communicatie, meedenken op casussen en bovenal het verbinden van de partijen.</p> <p>De operationele -, tactische - en coalitie overleggen worden georganiseerd door het programmateam. Een projectleider van het</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontvangen de Rijksmiddelen voor het uitvoeren van het programma</li> <li>- De maatregelen worden daadwerkelijk uitgevoerd en gemonitord</li> <li>- verantwoording van de middelen richting het Rijk</li> <li>- Jongeren maken optimaal gebruik van de aanvullende regionale inzet en hebben hier profijt van.</li> <li>- Netwerkpartners weten elkaar te vinden en werken samen in de begeleiding van jongeren en we ontzorgen onze netwerkpartners.</li> <li>Team jongerenaanpak is wekelijks aanwezig bij het Werkcentrum voor de zichtbaarheid en vindbaarheid</li> </ul>

	<p>programmteam is voorzitter van het operationeel- en tactisch overleg. De programmamangers contactschool en contactgemeente organiseren gezamenlijk de coalitie.</p>	
--	--	--

# Programmamateam

## *Stip en meerwaarde*

Een effectieve netwerkorganisatie met impact voor inwoners en werkgevers nu en in de toekomst.

Dit doen we door o.a. het faciliteren van onze netwerkorganisatie (met o.a. informatievoorziening, communicatie, besluitvorming, overzicht en samenhang), financial engineering en borging van ons arbeidsmarktprogramma en het vertalen van arbeidsmarktontwikkelingen naar duurzame lijnen en integrale concrete opgaven.

Het programmamateam richt zich in 2026 op de volgende speerpunten / integrale thema's:

1. De kracht van brede regionale samenwerking
2. Datagedreven werken
3. Implementatie Human Capital Agenda o.a. sectorale aanpakken en specifieke doelgroepen
4. Regionale leer- en ontwikkelcultuur en skillsgerichte arbeidsmarkt
5. Regionale binding van talent en bedrijfsleven
6. Samenwerken als netwerkorganisatie

Met onderstaande activiteiten leveren we het volgende resultaat in 2026:

- Effectieve netwerkorganisatie, ook in de nieuwe situatie
- Robuuste financiële administratie met voldoende financiële middelen voor uitvoering meerjarenagenda
- Impact op de focussectoren en doelgroepen van de HCA
- Aansluiting / draagvlak bij netwerkpartners

Onderwerp	Activiteit	Beoogd resultaat 2026
<b>De kracht van brede regionale samenwerking – begroot: 0</b>		
Samenwerking binnen de regio	Strategische samenwerking met AFC en RNOB <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemming strategische agenda's</li> <li>- Vertaling in uitvoeringsplannen o.a. RNOB – Economie</li> <li>- Verkenning verdere samenwerking met AFC</li> <li>- Gezamenlijke consultatiebijeenkomst</li> </ul> Integraal werken (i.s.m. domeinen economie, wonen, mobiliteit, etc.) t.b.v. brede welvaart	Afgestemde activiteiten (o.a. MKB aanpak en benadering stakeholders) en effectief werkende samenwerking (6 x afstemmingsoverleg, 5 regiodagen, uitnodiging voor elkaar netwerkbijeenkomsten)

Samenwerking buiten de regio	Samenwerking met andere strategische partners, zoals Sterk Techniekonderwijs, Transvorm Deelname aan en verbindingen met: - A35 - G40 - SER (LLO) - ....	
<b>Datagedreven werken – begroot: 16.000 (Regio Deal en inwonerbijdrage)</b>		
Monitoring	Monitoring op basis van huidige tertaalmonitor  Ontwikkeling systematiek / dashboard monitoring op impact (vanuit advies HCA; aanvullend op dan wel geïntegreerd met tertaalmonitor)  Implementatie in het netwerk (tertaalmonitor en jaarplannen hierop aangepast voor 2027 en verder  Leerervaringen in experimenten, good practices, etc. Actief delen in het netwerk (zie ook communicatie)	3 ingevulde tertaalmonitoren (mei, sept, jan)  Werkende systematiek / dashboard om activiteiten beter te volgen en resultaten te meten.  Alle programmalijnen / onderdelen werken hiermee
Leren in het netwerk	Lunch en learn en andere bijeenkomsten voor het netwerk  Jaarlijkse bijeenkomst met arbeidsmarkt-informatie specialisten om actuele arbeidsmarktsituatie te duiden (Q3)	Ca 2 bijeenkomsten met 30-50 deelnemers
Arbeidsmarkt-informatie	Regionale NOB pagina en maatwerk Arbeidsmarktinzicht beschikbaar voor alle stakeholders	
<b>Human Capital Agenda / sectorale aanpakken arbeidskrachte – 15.000 (reserves en Regio Deal)</b>		
Programmamanagement HCA	Implementatie Human Capital Agenda / integrale afgestemde aanpak op basis van advies HCA 2025	
Strategische inzet op focus-doelgroepen en sectoren	Sectorale aanpakken (zie werkgeversaanpak)  Start regionale pilot “Samenwerken en samengaan dienstverlening internationaal talent” i.s.m. Provincie, WIN punt en Werkcentrum	Pilot ingericht, projectleider actief

<p>Communicatieaanpak HCA</p> <p>Samenhang economische agenda RNOB-AFC-NOBW</p>	<p>Verkenning kansen meer regionale impact voor dreigend werklozen, ook gelet op actuele ontwikkelingen (oa. Van werk naar werkstelsel)</p> <p>Communicatie-activiteiten sectortafels / sectorale aanpakken, oa. werkgeversbijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten</p> <p>Opzet en activering Whatsapp community (algemeen en eventueel per sector)</p> <p>Regieteam voor ontwikkeling en uitvoering MKB aanpak, verhaal van de regio, etc.</p>	<p>4 bijeenkomsten</p>
<p><b>Regionale leer- en ontwikkelcultuur en skillsgerichte arbeidsmarkt – begroot: 22.500 (Regio Deal)</b></p>		
<p>Communicatie-aanpak LLO</p> <p>Integrale regionale aanpak LLO</p> <p>Flexibel regionaal ontwikkelaanbod</p> <p>Skillsgerichte arbeidsmarkt</p>	<p>Opzet en activering Whatsapp community</p> <p>Inspiratie MKB-bedrijven met good practices leercultuur via o.a. estafettestokje en andere communicatie</p> <p>Regionale loopbaandag voor loopbaanprofessionals in ons netwerk (scholen, dienstverleners, werkgevers, etc.)</p> <p>Integrale aanpak met afgestemde activiteiten op de 4 pijlers bewustwording, oriëntatie, scholing en randvoorwaarden, zowel binnen NOBW als in afstemming met provinciale en andere initiatieven</p> <p>Actieve deelname in PACT werkgroep LLO</p> <p>Afstemming HCA – regionaal MBO en HBO m.b.t. scholings- en ontwikkelmogelijkheden voor inwoners</p> <p>Optimalisering samenspel integrale aanpak NOBW en Brabant Leert</p> <p>Ontwikkelingen volgen, verbinden en kansen richting een meer skillsgerichte arbeidsmarkt benutten en verder brengen (o.a. Competent skillstaal, PACT initiatief, ESF aanvraag statushouders)</p>	<p>Actieve community met minimaal 50 leden</p> <p>6 estafettestokjes met film gemaakt en gedeeld</p> <p>Geslaagde regionale loopbaandag met 80 deelnemers</p>

<b>Regionale binding van talent en bedrijfsleven – begroot: 20.000 (Regio Deal)</b>		
Hybride leren	Versterking van 6 hybride leeromgevingen in de regio  Coördinatie regiodeal aanvraag  Lerend netwerk van hybride leeromgevingen	Samenhang tussen 6 initiatieven   2 bijeenkomsten met 6 hybride leeromgevingen
Verhaal van de (economie van de) regio	Meedenken met het regionale verhaal (branding, storytelling) voortkomende uit het besluit Regionaal Economic Position Paper (samenwerking RNOB, AFC, NOBW)	
<b>Samenwerken als netwerkorganisatie – begroot: 520.000 (inwonerbijdrage)</b>		
Bestuurlijke ondersteuning o.a. besluitvorming en draagvlak	Ondersteunen programmabrede kernoverleggen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionaal Beraad</li> <li>- Voorbereidende Overleg</li> <li>- Bestuurlijke conferentie (o.a. Brainport)</li> </ul> Optimaliseren processen op nieuwe situatie  Ontwikkelen onboarding voor nieuwe bestuurders en professionals	6 x Regionaal Beraad 6 x Voorb. Overleg 2 x bestuurlijke conferenties   Ontwikkeld proces en presentatie met basisinformatie
Implementatie en evaluatie nieuwe organisatie	Evaluatie werking nieuwe organisatie 2026	Evaluerend gesprek (Q2) + uitgebreide evaluatie met advies (Q4)
Ondersteuning netwerk	Ondersteuning overige regionale overleggen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wethoudersoverleg</li> <li>- Regionaal Strategisch Adviesteam (RSA)</li> <li>- Stuurgroep Regiodeal</li> <li>- Directeurenoverleg</li> </ul> Netwerkmanagement	5 x regioday Werkbezoek(en) Jaarlijks gesprek 5 x RSA X keer per jaar  Jaarlijks gesprek met stakeholders
Werkorganisatie	Dagelijkse / wekelijkse afstemming via kernteam  Programmabrede afstemming via programmteam	30 x kernteam  10 x Programmteam
Financial engineering	Financieel beheer NOBW  Verantwoording subsidies (Regiodeal, provincie, ESF)  Aanboren nieuwe financiële bronnen	20 x per jaar financieel overleg

Communicatie algemeen	Breed netwerkevent met kickoff meerjarenagenda 2026-2030	Geslaagde bijeenkomst met 100 netwerkpartners
	Website continu actueel en doorontwikkelen	
	Regelmatige nieuwsbrief incl. Professionaliseren en automatiseren	Circa 8 x per jaar
	Whatsapp community opzetten en actief houden	Minimaal 1 actieve community
	Verdere groei bereik social media bij stakeholders	1400 volgers via LinkedIn
	Basiscommunicatiemiddelen ontwikkelen	