

Uitvoeringsplan SUWI

Regio Midden-Brabant

mei 2024 – januari 2026



Versie: april 2024

Inhoud

1. Samenvatting	3
2. Introductie	4
3. Missie, visie en uitgangspunten	4
4. Voor wie	5
5. Door wie	6
6. Op welke wijze	6
7. Met welk resultaat	8
8. Randvoorwaarden	10
9. Begroting	11
10. Governance	12
11. Relatie met regionale arbeidsmarktinfrastructuur	14
Bijlage 1 Verklarende woordenlijst	16

1. Samenvatting

Het uitvoeringsplan SUWI geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten bij de samenwerking binnen het WerkgeversServicepunt (WSP) Midden-Brabant¹. Het plan zorgt ervoor dat de neuzen van de publieke partijen dezelfde kant op staan en dat werkgevers op een gezamenlijke dienstverlening kunnen rekenen. Dat betekent dat we als netwerkpartners² samen werken aan oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt, zowel voor de korte termijn (matching) als de langere termijn (tekorten en veranderende eisen aan personeel). Het WSP is er voor werkgevers met diverse personeelsvraagstukken en voor werkzoekenden en werknemers die hulp nodig hebben bij het zoeken naar, het bemiddelen naar en faciliteren van een passende en zo duurzaam mogelijke werkplek.

Het Uitvoeringsplan 2024 is niet veel gewijzigd ten opzichte van het Uitvoeringsplan 2023. Op basis van een evaluatie over 2023 hebben we het plan aangevuld met nieuwe ambities en hebben we andere ambities en afspraken aangescherpt. De uitgangspunten waar we ons als WSP op blijven richten zijn:

- We helpen werkgevers goed en snel, met zo min mogelijk contactpersonen.
- Dat doen we door de 'vraag van vandaag' te beantwoorden, maar ook door arbeidsmarktontwikkelingen te volgen en erop in te spelen.
- We ondersteunen werkzoekenden in de regio die niet zelfstandig een baan kunnen vinden/houden bij (waar mogelijk) reguliere en duurzame deelname op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers en werkzoekenden helpen we regionaal met een herkenbare en uniforme werkgeversdienstverlening en een passend aanbod.
- We stellen gezamenlijke doelen, waar we gedurende het jaar op monitoren en rapporteren.

We zijn ambitieus en voeren al veel van bovenstaande uitgangspunten uit, maar zien ook nog verbeterkansen. De belangrijkste aandachtspunten voor 2024 zijn:

- De uitvoeringsagenda. In 2024 houden we de agenda bij, voeren we acties uit de agenda uit en delen we de uitkomsten ervan periodiek bestuurlijk en ambtelijk;
- Positionering van het WSP in het toekomstige Regionaal WerkCentrum (RWC);
- Informatie uitwisseling. Het MT WSP gaat meer sturen op het vullen en bijhouden van WBS;
- De beloofde monitoringsgegevens en resultaten. Deze zijn aangepast op de actualiteit en haalbaarheid van de op te leveren informatie;
- De looptijd van het plan. Deze is aangepast van mei 2024 tot 1 januari 2026, omdat verwacht wordt dat vanaf 1 januari 2026 de Meerjarenagenda ten behoeve van het Regionaal WerkCentrum (RWC) in plaats zal komen van de verplichting tot het opstellen van een Uitvoeringsplan SUWI.

Op basis van het Uitvoeringsplan, de door het MT WSP opgestelde marktbewerkingsplan, de sectorale afspraken en de Uitvoeringsagenda, blijven we als MT WSP, bestuur en beleid in gesprek over onze doelen, ambities en resultaten en ontwikkelingen in de praktijk. Onze resultaten toetsen we aan een aantal benoemde elementen uit de jaarlijkse WerkgeversTevredenheidMonitor (WTM), aangevuld met gegevens die het MT WSP richting medewerkers uitvraagt. Het MT WSP deelt periodiek bestuurlijk en ambtelijk een update over de voortgang van en ontwikkelingen met betrekking tot het SUWI-plan en de Uitvoeringsagenda.

¹ Als bijlage bij het plan is een verklarende woordenlijst opgenomen.

² Het UWV, de gemeenten Alphen-Chaam, Baarle Nassau, Dongen, Gilze Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon Op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Waalwijk, Baanbrekers, WSD, de Diamant-groep en het Leerwerkloket.

2. Introductie

In de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (wet SUWI) is vastgelegd dat gemeenten en het UWV in arbeidsmarktregio's samenwerken in de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. In het Suwi-uitvoeringsplan 2024 beschrijven we de regionale werkgeversdienstverlening Midden-Brabant, zoals we deze als WerkgeversServicepunt Midden-Brabant (WSP) dit jaar uitvoeren.

Het Uitvoeringsplan 2024 is in basis hetzelfde plan als het plan dat in 2023 is vastgesteld. Op basis van een evaluatie van het SUWI-uitvoeringsplan 2023 hebben we wel enkele wijzigingen en aanpassingen gedaan. De belangrijkste aandachtspunten voor 2024 zijn:

- De uitvoeringsagenda. Deze is in 2023 in het leven geroepen om de samenwerking te verbeteren en concrete actiepunten op te pakken. De agenda nemen we in het SUWI Uitvoeringsplan 2024 mee, als een van de instrumenten om onze samenwerking en dienstverlening te blijven verbeteren. In 2024 houden we de agenda bij, voeren we acties uit de agenda uit en delen we de uitkomsten ervan periodiek bestuurlijk en ambtelijk;
- Positionering van het WSP in het toekomstige Regionaal WerkCentrum (RWC). In 2024 zijn diverse werkgroepen van start gegaan, waar we vanuit het WSP een actieve bijdrage aan leveren;
- Informatie uitwisseling. Het MT WSP gaat meer sturen op het vullen en bijhouden van WBS, om de onderlinge informatie-voorziening te verbeteren, maar ook om te zorgen dat meer werkgevers benaderd worden voor het invullen van de werkgeverstevredenheidsmonitor;
- De beloofde monitoringsgegevens en resultaten. Gedurende het jaar en met het verwerken van informatie voor de evaluatie, merkten we dat het niet haalbaar was om alle beloofde monitoringsgegevens en resultaten op te leveren. We hebben een aanpassing gedaan zodat de gegevens volgend jaar wel op te leveren zijn;
- De looptijd van het plan. Deze is aangepast van mei 2024 tot 1 januari 2026, omdat verwacht wordt dat vanaf 1 januari 2026 de Meerjarenagenda ten behoeve van het Regionaal WerkCentrum (RWC) in plaats zal komen van de verplichting tot het opstellen van een Uitvoeringsplan SUWI.

In hoofdstuk 2 van het Uitvoeringsplan staan we stil bij onze missie, visie en uitgangspunten. Hoofdstuk 3 beschrijft voor wie het WSP is. In hoofdstuk 4 komt aan bod wie wat doet. Onze werkwijze wordt in hoofdstuk 5 toegelicht en in hoofdstuk 6 is te lezen wat we willen bereiken. Deze hoofdstukken zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van vorig jaar. Hoofdstuk 7 (met welk resultaat), hoofdstuk 8 (randvoorwaarden) en hoofdstuk 9 (begroting) bevatten wel wijzigingen. Hoofdstuk 9 (governance) is aangepast aan de actualiteit. De ontwikkeling van het Regionaal WerkCentrum (RWC) en de relatie hiervan met dit uitvoeringsplan wordt in hoofdstuk 10 beschreven. Dit hoofdstuk is eveneens aangepast aan de actualiteit.

Voor de deelnemende partners wordt met dit uitvoeringsplan duidelijk wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn. Voor werkgevers uit Midden-Brabant en geïnteresseerden maken we met dit uitvoeringsplan duidelijk wat zij van het WSP mogen verwachten. Dit uitvoeringsplan wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van ervaringen, resultaten, regionale ambities op het gebied van arbeidsmarktbeleid en veranderende wet- en regelgeving. Het UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio stellen dit plan vast.

3. Missie, visie en uitgangspunten

Missie

Het WSP Midden-Brabant zorgt dat werk en werkzoekenden bij elkaar komen. We spelen in op arbeidsmarktontwikkelingen, zodat iedereen die wil en kan, kan (blijven) werken in de regio Midden-Brabant. Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant draagt hiermee bij aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt en economie in de regio Midden-Brabant. Dit doen wij door het

ondersteunen van werkgevers in de regio Midden-Brabant die personeel zoeken of vragen hebben over de arbeidsmarkt, scholingsaanbod en/of subsidiemogelijkheden. We helpen werkgevers snel, deskundig en kosteloos met de informatie en begeleiding die ze nodig hebben. We hebben kennis van de doelgroep werkzoekenden, in het bijzonder van de doelgroep ‘werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt’³ en van de bijbehorende wet- en regelgeving. We stimuleren dat Midden-Brabanders zich hun leven lang ontwikkelen.

Visie

Het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant biedt passende dienstverlening voor het realiseren van meer matches tussen vraag en aanbod. Door werkgevers te faciliteren om onze doelgroep kansen te geven, door ondersteuning te bieden die resulteert in minder uitval van huidige werknemers en door werknemers te stimuleren in hun ontwikkeling. Wij hebben werkzoekenden met hun mogelijkheden en belemmeringen in beeld en bieden één hoofdaanspreekpunt voor werkgevers. Met als doel dat duurzame werkplekken behouden blijven, dat er meer duurzame werkplekken ontstaan, en dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijk vinden.

Uitgangspunten

- We helpen werkgevers goed en snel, met zo min mogelijk contactpersonen.
- Dat doen we door de ‘vraag van vandaag’ te beantwoorden, maar ook door arbeidsmarktontwikkelingen te volgen en erop in te spelen.
- We ondersteunen werkzoekenden in de regio die niet zelfstandig een baan kunnen vinden/houden bij (waar mogelijk) reguliere en duurzame deelname op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers en werkzoekenden helpen we regionaal met een herkenbare en uniforme werkgeversdienstverlening en een passend aanbod (zoals opgenomen in de instrumentengids Dennis⁴).
- We stellen gezamenlijke doelen, waar we gedurende het jaar op monitoren en rapporteren.

In onze missie, visie en uitgangspunten zit ambitie verankerd. We voeren hier al veel van uit, maar we zijn er nog niet. Dat zit o.a. in bijhouden van en eventueel aanhaken op landelijke ontwikkelingen met betrekking tot gebruik van systemen, de doorontwikkeling van de instrumentengids Dennis en de wijze van monitoring van onze inzet. Tijdens de gesprekken binnen het MT, de gesprekken tussen MT en beleid en de gesprekken met opdrachtgevers en bestuur, agenderen we de uitgangspunten voortdurend en spiegelen we ze aan de realiteit.

4. Voor wie

Werkgevers

Het WSP is hét loket in de arbeidsmarktregio voor werkgevers met personeelsvraagstukken voor de korte termijn en de lange termijn. De dienstverlening richt zich op werkgevers die openstaan voor sociaal ondernemen en verder willen kijken dan standaard oplossingen. Werkgevers kunnen informatie en advies krijgen over het vinden en behouden van medewerkers, inclusief ondernemerschap, het anders organiseren van werkzaamheden en de inzet van specialistische expertise en instrumenten.

Werkzoekenden en werknemers

Het WSP is er voor werkzoekenden die de weg naar passend duurzaam werk om verschillende redenen niet gemakkelijk kunnen vinden. De dienstverlening richt zich op het helpen zoeken naar, het bemiddelen en faciliteren van een passende duurzame werkplek. De focus ligt vooral bij

³ Doelgroep arbeidsbeperkten zoals bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen en van wie gegevens zijn geregistreerd in de doelgroepregistratie, bedoeld in artikel 3.2 van Besluit Suwi.

⁴ Zie voor meer informatie www.instrumentengids-dennis.nl

werkzoekenden met een uitkering van UWV en gemeenten, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen van de expertise van het WSP gebruik maken.

5. Door wie

Netwerkpartners

Het WSP Midden-Brabant is een samenwerkingsverband van UWV, de 11 gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant, de sociaal ontwikkelbedrijven en het Leerwerkloket Midden-Brabant. De **11 gemeenten** in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant zijn: Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk. Daarbij vervult Tilburg de rol van centrumgemeente. De **sociaal ontwikkelbedrijven** in de regio zijn de Diamantgroep, Baanbrekers en WSD. Waarbij Baanbrekers zowel de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen als sociaal ontwikkelbedrijf is voor de gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk. Gemeente Oisterwijk maakt gebruik van het sociaal ontwikkelbedrijf WSD uit Boxtel. De overige gemeenten zijn aangesloten bij de Diamant-groep. Het **Leerwerkloket** is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, ROC en UWV en helpt en adviseert werkenden, werkzoekenden, scholieren en werkgevers op het gebied van leren en werken vanuit de visie Leven Lang Ontwikkelen.

We werken als partners vanuit het WSP samen met alle partners in onze arbeidsmarktinfrastructuur, zoveel mogelijk in multihelix verband.

Adviseurs van het WSP

Het WSP Midden-Brabant is een netwerkorganisatie. De werkgeversadviseurs die namens WSP met werkgevers contact hebben, zijn allen in dienst van een van de samenwerkingspartners. De taken die zij uitvoeren in het kader van dit plan voeren zij uit namens WSP Midden-Brabant, volgens het principe 'contact met één is contact met allen'. Het kan voorkomen dat medewerkers meerdere rollen of taken vanuit het WSP uitvoeren. Het gaat met name om taken op het gebied van accountmanagement, bemiddeling en matching.

Ter ondersteuning aan deze medewerkers zijn de volgende medewerkers voor het WSP actief:

- Managers vanuit de diverse moederorganisaties, verenigd in het Management Team WSP (zie hoofdstuk 9)
- Backoffice-medewerker
- Communicatieadviseur

6. Op welke wijze

Dienstverlening

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

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

Naast het basispakket van dienstverlening aan werkgevers is het WSP Midden-Brabant betrokken bij aanvullende dienstverlening, zoals:

- Samenwerking met private arbeidsbemiddelaars;
- Invullen van Social return on investment (SROI);

- Begeleiden en matchen van niet-uitkeringsgerechtigden;
- Begeleiden van personen van werk naar werk;
- Samenwerking met aanpalende initiatieven, in het bijzonder het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT);
- De invulling en uitvoering (naar vermogen) van landelijke regelingen, zoals 'Perspectief op Werk' en 'Dichterbij dan je denkt'. We zien dat er grenzen zitten aan de mogelijkheden van het WSP om in het kader van dergelijke regelingen zaken op te pakken. Als netwerkorganisatie kunnen we weinig tot geen projectcapaciteit leveren voor activiteiten en projecten die niet tot de kerntaken van het WSP behoren.

Werkgevers worden actief benaderd vanuit het WSP en kunnen met ons in contact komen via de website van het WSP of via bestaande contacten met een van de partners. Afhankelijk van de vraag die zij hebben krijgen zij:

- passende kandidaten voorgedragen, tenminste uit de registratie werkzoekenden van UWV en de gemeenten;
- advies en informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio en over relevante subsidies en regelingen en dienstverlening die door partners wordt ingezet;
- advies en informatie over de instrumenten en voorzieningen die door het WSP ingezet kunnen worden bij een plaatsing op een werkplek. Deze staan met de bijbehorende voorwaarden beschreven in de digitale instrumentengids Dennis;
- advies en informatie over het zodanig organiseren van werk, dat de werkgever werkplekken kan aanbieden onder meer aan personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten. Bijvoorbeeld middels jobcarving en jobcreatie. Deze instrumenten zijn te vinden in de digitale instrumentengids Dennis.

Werkzoekenden worden door de partners bij het WSP onder de aandacht gebracht om te worden voorgedragen aan werkgevers. De partner is verantwoordelijk voor de werkzoekendendienstverlening. Het contact tussen de WSP-medewerker en de medewerker werkzoekendendienstverlening wordt als volgt vormgegeven:

- Een deel van de WSP adviseurs heeft een eigen caseload van arbeidsfitte kandidaten. Daarmee hebben zij automatisch verbinding met een deel van de werkzoekendendienstverlening. Deze adviseurs kunnen gericht zoeken naar vacatures en/of groepsdetacheringen voor hun kandidaten. Ook kunnen zij jobcarving/jobcreatie inzetten;
- Vacatureoverzichten worden vanuit WSP gedeeld met de collega's van werkzoekendendienstverlening van alle partners en beperkt extern met re-integratiepartners.
- Accountmanagers bieden hun mogelijkheden en dienstverlening actief aan bij hun afdeling werkzoekendendienstverlening en gaan op zoek naar kandidaten bij hun collega's.
- Het Rangeerterrein wordt gebruikt als een oriëntatie-instrument waarmee snel en effectief ingespeeld kan worden op de vraag van de arbeidsmarkt. Het Rangeerterrein is regionaal georiënteerd en heeft aanbod voor de sectoren Techniek, Logistiek, Zorg, Vrije Tijd. Ook is er ruimte voor kandidaten die nog geen voorkeur hebben voor werk in een bepaalde sector.

Randvoorwaardelijke taken

Om de primaire taken uit te voeren heeft het MT WSP een **marktwerkingsplan**, met per sector afspraken en acties voor de marktwerking. In het marktwerkingsplan wordt een beschrijving gegeven van de kenmerken van de personen die behoren tot onze doelgroep, hun mogelijkheden en een analyse van de sectoren en bedrijven waar vacatures voor deze personen bestaan of kunnen worden gecreëerd (speerpuntsectoren). De sectortafels - zie voor een toelichting verderop – stellen jaarlijks afspraken en acties op, ter aanvulling van het marktwerkingsplan.

Daarnaast beheert en onderhoudt het WSP de **digitale instrumentengids Dennis** zodat de instrumenten en voorzieningen volledig en actueel beschreven staan. Signalen over niet uniform gebruik van instrumenten worden in vaktafels – zie verderop voor de toelichting – en vervolgens in het MT besproken. Daaruit komen aanpassingsvoorstellen die in de instrumentengids worden opgenomen. Indien de aanpassingen instrumenten en voorzieningen betreffen die ook in de beleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ zijn opgenomen, wordt met de daarvoor verantwoordelijke afgestemd.

Het WSP organiseert **sectortafels**, voor de verschillende sectoren. Deze zijn gekoppeld aan een van de speerpuntsectoren: techniek, transport en logistiek, zakelijke dienstverlening, leisure en zorg. Adviseurs van het WSP die werkzaam zijn in die sector nemen deel aan zo'n sectortafel waar kennisdeling en uitwisselen van informatie centraal staan. Tijdens de sectortafel worden sectorspecifieke onderwerpen besproken wordt uitvoering gegeven aan projecten en evenementen. Op deze wijze dragen we bij aan het vergroten van de kwaliteit van dienstverlening en aan het uitgangspunt 'contact met één is contact met allen'. De sectortafels stellen jaarlijks acties en afspraken op, in aanvulling op het marktbewerkingsplan en geven hieraan uitvoering.

Het WSP organiseert ook **vaktafels** waar deskundigheidsbevordering en interventies aan specifieke functiegroepen wordt geboden. Zo borgen we de kwaliteit en de uniformiteit van de dienstverlening aan werkgevers. Ook worden hier ervaringen met gebruik van instrumenten en voorzieningen besproken en worden aanpassingsvoorstellen gedaan die na akkoord in de instrumentengids Dennis worden vastgelegd. Daarmee groeit de uniformiteit van de inzet van instrumenten.

Het MT WSP en regionaal beleid hebben gezamenlijk een **Uitvoeringsagenda** opgesteld. De uitvoeringsagenda is in 2023 ontstaan naar aanleiding van een heidag met bestuur, management en beleid om onze dienstverlening en samenwerking te blijven verbeteren. Met de uitvoeringsagenda pakken we knelpunten vanuit de uitvoering op en zorgen we voor oplossingen en versterken we de samenwerking binnen het WSP door koppels van MT-leden en beleidsadviseurs thema's of onderwerpen op te pakken. In 2024 houden we de agenda bij, voeren we acties uit de agenda uit en delen we de uitkomsten ervan periodiek bestuurlijk en ambtelijk.

Hoe het WSP invulling geeft aan **marketing & communicatie** is opgenomen in het communicatieplan. Het communicatieplan van 2023 voldoet nog altijd aan dat wat de uitvoering nodig heeft en geldt daarom ook voor 2024. We hebben in het plan afgesproken dat we op een heldere, eenduidige manier richting werkgevers communiceren over WSP Midden-Brabant en dat als namens het WSP gecommuniceerd wordt dit ook duidelijk is voor alle betrokkenen. Een van de middelen om alle geïnteresseerden mee te nemen in belangrijker ontwikkelingen en activiteiten is de digitale nieuwsupdate. Voor wat betreft marketing en communicatie rondom het Regionaal WerkCentrum is een werkgroep ingesteld waar een vertegenwoordiging van het WSP zitting in neemt.

7. Met welk resultaat

De resultaten die we als WSP willen bereiken in 2024 en 2025, zijn gekoppeld aan onze uitgangspunten, zoals opgenomen in hoofdstuk 2. Het WSP werkt met de landelijke Werkgeverstevredenheidsmonitor (WTM). Hierdoor worden onze resultaten meetbaar, vergelijkbaar met voorgaande jaren en vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde van WerkgeversServicepunten. Waar deze informatie uit de WTM gehaald kunnen worden is dit aangegeven. Onderstaande cijfers zijn erop gebaseerd dat de waardering over onze dienstverlening minstens hetzelfde blijft als vorig jaar, of stijgt. Bij cijfers waar we onder het landelijk gemiddelde scoren, streven we naar minimaal het landelijk gemiddelde. De overige informatie wordt door het MT opgehaald. Dit gebeurt door het ophalen van kwantitatieve cijfers en door het jaarlijks ondervragen van WSP-collega's via een medewerkerstevredenheidsonderzoek.

De dienstverlening van het WSP Midden-Brabant moet leiden tot de volgende beoogde resultaten:

- We helpen werkgevers goed en snel, met zo min mogelijk contactpersonen.
 - Werkgevers beoordelen de algemene tevredenheid met een rapportcijfer 7,6 of hoger (WTM).
 - Werkgevers beoordelen het kunnen overleggen met één contactpersoon met een rapportcijfer 8,1 of hoger (WTM).
 - Werkgevers beoordelen de reactietermijn op hun vraag met een rapportcijfer 7,8 of hoger (WTM). Het WSP Midden-Brabant scoorde in 2023 een 7,6.
 - Werkgevers beoordelen de mate waarin de diensten en producten aansluiten op hun behoefte met een rapportcijfer 7,4 of hoger (WTM).
- Dat doen we door de 'vraag van vandaag' te beantwoorden, maar ook door arbeidsmarktontwikkelingen te volgen en erop in te spelen.
 - Tenminste 72% van de werkgevers beoordeelt de mate waarin zij het WSP ervaren als een goede gesprekspartner als het gaat om personeelsvraagstukken met een 'eens' of 'helemaal mee eens' (WTM).
- We ondersteunen werkzoekenden in de regio die niet zelfstandig een baan kunnen vinden/houden, bij (waar mogelijk) reguliere en duurzame deelname op de arbeidsmarkt.
 - Werkgevers beoordelen de dienstverlening van het WSP op het gebied van ondersteuning voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt met een rapportcijfer 7,8 of hoger (WTM). Het WSP Midden-Brabant scoorde in 2023 een 7,5.
 - Werkgevers beoordelen de dienstverlening van het WSP op het gebied van werving en selectie van personeel en het voordragen van kandidaten met een rapportcijfer 7,3 of hoger (WTM).
 - Minimaal 87% van de werkgevers beoordeelt de kwaliteit van de kandidaten als voldoende (WTM). Voor het WSP Midden-Brabant beoordeelde in 2023 86% van de werkgevers de kwaliteit als voldoende.
 - Aantal werkgevers waarmee contact is geweest⁵.
- Werkgevers en werkzoekenden helpen we regionaal met een passend aanbod (conform de instrumentengids Dennis).
 - De ervaring van medewerkers van het WSP met de instrumenten die in de regio kunnen worden ingezet. Medewerkers waarderen de instrumenten met een rapportcijfer 6,9 of hoger.
 - De ervaring van medewerkers van het WSP met de gelijke inzet van instrumenten voor werkgevers, op het gebied van beschikbaarheid en bereikbaarheid in de regio en op het gebied van gelijke toepassing in de regio. Medewerkers waarderen de regionaal gelijke inzet van instrumenten voor werkgevers, als het gaat om werkgevers met een rapportcijfer 5,2 of hoger.
 - De ervaring van medewerkers van het WSP met de gelijke inzet van instrumenten voor het begeleiden van inwoners naar werk, op het gebied van beschikbaarheid en bereikbaarheid in de regio en op het gebied van gelijke toepassing in de regio. Medewerkers waarderen de regionaal gelijke inzet van instrumenten, als het gaat om begeleiding van inwoners naar werk, met een rapportcijfer 5,7 of hoger.
 - De ervaring van medewerkers van het WSP met de onderlinge samenwerking. Medewerkers waarderen hun samenwerking met de andere partners binnen het WSP (gemeenten, UWV, SW-bedrijven en Leerwerkloket) met een rapportcijfer 7,1 of hoger.

⁵ In 2024 is Bundeling Middelen gestopt, waardoor we op zoek gaan naar een nieuwe wijze van administratie van dit cijfer.

- Een toename van het aantal groepsdetacheringen waar kandidaten van alle samenwerkingspartners geplaatst kunnen worden. In 2023 ging het om 146 geplaatste kandidaten en 251 personen aan het werk op groepsdetacheringen.

Bovenstaande resultaten laten zien in hoeverre we aan onze uitgangspunten voldoen en hoe succesvol ons WSP de doelen behaalt. Ze omvatten niet alle realisatie-gegevens van het WSP. Om de voortgang van bovenstaande doelstellingen te volgen en in perspectief te zetten, houdt het MT-WSP cijfers op die de context illustreren. Onderwerpen die het MT WSP monitort gaan onder andere over de plaatsingen en inzet van instrumentarium.

De voortgang van de resultaten zoals in dit hoofdstuk opgenomen, wordt ten minste eenmaal per jaar door de colleges van burgemeesters en wethouders in de arbeidsmarktregio en het UWV geëvalueerd.

8. Randvoorwaarden

Binnen het Werkgeversservicepunt werken we met zo'n 80 medewerkers aan onze regionale werkgeversdienstverlening. Dit doen zij vanuit hun moederorganisatie gekoppeld aan het WSP. De medewerkers van de partners van het WSP die zich bezighouden met werkgeversdienstverlening werken onder de vlag van WSP Midden-Brabant. De samenwerking kenmerkt zich door goede communicatielijnen met ruimte voor informele lijnen, zowel in de uitvoering als tussen leidinggevenden vanuit verschillende organisaties.

Belangrijk om rekening mee te houden en voorwaarden voor het behalen van successen en doelstellingen van het WSP zijn de volgende randvoorwaarden:

- De regionale samenwerking binnen het WSP vindt zijn basis in de wet SUWI⁶ en is gebonden aan wet- en regelgeving, regionaal en vaak lokaal beleid.
- Het WSP is een netwerkorganisatie en geen uitvoeringsorganisatie. Tijd, deskundigheid en betrokkenheid van de medewerkers die zich bezighouden met werkgeversdienstverlening om zich in te zetten voor het WSP is van groot belang. Dit vraagt commitment van alle betrokkenen op bestuurlijk-, management-, beleids- en uitvoeringsniveau en realiteitszin als het gaat om het leveren van extra capaciteit voor projecten en activiteiten die niet tot de basisopdracht van het WSP behoren. Als het MT signaleert dat door de bezetting ambities die hier genoemd zijn niet kunnen worden gehaald, wordt dit afhankelijk van het vraagstuk geagendeerd bij het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie, de brede Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf of het Managersoverleg Sociaal Domein.
- Het WSP is afhankelijk van een goede werkzoekendendienstverlening, die alle kandidaten in beeld heeft met de essentiële informatie en de kenmerken die relevant zijn voor een goede match. Een goede aansluiting tussen werkzoekende- en werkgeversdienstverlening is cruciaal om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. We verwachten dat werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening nauwer samen gaan komen in het RWC. In 2024 zetten we stappen om ervoor te zorgen dat beide takken van de dienstverlening goed gaan landen in het toekomstige RWC.
- Essentieel voor de regionale samenwerking is een gezamenlijk inzicht in relevante werkgevers- en werkzoekende gegevens. De applicaties WBS en SONAR worden uitgefaseerd en de systemen worden door de andere organisaties dan UWV minimaal gebruikt. Het voornemen van het MT is om meer te sturen op het vullen van WBS, totdat een alternatief is gevonden. Ondertussen wordt gezocht naar praktische oplossingen voor omgang met systemen tussen verschillende organisaties. Het MT WSP en beleid houden de ontwikkelingen tot Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) nauwlettend in de

⁶ Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

gaten. Met VUM worden landelijk een koppelmechanisme en gegevensstandaarden ontwikkeld waarmee arbeidsbemiddelaars transparant matchingsgegevens kunnen uitwisselen, over organisatie- en regiogrenzen heen. Als wij hierop kunnen aanhaken, doen wij dit.

- Onze communicatiestrategie, die is opgenomen in het communicatieplan is voor alle partners leidend.
- Beschikbaar budget voor inzet van instrumenten:
 - Medewerkers van het WSP geven in de evaluatie over 2023 aan dat zij veelvuldig gebruik maken van de RMT-middelen en RMT dienstverlening. Het is de vraag of de kwaliteit van de huidige dienstverlening kan worden gewaarborgd zonder mogelijkheid tot inzet van het RMT en RMT-middelen;
 - Bundeling Middelen is in 2023 gestopt, waardoor (beperkte) lokale budgetten mogelijk weer leidend gaan zijn bij de inzet van instrumenten. Om een oplossing voor dit probleem te bieden, start in 2024 het project Lokale uitkering Regionaal Fonds Arbeidsmarkt (RFA). In 2024 bekijken we of dit voorstel voldoet aan de verwachtingen.

9. Begroting

In onderstaande begroting zijn de kosten voor overhead van de regionale werkgeversdienstverlening opgenomen. Deze begroting is in januari 2024 vastgesteld in het Poho Arbeidsparticipatie. Het budget wordt beheerd door centrumgemeente Tilburg. Naast deze kosten, maken partners kosten voor de inzet van instrumenten voor werkgeversdienstverlening en voor de inzet van formatie. Deze kosten zijn niet opgenomen in onderstaande begroting maar landen in de lokale begrotingen van gemeenten en de begrotingen van partners.

Begroting WSP	Begroot bedrag
Regionaal Operationeel Manager WSP & Ambtelijk secretaris RWB (inhuur 30 of 36 uur per week)	149.000
Communicatie medewerker	45.000
Backoffice medewerker	80.000
Spotlight op Baanafspraken	16.800
Innovatie en Ontwikkelbudget	5.000
Werkbudget Communicatie	44.000
Totaal	339.800

Bovenstaande begroting, met daarin structurele kosten voor de overhead van de regionale werkgeversdienstverlening en uitvoeringskosten, worden bekostigd vanuit de middelen 'Versterking Arbeidsmarktregio' die we vanuit het ministerie ontvangen. In 2024 is voor Versterking Arbeidsmarktregio in totaal een budget beschikbaar van € 400.077,-. Naast het geld dat nodig is voor overhead van het WSP, gaan ook andere overkoepelende regionale kosten ten laste van dit budget, in 2024 gaat dit om een bedrag van € 97.800,-. In totaal komt dit op een benodigd bedrag van € 437.800,-. In 2024 zien we hiermee een tekort ontstaan. Dit tekort is te verklaren door incidentele hogere personeelskosten in verband met ziektevervanging. Het Poho Arbeidsparticipatie heeft in januari 2024 het besluit genomen om deze kosten incidenteel ten laste te brengen van het Regionaal Fonds Arbeidsmarkt (RFA).

Naast deze begroting is een incidenteel budget van € 50.000,- voorhanden dat ingezet dient te worden voor Professionalisering en Deskundigheidsbevordering van WSP-medewerkers. Dit budget is voor meerdere jaren beschikbaar, we verwachten in 2024 een bedrag van € 37.280,- in te gaan inzetten.

We zien dat het budget 'Versterking Arbeidsmarktregio' steeds meer onder druk komt te staan. Het budget is in principe structureel, maar het wordt niet geïndexeerd. Een van de consequenties voor het WSP die wij nu zien is dat in 2024 voor innovatie en ontwikkeling slechts een beperkt budget beschikbaar is. Daarnaast zien we dat kosten voor bijeenkomsten en banenmarkten in 2023 en 2024 voor een groot deel konden landen in het project 'Dichterbij dan je denkt'. Voor 2025 en verder verwachten we dat het beschikbare budget onvoldoende gaat zijn, met de huidige ambities en kosten. Bij de vorming van het Regionaal WerkCentrum (RWC) waar zowel over beschikbare middelen, als over efficiëntie qua overhead en activiteiten wordt gesproken, zal dit aan de orde komen. In een van de werkgroepen worden financiële vraagstukken zoals deze meegenomen. Ook zal daarin aandacht zijn voor het uitzetten van alle financiële stromen binnen onze arbeidsmarktinfrastructuur, in relatie tot onze ambities.

10. Governance

MT WSP

Het regionale Management Team WSP stuurt de medewerkers van werkgeversdienstverlening functioneel aan. Een deel van de managers werkgeversdienstverlening is ook de hiërarchisch leidinggevende van de medewerkers, maar dit geldt niet voor alle medewerkers. Het MT is als volgt opgebouwd:

- Voorzitter: Manager gemeente Tilburg (tevens verantwoordelijk voor het dagelijks MT);
- Regionaal operationeel manager en gedelegeerd manager GOHDABG⁷ (dagelijks MT)
- Manager UWV (dagelijks MT)
- Manager Baanbrekers
- Manager Diamant-groep
- Manager Leerwerkloket

In het MT WSP wordt gestuurd op de sectorale afspraken voor marktwerking en worden regionale resultaten, inzet van middelen, formatie, vernieuwing, verbetering, actualiteiten en landelijke initiatieven besproken. Regelmatig, afhankelijk van de agenda, sluit een beleidsadviseur van de centrumgemeente en/of de regio als toehoorder aan bij de overleggen.

Het MT adviseert de ambtelijke opdrachtgevers en bestuurlijk kartrekkers (stuurgroep regionale werkgeversdienstverlening) en de brede stuurgroep Regionale Werkbedrijf over ontwikkelingen en de inzet van het WSP bij nieuwe projecten of initiatieven. Voor de verbetering van de uniformiteit voor de inzet van gemeentelijke instrumenten doet het MT voorstellen aan het ambtelijk overleg arbeidsparticipatie (AO AP) zodat de beschrijving ervan in de regionaal afgestemde verordening en beleidsregels geborgd kunnen worden. Daarna vindt ook aanpassing in instrumentengids Dennis plaats.

Ambtelijk opdrachtgevers en Bestuurlijk kartrekkers

De ambtelijk-bestuurlijke opdrachtgevers van het WSP zijn de Rayonmanager van het UWV, het afdelingshoofd Werk en Inkomen gemeente Tilburg (opdrachtgevers vanuit de regio) en de bestuurlijk kartrekkers vanuit het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie Hart van Brabant. Samen vormen zij de Stuurgroep regionale werkgeversdienstverlening.

Stuurgroepen

Als stuurgroep voor het WSP fungeert de stuurgroep regionale werkgeversdienstverlening. De brede Regionaal Werkbedrijf wordt op de hoogte gehouden van relevante besluiten uit de stuurgroep regionale werkgeversdienstverlening. In de brede stuurgroep zitten de ambtelijk-bestuurlijk opdrachtgevers uit de stuurgroep regionale werkgeversdienstverleners ook. We sluiten niet uit dat

⁷ GOHDABG staat voor de gemeenten Goirle, Oisterwijk, Hilvarenbeek, Dongen, Alphen Chaam, Baarle Nassau, Gilze Rijen

beide stuurgroepen in de toekomst in elkaar opgaan, afhankelijk van de ontwikkelingen rond de vorming van het RWC.

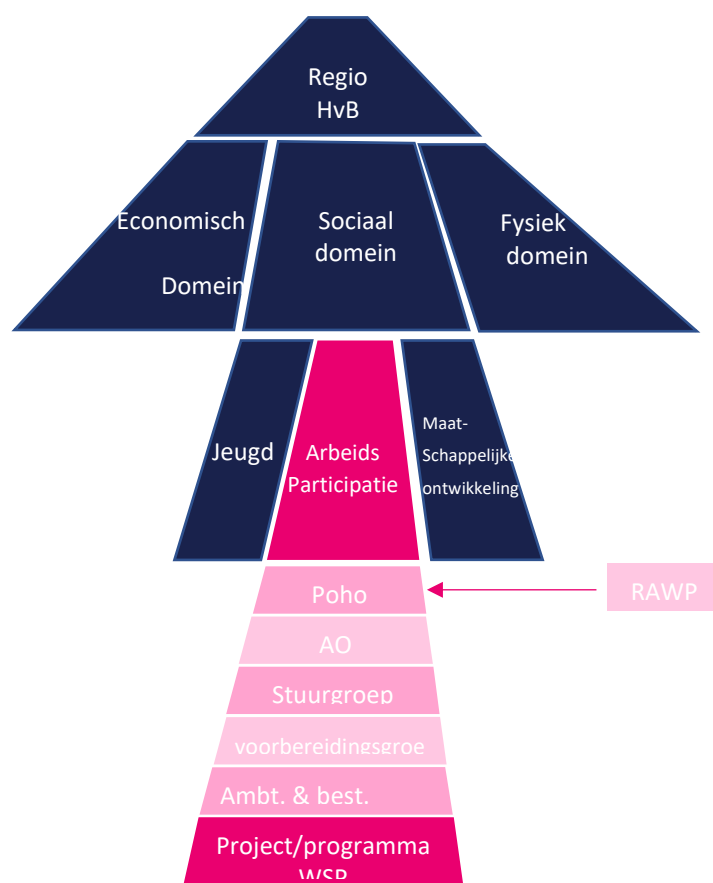
Beleid

Het AO AP is de plek waar alle beleidsadviseurs uit de regio met werkgeversdienstverlening in hun pakket samenkomen. Hier is een afgevaardigde van het MT WSP aanwezig. Vier maal per jaar worden de doelstelling, resultaten zoals afgesproken in hoofdstuk 6 van dit Uitvoeringsplan (mits voorhanden) en monitorgegevens besproken. Ook komen vernieuwing, verbetering, actualiteiten en bijzonderheden aan bod. De voorbereidingsgroep van het Regionaal Werkbedrijf buigt zich over beleidsdocumenten die in het RWB geagendeerd worden. Op thema's waarvoor het van belang is, kunnen daarnaast op verzoek van het MT WSP, het AO AP, het Poho en/of de stuurgroep RWB werkgroepen geformeerd worden.

Bestuur

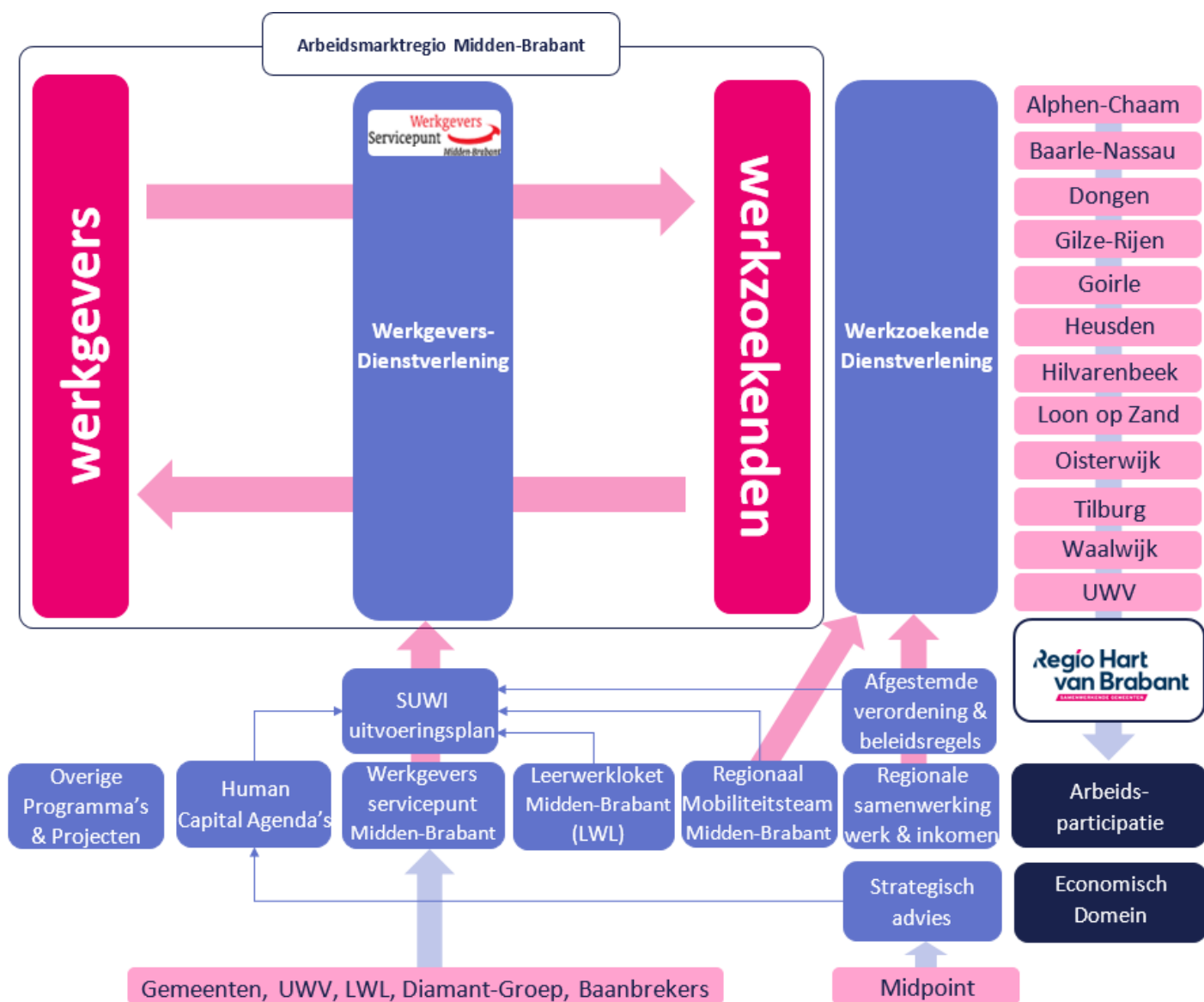
Het Uitvoeringsplan SUWI wordt jaarlijks ter accordering op inhoud voorgelegd aan het Poho Arbeidsparticipatie en vervolgens vastgesteld door het UWV en de colleges van alle gemeenten in de arbeidsmarktregio. De voortgang van de resultaten uit het Uitvoeringsplan worden jaarlijks geëvalueerd door het UWV en deelnemende gemeenten, via het Poho Arbeidsparticipatie Hart van Brabant.

Schematisch ziet de governance rond het WSP er als volgt uit:



11. Relatie met regionale arbeidsmarktinfrastructuur

Huidige arbeidsmarktinfrastructuur schematisch weergegeven:



Ontwikkeling regionale arbeidsmarktinfrastructuur

Zowel landelijk als regionaal is nagedacht over de wijze waarop publieke dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers het beste kan worden vormgegeven. Minister Van Gennip (SZW) en minister Schouten (Armoedebelief, Participatie en Pensioenen) presenteerden in oktober 2022 de uitgangspunten hiervoor. Op basis van deze uitgangspunten wordt nader uitgewerkt hoe de regionale arbeidsmarktinfrastructuur in een Regionaal WerkCentrum (RWC) eruit moet komen te zien. Het betreft de volgende landelijke uitgangspunten:

- Bij de inzet van dienstverlening staat de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal, niet de inkomenssituatie. Dat geldt ook voor werkgevers;
- Werkenden, werkzoekenden en werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning krijgen altijd toegang tot de dienstverlening die zij nodig hebben, ongeacht waar zij zich melden: 'no wrong door' principe;

- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden (van-werk-naar-werk dienstverlening), UWV en gemeenten voor niet-werkenden (van-werkloosheid-naar-werk dienstverlening). De overheid neemt geen private verantwoordelijkheid over. Daarbij kan publieke dienstverlening van UWV en gemeenten wel aanvullend ingezet worden als daar behoefte aan is;
- Vanuit het oogpunt van preventie neemt de overheid verantwoordelijkheid voor een beperkte groep werkenden die geen aanspraak kunnen maken op private dienstverlening en/of meer ondersteuning nodig hebben om (langdurige) werkloosheid en langer durend beroep op publieke dienstverlening te voorkomen;
- Als uitgangspunt geldt dat de partij die verantwoordelijk is ook zorgt voor de inzet van dienstverlening die nodig is. De verantwoordelijke partij heeft de rol van arrangeur en aanspreekpunt. Dat betekent dat de verantwoordelijke partij niet altijd alle diensten zelf uitvoert. De arrangeur schakelt (ook) andere partijen in als de dienstverlening van de eigen organisatie niet toereikend is. Dit speelt met name bij de groepen die risico lopen op langdurige werkloosheid, bijvoorbeeld vanwege eenzijdige werkervaring, onvoldoende opleiding, gezondheidsklachten of privéproblemen die werken op de arbeidsmarkt moeilijk maken;
- De dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers krijgt invulling op basis van publiek-private samenwerking;
- Daarbij bieden publieke en private partijen ieder eigen specifieke diensten aan, die een goede aanvulling zijn op de diensten van de andere partijen. Dit voorkomt overlap in de arbeidsmarktdienstverlening;
- Doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan bij de start van de dienstverlening om te zorgen voor soepele overgangen als de verantwoordelijkheid voor dienstverlening verschuift;
- Stroomlijnen van de landelijke, sectorale en regionale samenwerking;
- Eén gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur op landelijk en regionaal niveau voor afstemming over en coördinatie van de regionale arbeidsmarktdienstverlening.

Het WSP Midden-Brabant gaat onderdeel uitmaken van de regionale ontwikkeling van de brede arbeidsmarktinfrastructuur, aansluitend bij de landelijke ontwikkeling. In het najaar van 2024 willen we een RWC hebben staan, waarin alle partners verenigd zijn. Niet alleen een fysieke plek, maar dan moeten ook afspraken gemaakt zijn over de doelen, positionering van alle partners, benodigde dienstverlening en de governance en werkafspraken die nodig zijn om van een RWC Midden-Brabant een succes te maken. In de aanloop daar naartoe zijn we als arbeidsmarktregio in diverse werkgroepen bezig met de vorming van het RWC en de uitvoering ervan. Het MT WSP neemt hierin een actieve rol in.

Bijlage 1 Verklarende woordenlijst

Arbeidsfitte kandidaat: de kandidaat is toegerust om beschikbaar (gemaakt) werk te aanvaarden en te behouden.

Arbeidsmarktregio: een gebied waarbinnen UWV en gemeenten ondersteuning en diensten bieden aan werkgevers en mensen die op zoek zijn naar werk. Nederland is ingedeeld in 35 arbeidsmarktregio. WSP Midden-Brabant valt in de arbeidsmarktregio Midden Brabant. Op het gebied van arbeidsparticipatie wordt die gevormd door de gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze-Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk.

Doelgroep arbeidsbeperkten: Doelgroep arbeidsbeperkten zoals bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen en van wie gegevens zijn geregistreerd in de doelgroepregistratie, bedoeld in artikel 3.2 van Besluit Suwi.

Doelgroep banenafpraak: de doelgroep banenafpraak bestaat uit **1)** Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen; **2)** (Voormalige) leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV; **3)** Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening); **4)** Wajongers met arbeidsvermogen. Arbeidsvermogen is dat iemand bijvoorbeeld 4 uur per dag kan werken. **5)** Mensen die op een Wiw-baan of ID-baan werken. Dit zijn banen die via oude regelingen tot stand zijn gekomen. De Wiw en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. **6)** Mensen die een medische beperking kregen vóór hun 18e verjaardag of tijdens hun studie. En die dankzij de banenafpraak het Wettelijke Minimumloon kunnen verdienen.

Dichterbij dan je denkt: Actieplan van de Rijksoverheid om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, onderdeel van de bredere aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. Looptijd: tot halverwege 2024.

Harrie-training: De Harrie Helpt training is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking.

Instrumentengids Dennis: Dennis is hét digitale platform voor adviseurs van arbeidsmarktregio's die samen met (potentiële) werkgevers werken aan bemiddeling van werkzoekenden. Adviseurs en werkgevers kunnen in Dennis op een snelle en eenvoudige manier instrumenten en leerwerktrajecten bekijken en delen. Het combineert zowel de lokale en regionale instrumenten als de landelijke instrumenten. zie www.instrumentengids-dennis.nl

Jobcarving: Bij jobcarving, pas je een bestaande functie aan op een specifieke kandidaat maar ook op het bedrijf. Het gaat om de taken en werkzaamheden waarop iemand regulier kan presteren.

Jobcreation: Bij jobcreation pas je een bestaande functie aan op een specifieke kandidaat maar ook op het bedrijf. Het gaat om de taken en werkzaamheden waarop iemand regulier kan presteren. Bij jobcreation breng je aanpassingen aan in meerdere functies. Hierbij splits je specifieke functies op in taken en werkzaamheden, die je vervolgens samenvoegt tot een nieuwe functie.

Jobhunter: De jobhunter wordt ingezet om, samen met de kandidaat, gericht te zoeken naar een passende functie voor de kandidaat.

Leven lang ontwikkelen: Een leven lang ontwikkelen is een thema dat de Rijksoverheid stimuleert. Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dat is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met maatregelen, experimenten en regelingen moedigt de overheid het ontwikkelen tijdens de loopbaan aan.

Marktbewerkingsplan: (zie plan, hoofdstuk 5)

Moederorganisatie: De formeel werkgever. Vaak de gemeente, het UWV of het SW-bedrijf.

Multihelix samenwerking: de samenwerking tussen ondernemingen, onderwijs, overheden, maatschappelijk partners en inwoners.

Niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger): Een werkzoekende die geen recht heeft op een uitkering. In Participatiewet omschreven als een persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Participatiewet of de Werkloosheidswet, [...] dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt.

Perspectief op werk: programma van de rijksoverheid dat zich richtte op mensen die wel wilden werken, maar op eigen kracht niet aan werk kwamen.

Private arbeidsbemiddelaars: Commerciële dienstverleners die zich richten op arbeidsbemiddeling zoals uitzendbureaus, headhunters, detacheringsbureaus, recruitmentbureaus, outplacementbureaus en mobiliteitsbureaus.

Rangeerterrein: Een praktijkgerichte kennismaking met werken in de logistiek, techniek, vrije tijdssector en de zorg. Deelnemers worden ondersteund bij het kiezen van een richting met beroepen waar veel vraag naar is in de regio en bij het ontwikkelen van de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden.

Regionaal Mobiliteitsteam Midden-Brabant (RMT): De Regionale Mobiliteitsteams zijn een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, onderwijs, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties. De bedoeling is om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren, door die dienstverlening te bieden die nodig is voor de (over)stap naar nieuw werk.

Regionaal WerkCentrum (RWC): Het RWC is een loket (fysieke locatie en/of digitale omgeving) waar alle werkzoekenden en werkgevers in de regio terecht kunnen voor de ondersteuning en begeleiding die nodig is om mensen de stap naar een nieuwe baan te laten maken, of om mensen op een werkplek te laten floreren. In Midden-Brabant zijn we bezig met het opzetten van een netwerkorganisatie met alle gemeenten, het UWV, de Sociaal Werkbedrijven, het WSP, RMT, Leerwerkloket, SBB, FNV, CNV en Onderwijsgroep Tilburg.

Sectortafels: (zie plan, hoofdstuk 5)

Social return on investment (SROI): Na het winnen van een aanbesteding besteedt de opdrachtnemer een vooraf bepaald deel van de investering van de opdrachtnemer in (extra) sociale of maatschappelijke waarde. Hiervoor worden vaak werkplekken geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Speerpuntsectoren: (zie plan, hoofdstuk 5)

Vaktafels: (zie plan, hoofdstuk 5)

Werkzoekendendienstverlening: dienstverlening door publieke partijen als UWV, gemeenten, SW-bedrijven of werkgeversservicepunten of private partijen als uitzendbureaus of re-integratiebedrijven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten; bijvoorbeeld het aanbieden van sollicitatietrainingen of workshops ter vergroting van vaardigheden of ondersteuning bij het realiseren van een match tussen werkzoekende en werkgever.

Werkgeversservicepunt Midden-Brabant (WSP): Het Werkgeversservicepunt (WSP) is het loket in de arbeidsmarktregio voor werkgevers die openstaan voor een meer inclusieve en diverse oplossing van hun personeelsvraagstukken. Zij kunnen informatie en advies krijgen over het vinden en behouden van medewerkers, het anders organiseren van werkzaamheden en de inzet van specialistische expertise en instrumenten. In het WSP werken gemeenten, UWV en sociaal ontwikkelbedrijven samen om een goede werkgeversdienstverlening te bieden.