

Uitvoeringsplan SUWI

WSP

Noordoost-Brabant

Versie 1 december 2020

Inhoud

1. Algemeen	3
1.1. Inleiding	3
1.2. Deelnemers	3
1.3. Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening	5
1.4. Karakteristieken van regio Noordoost-Brabant	7
1.5. Missie	10
1.6. Visie	11
2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever	11
3. Informatie en advies	12
4. Overige dienstverlening	13
5. Instrumenten/voorzieningen en werkprocessen	14
6. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing	1
7. Activiteiten	1
9. Monitoring	4

1. Algemeen

1.1. Inleiding

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

Dat betekent samen werken aan oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt, zowel voor de korte termijn (crisis) als de langere termijn (tekorten en veranderende eisen aan personeel). Het arbeidsmarktbeleid staat daarom hoog op de agenda bij de samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio én we staan daarbij voor grote uitdagingen. Ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in de arbeidsmarktregio blijven deze uitdagingen samen aangaan. Juist door samen te werken kunnen ze het meeste effect bereiken voor werkgevers én inwoners in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Het uitvoeringsplan zal jaarlijks worden geactualiseerd en geëvalueerd.

1.2. Deelnemers

PARTNERS Noordoost Brabant Werkt Onderstaande werkgevers (organisaties), overheden, onderwijsinstellingen en werknemersorganisaties werken samen in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant en verenigen zich in Noordoost Brabant Werkt. Deze organisaties worden hierna gezamenlijk aangeduid als 'partners':

Werkgevers (organisaties)

- VNO-NCW Brabant Zeeland,
vertegenwoordigd door o F. de Best, regiomanager Oost Brabant
- Werkgevers in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant,
vertegenwoordigd door
 - R. Paalman, HRM director Vion Food Group, Boxtel
 - P. Verheugd, directeur HR en MVO Hutten, Veghel Overheden

Overheden

- ❑ *Gemeenten* vertegenwoordigd door de wethouder arbeidsmarkt
 - Gemeente 's-Hertogenbosch, H. Van Olden
 - Gemeente Oss, K. van Geffen
 - Gemeente Vught, S. Heijboer
 - Gemeente Boxmeer, W. Hendriks
 - Gemeente Landerd, R. van Rinsum
 - Gemeente Grave, A. Henisch
 - Gemeente Boekel, M. Tielemans
 - Gemeente Cuijk, J. Hendriks
 - Gemeente Sint Anthonis, R. Poel
 - Gemeente Uden, M. Prinszen
 - Gemeente Bernheze, R. Wijdeven
 - Gemeente Meierijstad, M. Roozendaal
 - Gemeente Sint-Michielsgestel, E. Mathijssen
 - Gemeente Boxtel, E. van den Broek
 - Gemeente Mill, E. van Daal

- ❑ Het *UWV WERKbedrijf*, vertegenwoordigd door **P. Smit** waarnemend regiomanager Noordoost-Brabant

- ❑ De *Werk- en ontwikkelbedrijven* in de regio Noordoost-Brabant, vertegenwoordigd door
 - J. Simons, directeur WSD Groep
 - M. Gielen, directeur IBN Holding BV

- ❑ De *Onderwijsinstellingen* in de regio Noordoost-Brabant, vertegenwoordigd door
 - P. van Summeren, voorzitter van het College van Bestuur ROC De Leijgraaf, (namens MBO)
 - L. Chemin, lid van College van Bestuur HAS Hogeschool (namens HBO en WO)
 - A. van Kemenade, directeur-bestuurder Udens College (namens voortgezet (speciaal) onderwijs en praktijkonderwijs)

Werknemersorganisaties

- Federatie Nederlandse Vakbonden (FNV), vertegenwoordigd door A. Blaauwbroek, bestuurslid
- Christelijke Nederlandse Vakbond (CNV), vertegenwoordigd door H. Verbeek, bestuurslid

Intermediairs zoals uitzendbureaus zijn geen samenwerkingspartner in de regio of binnen het WSP, dit is een beleidskeuze welke in 2015 is gemaakt. Wel zijn zij als werkgever klant van het WSP.

1.3. Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening

Er zijn circa 50 accountmanagers verantwoordelijk voor het onderhouden van de relaties met 15.275 werkgevers in onze regio. De gezamenlijke kwalitatieve ambitie is om met het regionaal werkbedrijf Noordoost-Brabant te komen tot een betere werking van de regionale arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief. Door een efficiënte, adequate en snelle match tussen werkgever en werkzoekende. Daarbij is aandacht nodig voor voldoende kwantitatieve matches op de arbeidsmarkt met werkzoekenden uit de ruim gedefinieerde doelgroep. En ook voor kwalitatieve matches door het voorkómen van opleidingen die geen perspectief op de arbeidsmarkt bieden en van verouderde kennis en vaardigheden bij zittende werknemers in een veranderende, dynamische werkomgeving. Anders gezegd, waar zetten partijen gezamenlijk op in om de ultieme ambitie, een inclusieve arbeidsmarkt, maximaal te realiseren.

Effectiviteit ontstaat vooral door een juiste match van vraag en aanbod. Efficiency is gebaat bij één regionaal te hanteren methode. Hierbij voert de gemeente de intake en doelgroep toets uit. Leidend daarbij is wat de kwaliteiten en mogelijkheden van de persoon in kwestie zijn. Deze 1e beoordeling leidt tot de conclusie of iemand kan werken. Kan iemand niet werken, dan komt deze persoon mogelijk in aanmerking voor toetreding tot de Wajong of is arbeidsmatige dagbesteding het perspectief. Indien de consulent deze conclusie niet zelf kan trekken, kunnen een (medisch) onderzoek naar mogelijkheden, belastbaarheid en eventueel een aanvullend psychologisch onderzoek volgen. Dit resulteert in een advies of de persoon kan werken. Indien iemand in staat is te werken, volgt een quick scan (2e beoordeling). Deze leidt tot output over de mate waarin die persoon kan werken. Deze is mogelijk regulier bemiddelbaar, kan mogelijk werken met een gedeeltelijke loonwaarde (al dan niet gedetacheerd bij een werkgever) of kan mogelijk beschut werken (al dan niet gedetacheerd). De derde fase betreft het proces leidend tot definitieve plaatsing bij de werkgever, inclusief de loonkostensubsidie op basis van de gemeten loonwaarde en toe te passen instrumenten. Plaatsingsvormen kunnen zijn: werkervaringsplaats, proefplaatsing, dienstverband, detachering en beschut. Bij instrumenten valt te denken aan onder andere een, jobcoaching/jobcarving en scholing.

Onze visie is dat een klantmanager/accountmanager bij de plaatsing handelingsvrijheid moet hebben. Maatwerk is belangrijk. In overleg met de klant/werkgever en de beoogde werknemer kan de klantmanager/ accountmanager de in prijs/kwaliteit optimale mix aan instrumenten voor de

werkgever en de gemeente creëren (persoonsgebonden re-integratie aanbod). De loonkostensubsidie behoort overigens niet tot het te onderhandelen pakket. Dat is een gegeven zodra de loonwaardemeting op de werkplek heeft plaatsgevonden. Hierna lichten we de diverse plaatsingsvormen nader toe.

- **Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats (wep) kan deel uitmaken van een re-integratietraject. Bij het inzetten van een wep vindt altijd onderzoek plaats of dat past bij het re-integratietraject van de klant. Het trajectplan is hiervoor de basis. Een wep moet de klant uiteindelijk dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Het belang van de werkgever is hierin ondergeschikt aan het belang van de werkzoekende. Bij het inzetten van een wep formuleert de werkconsulent, samen met de klant vooraf duidelijke doelen die aan het eind van het traject bereikt moeten zijn. De werkervaringsplaats beslaat een periode van maximaal zes maanden. Hierna volgt een evaluatie van onder andere de gemonitorde voortgang en het behalen van de geformuleerde doelen. Afsluiting van de werkervaringsplaats gebeurt met een eindevaluatie.

- **Proefplaatsing**

Tijdens een proefplaatsing werkt een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. De proefplaatsing gebeurt gedurende een periode van maximaal drie maanden. Maar nooit langer dan nodig om een goed beeld van de potentiële werknemer te krijgen of om tot een goede bepaling van de loonwaarde te komen. Bepaling van de duur gebeurt in overleg met de werkgever. Doel van een proefplaatsing is dat de uitkeringsgerechtigde na afloop een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar kennismaken en kijken of een arbeidsovereenkomst voor beide partijen wenselijk is. En de potentiële werknemer krijgt een goed beeld van wat de beoogde functie inhoudt. Daarnaast ontstaat er een representatief beeld van de werkzaamheden, noodzakelijk voor een valide loonwaardemeting ter bepaling van een eventuele loonkostensubsidie na afloop van de proefplaatsing.

- **Dienstverband**

Er zijn grofweg twee soorten dienstverband. Met en zonder loonkostensubsidie. Met loonkostensubsidie kan een gemeente het voor werkgevers aantrekkelijk maken iemand met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen. De subsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt aan de werknemer het cao-loon of, als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. Het verschil tussen 100% wettelijk minimumloon en de loonwaarde is de loonkostensubsidie en komt voor rekening van de gemeente. Het verschil tussen het cao-loon en 100% WML is voor rekening van de werkgever. De hoogte van de subsidie hangt daarmee af van de loonwaarde van de werknemer. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt op de werkplek op basis van een transparante en betrouwbare methode. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt jaarlijks en in het geval van beschut werk elke drie jaar. Bij een dienstverband zonder loonkostensubsidie kan o.a. jobcoaching worden ingezet.

- **Detachering**

Bij individuele detachering werkt de medewerker op locatie, maar is in dienst van het Werkbedrijf. De opdrachtgever begeleidt de medewerker maar er is ook ondersteuning vanuit het Werkbedrijf. De opdrachtgever heeft geen administratieve rompslomp en kan het contract op ieder moment stopzetten. Meestal gaat het om ondersteunende werkzaamheden in het arbeidsproces. Groepsdetachering is ideaal wanneer een opdrachtgever structureel productiewerk wil uitbesteden, zoals monteren en assembleren, in-, om- en verpakken, afval verzorgen, orderpicker. Door deze werkzaamheden uit te besteden, kan de opdrachtgever zich volledig concentreren op zijn kernactiviteiten. Gedetacheerden werken op locatie bij de opdrachtgever, maar blijven in dienst van het Werkbedrijf. De opdrachtgever loopt geen risico en profiteert van de voordelen. Als een opdrachtgever een groep arbeidskrachten inleent, kan het Werkbedrijf desgewenst volledig de begeleiding op de werkplek verzorgen. De opdrachtgever kan natuurlijk ook gedetacheerde werknemers zelf aansturen.

- **Beschut werk**

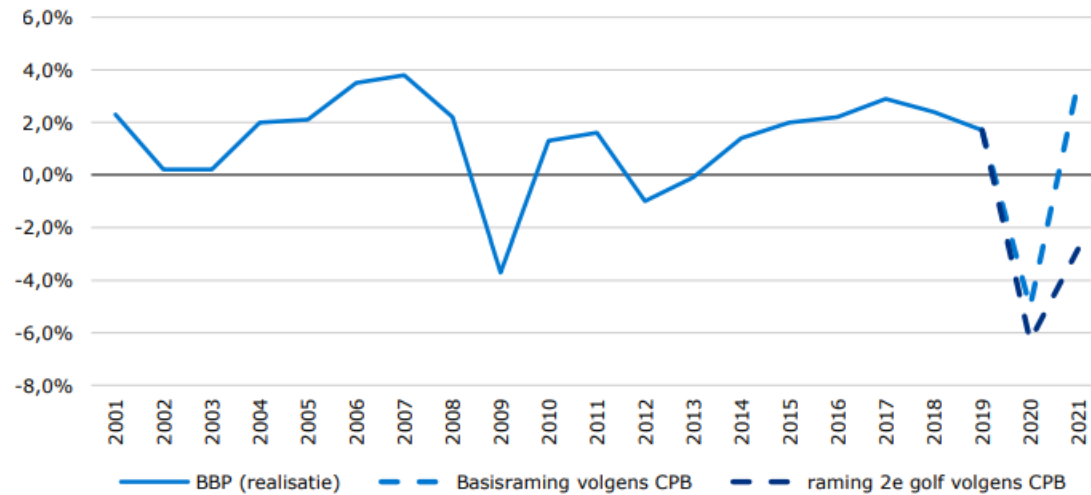
Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw komen. De rechten van het zogenaamde 'zittende bestand' blijven gerespecteerd. Landelijk werken momenteel ongeveer 90.000 mensen in een Wsw-dienstverband. Gemeenten krijgen in het gebundeld re-integratiebudget in de structurele situatie de middelen voor de beoogde doelgroep van 30.300 beschutte plaatsen. Tijdens de parlementaire behandeling van de Participatiewet is dat aantal als uitgangspunt aangehouden als zijnde toereikend om de komende jaren in de behoefte aan beschut werk te kunnen blijven voorzien.

1.4. Karakteristieken van regio Noordoost-Brabant

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

De coronacrisis haalde een streep door eerdere berekeningen. Het CPB heeft eerst een scenariostudie gepubliceerd. Later volgden nieuwe ramingen. Het CPB gaat in de basisraming van september voor 2020 uit van een krimpende economie met 5,0% en een groei met 3,5% in het volgende jaar. De werkloosheid loopt in dat scenario op van 3,4% in 2019 naar 4,3% in 2020 en 5,9% in 2021. Voor de september raming is ook een scenario uitgewerkt voor een tweede coronagolf. In dit scenario krimpt de economie in 2020 met 6,1% én is er ook in 2021 sprake van krimp, namelijk met 2,8%. De werkloosheid loopt dan op tot 8,5%. De werkloosheid in Noordoost-Brabant volgt over het algemeen de landelijke ontwikkeling. In de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant was eind 2019 nog 3,0% van de beroepsbevolking werkloos. Het landelijke werkloosheidspercentage was toen 3,4%.

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



Bron: UWV

In mei 2020 zijn er in Noordoost-Brabant 273.800 werknemers. Bijna vijf op de tien werknemers in Noordoost-Brabant werkt in sectoren met een kleine of geen krimp (47%). Het betreft dan onder meer grote sectoren als zorg & welzijn, onderwijs en openbaar bestuur. Bijna een kwart van de werknemers in Noordoost-Brabant werken echter in sectoren met een zeer grote krimp of een grote krimp, zoals overige zakelijke diensten, horeca en detailhandel non-food. Het aandeel van deze sectoren is met 23% net iets kleiner dan het landelijke aandeel van 25%. Dit is een gevolg van de regionale werkgelegenheidsstructuur.

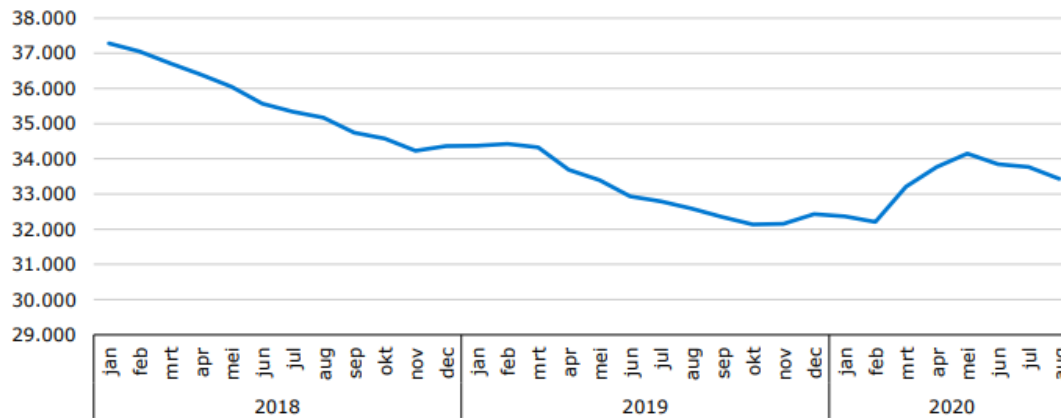
Afbeelding 1.3. Werknemers naar sector en impactcategorie
 Noordoost-Brabant, mei 2020



Bron: UWV

In Noordoost-Brabant staan eind augustus 2020 in totaal 33.430 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met 840 personen toegenomen, een groei van 2,6%. Dat is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde van 6,5%. De impact van de coronacrisis is in de afbeelding hieronder duidelijk zichtbaar in de plotselinge toename van het GWU in de maanden maart, april en mei 2020. Die toename is niet evenredig verdeeld over alle groepen die onder het GWU vallen.

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



Bron: UWV

1.5. Missie

Het Regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant streeft naar een excellente en inclusieve regionale arbeidsmarkt middels een zo optimaal mogelijke benutting van het beschikbare arbeidspotentieel. Hiertoe wordt ingezet op een zo groot mogelijke kwalitatieve en kwantitatieve versterking en inpassing in arbeid van het fundament van de arbeidsmarkt in de regio. Het Werkbedrijf stuurt integraal op de realisatie van de door de samenwerkende partijen (werkgevers, werknemers, overheden, UWV en SW-bedrijven) bepaalde ambitie.

- Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant vormt hét aanspreekpunt voor werkgevers in de regio. Eén aanspreekpunt voor werkgevers als (pro-)actief voorportaal naar de arbeidsmarkt.
- Alle vragen, behoeftes, eisen en relevante informatie van werkgevers met betrekking tot mogelijkheden voor werkzoekenden, specifiek werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden centraal verzameld, geregistreerd en snel en gericht ter beschikking gesteld aan alle deelnemende partners.
- Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt effectief samen. De dienstverlening is gericht op een duurzame arbeidsinpassing, met name voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. We doen dit door:

- Het faciliteren van matching van vraag en aanbod
- Resultaat gericht denken, handelen en doen.

Kernwaarden

- **Klant centraal (werkgever & werkzoekende)**
- **Innovatief**
- **Daadkracht, samenwerking & lef**
- **Over eigen grenzen heen willen / durven kijken**
- **Resultaatgericht**
- **Afspraak is afspraak**

1.6. Visie

Het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant heeft de uitstraling van één (netwerk)organisatie. Het is marktgericht, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat. Maatwerk en duurzame relaties zijn het uitgangspunt.

2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever

Het WerkgeversServicepunt Noordoost-Brabant is het gezamenlijke aanspreekpunt voor werkgevers. De doelstelling is dat de werkgever rekenen op een brede HRM dienstverlening:

- Vraaggerichte insteek van bedrijfscontacten en bedrijfsbezoeken op het gebied van de aangeboden HRM dienstverlening;
- Instroom van personeel (o.a. werving en selectie, mogelijkheden en cultuur voor doelgroepen, leeftijdsopbouw, en leerbanen);
- Doorstroom van personeel (o.a. ontwikkeling personeel, bijscholing)
- Uitstroom van personeel (o.a. ontslag, van werk naar werk, omscholing, (personeelsbehoud);
- Subsidiemogelijkheden op het gebied van personeel;
- Arbeidsmarktontwikkelingen sector / regio
- Benadering vanuit één identiteit en met goede ingang en bereikbaarheid voor werkgevers;

- Professionele dienstverlening;
- Eén werkgeversteam met accountmanager, bedrijfsadviseur en specialisten.

Het Werkgeversservicepunt heeft als doelstelling om als gezamenlijk aanspreekpunt voor de werkgever te functioneren door:

- Een korte reactietermijn: als de werkgever om contact vraagt, reageert het WSP binnen 1 werkdag.
- Duidelijkheid over de accounthouder: de werkgever heeft een vaste contactpersoon bij het WSP.
- Consequent relatiebeheer: Registratie door accountmanagers van bedrijfscontacten, gemaakte afspraken en geleverde diensten in een “webbased” toegankelijk registratiesysteem (er wordt gebruik gemaakt van verschillende registratiesystemen);
- Alle medewerkers raadplegen het systeem voorafgaande aan (te plannen) bedrijfsbezoek
- Eenduidige en herkenbare uitstraling:
 - De naam van het WSP is: Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant
 - Het centrale telefoonnummer van het WSP is plaats onafhankelijk: 085-1304065
 - Het algemene e-mailadres is: info@wspnoordoostbrabant.nl of info@wspnob.nl
 - Onderzoek naar werkgeverstevredenheid: jaarlijks wordt gemeten wat werkgevers vinden van de dienstverlening van het WSP. Er wordt aangesloten bij de metingen van het UWV.
- Marketing & communicatie: Er wordt op een heldere, eenduidige manier gecommuniceerd richting werkgevers. Er wordt gebruik gemaakt van een website en flyers en er wordt zoveel mogelijk vanuit de naam WSP Noordoost-Brabant gecommuniceerd.

3. Informatie en advies

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

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

- Advies over leerwerktrajecten en branchespecifieke arrangementen.
- Advies en inrichting van 'social return on investment' (SROI) beleid.
- Advies over de mogelijkheden van flexibele inzet van mensen via bijvoorbeeld detachering.
- Advies over de specifieke dienstverlening van de regionale SW-bedrijven.

4. Overige dienstverlening

Naast het basispakket aan dienstverlening aan werkgevers zet het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant ook aanvullende dienstverlening in o.a.:

- Samenwerking met private arbeidsbemiddelaars.
- Social return on investment (SROI).
- Begeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden.
- Begeleiden van werk naar werk en andere activiteiten uit het Steun- en herstelpakket voor economie en arbeidsmarkt.

5. Instrumenten/voorzieningen en werkprocessen

De arbeidsmarktregio zet deze instrumenten en voorzieningen voor werkgevers en kandidaten in:

Instrument	Omschrijving	Doelgroep	U W V	Gemeent e	Overig	Bijzonderheden
Proefplaatsing	<p>Werken met behoud van uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen.</p> <p>Een proefplaatsing biedt de werkgever de gelegenheid om kennis te maken met de kandidaat en te onderzoeken of er daadwerkelijk een match is. Deze periode kan ook gebruikt worden om de loonwaarde van iemand vast te stellen. Voorwaarde is dat de werkgever de intentie heeft om bij gebleken geschiktheid een dienstverband aan te gaan.</p> <p>Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.</p>	Werknemer die moeilijk aan werk komt met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet-, WW- uitkering (minimaal 3 mnd. werkloos of < 27 jaar en géén startkwalificatie of vóór WW langdurig ZW- of AO-uitkering) of Participatiewet en van wie de werkgever niet weet of hij geschikt is voor de functie.	X	X	Weener XL	<p>UWV: uitkeringsgerechtigden zonder arbeidsbeperking > proefplaatsing van maximaal 2 maanden.</p> <p>Uitkeringsgerechtigden met arbeidsbeperking > proefplaatsing 3 tot 6 maanden.</p> <p>Gemeenten: alle uitkeringsgerechtigden > proefplaatsing van 1 tot 3 maanden.</p> <p>Bij arrangementen vanuit het landelijk schakelpunt werkgeversdienstverlening kan een afwijkende duur van de proefplaatsing overeengekomen worden.</p>
Proefplaatsing bij detachering	<p>Werken met behoud van uitkering.</p> <p>Gedurende de proefplaatsing kan een begeleidingsvergoeding gevraagd worden.</p>	Werknemer die moeilijk aan werk komt met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet-, WW- uitkering of Participatiewet.			IBN Weener XL WSD	<p>UWV: uitkeringsgerechtigden (met arbeidsbeperking) > proefplaatsing 3 tot 6 maanden.</p> <p>Gemeenten: uitkeringsgerechtigden (met arbeidsbeperking) > proefplaatsing van maximaal 3 maanden.</p>
Werkervaringsplaats	<p>Werken met behoud van uitkering.</p> <p>Werkgever heeft de intentie een uitkeringsgerechtigde werkervaring te laten opdoen in een functie, waardoor zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden.</p>	Participatiewet, WIA.		X	Weener XL	<p>De werkervaringsplaats kent een maximale duur van 3 tot 6 maanden. Voorwaarde is dat er een duidelijk leerdoel is.</p> <p>De omvang van de werkervaringsplaats kent verschillen:</p> <p>Alle WSP's: 32 uur</p> <p>WSP Meijerij: 40 uur</p>

Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)	<p>De no-riskpolis geldt meestal 5 jaar. UWV betaalt een Ziektewet-uitkering als de werknemer ziek wordt binnen 5 jaar vanaf de start van zijn dienstverband. In bijzondere situaties kan de werknemer een verlenging van nog eens 5 jaar aanvragen. Bijvoorbeeld als hij al een ernstige ziekte had.</p> <p>https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/looncompensatie-bij-ziekte/voorwaarden-voor-de-no-riskpolis/doelgroepregister</p> <p>Sinds 1 januari 2017 kunnen mensen via de Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister .De Praktijkroute houdt in dat mensen uit de doelgroep Participatiewet , van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100%, zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zodra iemand op grond van de Praktijkroute is opgenomen in het doelgroepregister, telt de baan mee voor de banenafpraak en kunnen werkgevers bij ziekte aanspraak maken op de no-riskpolis . Daarnaast heeft deze groep sinds 1 januari 2018 recht op een doelgroepverklaring LKV 'banenafpraak en scholingsbelemmerden' waarmee de werkgever aanspraak kan maken op het loonkostenvoordeel (LKV). UWV beoordeelt het recht hierop door het raadplegen van het doelgroepregister.</p>	<p>https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/looncompensatie-bij-ziekte/voorwaarden-voor-de-no-riskpolis/doelgroepregister.</p>	X	X	IBN WSD Weener XL	<p>Participatiewet: Werkgever meldt de werknemer ziek bij UWV en de gemeente.</p> <p>UWV keert de loonsom uit aan de werkgever, gemeente zet de loonkostensubsidie tijdelijk stop.</p>

Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
------------	--------------	-----------	-----	----------	--------	----------------

<p>Loonkostenvoor- deel (LKV)</p>	<p>Het loonkostenvoordeel (LKV) is een nieuwe regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● oudere werknemers met een uitkering; ● werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering; ● werknemers met een arbeidsbeperking. <p>Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.</p> <p>Sinds 1 januari 2017 kunnen mensen via de praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. Deze groep heeft ook recht op een doelgroepverklaring LKV 'banenafpraak en scholingsbelemmerden' waarmee de werkgever aanspraak kan maken op het loonkostenvoordeel (LKV). UWV beoordeelt het recht hierop door het raadplegen van het doelgroepregister.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● oudere werknemers (56 jaar en ouder); ● arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen; ● werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden; ● arbeidsgehandicapte werknemers die worden herplaatst. 	X	X	X	<p>https://www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/loonkostenvoordeel-lkv/detail/hoe-hoog-is-lkv-per-werknemer</p> <p>https://regelhulpenvoorbedrijven.nl</p>
<p>Lage inkomens- voordeel</p>	<p>Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2017. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).</p> <p>Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe. Het recht op en de hoogte van het LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het LIV wordt berekend.</p> <p>https://www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-</p>	<p>Werkgever</p>	X	X	X	<p>Landelijke regeling, uitgevoerd door UWV.</p>

	loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/detail/hoe-hoog-is-liv-per-werknemer					
Lage inkomensvoordeel jongeren tot en met 21 jaar	<p>Vanaf 1 januari 2018 kunnen werkgevers een tegemoetkoming krijgen voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar. Dit moet bedrijven stimuleren om meer jongeren aan te nemen. De tegemoetkoming compenseert werkgevers voor de verhoging van het minimumjeugdloon.</p> <p>https://www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/jeugd-liv/index.aspx</p>	Werkgever				De Belastingdienst betaalt na afloop van het kalenderjaar automatisch uit.
Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
Loondispensatie	https://www.uvw.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/tegemoetkoming-in-loonkosten-loondispensatie	Werknemers met Wajong-uitkering die vanwege hun handicap minder presteren dan andere werknemers.	X			Er vindt in de proefplaatsing een loonwaardemeting plaats volgens de Matchcare-systematiek
Loonkosten-subsidie	Compensatie van loonkosten door verminderde productiviteit op basis van loonwaarde- meting voor uitkeringsgerechtigden met een verlaagde arbeidsproductiviteit.	Uitkeringsgerechtigden met een uitkering ingevolge de Participatiewet of niet uitkeringsgerechtigden die niet in staat zijn bij een voltijds dienstverband zelfstandig 100% van het WML te verdienen.		X	Weener XL	De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de loonwaardemeting. Dit gebeurt via een vast instrument (Matchcare).

Indienstnemings-subsidie / vergoeding	De werkgever kan een vergoeding ontvangen als stimulanus om een bijstandsgerechtigde een dienstverband aan te bieden.	<p>WSP Den Bosch: Langer dan 12 maanden bijstandsuitkering of Geen startkwalificatie of 55+</p> <p>WSP Maasland: Langer dan 12 maanden bijstandsuitkering of de verwachting dat de bijstandsuitkering minimaal 12 maanden verstrekt gaat worden.</p> <p>WSP Uden/Veghel: Bijstandsgerechtigden met een goed arbeidsperspectief.</p> <p>WSP Meijerij: Alleen gemeente Vught kent hiervoor mogelijkheden. Is maatwerk, afstemmen met gemeente.</p> <p>WSP Land van Cuijk: Langer dan 12 maanden bijstandsuitkering of de verwachting dat de bijstandsuitkering minimaal 12 maanden verstrekt gaat worden.</p>		X	Weener XL	De hoogte van de indienstnemingsvergoeding is bekend bij de accountmanagers van het desbetreffende WSP. Je kunt contact leggen met een accountmanager als je afspraken wilt maken over de inzet van de indienstnemingsvergoeding.
Plaatsingsfee voor intermediair	Een intermediair (bijvoorbeeld een uitzendbureau) die een werkzoekende begeleid heeft naar een baan kan een plaatsingsfee aanvragen.	<p>UWV: werkzoekenden van 50 jaar of ouder met een uitkering.</p> <p>Gemeente Oss: alle uitkeringsgerechtigden.</p>	X	Oss		<p>UWV: Intermediair kan na 3 maanden een plaatsingsfee aanvragen. De plaatsingsfee is een subsidie: hoe langer het dienstverband, hoe hoger de plaatsingsfee.</p> <p>Oss: Intermediair kan een plaatsingsfee per gewerkt uur aanvragen en een bonus bij structurele plaatsing.</p>
Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
Vergoeding voorzieningen werkgever	<p>Ondersteunende voorzieningen om mensen met een structurele functionele beperking in staat te stellen te werken.</p> <p>Neemt werkgever een werknemer in dienst met een ziekte of handicap? En maakt hij extra kosten om zijn werk mogelijk te maken? Dan kan werkgever een vergoeding aanvragen voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of het bedrijf.</p> <p>De gemeenten zijn per 01-01-2018 verantwoordelijk voor meeneembare voorzieningen.</p>	Werknemer met beperkingen.	X	X	SW	<p>UWV biedt werkvoorzieningen aan personen met een structureel functionele beperking (SFB) met een UWV-uitkering (WIA, Wajong).</p> <p>Gemeenten bieden werkvoorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking voor wie dat noodzakelijk is (Participatiewet).</p> <p>Voor de doventolk en meeneembare voorzieningen zijn landelijke afspraken gemaakt tussen UWV en de VNG.</p> <p>Ingebracht RSA voor beleidsvorming.</p>

Startersbeurs	<p>Met de Startersbeurs kunnen afgestudeerde jongeren op de arbeidsmarkt gedurende zes maanden, 32 uur per week, werkervaring opdoen in het bedrijfsleven en zodoende hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten en verbeteren. In deze periode ontwikkelen zij competenties en vaardigheden die belangrijk zijn op de arbeidsmarkt én die aansluiten bij het opleidingsniveau. Elke maand ontvangt een starter hiervoor van de werkgever een vergoeding van minimaal 500 euro per maand.</p> <p>https://www.startersbeurs.nu/</p>	https://www.startersbeurs.nu/starters#		Weener XL		<p>De vergoeding zal voor de overeenkomsten die starten m.i.v. 1 januari 2021 worden verhoogd naar minimaal € 700, - per maand.</p> <p>Let op: er vindt <u>geen</u> subsidie vanuit de gemeente plaats, dus het leerbedrijf betaalt de volledige vergoeding van de starter!</p>
Inclusieve arbeidsorganisatie/Bedrijfsscan	<p>Het doel is een bedrijf en bedrijfsprocessen in kaart te brengen en te destilleren tot elementaire taken en te proberen, door middel van het anders indelen van functies en taken, om mogelijkheden te creëren voor klanten met beperkte capaciteiten.</p>	<p>Alle doelgroepen onderkant arbeidsmarkt + werkgevers (om hen inzicht te geven omtrent mogelijkheden binnen het bedrijf voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en met beperkte capaciteiten).</p>	X	Oss	IBN WSD Weener XL	<p>Neem hiervoor contact op met:</p> <p>UWV: Solange Camelia WSD: Maarten Rooyackers Weener XL: Martin Manders IBN: Edith van der Leege Oss: Liz Barker</p>

Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
Jobcoaching	<p>De jobcoach zorgt ervoor dat de werknemer beter kan functioneren zonder dat het de werkgever veel tijd kost (bv door een inwerkprogramma of het aanleren van nieuwe vaardigheden).</p> <p>De jobcoach geeft de werkgever handhaven over de handelswijze bij bepaalde beperkingen (denk aan autisme).</p>	<p>Wajongeren en mensen met structurele functionele vanuit de Participatiewet.</p>	X	X	IBN WSD Weener XL	<p>UWV: zie uwv.nl, wordt uitgevoerd door jobcoachingsorganisaties. Er is ook een mogelijkheid voor een interne jobcoach.</p> <p>Uitgangspunten gemeenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgever organiseert de jobcoaching in eerste instantie zelf, de gemeente kan hier een vergoeding voor verstrekken. Indien werkgever dit niet zelf wil doen, zetten we een jobcoach in. - Werkgever kan een training krijgen "interne jobcoaching". Dit loopt via WSD. Er is geen gezamenlijk model jobcoaching: wordt op maatwerk ingezet. Uitgangspunt is wel dat het afgebouwd wordt waar mogelijk. <p>In de praktijk toewerken naar 1 jobcoach per bedrijf.</p>

Detachering WSW	Detachering van een medewerker die in dienst is van het SW-bedrijf.	WSW			IBN WSD Weener XL	
Integraal instrument begeleid werken voor arbeidsgehandicapten	Werkgever neemt een medewerker in dienst voor minimaal 6 maanden, waarbij diverse instrumenten kunnen worden ingezet. (loonkostensubsidie, no-riskpolis, jobcoaching en werkplekaanpassing).	WSW			IBN WSD Weener XL	
Detachering	Detachering van een medewerker waarvoor een begeleidingsvergoeding wordt betaald door de werkgever.	Alle werknemers, ongeacht achtergrond.	X	X	IBN WSD Weener XL Overige inter-mediairs	De keuze via welke organisatie/intermediair een werkgever mensen inleent, ligt bij de werkgever.
Groepsdetachering	Bij een groepsdetachering wordt werk uitbesteed. Het werk vindt op de bedrijfsvestiging plaats. De medewerkers werken onder supervisie van een door de SW-organisatie geleverde werkleider.	WSW/ PW			IBN WSD Weener XL	
Instrument	Omschrijving	Doelgroep	UWV	Gemeente	Overig	Bijzonderheden
Meesterbeurs	Een 50+-er kan maximaal 6 maanden met behoud van uitkering werken bij een werkgever. Na afloop krijgt de deelnemer een vergoeding van € 150 per maand (€ 900 totaal) die vrijgelaten wordt op de uitkering.	50+-ers met uitkering Participatiewet		Gemeente Oss	Weener XL	Zie www.meesterbeurs.nu

<p>Subsidieregeling praktijkleren voor leerwerk- plekken</p>	<p>Werkgevers die een leerwerkplek bieden aan MBO studenten die een opleiding volgen in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) kunnen in aanmerking komen voor subsidie. De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten van de werkgever voor de begeleiding van de kandidaat.</p>	<p>Werknemers die een BBL-traject volgen (met name interessant voor jeugdige werklozen).</p>			<p>X</p> <p>Min. van Onderwijs</p>	<p>Zie voor meer informatie: http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren</p>
--	---	--	--	--	------------------------------------	---

6. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing

Schiet de aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening en scholingsmogelijkheden tekort, dan gaat dit ten koste van succesvolle en duurzame plaatsingen. Het is van belang dat een goede balans wordt gevonden tussen vraaggericht en aanbodgericht werken.

Leven Lang Ontwikkelen vormt het hart van onze arbeidsmarkt samenwerking. Als partners in Noordoost Brabant Werkt werken wij aan een leer- en ontwikkelcultuur in de regio waarin blijven ontwikkelen vanzelfsprekend is. Keep on Learning komt in het DNA van onze regio.

In onze regio worden vanuit WSP 3 LeerWerkroutes ondersteund: Kweekvijver (voortraject dat als het kan doorloopt in entree-BBL/BOL), Praktijkverklaring (Meters Maken) en Lerenenwerken (BBL/BOL niveau 2, 3, 4). In de regio is een Leerwerkpunt WSP ingericht waarin deze bestaande projecten volledig afgestemd met elkaar en met de bestaande infrastructuur zijn ondergebracht. De regionale aanpak vraagt een lokale en subregionale uitvoering die aansluit op het netwerk van werkgevers en het leefgebied van kandidaten door:

- Aanmelding, Advies én Actie voor LeerWerktrajecten te voorzien van 1 smoel (zichtbaar, vindbaar en herkenbaar)
- preciezere afspraken met 'toeleiders' (leveren van kandidaten) en adviseurs aan werkgeverskant (matching en plaatsing) op LeerWerk-trajecten d.m.v. heldere positionering, heldere producten, prijzen.
- de route van Kweekvijvers en van Praktijkverklaringen (Meters Maken) worden waar mogelijk in elkaar vervlochten waardoor delen van de Kweekvijver gewaardeerd kunnen met een Praktijkverklaring, deze routes worden ook afgestemd zijn op Lerenenwerken (de BBL/BOL)
- dit leidt tot rendement in prestaties zoals eerder vastgesteld in PoW 3.5.

De uitvoering en doorontwikkeling vallen onder verantwoordelijkheid van WSP en Regionaal Werk Bedrijf.

7. Activiteiten

Het regionale actieplan Perspectief op Werk uit 2019 geeft de focus voor de activiteiten de komende jaren.

◆ Optimaliseren werkgeversdienstverlening

Eén loketfunctie WSP, sterkere branding WSP, gezamenlijke deskundigheidsbevordering accountmanagers WSP en

betere afstemming methodiek en arrangementen in de regio

- ◆ Vergroten transparantie van de bestanden en meer delen van kandidaten

Talentuitnoordoostbrabant, de website waarop werkzoekenden zichzelf met filmpjes laten zien en die werkgevers de mogelijkheid geeft om te zien welke mensen werk zoeken.

- ◆ Arbeidsfit maken werkzoekenden, waaronder regionaal aandacht voor doelgroepen zoals GGZ doelgroep en de statushouders.
- ◆ Ondersteuning werkgevers bij inclusief ondernemen/MVO

- ◆ Talentvol, de aanpak samen met de werkgevers, om new business te ontwikkelen om daarmee meer mensen aan werk te kunnen krijgen. Organisaties te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap zodat kwetsbare werkzoekenden daar een plek kunnen vinden. Insteek is het vinden van meer mensen die aan het werk willen, door benadering van het onbenut arbeidspotentieel.

- ◆ Extra inzetten op vormen van praktijkleren

Leerroutes worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen.

Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers door het WSP via het leerwerkpunt WSP ingezet op instroom naar:

- Diploma: Projecten servicepunt Leren en Werken (MBO-niveau 2, 3, 4)
- Certificaat (of diploma): Kweekvijvers (deelcertificaten MBO en MBO-entree of 2)
- Verklaring: Leerlijnen Meters maken (geen MBO-niveau maar praktijkverklaring).

8. Resultaten van dienstverlening

Het Regionaal Werkbedrijf, waarin de lokale overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs participeren, heeft een netwerk van accountmanagers van 16 gemeenten, drie ontwikkelbedrijven en UWV, verenigd in het WSP, om de werkgeversdienstverlening vorm te geven. Eerste opgave is het matchen van mensen met werk. Het uitgangspunt is: de beste kandidaat voor de plek ongeacht welke gemeente of UWV. Het komend jaar zullen we inzoomen op het aanscherpen van de te benoemen resultaten en sturing.

De beoogde resultaten van de gezamenlijke dienstverlening in 2021 zijn:

- Voor arbeidsbeperkten die niet in staat zijn 100% wettelijk minimumloon te verdienen, realiseren we de banenafspraken en als dat niet kan beschut werken.
- Het gezamenlijk plaatsen van 5000 werkzoekenden in 2021.
- Eén loketfunctie WSP, sterkere branding WSP en gezamenlijke deskundigheidsbevordering voor de accountmanagers van het WSP
- Vergroten transparantie van de bestanden en meer delen van kandidaten via Talentuitnoordoostbrabant, de website waarop werkzoekenden zichzelf met filmpjes laten zien en die werkgevers de mogelijkheid geeft om te zien welke mensen werk zoeken. We maken minimaal 120 video's om werkzoekenden in beeld te brengen
- Arbeidsfit maken werkzoekenden, waaronder regionaal aandacht voor doelgroepen zoals GGZ doelgroep en de statushouders.
- Ondersteuning werkgevers bij inclusief ondernemen/MVO.
- Talentvol, de aanpak samen met de werkgevers, om new business te ontwikkelen om daarmee meer mensen aan werk te kunnen krijgen. Organisaties te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap zodat kwetsbare werkzoekenden daar een plek kunnen vinden. Insteek is het vinden van meer mensen die aan het werk willen, door benadering van het onbenut arbeidspotentieel.
- Extra inzetten op vormen van praktijkleren
- Leerroutes worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen.
- Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers door het WSP ingezet op instroom naar:
 - Diploma: Projecten servicepunt Leren en Werken (MBO-niveau 2, 3, 4);
 - Certificaat (of diploma): Kweekvijvers (deelcertificaten MBO en MBO-entree of 2);
 - Verklaring: Leerlijnen Meters maken (geen MBO-niveau maar praktijkverklaring).
- Gemiddeld 15 aanmeldingen per week voor een adviesgesprek Wijzer in je Werk
- Een duurzame (loopbaan en van werk naar werk) infrastructuur voor inwoners en werkgevers
- We realiseren 10% meer banenafspraken dan de landelijke taakstelling
- We realiseren 10% meer banenafspraken dan de landelijke taakstelling
- We hebben een lager percentage jeugdwerkloosheid dan het landelijk gemiddelde
- We bieden extra 200 laaggeletterden, waaronder veel ouderen, via een geïntegreerde aanpak een passend traject aan
- We bereiken jaarlijks 500 zzp'ers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. We bieden informatie, advies en ontmoetingen met andere zzp'ers

9. Monitoring

We werken met kwartaal- en tertaalrapportages (dus 3 keer per jaar periode van 4 maanden). Deze rapportages komen ook in de stuurgroep Regionaal Werkbedrijf. Dit wordt vertaald in het projecten- en activiteitenoverzicht wat naar het POHO Arbeidsmarkt gaat.