



Noordoost  
Brabant **Werkt**

**Arbeidsmarktprogramma  
Klaar voor de banen van nu en in de toekomst**

**Jaarplan 2021**

**februari 2021**

## 1. Inleiding

In 2020 zijn we op basis van een nieuwe Strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030' doorgegaan met onze werkzaamheden voor een veerkrachtige arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant.

De crisis als gevolg van corona heeft forse impact gehad op het arbeidsmarktprogramma in 2020. Enerzijds zijn diverse activiteiten niet doorgegaan, zoals ontbijtbijeenkomsten duurzame inzetbaarheid. Praktisch was dat lastig te regelen, maar ook hebben bedrijven op dit moment minder aandacht voor dat vraagstuk. Anderzijds hebben wij als partners binnen het arbeidsmarktprogramma voortvarend ingezet op de crisismaatregelen en informatie hierover actief verspreid via nieuwsbrieven en webinars voor werkgevers vanuit het WSP, ZZP-boost. Ook hebben we volop de Opgave Crisis en Krapte opgepakt en zijn we aan de slag gegaan met een pilot Van Werk naar Werk. De opbrengsten hiervan zullen landen in het Regionale Mobiliteitsteam.

In het kader van de crisis zijn veel (extra) middelen beschikbaar, er wordt ook veel ondernomen. Ook op andere tafels is er aandacht voor arbeidsmarkt. Wij merken dat hierbij niet altijd zicht is op de al bestaande samenwerkingsstructuur.

Zo zijn er ook voor onderwijs en jeugdwerkloosheid zijn veel crisismiddelen beschikbaar. Het ministerie OC&W zet de middelen versnipperd weg. In de regio zouden we daar een gezamenlijk plan voor moeten maken.

In 2020 hebben we gewerkt aan de externe communicatie met de ontwikkeling van een website en nieuwsbrief. Komend jaar zullen we ons strategisch communicatieplan verder uitwerken, zodat de externe communicatie goed wordt neergezet en opgepakt.

Dit Jaarplan 2021 bevat de projecten en activiteiten die wij in 2021 willen uitvoeren. Wij hebben daarbij resultaten benoemd en de kosten hiervoor begroot. Het wordt conform de subsidievoorwaarden voor 1 maart bij de provincie ingediend.

We hebben voor de financiering van ons arbeidsmarktprogramma diverse bronnen, gebundeld in het zogenaamde arbeidsmarktfonds. De gemeenten in de regio dragen 1 euro per inwoner bij voor organisatie van de regionale samenwerking. Daarnaast zetten wij middelen vanuit de ministeries SZW (Perspectief op Werk) en OC&W in voor jongeren en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ook krijgen we provinciaal subsidie en participeren wij in de Regiodeal.

Het provinciale subsidie hebben we in de loop van 2020 aangevraagd. De provincie heeft in het voorjaar de mogelijkheid geboden een voorschot aan te vragen. Het was een plan voor ca. 1,5 jaar. Na vaststelling van het nieuwe provinciale beleid voor de arbeidsmarkt, hebben we een Meerjarenplan opgesteld als subsidieaanvraag voor provinciale subsidie voor de resterende periode tot eind 2023.

In paragraaf 2 staat de arbeidsmarktsamenwerking Noordoost Brabant Werkt beschreven. In paragraaf 3 staat de programmaliijn Werkgeversaanpak (Talent behouden). De programmaliijn Regionaal Werkbedrijf staat in paragraaf 4 (Talent benutten). Ook de programmaliijn Jongerenaanpak werkt aan Talent benutten. Hun aanpak voor het jaar 2021 staat in paragraaf 5. De vier maatschappelijke opgaven en coördinerende werkzaamheden van het programmateam staan in paragraaf 6. Paragraaf 7 beschrijft de organisatie van de veerkrachtige arbeidsmarkt.

## 2. Noordoost Brabant Werkt

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 afgelopen vier jaar met een brede scope gericht op effecten voor werkgevers, werkenden, werkzoekenden en jongeren. Voor 2020 en verder hebben we de strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030' opgesteld en onze ambitie geformuleerd.

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

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

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

- Structurele verbetering van processen en dienstverlening voor werkgevers, werkenden, werkzoekenden en jongeren gericht op het voorkomen van werkloosheid en een duurzame plek op de arbeidsmarkt;
- Opgaven, om als arbeidsmarktregio strategisch, flexibel en effectief in te spelen op snelle ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken.

Leven Lang Ontwikkelen is de centrale opgave voor de komende jaren. Wij werken aan een cultuur in de regio waarin blijven ontwikkelen vanzelfsprekend is.

Keep on Learning staat in het hart van onze arbeidsmarktsamenwerking. Leven Lang Ontwikkelen is onderliggend aan al onze activiteiten. De basis van ons programma ligt in drie programmalijnen.

Daarnaast werken we aan vier maatschappelijke opgaven.

### **Programmalijnen**

#### **Werkgeversaanpak**

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

#### **Regionaal Werkbedrijf / WSP**

Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar voor duurzaam werk

#### **Jongerenaanpak**

Alle jongeren 16-27 jaar in een kwetsbare positie hebben een goede start op de arbeidsmarkt

### **Opgaven**

#### **Leven lang ontwikkelen**

Meer mensen ontwikkelen hun talenten door bewustwording, oriëntatie en ontwikkeling

#### **Inspelen op transitie / Nieuwe beroepen**

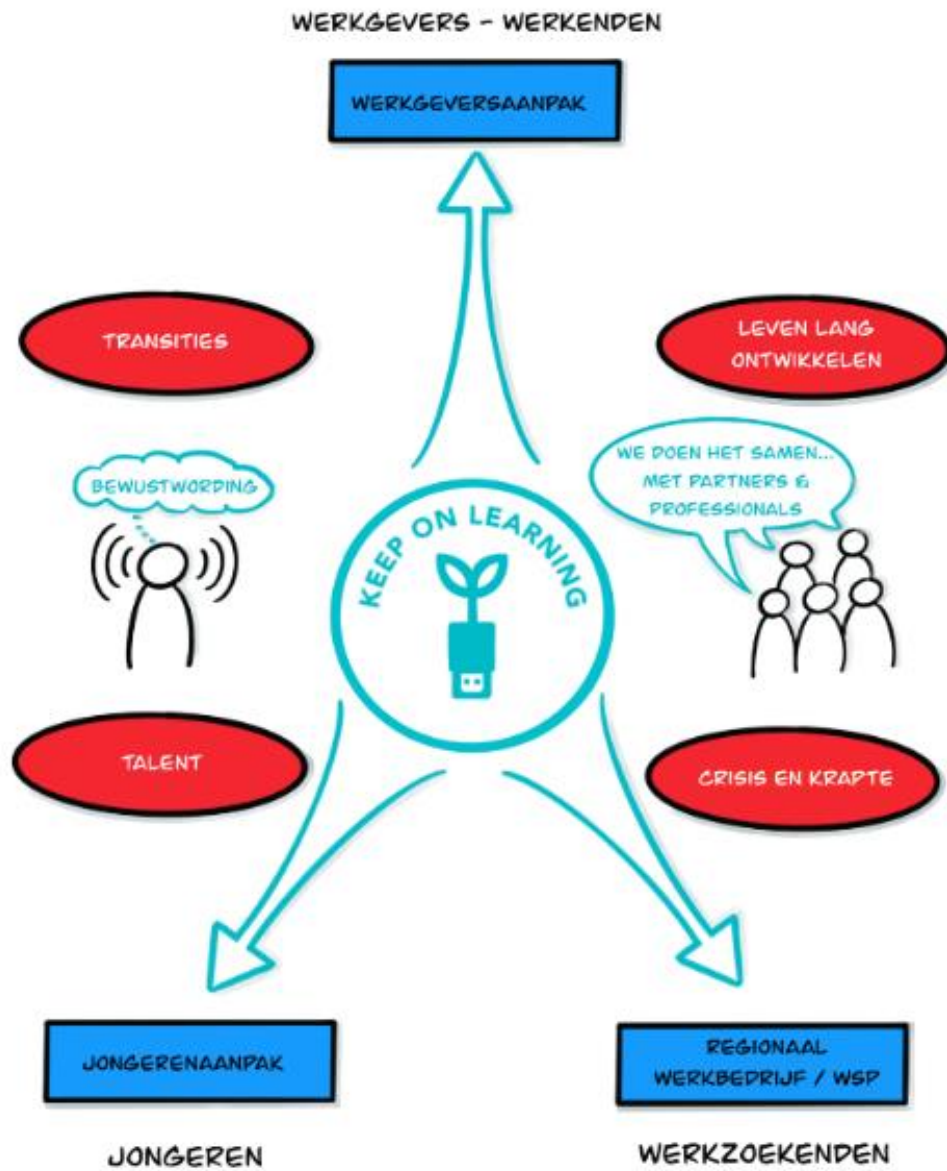
Mensen en organisaties spelen in op het andere werk van de toekomst

#### **Talentaanpak**

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

#### **Omgaan met crisis en krapte**

Zoveel mogelijk mensen blijven aan het werk



### ***Aansluiting op provinciaal beleid***

Provincie gaat uit in haar arbeidsmarktbeleid uit van een talentaanpak in vier onderdelen. In ons arbeidsmarktprogramma werken wij hieraan in de verschillende programmalijnen en opgaven.

Talent behouden	PL Werkgeversaanpak O Omgaan met crisis en krapte O Inspelen op transities
Talent benutten	PL Regionaal Werkbedrijf PL Jongerenaanpak
Talent ontwikkelen	O Leven lang ontwikkelen
Talent aantrekken	O Talentaanpak

In de uitvoering van het regionaal arbeidsmarktprogramma, is talent behouden van groot belang. We benoemen drie clusters aan activiteiten, die ieder een ander aspect van Talent Behouden belichten. De programmalijn Werkgeversaanpak neemt de verantwoordelijkheid voor *activiteiten Bedrijven en werknemers voorbereid op de toekomst*. De andere activiteiten passen bij de maatschappelijke Opgaven inspelen op transities/nieuwe beroepen en omgaan met crisis en krapte en worden aangestuurd door het SON en staan in de rapportage van het programmteam. Werkgevers hechten ook belang aan talent ontwikkelen en aantrekken.

Talent Benutten wordt binnen ons programma vanuit twee programmalijnen belicht. De programmalijn Regionaal Werkbedrijf/ WSP neemt de verantwoordelijkheid voor *de transitie van werkzoekende naar werk*. De activiteiten worden jaarlijks vastgelegd in het uitvoeringsplan WSP. Vanaf 2021 is dat een wettelijke verplichting.

De programmalijn Jongerenaanpak neemt de verantwoordelijkheid voor *activiteiten voor jongeren 16-27 jaar in een kwetsbare positie hebben een goede start op de arbeidsmarkt*. De activiteiten zijn vastgelegd in een vier jarig uitvoeringsprogramma 2021 -2024.

Talent Ontwikkelen is vertaald als Leven Lang Ontwikkelen verweven in alle programmalijnen en krijgt extra aandacht met de activiteiten in de Opgave Leven Lang Ontwikkelen.

### 3. Werkgeversaanpak

#### *Stip en meerwaarde*

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

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

De programmaliijn Werkgeversaanpak richt zich op 4 speerpunten:

1. Duurzame inzetbaarheid
2. Leer- en ontwikkelcultuur (talent ontwikkelen en aantrekken)
3. MKB brede aanpak
4. Arbeidsmobiliteit

<b>Belangrijkste resultaat 2020 -2023</b>
200 bedrijven zijn aan de slag met verbetertraject duurzame inzetbaarheid

Project/ activiteit	Activiteit	Beoogde resultaat 2021	Begroot & dekking
<b>Duurzame inzetbaarheid</b>			
DI Scan	Door medewerkers met de juiste kwaliteiten op het juiste moment op de juiste plaats in de organisatie gemotiveerd in te kunnen zetten, verbeteren de bedrijfsprestaties, wordt de efficiency en effectiviteit verbeterd, is minder personeel nodig, wordt het bedrijf concurrerender en wordt je als aantrekkelijke werkgever gezien. De acties en activiteiten in 2021 betreffen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- DI-aanpak continueren binnen "Samen Werken in Noordoost-Brabant", het ESF-traject dat samen met Wij Techniek (voorheen OTIB) wordt uitgevoerd</li> <li>- Verfijning gebruik DI-scan</li> <li>- Organisatie van (ontbijt)bijeenkomsten</li> </ul>	- Tenminste 100 bedrijven bereikt via mailings, webinars of ontbijtbijeenkomsten - Realisatie 30-40 DI-trajecten bij met name MKB-ondernemers 300 bedrijven in totaal hebben de DI-scan ingevuld	180.000  90.000 uit provinciale subsidie / regiodeal en 90.000 uit ESF-subsidie
<b>Leer- en ontwikkelcultuur</b>			
SLIM-regeling	Om organisaties en werknemers meer wendbaar en weerbaar te maken, is het investeren in duurzame inzetbaarheid in de volle breedte van groot belang. Een specifiek onderdeel hierbinnen dat ook in grote mate kan bijdragen aan acceptatie van veranderingen is om te investeren in de leer- en ontwikkelcultuur in bedrijven. Het Ministerie stimuleert een dergelijke aanpak - richting met name het MKB - door de SLIM-regeling (Subsidie Leren en	-Operationaliseren SLIM-aanvraag -Tenminste 50 bedrijven bereikt via mailings, webinars of ontbijtbijeenkomsten -Realisatie 25 leer & ontwikkeltrajecten bij met name MKB-ondernemers	200.000  30.000 uit provinciale subsidie en 170.000 uit subsidie SLIM-regeling en bijdragen bedrijven

	<p>ontwikkelen In het MKB). Deze subsidie is in 2020 aangevraagd en eind 2020 toegekend voor een regionaal project. De aanpak wordt vergelijkbaar als de aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid: kennisdeling door bijeenkomsten/ webinars/mailings, invulling van de (uitgebreide) DI-scan, specifieke ontwikkelbehoefte per bedrijf in beeld, maatwerk aanpak per bedrijf met een subsidievoucher vanuit de SLIM-regeling. Vervolgstappen worden door de bedrijven zelf opgepakt. Mogelijke activiteiten ter bevordering van de leer- en ontwikkelcultuur zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het inzichtelijk maken van de scholings- en ontwikkelbehoefte</li> <li>- het trainen van leidinggevenden op het voeren van effectieve ontwikkel- of coachingsgesprekken</li> <li>- het introduceren van een meetbare coaching-methode gericht op duurzame gedragsverandering</li> <li>- het ondersteunen van werknemers in het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan gericht op persoonlijke, professionele en organisatiedoelstellingen</li> <li>- het aanbieden van loopbaanadviezen aan werknemers</li> </ul>		
<p>Trainee programma</p>	<p>Behoud en werving van jong, praktisch en hoogopgeleid talent is van groot belang voor de regio. Regionaal wordt gezien of sectoraal (o.a. logistiek en agrifood) tot de opzet van traineeprogramma's gekomen kan worden waardoor bedrijven jong en goed opgeleid talent kunnen binden en boeien en jonge talenten kennis kunnen maken met meerdere bedrijven, werkervaring opdoen en deelnemen aan een ontwikkelprogramma. Ook de provincie wil het idee van sectorale traineeprogramma's voor zowel HBO/WO-opgeleide jongeren als MBO-jongeren verder oppakken met bedrijven en onderwijsinstellingen. Hiervoor is reeds een enquête uitgezet onder bedrijven. In 2021 zullen verdere acties worden ondernomen.</p> <p>Onafhankelijk van de opzet van traineeprogramma's, zullen de mogelijkheden verkend worden voor verbetering van de samenwerking tussen het regionale bedrijfsleven aan de ene kant en schoolgaande jongeren en pas afgestudeerden aan de andere kant. Met name op het gebied van techniek /</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opzet van een of meerdere regionale traineeships</li> <li>- Inventarisatie voor betere kennismaking leerlingen en bedrijven met concrete acties</li> </ul>	<p>50.000</p> <p>50.000 uit provinciale middelen (deel restant 2020)</p>



	<p>technologie / data / ICT en gericht op concrete projecten en geen algemene programma's. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij het bedrijfsleven zelf. Als zij (net afgestudeerde) jongeren willen binden aan het bedrijf, zullen bedrijven daar – al dan niet in samenwerking – mogelijkheden voor moeten bieden. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een aanbod van stage- en afstudeerplaatsen en vormgeving van concrete bedrijfsopdrachten die door leerlingen van verschillende niveaus voor en met bedrijven in de regio opgepakt en uitgewerkt kunnen worden.</p>		
<b>MKB Brede aanpak</b>			
Doe agenda	<p>Door VNO-NCW Brabant Zeeland, de gemeente 's-Hertogenbosch, de regio Noordoost-Brabant en Noordoost-Brabant Werkt is gezamenlijk uitgesproken om te komen tot een betere samenwerking, afstemming en integratie van verschillende projecten gericht op het MKB. In 2020 hebben een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden onder begeleiding van Platform31 en met de relevante stakeholders een gezamenlijke DOE-agenda formuleren voor versterking van het brede MKB in de regio Noordoost-Brabant. Geconcludeerd is dat het niet eenvoudig is om snel verbeteringen aan te brengen. Tegelijkertijd zijn al wel eerste voorzichtige stappen gezet op het gebied van digitalisering en arbeidsmarkt.</p>	<p>-Bundeling van alle regionale digitaliseringsactiviteiten in het Platform Driven by Data -Marktonderzoek uitvoeren bij bedrijven om te inventariseren hoe zij geïnformeerd en benaderd willen worden. Op basis van de uitkomsten de vele arbeidsmarktactiviteiten en communicatie daaromheen beter afstemmen op de behoefte vanuit het bedrijfsleven</p>	
<b>Arbeidsmobiliteit</b>			
Samenwerking in NOB	<p>In 2019 is reeds ESF-subsidie aangevraagd en verkregen voor een project om arbeidsmobiliteit tussen sectoren te bevorderen. Dit project (projectnaam "Samen werken in Noordoost-Brabant") is samen opgezet met WijTechniek. Toen het project was opgezet was de economie compleet anders dan nu en bleek het al moeilijk om sectoren regionaal te laten denken en doen. Sinds de economische crisis is de aandacht voor arbeidsmobiliteit bij eenieder (Rijk, sectoren, gemeenten, ...) fors toegenomen en zijn / komen er ook heel veel budgetten naar sectoren en de regio toe voor scholing en de bevordering van arbeidsmobiliteit. Welke invloed dit gaat hebben op het mobiliteitsonderdeel binnen "Samen werken in Noordoost-Brabant" gaan we dit jaar merken.</p>		<p>75.000</p> <p>25.000 uit provinciale subsidie en 50.000 uit ESF-subsidie</p>



Pilot VWNW Contract catering	De pilot loopt sinds september 2020. Dit is een heel intensief traject met een wekelijkse overlegstructuur. Inmiddels zijn ook diverse kandidaten op nieuw werk geplaatst. De pilot loopt formeel nog tot 1 april 2021. Tegelijkertijd zijn we als kernteam nu reeds bezig met de voorbereidingen voor een advies richting (de kwartiermaker van) het op te richten Regionaal Mobiliteits Team. De pilot is dan ook een opmaat naar een duurzame werk-naar-werk infrastructuur gericht op minimale werkloosheid in de regio. Vanuit werkgeversperspectief willen we een duidelijke rol innemen in de opzet en werking van het Regionale Mobiliteits Team, primair via VNO-NCW Brabant Zeeland	- Opzet van een duurzame werk-naar-werk infrastructuur - Binnen de regionale dienstverlening, begeleiding van 40 met ontslag bedreigde werknemers – al den niet met behulp van scholing – naar nieuw werk	
<b>Overig</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 voornamelijk: -Stuurgroepbijeenkomsten (4x p.j.) -Deelname aan WERKoverleg (10x p.j.) -Organisatie ontbijtbijeenkomsten voor bedrijven -Coördinatie ESF-aanvragen en nieuwe projecten / initiatieven -Meedenken rondom nieuwe ontwikkelingen en kansen in de regio, buiten de regio, voor en/of met betrokkenheid van ondernemers -Voorbereiding werkgeversafvaardiging op agenda- en aandachtspunten SON -Communicatie en communicatie-infrastructuur -Monitoring, rapportering en (financiële) verslaglegging		60.000  provinciaal subsidie
Invulling geven aan /	De diverse verkenningen en vervolgstappen binnen de opgaven (o.a. crisis en krapte, talent, 'keep on learning')		

uitwerking van opgaven	hebben impact en zullen een behoorlijke tijdsinvestering vragen gedurende het jaar		
Afstemming met 'human capital'-agenda AgriFood Capital	Binnen de Stichting AgriFood Capital is ook het belang van een 'human capital'-agenda opgenomen. Deze 'human capital'-agenda wordt afgestemd op (de werkgeverslijn van) Noordoost Brabant Werkt		
Beheer financiën	De financiële middelen van de werkgeversaanpak worden door SOL beheer, geadmistreerd en verantwoord		

#### 4. Regionaal Werkbedrijf/ Werkgeversservicepunt

*Stip en meerwaarde*

Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar voor duurzaam werk.

Door als partners samen te werken aan de match van vraag en aanbod rondom werk, dragen we bij aan een arbeidsmarkt waar mensen hun talenten kunnen benutten en mee kunnen doen. En aan sterke werkgevers die inspelen op (economische) kansen.

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Noordoost Brabant werkt aan 6 speerpunten:

1. Optimaliseren werkgeversdienstverlening
2. Vergroten transparantie van de bestanden
3. Arbeidsfit maken werkzoekenden
4. Ondersteuning werkgevers bij inclusief ondernemen
5. Extra inzetten op vormen van praktijkleren

<b>Belangrijkste resultaten Noordoost Brabant Werkt 2020- 2023</b>
We realiseren 10% meer banenafspraken dan de landelijke taakstelling
We plaatsen gemiddeld 5.000 werkzoekenden per jaar. We investeren hiervoor o.a. in praktijkleren MBO
We hebben 1.200 filmpjes gemaakt om werkzoekenden in beeld te brengen waarvan 400 aan het werk
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
Er zijn gemiddeld 15 aanmeldingen per week voor een adviesgesprek Wijzer in je Werk

Product	Activiteiten	Beoogde resultaten 2021	Begroot & dekking
<b>Werkgeversdienstverlening</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaatsingen brede doelgroep</li> <li>- Banenafspraken</li> <li>- Beschut werken</li> <li>- Helpdesk</li> <li>- Deskundigheidsbevordering</li> </ul>	<p>We zetten op de 1 loketfunctie WSP via het uitvoeringsplan dat in het kader van SUWI is opgesteld. We werken aan een sterkere branding WSP en betere afstemming methodiek en arrangementen in de regio.</p> <p>Het MT van het WSP (voorheen OMT) organiseert gezamenlijk 5 keer een online banenmarkt. Ook wordt een gezamenlijk marktwerkingsplan voor 90 topbedrijven uitgevoerd en is een helpdesk voor ondernemers ingericht. Er worden 6 online Design Thinking sessies georganiseerd.</p> <p>Het communicatieplan van het WSP wordt uitgevoerd, met name door nieuwe content in de vorm van blogs, colleges, interviews, filmpjes, podcasts etc. te maken.</p> <p>Er wordt door het WSP samengewerkt met het RMT voor de (door)plaatsing van werk-naar-werk kandidaten via de contacten van de accountmanagers van het WSP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De brede taakstelling voor de partners in het WSP bij elkaar opgeteld, ligt op 7.000 plaatsingen in 2021.</li> <li>• Doel van de werkkamer voor onze regio is in totaal 6.358 actieve banenafspraken te hebben eind 2021.</li> <li>• 3 workshops deskundigheidsbevordering voor de accountmanagers WSP</li> <li>• 5x online banenmarkt</li> <li>• 6 online sessies Design Thinking</li> <li>• Het aantal abonnees van de wekelijkse nieuwsbrief per mail wordt uitgebreid van 1.400 naar 1.600 werkgevers. De website van het WSP gaat van 15.000 naar 20.000 unieke bezoekers op jaarbasis.</li> </ul>	<p>498.519 Rijk</p>
<b>Transparantie bestanden</b>			
Talentuit	<p>Talentuitnoordoostbrabant.nl (afk. Talentuit) is de website waarop kandidaten zichzelf met filmpjes laten zien en die werkgevers de mogelijkheid geeft om te zien welke mensen werk zoeken.</p> <p>We implementeren in 2021 een nieuw platform als achterkant van de site Talentuit waarbij kandidaten hun eigen profiel beheren en extra tools (tests, vacatures, e-Portfolio etc.) aangereikt krijgen om werk te vinden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstelling is in 2021 van 200 nieuwe kandidaten video-CV's online te plaatsen.</li> <li>• Platform gekoppeld aan Talentuit voor eigen beheer profiel door kandidaten</li> </ul>	<p>201.520 provincie en regiodeal</p>

	<p>We onderzoeken in 2021 of het mogelijk is voor de video-opnamen een app te ontwikkelen en implementeren.</p> <p>We maken kruisverbanden met de projecten Wijzerinjewerk.nl, Talentvol en ZZPNOBBOOST zodat ook hun kandidaten een video-CV op Talentuit kunnen plaatsen.</p> <p>We starten met fase 2 van de uitrol van Talentuit. Daarbij kunnen ook klantprofielen worden aangemaakt door werkzoekenden zonder video-CV.</p>		
<b>Arbeidsfit maken doelgroepen</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WIA/ Wajong</li> <li>2. Nieuwe technologieën</li> <li>3. GGZ</li> <li>4. Inburgering</li> <li>5. ZZP</li> <li>6. Talentevents</li> <li>7. Laaggeletterden</li> <li>8. Ouderen</li> </ol>	<p>Van belang is om de vijver van bemiddelbare kandidaten te groot mogelijk te maken. Dit betekent dat we investeren op de versterking van doelgroepen.</p> <p>Er worden projectmatig extra inspanningen verricht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Kwetsbare) jongeren (via de lijn jongerenaanpak)</li> <li>- Werkzoekenden met een psychische beperking (project samenwerking GGZ en Werk en Inkomen).</li> <li>- Vergunninghouders (project Divosa).</li> <li>- WIA- en WAJONG-doelgroepen (project UWV).</li> <li>- Zzp'ers. ZZPNOBBOOST (i.s.m. POHO Economie). Voor dit project wordt met het 3-jarig programma gestart.</li> </ul> <p>7/8 Voor laaggeletterden een meer geïntegreerde en effectievere aanpak een passend traject aanbieden gericht op participatie in de samenleving en daar waar mogelijk naar een leerwerkplek of werk. Een deel van deze laaggeletterden zijn ouderen. We werken aan efficiënte dienstverlening door bundelen van krachten en deskundigheid</p>	<p>5.)Doelstelling ZZP Boost is om jaarlijks 500 zzp'ers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te bereiken. In 2023 moet een community met 750 zzp'ers zijn opgebouwd.</p> <p>7/8) -PR-campagne gericht op het bereiken van de laaggeletterden: werkenden en personen zonder werk of uitkering. -200 extra laaggeletterden bereiken. -Speciale aandacht voor de doelgroep ouderen</p>	<p>421.000 Rijk en provincie</p> <p>100.000 provinciaal subsidie</p>

	(gemeenten Noordoost Brabant, maatschappelijke partners, stichting Lezen en Schrijven, Leerwerkloket).	laaggeletterden en jongeren laaggeletterden. -het bereiken van een duurzamer effect voor deze 200 extra laaggeletterden.	
<b>Inclusief ondernemen</b>			
Talentvol	Talentvol is de aanpak samen met de werkgevers, om organisaties te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap zodat kwetsbare werkzoekenden daar een plek kunnen vinden. Activiteit is tevens de benadering van het onbenut arbeidspotentieel en pilot met Open Hiring.	Doelstellingen 2021: 35 vouchers bedrijven 8 branchesessies 6 bedrijven Open Hiring 25 vouchers werkfit	297.500 Rijk
<b>Praktijkleren</b>			
Extra inzetten op vormen van praktijkleren  Leerwerkpunt	<u>Leerroutes</u> worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen. Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers het Leerwerkpunt WSP verder uitgebouwd. Ook wordt de samenwerking met SBB rondom stages en leerbanen geïntensiveerd.		545.500 Rijk Provincie Regiodeal
Loopbaan & Mobiliteit:  Wijzer in je werk	Vanuit het project wordt ondersteuning geboden aan inwoners met een loopbaanvraagstuk via Wijzerinjewerk.nl (m.n. voor werkenden).	Doelstellingen 2021: 1.000 unieke website bezoekers per maand 15 nieuwe aanmeldingen per week 150 gebruikers van de digitale zelfwerkomgeving (dezelfde werkomgeving als Talentuit).	
Regionaal mobiliteitsteam	Het Regionaal Mobiliteitsteam wordt in 2021 opgezet.		€ 480.000 (extra Rijk)
<b>Overig</b>			
Mede uitvoeren ontwikkelopgaven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opgave Leven lang leren</li> <li>- Opgave Crisis en krapte</li> <li>- Opgave Omgaan met Transities</li> </ul>		Bijdrage in natura

## 5. Jongerenaanpak

*Stip en meerwaarde*

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

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

- Jongeren behalen een startkwalificatie. Als dit voor een jongere (nog) niet mogelijk is, wordt ingezet op (duurzame) arbeidsparticipatie.
- Het geven van kansen aan jongeren zodat zij mee kunnen doen en hun talenten kunnen benutten.
- Werken vanuit een jongere door het creëren van oplossingen voor én door de jongeren op korte termijn en met effect.
- Het bieden van een basis voor een leven lang ontwikkelen

De programmaliijn Jongerenaanpak werkt de komende jaren aan één aanpak voor jongeren die dat nodig hebben. De aanpak loopt langs 4 speerpunten

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

<b>Belangrijkste resultaten 2020 - 2023</b>
We hebben een lager VSV percentage dan het landelijk gemiddelde
65% van de VSV'ers volgt na 1 jaar een opleiding of heeft werk
We hebben een lager percentage jeugdwerkloosheid dan het landelijk gemiddelde
Voor alle jongeren, met een begeleidingsvraagstuk, in de overgang van onderwijs naar werk zijn afspraken gemaakt over vervolgstappen tussen onderwijs en gemeenten
We hebben jaarlijks 500 jongeren 16-27 zonder startkwalificatie, zonder school of werk in beeld en bieden 350 jongeren passende ondersteuning



Project/activiteit	Activiteiten	Resultaten 2021	Begroot & dekking
<b>Voorkomen voortijdig schoolverlaten</b>			
Tekort stageplekken en leerbanen zowel MBO als VSO/PRO	<p>SBB is de partner die in beeld heeft wat het stage en leerbaan tekort is in de regio. Dit van zowel MBO als pro en VSO. SBB haalt elk kwartaal bij hun aangesloten werkgevers op of zij beschikbare plekken hebben. Deze plekken staan op de website van SBB.</p> <p>Voor jongeren die geen stageplek of leerbaan hebben, wordt onderzocht of de website <a href="http://talentuitnoordoostbrabant.nl">talentuitnoordoostbrabant.nl</a> uitgebreid kan worden om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.</p>	<p>Cijfers SBB m.b.t. stage en leerbaan te korten.</p> <p>Op basis van de cijfers van SBB wordt bepaald welke acties nodig zijn. Hierin wordt bepaald wat SBB oppakt en wat de jongerenaanpak bij kan dragen. Acties zijn gericht op de branches, waar de tekorten zijn.</p>	-
Plusvoorzieningen	<ol style="list-style-type: none"> <li>Definitie wat is een plusvoorziening.</li> <li>Bepalen wat mist er nu?</li> <li>Onderzoek naar welke voorzieningen er in de regio allemaal zijn.</li> </ol> <p>Inzet van de financiën: sluit dit aan bij wat we willen bereiken?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Inzicht in het netwerk van plusvoorzieningen.</li> <li>wanneer nodig acties op ontwikkeling van voorzieningen</li> </ol> <p>Hernieuwde afspraken over inzet financiën over 2022-2024.</p>	450.000 Rijksmiddelen VSV
Verzuim 18+ en outreachend RMC	<p>We continueren in 2021-2024 de huidige aanpak van verzuim 18+ en outreachende aanpak van het RMC: Alle verzuimmeldingen van leerlingen 18 + leerlingen worden opgepakt door het RMC. Jongeren krijgen passende ondersteuning.</p>	<p>Begin 2021 brengen we de ontwikkeling van de verzuim 18+ meldingen in beeld van de afgelopen 4 jaar.</p> <p>Cijfers volgen jaarlijks uit de jaarverslagen leerplicht en RMC van de gemeenten in de regio. In schooljaar 2018/2019 ging het in de regio om ongeveer 2.800 verzuimmeldingen.</p>	

Versterken overstap VO leerlingen naar MBO./ Doorstroomcoach / Tussenjaar MBO/toekomstjaar MBO/ ongediplomeerde havisten naar MBO	Voorziening vroegtijdig aanmelden MBO wordt geïmplementeerd in de regio. Ook is er inzet op een doorlopend traject voor leerwerktraject jongeren (LWT) van vmbo naar MBO. Daarnaast wordt de pilot doorstroomcoach verlengd in 2021. En wordt het toekomstjaar verder doorontwikkeld.		99.208 Rijksmiddelen VSV
<b>Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren</b>			
Overgang onderwijs naar werk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Samenwerking jongerenconsulenten gemeenten/WSP en stage coördinatoren intensiveren in het laatste jaar zodat jongeren al vroegtijdig bekend zijn met contactpersonen en dienstverlening van gemeenten.</li> <li>2. Inzetten op samenwerking onderwijs en WSP op gebied jobhunting/carving voor leerlingen in het laatste schooljaar die nog geen uitzicht hebben op een baan bij uitstroom.</li> <li>3. Verbinding maken van VSO/PRO op meters maken en kweekvijvers/ leerwerkpunt. En bepalen of er ook een verbinding moet komen met vmbo-b. Bepalen of meters maken ingezet kan worden voor omscholing van jongeren die uitstromen in een profiel waar weinig werk is.</li> <li>4. Doorontwikkelen inzet VR-brillen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jongeren hebben in het laatste schooljaar inzicht in de dienstverlening van gemeenten.</li> <li>2. Jongeren hebben bij uitstroom een baan.</li> <li>3. Leerlingen, die dat willen, stromen soepel door naar praktijkleren met een praktijkverklaring.</li> <li>4. Alle scholen maken gebruik van VR-brillen. Er zijn extra filmpjes op basis behoefte leerlingen en kans beroepen.</li> </ol>	92.760 Rijk
Verbinding zorg	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onderzoeken mogelijkheden om onderwijs en jeugdzorg/wmo dichterbij elkaar te krijgen tijdens de opleiding in het mbo (m.n. niveau 3 / 4).</li> </ol>	Onderzoeksverslag met advies over samenwerkingsmogelijkheden, ook op financieel vlak.	-

<b>Jeugdwerkloosheid</b>			
Alle jongeren in beeld 16-27 jaar	<p>1. Het RMC continueert de dienstverlening in alle jongeren in beeld van jongeren van 16-23 jaar.</p> <p>2. Alle jongeren in beeld van 23-27 jaar is belegd bij werk en inkomen van gemeenten.</p> <p>3. Doorontwikkeling van jongeren in beeld 16-27 jaar. In 's-Hertogenbosch pakt het RMC in een pilot ook de jongeren 23-27 jaar op. Wanneer succesvol wordt de komende jaren deze aanpak in de regio verbreed.</p>	<p>1. Cijfers over jongeren van 16-23 jaar volgen jaarlijks uit de jaarverslagen die met de centrumgemeente 's-Hertogenbosch moeten worden gedeeld.</p> <p>2. Cijfers over jongeren van 23-27 jaar zijn in beeld bij Werk en Inkomen van de gemeenten. Afspraken maken om deze jaarlijks op te halen.</p>	172.000 Provincie Regiodeal
Verbinden van de jongerenaanpak met regionale acties vanuit Corona: o.a. Pilot van Werk naar werk, opzetten regionaal mobiliteitsteam en website <a href="http://wijzerinjewerk.nl">wijzerinjewerk.nl</a>	Jongeren staan binnen alle regionale acties op de agenda. Waar nodig wordt dienstverlening verbonden.		
Jongeren met startkwalificatie	<p>In het RSA is in voorjaar 2020 besloten om focus te leggen op jongeren in een uitkering en zonder startkwalificatie.</p> <p>Op basis van de updates jeugdwerkloosheid bepalen welke acties uitgezet moeten worden voor jongeren met startkwalificatie.</p>		
<b>Leven Lang Ontwikkelen</b>			
LLO begint in het onderwijs. Na schoolverlaten weten jongeren waar zij terecht kunnen voor scholing.	<p>1. Opmaak van een routekaart: Welke doelgroepen van jongeren zijn er en welke mogelijkheden hebben zij voor groei na het onderwijs.</p> <p>2. Onderzoeken hoe het verschil open-batches, MBO-verklaringen, praktijkverklaringen, MBO-certificaten inzichtelijk gemaakt kan worden. En onderzoeken hoe werkgevers de meerwaarde</p>	Jongeren hebben zicht op hun talenten en competenties en weten welke banen hierbij passen.	

	in kunnen zien van de verschillende documenten.		
<b>Overig</b>			
Branding / communicatie / inspiratie van de jongerenaanpak	Bepalen welke stappen gezet moeten worden voor de branding. Dit zowel naar partners als naar jongeren.		

## 6. Vier maatschappelijke opgaven en programmateam

### *Stip en meerwaarde*

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

- Meer mensen ontwikkelen hun talenten door bewustwording, oriëntatie en ontwikkeling
- Zoveel mogelijk mensen blijven aan het werk
- Mensen en organisaties spelen in op het andere werk van de toekomst
- Binden, boeien en aantrekken van talenten voor werk in de regio

In de uitvoering van het regionaal arbeidsmarktprogramma, zijn naast de drie programmalijnen vier maatschappelijke opgaven van groot belang. Deze worden aangestuurd door het SON.

Vier maatschappelijke opgaven	Belangrijkste resultaten 2020 -2023
<b>Opgave Leven Lang Ontwikkelen (Talent ontwikkelen)</b>	Leven lang ontwikkelen zit in het DNA van onze regio
	a. We hebben de Keep on Learning strategie geïmplementeerd b. Er zijn gemiddeld 15 aanmeldingen per week voor een adviesgesprek Wijzer in je Werk
<b>Opgave omgaan met crisis en krapte (Talent behouden)</b>	We hebben een duurzame (loopbaan en van werk naar werk) infrastructuur voor inwoners en werkgevers
<b>Opgave inspelen op transities (Talent behouden)</b>	We zijn voorbereid op het werk van morgen, dat ontstaan als gevolg van belangrijke transities, zoals digitalisering, energietransities, gezondheid
<b>Opgave talent aanpak (Talent aantrekken)</b>	MKB bedrijven én het vestigingsklimaat van de regio staan beter op het netvlies van talenten binnen en buiten de regio
	a. De provincie heeft samen met ons invulling gegeven aan een traineeprogramma b. We werken intensiever samen met de regio Noordoost Brabant, in het bijzonder het POHO economie, op verschillende dossiers o.a. arbeidsmigranten, kenniswerkers, ZZP NOB Boost, MKB aanpak en behoud van talent

Het programmateam is daarnaast verantwoordelijk voor informeren, verbinden, vertegenwoordigen en faciliteren (besluitvorming, communicatie, financiering en monitoring)

	Activiteit	Beoogde resultaten	Begroot & dekking
<b>Leven Lang ontwikkelen</b>			
Opgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keep on learning community</li> <li>Estafette stokje</li> <li>Brabant Leert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KOL strategie in uitvoering met onder meer 3 bijeenkomsten KOL Squad, werkend platform met 100 leden en aangepaste ambassadeursstrategie</li> <li>4 estafettestokjes voor werkgevers, waarvan 1 in Brainport</li> <li>Optimale aansluiting Brabant Leert – regionale infrastructuur</li> </ul>	89.000 provincie en regiodeal
<b>Omgaan met crisis en krapte</b>			
Opgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duurzame infrastructuur loopbaan en van werk naar werk</li> <li>Werkthermometer/ het nieuwe werk</li> <li>Arbeidsmarktscenario's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilot van werk naar werk met 20-40 mensen van werk naar werk door regionale maatschappijverlening, monitoring en advies voor een duurzame infrastructuur</li> <li>Ontwerp en actualisering van overzicht Regionaal werkperspectief voor mensen o.b.v. diverse bronnen</li> <li>Denktank gericht op vertaling werkperspectief naar opleiding en dienstverlening in de regio</li> <li>Proof of concept Wat is het nieuwe werk 2025</li> </ul>	50.000 Provincie  6000 reserves
<b>Inspelen op transities</b>			
Opgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energietransitie</li> <li>Hybride-onderwijs</li> </ul>	<p>Start uitvoering plan Talent voor de energietransitie met 10 deelprojecten.</p> <p>In vervolg op het boekje over hybride onderwijs, organiseren we 3 bijeenkomsten in de regio voor onderwijs en bedrijven over mogelijkheden voor hybride onderwijs</p>	Extra provinciaal subsidie + 60.000 regiodeal  18.000 provincie
<b>Talent aanpak</b>			
Opgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsmigranten</li> <li>Afstemming agenda RNOB</li> </ul>	<p>Deelname regionale kopgroep en provinciaal overleg arbeidsmigranten met perspectief werk / duurzame inzetbaarheid</p> <p>Verbinding met regionale programma gericht op woningbouw en voorzieningen voor het aantrekken en behoud talent</p>	322.000 uit 1 euro-bijdrage
<b>POHO</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Overleg</li> <li>Regionaal beleid</li> </ul>	-4x POHO (in aansluiting op Regiodag) en 2 x werkbezoek POHO	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking met POHO economie</li> </ul>	-4 x RSA: voorbereiding regionaal beleid en poho
<b>Besluitvorming, informeren en vertegenwoordigen</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SON</li> <li>• Werkt in Uitvoering</li> <li>• Themasessies</li> <li>• Vertegenwoordigingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Strategische overleggen met als thema's o.a. duurzame infrastructuur van werk naar werk, rol van scholing / onderwijs in arbeidsmarkttransities</li> <li>• Werkt in Uitvoeringssessies voor uitvoerders in de arbeidsmarktregio, 4x een webinar, najaar een bijeenkomst</li> <li>• 2 Themasessies voor bestuurders, managers, uitvoerders, etc. in de arbeidsmarktregio, o.a. van werk naar werk en wat is het nieuwe werk</li> <li>• Deelname in PACT en ambtelijk Pact</li> <li>• Low profile doorstart van arbeidsmarktoverleg Zuid-Nederland (voorheen EN Zuid; initiatiefnemer met Platform Betatechniek)</li> <li>• Actieve deelname als arbeidsmarktregio in landelijk SER overleg kennisdeling LLO</li> <li>• Deelname in landelijk overleg zoals G40, VNG</li> <li>• Vertegenwoordiging in regionale overleggen; linking pin met werkorganisatie AgriFood Capital, werkorganisatie regio Noordoost Brabant en met centrumgemeente sector MO / afdeling OAP</li> </ul>
<b>Arbeidsmarktfonds en monitoring</b>		
Financiële zaken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provinciale aanvragen</li> <li>• Regiodeal</li> <li>• ESF (AI en +)</li> <li>• 1 euro bijdrage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Monitoring van het arbeidsmarktprogramma via onder meer Tertaalmonitor</li> <li>-Financiële en inhoudelijke verantwoording aan subsidiegevers met name de provincie en gemeenten</li> <li>- Toekenning, monitoring en afrekening van middelen aan de partners in de drie programmalijnen</li> <li>- Programmteam Regiodeal (4x per jaar)</li> </ul>

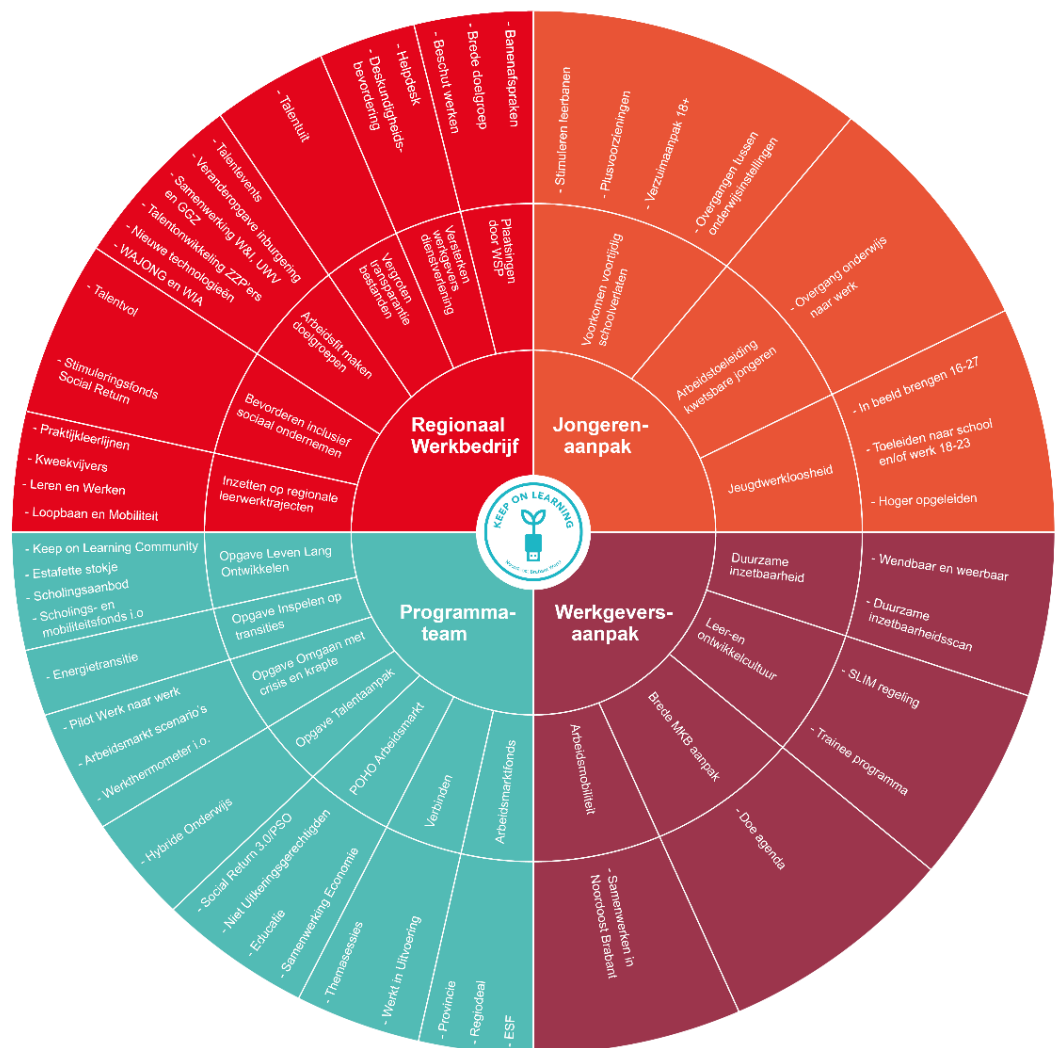


		<p>- Vertegenwoordiging NOBW en lijn Fijn Wonen Regiodeal</p> <p>ESF ontwikkeling volgen, projectleider voor coördinatie en uitvoering aanvragen aantrekken</p>	
<b>Communicatie</b>			
Informatie en communicatie	<p>Nieuwsbrief</p> <p>Website</p> <p>Informatie aan raadsleden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 nieuwsbrieven,</li> <li>• actuele website NOBW, inzet social media</li> <li>• bepalen communicatiestrategie</li> </ul> <p>De gemeenten worden -behalve via het POHO Arbeidsmarkt en het RSA- nog aanvullend geïnformeerd door</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Infolits Arbeidsmarkt (vier keer per jaar)</li> <li>o Jaarplan 2021</li> <li>o Verantwoording 2020</li> </ul>	105.000 uit 1 euro en reserves

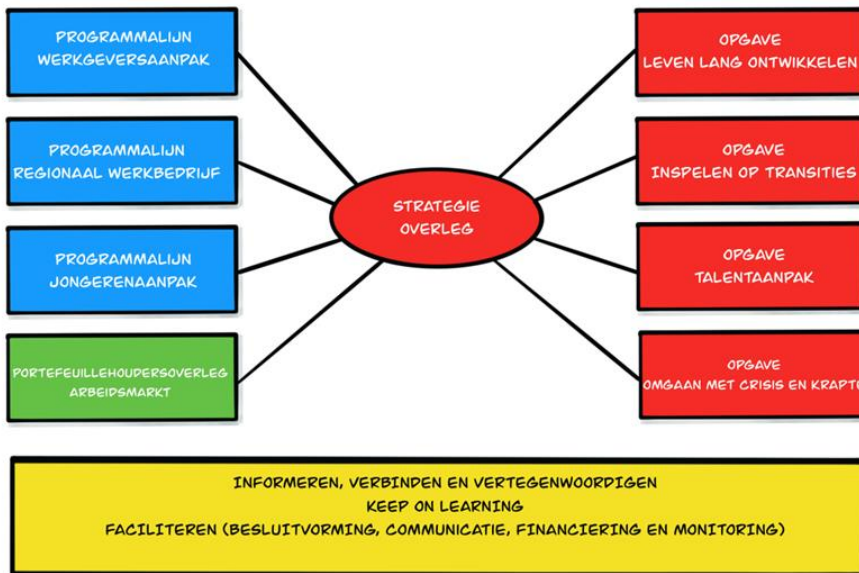
## 7. Organisatie veerkrachtige arbeidsmarkt

De samenwerking binnen Noordoost Brabant Werkt wordt vormgegeven door het programmteam en de managers van de programmalijnen. Zij werken in het WERKoverleg aan de ontwikkeling en uitvoering van het totale programma. De centrumgemeente 's-Hertogenbosch is ambtelijk opdrachtgever. Het afdelingshoofd Economie en Energie is als facilitator verantwoordelijk voor de uitvoering en verantwoording van het arbeidsmarktprogramma. Een programmamanager is belast met de centrale coördinatie van het brede arbeidsmarktprogramma en ondersteuning van het Strategie Overleg (SON). Centraal geregeld is ook communicatie-advies en uitvoering en de financiële advisering en administratie.

Het eigenaarschap van de activiteiten ligt zoveel mogelijk bij de partners in de netwerksamenwerking. Concreet betekent dit dat sturing, ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten is belegd bij de stuurgroepen van de programmalijnen en de opgaveteams (zie onderstaande cirkel met activiteiten).



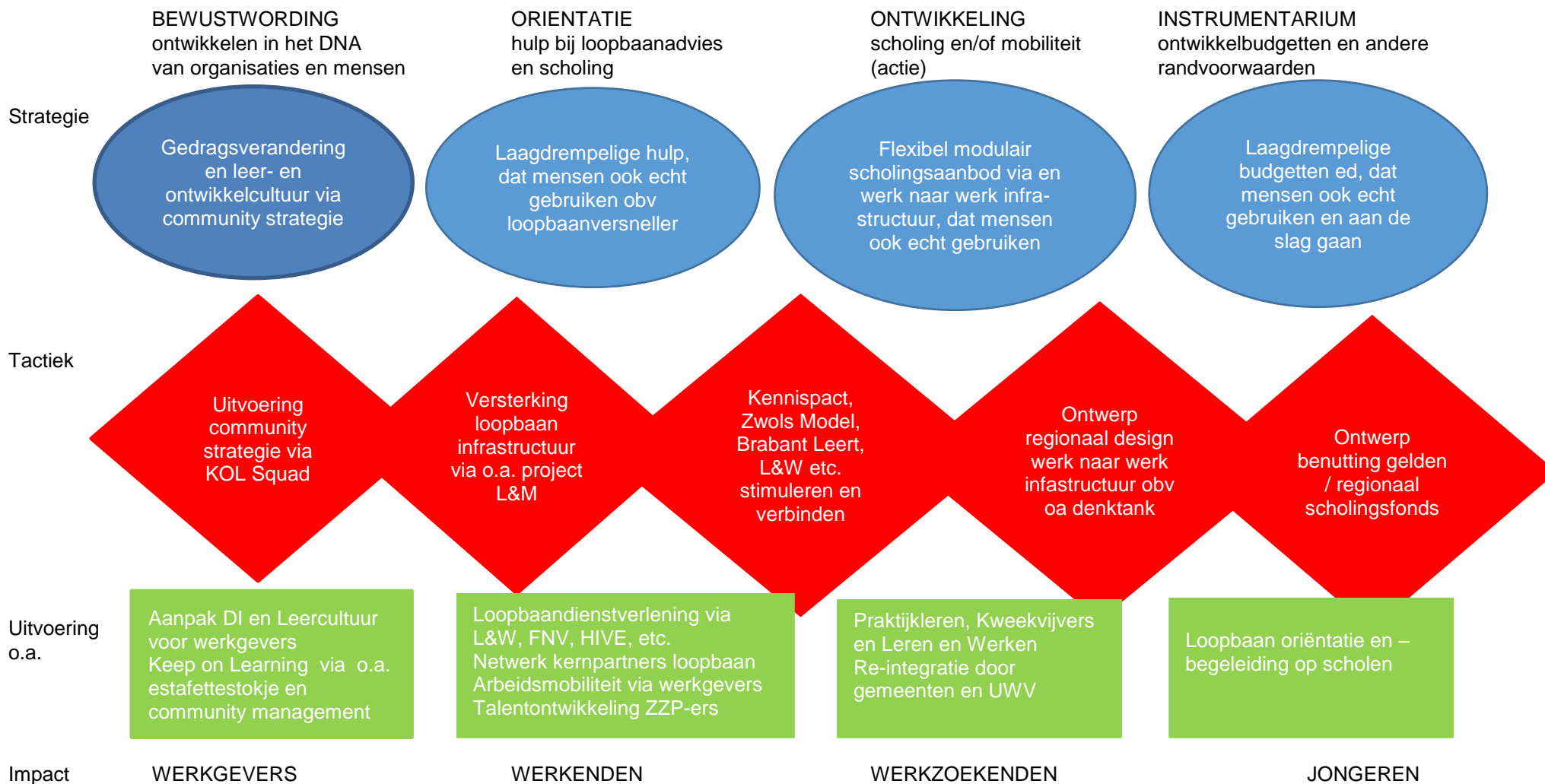
## Bijlage 1: Organogram en Samenstelling Strategie Overleg Noordoost Brabant Werkt (SON)



Naam	Organisatie	Toegevoegde waarde
Huib van Olden	Gemeente 's-Hertogenbosch	Centrumgemeente Arbeidsmarktregio; Voorzitter Regionaal Werkbedrijf
Fleur de Best	VNO NCW	Werkgeversachterban én landelijke sociale partner;
Pascal Verheugd	Hutten Catering	Maatschappelijk verantwoord ondernemen en werkgeversachterban
Roy Paalman	Vion Food	Met koppeling AgriFood Capital en werkgeversachterban
Kees van Geffen	Gemeente Oss	Voorzitter POHO Arbeidsmarkt
Hannie van Loon	UWV Werkbedrijf	UWV in arbeidsmarktregio + WSP
Ufuk Kahya	Gemeente 's-Hertogenbosch	Voorzitter Jongerenaanpak
Ad van Kemenade	VO	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, Jongerenaanpak
Peer van Summeren	MBO	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
Liz Chermin	HBO	Aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt
Auke Blaauwbroek	FNV	Landelijke sociale partner, perspectief werknemer
Huib Verbeek	CNV	Landelijke sociale partner, perspectief werknemer

## KEEP ON LEARNING

### Van opgave leven lang ontwikkelen naar meer impact voor mensen in Noordoost-Brabant 2020-2030



### **Toelichting**

Dit schema biedt inzicht in de vier onderdelen van de ontwikkelopgave Leven Lang Ontwikkelen en hoe zich deze verhouden tot initiatieven, acties en dienstverlening in de arbeidsmarktregio. Doel is om tot meer impact op het gebied van leven lang ontwikkelen te komen voor werkenden (al dan niet via werkgevers), werkzoekenden en jongeren. Hiermee werken we toe naar een regio, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor organisaties én mensen. Dit alles onder de paraplu Keep on Learning.

Onder strategie staat wat we willen bereiken en hoe we dat aanvliegen.

Onder tactiek staat hoe we dat willen doen en welke concrete initiatieven we in 2020 en 2021 nemen.

Onder uitvoering staat wat er al gebeurt of waar we mee bezig zijn in de programmalijnen Werkgeversaanpak, Regionaal Werkbedrijf en Jongerenaanpak en het Programmeerteam.

Dit alles moet leiden tot impact voor werkgevers, werkenden, werkzoekenden en jongeren in onze regio. Dat ze zich een leven lang ontwikkelen voor duurzaam werk nu en in de toekomst.