



Werken aan de toekomst! Jaarplan Huis naar Werk 2024

Drie valkuilen bij netwerksamenwerking:

- 1) De verwachting over doelen en werkwijze van de netwerksamenwerking zijn onderling niet duidelijk genoeg en niet gelijk;
- 2) Besturen en werkorganisaties van de netwerkpartners doen onvoldoende mee;
- 3) De netwerkliden willen teveel samendoen, ze laten te weinig ruimte voor 'eenheid in verscheidenheid'.

Uit: [Bloesupport.nl/netwerksamenwerking](https://bloesupport.nl/netwerksamenwerking)

Inhoud

Inleiding	2
Het uitvoeringsteam Huis naar Werk 2024	5
Focus: Waar richten we ons als uitvoeringsteam op in 2024?	5
BOSA en Kernteam: Agenda 2024	9
Begroting Huis naar Werk dienstverlening 2024	13
Bijlage 1 De banenafspraken	15

Inleiding

Huis naar Werk ontwikkelt zich tot de spil van onze arbeidsmarktregio. Dat is niet voltooid en zal ook nooit voltooid zijn. Maar het is duidelijk dat we voortvarend stappen zetten in de juiste richting.

Er zijn vele gesprekken gevoerd, met bestuurders, managers, beleidsmakers en uitvoerders. En in de vele werkzaamheden die in de afgelopen maanden zijn uitgevoerd, of het gaat om het regionaal strategisch arbeidsmarktplan, het Brabants Talentenfestival 2024 of om andere werkzaamheden is het gedachtengoed; “Huis naar Werk; gids in werk, scholing en ontwikkeling”. Het is duidelijk dat denken over en werken aan Huis naar Werk centraal staat bij partners. Dat is een perspectiefvol uitgangspunt.

Tegelijkertijd is het nodig dat bij het door ontwikkelen van Huis naar Werk, de komende jaren een aantal thema's extra aandacht krijgen, hier Noodzakelijke Bouwstenen genoemd. Zij vormen mede de basis om tot een effectieve uitvoering te komen. In de volgende paragrafen worden deze eerst kort uitgelicht voordat er ingegaan wordt op de concrete activiteiten voor 2024.

Noodzakelijke Bouwstenen

Regionaal Strategisch Arbeidsmarktplan

Het afgelopen halfjaar is er fors geïnvesteerd in het ontwikkelen van een regionaal strategisch arbeidsmarktplan. Dat vraagt de komende jaren verdere uitwerking, maar geeft nu al inhoudelijk richting aan het werk. Doel van het regionale plan is om naar de toekomst een stabiele arbeidsmarktinfrastructuur te bouwen die voor alle inwoners en bedrijven voor alle transitie op de arbeidsmarkt de juiste ondersteuning biedt. Het strategische plan is het bredere kader waarbinnen ook de dienstverlening van Huis naar Werk zich manifesteert en zich concentreert op de belangrijkste opgaven de komende jaren. Het voorliggende uitvoeringsplan Huis naar Werk gaat in op de activiteiten en dienstverlening Huis naar Werk. Daarnaast is aangegeven dat voor de brede arbeidsmarktproblematiek en arbeidsmarkt-vraagstukken één bestuurlijk en ambtelijk overleg aan zet is; het BOSA en de ambtelijke Kerngroep Huis naar Werk. Deze gremia geven sturing aan enerzijds de realisatie en bijstelling van het strategische plan en anderzijds de samenwerking en dienstverlening in Huis naar Werk. Voor 2024 zijn voor deze regionale strategie twee aandachtspunten van belang:

1. Het inbedden van het denken in strategische opgaven voor de lange termijn in de dagelijkse praktijk van de netwerkpartners;

2. Het vertalen van de opgaven naar de praktijk.

Ontwikkelen

Het is geen nieuw geluid maar toch goed om te vermelden. We komen handen en hoofden te kort op de arbeidsmarkt. Gedeeltelijk lossen we dat op door expats en arbeidsmigranten te verleiden om in onze regio te komen werken. En door mensen die nu nog aan de zijlijn staan op te nemen in het arbeidsproces. Maar dat zal bij lange na niet genoeg zijn. We moeten de kwaliteiten van mensen die nu al werken nog gericht inzetten. Dat gaat niet vanzelf. Het is duidelijk dat in een sterk veranderende wereld het belangrijk is om je vaardigheden op peil te houden en wendbaar te zijn. Dat geldt zowel voor bedrijven als voor werknemers en werkzoekenden.

Permanente ontwikkeling is echter nog steeds niet de standaard. Dat zal moeten veranderen willen we de 'boel' open kunnen houden. Zodat de komende jaren *het ontwikkelen* van mensen meer en meer het centrale thema voor de arbeidsmarkt en de economie wordt, en de arbeidsproductiviteit toeneemt. Dat zal consequenties moeten hebben voor ons denken en handelen. Huis naar Werk blijft in deze optiek de 'gids in werk, scholing en ontwikkeling', maar het is duidelijk dat ontwikkeling in deze gedachtegang een meer centrale plaats gaat krijgen naast werk en scholing. Dat betekent dat in de gesprekken met bedrijven en met werkenden en werkzoekenden niet alleen het korte termijn resultaat telt, mensen plaatsen. Maar dat het lange termijn doel centraal staat; hoe blijf je als bedrijf of als werkende en werkzoekende wendbaar voor de vragen van de toekomst?

Aandachtspunt:

- De Huis naar Werk partners nadrukkelijker en consequenter dan nu de ontwikkelopgave van de kandidaten centraal laten te stellen;
- Werkgevers meer involveren in het vraagstuk van permanente ontwikkeling en dit laten vertalen naar hun eigen praktijk/bedrijf.

Ondersteunen en versterken netwerk organisatie; omgaan met onzekerheid

We hebben voor een ingewikkelde organisatievorm gekozen om tot samenwerking te komen; de netwerk organisatie. Deze keuze is gemaakt omdat we niet een nieuw instituut naast de bestaande instituten willen creëren. Deze manier van werken kent echter wel onzekerheden en onwennigheden. Dat blijkt in de praktijk en dagdagelijkse werkzaamheden. Simpele vragen als; wie is daarvoor verantwoordelijk, wie stuurt aan, welk budget is er beschikbaar leiden niet (altijd) tot eenvoudige en eenduidige antwoorden. Deze onzekerheden werken door op alle niveaus, van bestuurder tot uitvoerder.

Dat vraagt van alle partijen dat die onzekerheden niet leiden tot het terugvallen op het eigen vertrouwde, maar juist tot een stap naar voren om de kracht van de netwerkorganisatie te ondersteunen en verder te ontwikkelen. Met daarbij in het achterhoofd de wetenschap dat het werken in een netwerk altijd een wankel evenwicht zal blijven. Dat enkel en alleen met afstemming en respect voor elkaars positie kan voortbestaan.

Aandachtspunten:

- Bestuurders en managers doorvoelen de consequenties van netwerksamenwerking voor hun rol en positie;
- Medewerkers Huis naar Werk worden ondersteund in het werken met onzekerheid, met name ook door bepaalde samenwerkingsafspraken beter uit te lijnen en vast te leggen.

Cultuur

In 2024 maakt Huis naar Werk een sterke ontwikkeling door. Zowel het Leerwerkloket als de werkgeversdienstverlening worden onderdeel van de uitvoeringsorganisatie. Dat is goed voor de positie van de dienstverlening Huis naar Werk in het brede regionale spel en het versterkt de integrale dienstverlening naar de verschillende klantgroepen.

Integreren vraagt om het afstemmen van allerhande werkprocessen daarnaast moet er ook een gezamenlijke cultuur ontstaan. Daarom is het niet voldoende om enkel te besluiten dat op datum x/y/z een onderdeel geïntegreerd wordt in Huis naar Werk. Het vraagt om daadwerkelijk te werken aan een gedeeld gevoel. Een manier van zijn die de formele omgangsvormen en procedures overstijgt. Zonder dat het verwordt tot een eenheidsworst. Juist het werken met verschillende partners in 'eenheid in verscheidenheid' geeft meerwaarde. Dat klinkt soft maar cultuur is harder dan de meeste regels en procedures. De laatste zijn eenvoudig opnieuw geschreven. De ongeschreven regels van cultuur daarentegen vragen om openheid naar de ander. En de wil om samen te werken aan nieuwe vormen waarin eenieder zich gezien en gehoord voelt. Zodat zich een werkorganisatie vormt waarin de medewerkers om kunnen gaan met de onzekerheden die werken in een netwerkorganisatie in zich heeft. Een organisatie waarin niet alleen in woord maar vooral in daad, de klant centraal staat. Dat wordt het komende jaar (de komende jaren) een belangrijke opgave zodat Huis naar Werk de spil wordt die wij voor ogen hebben.

Aandachtspunt:

- Hoe werken we vanuit een gezamenlijk klantbeeld voor kandidaten en bedrijven en geven we daarbinnen ruimte aan de dienstverlening van de verschillende partners?

De professional aan zet

Een groot aantal professionals werkt vanuit verschillende organisaties met verschillende kwaliteiten in Huis naar Werk samen. Dat is een kracht die we optimaal willen benutten. Dat vraagt ruimte geven aan medewerkers zodat zij zelf instaat zijn tot passende oplossingen te komen voor klanten. In onze optiek kan de professional binnen heldere kaders zelf richting geven aan het werk. Tegelijkertijd is het voor de versterking van de kwaliteit van het beleid ook waardevol als regelmatig de uitvoerende professionals betrokken worden bij beleidsvraagstukken. Dat maakt het mogelijk beleid te voeren met inzichten uit de praktijk zodat beleid dat geformuleerd wordt uitvoerbaar is.

Aandachtspunten:

- Werken in Huis naar Werk vraagt professionals die deskundig zijn maar ook zelfbewust in denken en handelen. Niet elke professional kan dat aan, dat vraagt om (zelf)selectie om tot een optimaal team te komen;
- Hebben we het juiste beleid en de juiste expertise in de verschillende organisaties om de sterk veranderende populatie (multicultureel en/of hoger opgeleid) te ondersteunen?

Het uitvoeringsteam Huis naar Werk 2024

Op hoofdlijnen komen we tot de volgende constatering voor 2023, deze vormen de basis voor onze inzet op verbeterde dienstverlening 2024

Terugkijken

1. Wat gaat goed?

- a. Klanten worden ondersteund in hun vraag naar duurzame ontwikkeling;
- b. Medewerkers van de samenwerkende organisaties gaan op gelijkwaardige basis met elkaar om;
- c. Er is groeiende steun bij het vragen van informatie aan de andere deelnemende partijen;
- d. De mix van professionals uit verschillende organisaties met eigen kwaliteiten en inzichten biedt een meerwaarde voor de ondersteuning van de kandidaten;
- e. Het management van Huis naar Werk is enthousiast en berekend voor haar taak.

2. Wat kan er beter?

- a. Personeelsinzet in samenspraak met manager Huis naar Werk;
- b. Teamvorming versterken, met behoud van 'eenheid in verscheidenheid';
- c. Meer jaren financiering;
- d. Een ander pand dat past bij de aard en uitstraling van ons werk
- e. Begrijpelijke en zinvolle data voor het team en de netwerkpartners
- f. Werken met het gegeven dat niet elke organisatie gebonden is aan wet- en regelgeving
- g. Netwerksamenwerking als basis vasthouden en versterken

Focus: Waar richten we ons als uitvoeringsteam op in 2024?

De dienstverlening vanuit Huis naar Werk bevat de volgende onderdelen;

- a) Werknemers-/ werkzoekendendienstverlening: Inwoners worden vanuit Huis naar Werk ondersteund in hun vragen over werk, scholing en ontwikkeling. Vanuit Huis naar Werk kunnen ook acties of activiteiten ondernomen worden om inwoners te bereiken die de weg naar werk, scholing of ontwikkeling nog niet gevonden hebben.
- b) Werkgevers/ ondernemersdienstverlening: We bieden één werkgevers/ ondernemersbenadering die inspeelt op de actuele vraag van de arbeidsmarkt voor het invullen van vacatures, vraagstukken over goed werkgeverschap, strategische personeelsplanning, over-/ondercapaciteit, duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit en social return. Er wordt gestreefd naar een breed instrumentarium voor de hele doelgroep.

Huis naar Werk wil zich richten op de vragen vanuit onze arbeidsmarkt en onze dienstverlening hierop aanpassen. Gedurende het jaar kunnen er dus aanpassingen komen in waar we ons op richten en wat we doen.

Focus 2024:

1. De klant centraal
2. Inzicht in resultaten
3. Bereik vergroten
4. Sterk Team
5. Samenwerking met het netwerk

1. Klant centraal



Thema	Wat	Hoe	Met Wie
Inzetten van passende dienstverlening die nodig is om de weg naar werk te realiseren of te behouden.	Begeleiden van 2000 kandidaten die zich melden bij Huis naar Werk bij werk, scholing of ontwikkeling. Versterken van de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering zodat duurzame plaatsingen gerealiseerd kunnen worden. Innovatie van de dienstverlening op basis van de behoefte van onze klanten De doelstelling voor de banenafpraak (557 banen) in 2024 realiseren.	We formuleren een optimale klantreis voor de diverse doelgroepen aan wie we dienstverlening bieden. We beschrijven en borgen duidelijke werkprocessen voor de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. We integreren succesvolle (regionale) tools zoals Passport for Work en BrabantLeert in onze dienstverlening. We gaan al experimenterend ontdekken hoe we (meer) duurzame plaatsingen creëren, bijvoorbeeld door de inzet van nazorg. We ontwikkelen nieuwe arrangementen en maken deze inzichtelijk. We integreren het Leerwerkloket in de dienstverlening van Huis naar Werk. We zorgen dat personen in de banenafpraak worden bemiddeld naar ander werk of arbeidsfit blijven. Gemeenten en het UWV werken hier ieder met eigen streefcijfers aan bij. Ergon haalt gedurende het jaar de resultaten op, monitort en rapporteert richting de kerngroep en het bestuurlijk overleg.	
Inzet van beschikbare instrumenten, voorzieningen en de bijhorende wet- en regelgeving voor het vergroten van kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt	Inzicht in welke expertise en instrumenten bij betrokken partijen beschikbaar is.	We verkennen de mogelijkheden om als regio gezamenlijk aan te sluiten bij instrumentengids EVA en komen voor de zomer 2024 met een stappenplan gericht op bestuurlijke besluitvorming door BOSA. Regionale en landelijke instrumenten en instrumenten van partners worden digitaal ontsloten via EVA. We stimuleren het gebruik van instrumentengids EVA door de professionals.	

2. Inzicht in resultaten



Thema	Wat	Hoe	Met wie
Inzicht in resultaten van dienstverlening om kwaliteit en kwantiteit te verbeteren	Data gebruiken om inzicht te krijgen in onze dienstverlening en resultaten Werken vanuit eenduidige registratie en monitoring Monitoren en verantwoorden kwantitatieve, kwalitatieve en financiële resultaten	We stellen KPI's op en leggen die voor aan het BOSA We verkennen de mogelijkheden voor het gebruik van één ICT-systeem (CRM) zoals in de SOK is vastgelegd en komen met een voorstel aan het BOSA We ontwikkelen een dashboard met op operationeel, tactisch en strategisch niveau KPI's en kengetallen We monitoren en sturen financiële budgetten, zoals RMT interventiebudget en RMT begroting personeel en bedrijfsvoering We leggen ieder kwartaal een voortgangsrapportage over de KPI's voor aan bestuur, beleid/management en kernteam	
Inzicht in klanttevredenheid	Inzicht in de ervaringen van onze klanten met onze dienstverlening	We werken een voorstel uit voor klanttevredenheid gebaseerd op de KTO voor LWL en leggen dit voor aan het BOSA We voeren een eerste klanttevredenheidsmeting uit. We toetsen de resultaten van onze dienstverlening voor de klant en benutten deze informatie om de dienstverlening te verbeteren.	

3. Bereik: zichtbaarheid en vindbaarheid vergroten voor inwoners en werkgever



Thema	Wat	Hoe	Met Wie
Bereikbaarheid voor iedereen	Fysiek en digitaal zichtbaar zijn in de regio	We organiseren breed in de regio diverse ontmoetingsactiviteiten zoals werkcafé 's We organiseren het Brabants Talentenfestival en zorgen voor opvolging van de bezoekers We geven met de regioverbinders invulling aan de zichtbaarheid in de subregios.	
	Inzicht in de mogelijkheden voor een andere fysieke locatie in Eindhoven	We stellen een Programma van Eisen op voor een nieuwe locatie voor het Huis naar Werk We zetten een zoekopdracht uit voor het een nieuwe locatie voor het Huis naar Werk	
	Het strategisch communicatieplan uitvoeren	We voeren een communicatie jaarplan uit op basis van het strategisch communicatie plan	

Werkgeversdienstverlening	Regionale aanpak werkgeversdienstverlening geïntegreerd	We implementeren de werkgeversdienstverlening binnen het Huis naar Werk inclusief bemiddeling en strategisch partnerschap We stellen een plan op per sector/transitie met arbeidsmarktanalyses/prognoses, betrokken partners, doelgroepen werkgevers en inwoners en opleidingsaanbod LLO.	
	Integratie van LWL in Huis naar Werk	We komen tot een uitwerking van het dienstverleningsconcept en uitgangspunten van LWL binnen HnW We stellen een plan van aanpak op waarin is uitgewerkt welke acties/ besluiten er nodig zijn om de integratie van LWL in Huis naar Werk te realiseren We implementeren de dienstverlening van LWL in het Huis naar Werk	
Onbenut talent	Onbenut talent bereiken en activeren	We integreren de aanpak "Jeugdwerkloosheid" binnen HNW We ontwikkelen activiteiten voor onbenut talent zoals jongeren, deeltijdwerkers, spouses, Oekraïners, Nuggers, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, laaggeletterden. We maken regionale afspraken over scholing/ontwikkeling en bemiddeling van bv Oekraïners, nuggers en spouses	

4. Sterk Team



Thema	Wat	Hoe	Met Wie
	Een deskundig en professioneel team.	We brengen de kwaliteiten en talenten binnen het team in kaart gebracht en gebruiken dit voor de samenstelling van het team. We investeren in teambuilding en cultuur binnen het team	
	Investeren in de kennis en kunde van de professionals	We ontwikkelen een scholingsprogramma en werken hierin samen met partners aan deskundigheidsbevordering en uitwisseling van kennis.	

5. Samenwerking netwerk



Thema	Wat	Hoe	Met Wie
Verbinden met het netwerk	Versterken van samenwerking en initiatieven binnen het regionale netwerk. Aandacht voor de dienstverlening die geboden kan worden vanuit het RMT bij en door partners.	We organiseren periodiek een arbeidsmarktjournaal zodat alle betrokken partners op de hoogte zijn/ blijven van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt Inspiratiesessies gericht op gedeelde meningsvorming, en inzicht in elkaars overwegingen.	

BOSA en Kernteam: Agenda 2024!

Het Bestuur en het Kernteam richten zich in 2024 op het versterken van het regionale lange termijn perspectief, inhoudelijk en financieel, waarbij de behoeften van de klant en de regionale arbeidsmarkt het vertrekpunt zijn.

De volgende activiteiten worden opgepakt:

1. Regionaal Strategisch Arbeidsmarktbeleid doorontwikkelen
2. Versterken samenwerking
3. Inrichting regionale overlegvormen
4. Werkgeversdienstverlening integreren

Onderstaande tabel vormt een doorkijk naar wat de verschillende ontwikkellijnen in het strategische jaarplan mogelijk in 2024 kunnen gaan betekenen voor de dienstverlening Huis naar Werk.

1. Vertaling strategie naar dienstverlening Huis naar Werk



Thema/ontwikkellijn	Wat	Hoe in termen van dienstverlening HNW	Met Wie
Human Capital Agenda's	Multi helix partners ontwikkelen van investeringsplannen op thema of sector voor voldoende en juist personeel	Of en op welke wijze de dienstverlening van Huis naar Werk een plek krijgt in de plannen is onderdeel van de vorming van de afzonderlijke plannen. Dit wordt dus pas duidelijk zodra de concrete plannen voorliggen.	

Experience centre	Haalbaarheidsonderzoek dat in beeld brengt of een experience centre de toekomst heeft in de ZO Brabant en wie daarin wil participeren en deelnemen	In de directe dienstverlening zal in 2024 nog niks gevraagd worden als het gaat om het haalbaarheidsonderzoek. Wel zullen een aantal functionarissen gevraagd worden om bij de opdrachtverstrekking en in het onderzoek mee te lezen en feedback te leveren	
Praktijkleren	Trajecten voor praktijkleren	De dienstverlening van Huis naar Werk is zich bewust van verschillende initiatieven Praktijkleren in de regio. Op deze wijze kan Huis naar Werk kandidaten leveren voor het volgen van een op maat gearrangeerd traject	
Internationaal Talent	Vertaalslag visie Brainport Development	Brainport Development heeft een visie ontwikkeld voor internationaal talent. In 2024 wordt deze visie vertaald naar een uitvoeringsplan. Hierin wordt ook dienstverlening van Huis naar Werk meegewogen. Tot welke acties dit leidt weten we in deze fase niet	
Arbeidsmigranten	Actieplan ontwikkeld voor gemeente Eindhoven	Verschiedende actielijnen worden uitgevoerd, waarvan één gericht op Werk. Waarbij verbinding wordt gelegd met de dienstverlening van Huis naar Werk	
Brabants Migratie Informatie Punt	Onderdeel van Actieplan Arbeidsmigranten	Er worden fysieke loketten opgezet waarbij een verbinding wordt gemaakt met de dienstverlening van Huis naar Werk	
Leven Lang Ontwikkelen	Programma Leven Lang Ontwikkelen	Er wordt een multihelix programma ontwikkeld waarin, gelet op de noodzaak tot meer wendbare burgers, investeringen in kaart worden gebracht die er voor zorgen dat alle actoren in samenhang een regionale leercultuur implementeren. Huis naar Werk speelt een belangrijke uitvoerende rol in LLO en wordt vanzelfsprekend meegenomen in de ontwikkeling van het plan. Of het ook daadwerkelijk tot aanpassing of aanvulling van dienstverlening leidt, kunnen we nu nog niet zeggen	
Continueren succesvolle projecten	Borgen duurzame inbedding	Deze ontwikkellijn zorgt er voor dat er voldoende tijd is om bij beëindiging subsidie na te denken hoe we een initiatief duurzaam kunnen borgen. Dit kunnen initiatieven zijn waar Huis naar Werk in de dienstverlening een rol spelen.	
Passport for Work	Platform dat skillsgedreven matches mogelijk maakt	Huis naar Werk is mogelijk in de toekomst een afnemer van het platform waardoor skillsgedreven werken voor de regio meer en meer vaste grond aan de voeten krijgt	
Jeugdwerkloosheid/PRO VSO	Plus op bestaande regionale aanpak	Met KOERS is binnen Huis naar Werk het jongerenloket vormgegeven. We hopen in 2024 hiermee nog meer jongeren te bereiken, te binden en te ontwikkelen. Een eventuele extra aanpak op jeugdwerkloosheid in 2024 zal mogelijk nog extra aspecten toevoegen waarin Huis naar Werk ook een rol speelt	
Borgen strategisch plan	Coördinatie implementatie en duurzame financiering strategisch plan	2024 is het eerste jaar dat het plan wordt geïmplementeerd. Voor 2025 wordt een nieuw plan opgeleverd en wordt ook gekeken naar duurzame financiering	

2. Versterken samenwerking			
Waarom	WAT	HOE	Kartrekker Met wie
Om samen te kunnen werken moet je elkaars motieven en afwegingen kennen			
	Het BOSA bestuur gaat in openheid en veiligheid met elkaar in gesprek.	Inspiratiesessies gericht op gedeelde meningsvorming, en inzicht in elkaars overwegingen. Frequent arbeidsmarktjournal om betrokkenen op de hoogte te brengen/ houden van zowel regionale als landelijke ontwikkelingen.	

	Het Kernteam versterken in haar rol	Overleggen (mede)inrichten op tactisch inhoudelijke thema's en financiële keuzes	
	Verbinding aanbrengen tussen de verschillende organisatieniveaus	Bijeenkomsten organiseren waarin bestuur, management en uitvoering met elkaar in gesprek gaan over de te volgen koers en de (on)mogelijkheden voor de uitvoering.	

3. Inrichting Regionale overlegvormen

Waarom	WAT	HOE	Kartrekker Met wie
De toenemende complexiteit van de vraagstukken op de arbeidsmarkt vraagt om een slagvaardige beslisstructuur.	Opzet van een vereenvoudigde verantwoordelijkheidsverdeling tussen de verschillende overlegvormen	Analyse van de huidige overlegstructuur, daarbij aandacht voor: - Het wegnemen van dubbelingen - Informatie beter laten stromen - Mandaat lager in de organisatie - Scheiding 'exclusief' gemeentelijke en multi-helix vraagstukken Daarnaast aanvullende afspraken voor de uitvoering HnW	
De inzet van publieke middelen vraagt om een gedegen verantwoordingsstructuur	Verdere versterking van de verantwoordingsstructuur	Naast de bestaande verantwoording van de directie wordt ook vanuit het bestuur een Auditcommissie ingesteld	

4. Werkgeversdienstverlening integreren

Waarom	WAT	HOE	Kartrekker met wie
Door werkgeversdienstverlening te integreren in HnW krijgen klanten, werkenden/ werkzoekenden en werkgevers, een samenhangende dienstverlening. Werkgevers zijn tevreden met de dienstverlening van het WSP Werk in Zicht De tevredenheid wordt gebaseerd op het tevredenheidscijfer uit de meting die het UWV uitvoert. Hierbij wordt gestreefd naar een Net Promotor Score van 7,7. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van het te ontwikkelen meetinstrument vanuit de Programmaraad.	Plan van aanpak uitvoeren. Implementatie afgerond oktober 2024	Eind 2023 is een plan van aanpak goedgekeurd door het BOSA. Dit wordt nu, in de periode februari-oktober 2024, door een projectleider uitgevoerd. We zoeken met werkgeversorganisaties, vakbonden en het WSP naar werkgevers waar sprake is van over en ondercapaciteit om waar mogelijk met dienstverlening te zoeken naar een oplossing. Daarnaast is het contact met werkgevers belangrijk voor het weer aan het werk helpen van werkzoekenden en voor het creëren van arrangementen voor sectoren waar het personeelstekort verder oploopt.	

Met de integratie van de regionale werkgeversdienstverlening in de samenhangende dienstverlening Huis naar Werk stappen de partners in een intensief proces. Dit proces gaat uiteindelijk op regionale schaal voor werkzoekenden en werkgevers snellere, duidelijkere en

kwalitatief betere dienstverlening bieden. In dit proces kijken we opnieuw naar regionale en lokale targets voor werkgeversdienstverlening. Er worden stevige afspraken gemaakt over wat dit betekent voor wie en wie welk aandeel levert in de werkgeversdienstverlening én in het totaal van de dienstverlening in het regionale werkcentrum. Het integratie-spoor leidt eind 2024 tot inzicht in een nieuwe set van (werk)afspraken, gezamenlijke targets en een nieuwe regionale samenhangende werkwijze die eveneens voortborduurt op/aansluit bij de insteek van SUWI. Er is vertrouwen in de regionale samenwerking werkgeversdienstverlening (opnieuw bekrachtigd in de samenwerkingsovereenkomst Huis naar Werk in 2023). We werken in 2024 intensief samen in het belang van de werkzoekenden en werkgevers. In bijlage 1 zijn de regionale doelstellingen voor de baanafspraken genoemd.

Concept Begroting 2024 RMT Zuidoost Brabant en begroting Arbeidsmarktregio ZO-Brabant Huis naar Werk						
TOTALE BEGROTING HnW 2024		2024 Totale begroting	Dekking RMT ZO-Brabant	Dekking RMT UWV	Dekking LWL	Dekking
Bedrijfsvoering kosten						
Inrichting werkplekken mn huur		€130.420	€130.420			
Telefonie & mail (exclusief BTW)		€7.000	€7.000			
Marketing & communicatie		€85.360	€85.360			
Beveiliging (uitgaande van 5 dagen van 8 uur)		€95.000	€95.000			
CRM systeem		€15.000	€15.000			
Scholing en ontwikkeling team		€10.000				€10.000
Kosten bedrijfsvoering		€342.780	€332.780	€0	€0	€10.000
Personeelskosten						
Adviseur Huis naar werk (werkzoekenden alg)	fte					
Intakegesprekken met inwoners gericht op werk (basis en intensief)						
Intakegesprekken met arbeidsgehandicapten						
Intakegesprekken met inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt **	0,44	€33.500	€33.500			
Intakegesprekken met inwoners gericht op werk (basis en intensief) en de bemiddeling naar werkgevers	1,00	€92.000	€92.000			
Loopbaan, scholing en ontwikkelingsadvies, projecten verbinden met 2e schil samenwerkingspartners	1,00	€78.400	€78.400			
Adviseur Huis naar werk (werkende)						
Loopbaan, scholing en ontwikkelingsadvies, projecten verbinden met 2e schil samenwerkingspartners		Andere regionale/ landelijke budgetten/ vakbonden				
Werkgeversadviseur						
Bemiddelen, Werkgeversvragen beantwoorden en koppelen aan 04Werkt, bemiddelen met werkzoekenden/Geschikte werkplek zoeken op basis van profiel werkzoekenden						
Werkgeversvragen beantwoorden en koppelen aan 04Werkt, bemiddeling met werkzoekenden/Geschikte werkplek zoeken op basis van profiel werkzoekenden ***	1,84	€171.120	€171.120			
Werkgeversvragen beantwoorden en koppelen aan 04Werkt, leercultuur mkb, info & advies scholing en ontwikkeling					€0	
Scholingsmakelaar						
Scholingstrajecten ontwikkelen en verbinden met inwoners, werkgevers en partners ****	1,00	€115.000	€115.000			
Regio						
Regioverbinders	0,60	€69.000	€69.000			
Intakegesprekken met inwoners gericht op werk (basis en intensief) + werkgeversdienstverlening bezetting bij KempenPlus						
UWV Eindhoven						
Adviseur basis dienstverlening	1,47	€157.607		€ 157.607		
Adviseur Intensieve dienstverlening	0,68	€81.624		€ 81.624		
Arbeidsdeskundige	0,11	€13.820		€ 13.820		
Procesbegeleider	0,21	€20.011		€ 20.011		
UWV Bladel		€0				
Adviseur basis dienstverlening	0,63	€67.377		€ 67.377		
Adviseur werkgeversdienstverlening	0,33	€37.674		€ 37.674		
Staf						
Directeur regionale arbeidsmarktsamenwerking en Huis naar Werk	1,00	€130.000	€130.000			
Manager Huis naar Werk	0,67	€90.000	€ 90.000			
Administratief medewerker *****	1,00	€56.000	€ 56.000			
Specialist AVG/DPIA	0,20	€12.000	€ 12.000			
Projectondersteuning	0,50	€42.000	€ 42.000			
Proces/financieel controller	0,75	€70.000	€ 70.000			
Programmamanagement en secretaris	0,30	€34.000	€ 34.000			
Capaciteit / organisatiekracht opdrachten en projecten Huis naar Werk *****	0,50	€50.000	€ 50.000			
Totale kosten personeel	14,23	€1.421.133	€1.043.020	€378.113	€0	€0
Totale begroting 2024:	14,23	€1.763.913	€1.375.800	€378.113	€0	€10.000
Dekking:						
Restantmiddelen Dichterbij dan je denkt		€ 275.000	€275.000			
Meicirculaire 2020: Versterking arbeidsmarktregio's 2024		€ 399.000	€399.000			
RMT middelen 2024 (uitgaande van de subsidie 2023)aanvullende bezuiniging RMT 2024 € 771.008- € 647.738		€ 647.738	€349.361	€298.377		
Aanvullende financiering UWV		€ 30.000		€30.000		
Algemene regionale middelen		€ 412.175	€412.175			
Totale dekking (voorstel)	0	€1.763.913	€1.435.536	€328.377	€0	€0
Resterend tekort		€0	(€59.736)	€49.736	€0	€10.000

Bijlage 1

De Banenafspraken. De regionale doelstelling van 557 garantiebanen in 2023 is behaald. We hebben ook deze doelstelling voor 2024 (557 banen). Hier dragen gemeenten en het UWV ieder met eigen streefcijfers aan bij. Ergon haalt gedurende het jaar de resultaten op, monitort en rapporteert richting de kerngroep en het bestuurlijk overleg.

Banenafpraak		jaarplan 2024	
		Realisatie in banen*	Realisatie in personen
Bergeijk		10	8
Best		20	18
Bladel		10	8
Eersel		10	8
Eindhoven		188	160
Heeze-Leende		5	4
Nuenen Ca		20	18
Oirschot		13	12
Reusel-De Mierden		10	8
Son en Breugel		11	10
Valkenswaard		17	14
Veldhoven		27	23
Waalre		6	5
Totaal gemeenten		347	298
UWV		187	187
Plaatsingen		534	485

* 1 plaatsing Kempen Plus = 31,45 gem. contracturen / 25,5 uren per realisatie

* 1 plaatsing WSD = 27,64 gem. contracturen / 25,5 uren per realisatie

* 1 plaatsing Ergon = 30,00 gem. contracturen / 25,5 uren per realisatie