



# 10-PUNTENPLAN ARBEIDSMARKTREGIO'S BRABANT-ZEELAND

Bedrijven lopen vast door een tekort aan personeel. Tegelijkertijd hebben we in Brabant en Zeeland heel veel mensen die kunnen werken, maar geen baan hebben. Dat kan natuurlijk niet!

Werkgevers hebben al flinke stappen gezet in het aannemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren waren ze verantwoordelijk voor maar liefst 30.432 extra banen. Daarmee overtreffen ze de doelstelling uit de Banenafpraak met 7.432 banen!

Maar, werkgevers lopen nog geregeld tegen zaken aan die niet goed gaan. De werkgevers die VNO-NCW Brabant Zeeland vertegenwoordigen in de Werkbedrijven hebben daarom 10 puntenplan opgesteld die het aannemen van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gemakkelijker moet maken. We hopen dat deze suggesties worden meegenomen door de (nieuwe) voorzitter in het Werkbedrijf!

## Meer weten?

Neem contact op met de belangenbehartiger van VNO-NCW Brabant Zeeland: [deelen@vnoncwbrabantzeeland.nl](mailto:deelen@vnoncwbrabantzeeland.nl)

## Wat is de Banenafpraak?

Werkgeversorganisaties (VNO-NCW en MKB Nederland), werknemersorganisaties (FNV en CNV) en het kabinet hebben in het sociaal akkoord van 2013 met elkaar afgesproken om 125.000 banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit noemen we de banenafpraak. Werkgevers in de marktsector hebben beloofd te zorgen voor 100.000 werkplekken voor 2026, werkgevers in de overheidssector 25.000 werkplekken voor 2024.

**OP NAAR DE 100.000!**

# 10-PUNTENPLAN

## ARBEIDSMARKTREGIO'S BRABANT-ZEELAND



### 1. Maak werkgeversdienstverlening simpel

Zorg voor één loket per arbeidsmarktregio, één vast aanspreekpunt voor werkgevers binnen het werkgevers-servicepunt en dezelfde regels (instrumenten, accountmanagement, aanvraag- en behandelprocedures en uitvoering) voor iedereen.



### 2. Gooi 'de kaartenbakken' open

Weet wie er 'in de kaartenbakken' zitten en deel dat met de regio. Deze informatie is essentieel voor het behalen van de doelstellingen van de banenafspraken en moet ten volle worden benut. Dat betekent: uitwisselen! Het maakt een werkgever niet uit of een kandidaat uit gemeente A of B komt. Zorg daarom voor een regionale aanpak.



### 3. Maak kandidaten vindbaar

Werkgevers kunnen zelf zoeken naar geschikte kandidaten, maar hebben toegang nodig tot profielen van kandidaten. Zo kunnen werkgevers zelf beoordelen of iemand bij een vacature past.



### 4. Vertel wat iemand wél kan

Geef in de kandidaatprofielen aan wat iemands kwaliteiten zijn. Voor ondernemers is het belangrijk om te weten welke taken iemand kan verrichten en hoe deze binnen zijn of haar onderneming van toegevoegde waarde kunnen zijn.



### 5. Efficiënte inrichting van het Werkbedrijf

Richt het Werkbedrijf zo in dat er snel stappen gezet kunnen worden om de banenafspraken te realiseren. Dat is de belangrijkste taak van een Werkbedrijf. Een goede balans in de vertegenwoordiging van overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties is daarbij van belang.



### 6. Pak projecten slim aan

Kijk kritisch naar het verwachte maatschappelijk effect alvorens een nieuw project te starten. Stimuleer kleine projecten en breidt die uit als ze succesvol zijn. Geef ondernemers het voordeel van de twijfel en investeer in het onderzoeken van kansen bij welwillende ondernemers.



### 7. Wat kunnen we van elkaar leren?

Kijk hoe een potentieel nieuw project zich verhoudt tot reeds bestaande initiatieven, en of het in een andere arbeidsmarktregio al eerder is gedaan. Leer van elkaars fouten en successen en voorkom de inzet van dure adviesbureaus of ZZP'ers.



### 8. Overheid: kijk naar jezelf

Er bestaat bij werkgevers een onrechtvaardigheidsgevoel door de achterblijvende plaatsingen bij de overheid. Overheden kunnen creatiever kijken naar hoe zijn werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen plaatsen, zonder werkzaamheden die nu door de markt worden verricht in te besteden.



### 9. De positie van SW-bedrijven

SW-bedrijven krijgen veel subsidie voor de mensen zij begeleiden en detacheren. Als kandidaten aan de slag kunnen in het reguliere bedrijfsleven, dan moet dat ook gebeuren. SW-bedrijven zouden zich vooral moeten richten op de zwakste kandidaten in de doelgroep.



### 10. Plaats duurzaam

Laat een plaatsing ook écht duurzaam zijn. Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de kandidaat duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten. Daarnaast: toets boven de regio uit om concurrentievervalsing met proefplaatsingen te voorkomen.