

Strategische arbeidsmarktagenda Twente 2020-2025

De komende tien jaar gaat de arbeidsmarkt in Twente steeds sneller veranderen onder druk van technologische en demografische ontwikkelingen. De coronacrisis zal op de korte termijn leiden tot aanpassingen op de arbeidsmarkt waarbij rekening moeten houden met verschillende scenario's over de duur en effecten van de recessie op de arbeidsmarkt.

Een strategische arbeidsmarktagenda met de keuze van een aanpak op de belangrijkste knelpunten helpt de gezamenlijke arbeidsmarktpartners in de regio om de impact van deze ontwikkelingen op arbeidsvraag en het arbeidsaanbod het hoofd te bieden en de samenwerking te bevorderen.

Diverse adviezen en rapporten zoals Commissie ter Regulering van Werk en de Brede Maatschappelijke Heroverwegingen, het SER advies over Leven Lang Ontwikkelen en het advies van Commissie Sap: Doorleren werkt (2017), geven vanuit een gedeelde visie aan dat een leven lang ontwikkelen nodig is om een baan te vinden, te behouden en te participeren in de samenleving.

Een snel veranderende arbeidsmarkt raakt de regionale economie

De arbeidsmarkt is de achilleshiel van de economie. Een krapte en een gebrek aan geschikt personeel zijn een bedreiging van de economische groei en daarmee de welvaart en het welzijn van Twente. Een veel te ruime arbeidsmarkt waarbij te veel mensen aan de kant staan geeft sociale onrust en zal evenzeer de economisch groei beperken omdat het gemiddelde inkomen in de regio dan laag is en de bestedingen beperkt zullen zijn. Bedrijven en instellingen hebben een enorm belang om te beschikken over het juiste aantal mensen met de juiste competenties op het juiste moment. Dat menselijk kapitaal is essentieel voor hun marktpositie, prestaties, concurrentievermogen, innovatiekracht en productiviteit.

De werkenden en de werklozen in de beroepsbevolking van Twente en de mensen uit de niet-beroepsbevolking die willen werken, hebben op hun beurt eveneens een groot belang om hun competenties te kennen, te ontwikkelen en te matchen met de vraag vanuit de bedrijven. Daarmee kunnen ze hun kans op werk veilig stellen, er een inkomensafhankelijkheid en een zinvol bestaan mee opbouwen.

Een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt draagt sterk bij aan de sociaal economische structuurversterking van de regio via maatschappelijke participatie, persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, sociaal kapitaal, besparingen op uitkeringen en re-integratiekosten en uiteindelijk een groeiende economie.

De afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kent een versnelling in de dynamiek. Enerzijds veranderen de omstandigheden van bedrijven en instellingen in brede zin, als gevolg van de internationale economie, snelle en radicale technologische innovaties (digitalisering, informatisering, en robotisering). Daarnaast moet voor de arbeidsmarkt ook rekening worden gehouden met de gevolgen van Corona crisis die enorme consequenties heeft op de economische groei.

Dit leidt er toe dat de vraag naar personeel moeilijk te sturen is en dat de behoefte aan menselijk kapitaal en competenties veranderlijk is.

Hulp aan nieuwe en bestaande werknemers en werkgevers is noodzakelijk

De snel opeenvolgende ontwikkelingen in de maatschappelijke opgaven (energietransitie, milieuadaptatie, duurzaam gebruik van grondstoffen maar ook de coronacrisis) vragen om steeds meer en snellere aanpassingen van productie, handel, zorg en onderhoud. De scholing in kennis en 'skills' (combinatie van gedrag, competenties en vaardigheden) moet daarbij ontwikkeld worden naar een vorm waarin ze voortdurend wordt aangeboden en afgenomen door nieuwe en bestaande werknemers.

Mensen die kunnen en willen werken worden verondersteld onder eigen regie en eigen verantwoordelijkheid werk te vinden. Voorkomen moet worden vraag en aanbod elkaar niet kunnen vinden. Matching sec levert onvoldoende op in een snel veranderende arbeidsmarkt. De complexe arbeidsmarkt maakt dat aan werkzoekenden meer hulp op persoonlijk niveau geboden moet worden, van beperkt informatief tot uitgebreide advies, scholing en begeleiding.

Van werkenden en werkzoekenden wordt verwacht dat ze voldoende kennis, vaardigheden en skills hebben voor de veranderende functies. Inzicht hierin en scholing wordt in de huidige arbeidsmarkt met veel flexcontracten niet meer vanzelfsprekend vanuit de werkgever aangeboden en verzorgd. Dit geldt vooral voor functies tot en met het MBO niveau. Het verstrekken van loopbaanadvies en (bij)scholing moet aan werkenden en werkzoekenden worden aangeboden, om te voorkomen dat de mismatch tussen vraag en aanbod groter wordt. Hiervoor zullen alle arbeidsmarktpartijen moeten samenwerken.

Ook dreigt op dezelfde regionale arbeidsmarkt een groep mensen met beperkingen en (tijdelijke) persoonlijke belemmeringen, onvoldoende toegang tot betaald werk te krijgen. Hieronder vallen ook de asielmigranten. Vooral in de Twentse grote steden is het aantal mensen met een beperking of belemmering hoog en de arbeidsparticipatie laag. Door in afstemming met werkgevers te bevorderen dat meer tijdelijke en langdurige voorzieningen ingezet worden, wordt gestimuleerd dat meer mensen uit deze groep (betaald) werk verkrijgen en houden. Het vergroten van de arbeidsparticipatie zorgt er ook voor dat het aantal mensen stijgt, dat meer economisch zelfstandig wordt.

Er zullen activiteiten ingezet moeten worden om groepen en individuele mensen, met een slechte toegang tot werk op de arbeidsmarkt, voldoende langdurig betaald werk te laten krijgen en te houden. Hiermee kunnen dreigende maatschappelijk isolatie, tweedeling en onverantwoord grote maatschappelijke kosten voorkomen worden.

Naar verwachting zal met het wegvallen van de beschermende maatregelen die genomen zijn in het kader van de coronacrisis de werkloosheid fors oplopen en is het alle hens aan dek om met werkloosheid bedreigden en werklozen weer terug te brengen naar werk. Ook daar is het belangrijk om na te gaan wat zij daarvoor missen aan competenties en vaardigheden en hoe de afstand naar werk overbrugd kan worden. Via regionale netwerken van partijen moet de werkloosheid en het beroep op de publieke dienstverlening worden beperkt en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar komen.

Aan werkgevers zal hulp moeten worden geboden om met beter inzicht en nieuwe vormen van arbeidsmarktcommunicatie effectief op elke niveau arbeidspotentieel aan te trekken en werkenden in de organisaties 'up-to-date' te houden in de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en skills.

Een deel van het tekort aan arbeidskrachten kan niet vervuld worden met aanbod vanuit de eigen regio, omdat aanbod met de gevraagde kwalificaties/ skills/ niet in de regionale markt voorhanden zijn. Er zal een beroep moeten worden gedaan op aanbod van buiten regio: buurregio, ander landstreken, arbeidsmigranten, buitenlandse kenniswerkers. Alle arbeidsmarktpartijen zullen betrokken moeten worden bij de facilitering van het proces waarbij aanbod van buiten de regio naar Twente komen om hier te (wonen en) werken.

Regionaal arbeidsmarktbeleid moet bijdragen aan het beter op elkaar laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bij de arbeidsmarkt zijn veel partijen betrokken: ondernemers, onderwijsinstellingen, overheden (de drie O's) en werknemers. De drie O's hebben samen de taak om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in de EZ-kolom werken samen aan het versterken van de vraagkant van de arbeidsmarkt. De partijen binnen het stelsel van Werk en Inkomen richten zich vooral op het versterken van de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Twee doelstellingen die niet altijd makkelijk onder één noemer te brengen zijn.

Een veerkrachtig strategisch arbeidsmarktbeleid voor meerdere jaren zorgt voor verbindingen, consistentie en helpt partijen met de samenwerking op en afstemming van bestaande en nieuwe activiteiten.

Het belang van een regionale strategische arbeidsmarktagenda

Strategisch arbeidsmarktbeleid helpt overheden, onderwijsinstellingen en ondernemers deze ontwikkelingen in hun voordeel aan te wenden en kansen te benutten die met deze ontwikkelingen gepaard gaan.

De partijen zien zich daarbij gesteund door een zelf ingesteld fonds (Agenda voor Twente) en door de door provincie en Rijk ingezette ondersteunende regelingen (en daarmee gepaard gaande middelen) voor de arbeidsmarktregio Twente.

Met het ten einde lopen van het Twents arbeidsmarktperspectief 2020 (TWAM 2020), de vele projecten die we in Twente kennen en de nieuwe structuur van de Twenteboard is het van belang opnieuw een goede connectie aan te brengen tussen de verschillende activiteiten op de verschillende niveaus in de arbeidsmarkt. Een nieuwe meerjarige arbeidsmarktagenda op hoofdlijnen geeft deze verbindingen in een aantal strategische uitgangspunten.

Het doel van de agenda is er opgericht om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen met activiteiten en projecten van op het terrein van werk naar werk, van uitkering naar werk, van onderwijs naar werk en te investeren in een leven lang ontwikkelen voor de beroepsbevolking in Twente. Daarmee is er een gezamenlijk belang voor alle partners in Twente.

De arbeidsmarktpartners in Twente onderschrijven daarbij de noodzaak tot het verder vormgeven van een stelsel van wederkerig perspectief door opleiding, scholing, mobiliteit en informatievoorziening, waardoor werkgevers hun marktpositie en (toekomstige) werknemers hun arbeidsmarktpositie kunnen blijven behouden en kunnen door ontwikkelen.

Talent in onze regio (of talent met belangstelling voor onze regio) wordt uitgedaagd om zelf regie te nemen bij scholing, opleiding begeleiding en bemiddeling om betaald werk te krijgen en te houden. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt naar de contractvormen die werkenden kennen (vast, flex, leer/werk contract, zzp) en zetten we ons in voor alle soorten werkzoekenden naar beroep, functieniveau of opleiding.

De arbeidsmarktpartners in Twente hechten een groot belang aan dat de beroepsbevolking in Twente in staat gesteld moet worden zich blijvend te ontwikkelen en te ontplooien om zo een duurzame positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving te verwerven en te behouden. Een betere ondersteuningsinfrastructuur moet eraan bijdragen dat Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend wordt.

Twentse arbeidsmarktpartners zien als toekomstbeeld een herkenbare, laagdrempelige, onafhankelijke, deskundige en duurzame voorziening, waar werkenden, werkzoekenden (met en zonder uitkering), studenten en werkgevers terecht kunnen voor loopbaan- en scholingsvragen. Hiervoor willen we niet iets nieuws optuigen, maar gebruik maken van de reeds bestaande infrastructuur en deze samen met nog meer partners uitbouwen

Regie en samenwerking van partijen op uitvoering

In onderstaand overzicht wordt een beeld gegeven van de zes hoofdlijnen waar we ons gezamenlijk aan committeren en waarvoor partijen zich gezamenlijk inspannen. Partijen ondersteunen elkaar en houden elkaar scherp op de uitgangspunten.

De regie op uitvoeringsonderdelen wordt bij verschillende partijen neergelegd: de Twente Board, het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt (PHA), het bestuurlijk werkbedrijf of bij een combinatie van de partners in bestaande stuurgroepen. Er wordt niet gekozen voor een alles sturend orgaan op de gehele strategische agenda maar voor afstemming, committeren en een inspanningsverplichting van partijen op de strategische agenda. Zo is de Twenteboard verantwoordelijk voor een goede borging van de investeringsagenda's (regiodeal en Agenda voor Twente) en Talentpact. Bij aanvragen zal gekeken of projecten een bijdrage leveren aan de strategische uitgangspunten en of er sprake is van de juiste verbindingen. Voor bestaande stuurgroepen zal gekeken worden of ze kunnen opgaan in de nieuwe Twenteboard, maar dat is geen doel op zich. Zo ligt het gezien de rol en verantwoordelijkheden om dit wel te doen voor de stuurgroep Techniepact maar (nu nog) niet voor de stuurgroep Twente Fonds voor Vakmanschap gezien de uitvoerende rol van de gemeente Enschede. Per stuurgroep zal daarom gekeken moeten worden naar de rol en verantwoordelijkheden.

De acties die worden benoemd in de zes hoofdlijnen dragen bij de aan de ambitie om in Twente een goed functionerende arbeidsmarkt te hebben waarbij de mismatch tussen vraag en aanbod zo klein mogelijk is en waar de Twentse Beroepsbevolking zoveel mogelijk aan het werk is en de Twentse werkgevers vacatures zoveel mogelijk weten de vervullen.

We hebben daarvoor een structuur en inrichting nodig die in het teken staat van het faciliteren van deze ambitie waarbij sprake is van een samenwerking tussen de verschillende partijen die actief zijn op de arbeidsmarkt en waarbij er sprake is van het leggen van verbindingen tussen de partijen. De (deel)belangen van de verschillende partijen zijn bekend waarbij er sprake is van het zoveel mogelijk versterken van de gezamenlijke belangen in Twente.

In Twente is de brede strategische arbeidsmarktagenda een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij meerdere gremia verantwoordelijk zijn voor deelgebieden van de arbeidsmarkt en waar sprake is van versnipperde geldstromen. Het is de kunst deze geldstromen zo goed mogelijk met elkaar te verbinden en taken en bevoegdheden van de gremia met de daarbij behorende uitvoeringsorganisaties goed op elkaar af te

stemmen. In Twente kennen we al vele projecten waarbij we in wisselende samenstellingen werken aan de arbeidsmarkt. Dit kunnen projecten zijn die lopen via de lijn van branches c.q. sectoren. Zo kennen we de beroepsgroepketen aanpak en investeren we in de huizen van de logistiek, techniek en zorg. Ook investeren we in een Leven Lang Ontwikkelen middel Leerwerkloket Twente Plus en het Twents Fonds voor vakmanschap en de loopbaanbegeleiding die we aanbieden via het leerwerkloket. Verder wordt er door de gemeenten en het UWV samengewerkt in het Werkplein Twente voor de werkgeversdienstverlening. Naast de uitgangspunten worden in het overzicht de verbindingen weergegeven met bestaande uitvoeringsplannen en de eigen investeringsprogramma's Regiodeal en Agenda voor Twente en de investeringsprogramma's van provincie en rijk.

De 6 hoofdlijnen van de regionale Twentse Arbeidsmarkt agenda (Uitgangspunten, verbindingen, financiering en uitwerkingsgebieden)

Om een indruk te krijgen van de verbonden thema's zijn bestaande projecten aan de hoofdlijnen van de strategische agenda toegevoegd.

In het zwart :	hoofdlijnen/ strategische uitgangspunten
In het rood :	verbinding met bestaande uitvoeringsplannen (fin. SZW AM regio's)
In het groen :	verbinding met bestaande regionale financieringsprogramma's
In de figuren :	de uitwerkingsgebieden

1. Verbetering bestandsmatching en -bemiddeling / ontwikkelen van ingeschreven bestand Werkplein Twente

Werkgeversdienstverlening (gem + UWV) meer richten op ruime, gedigitaliseerde en geïndividualiseerde arbeidsmarkt



Project "Matchen op werk"	Regionaal actieplan
Werkgeversontbijt /sessies UWV – Werkplein	Uitvoeringsplan MT Werkplein
Regionale instrumentenkoffer	Uitvoeringsplan MT Werkplein en Leerwerkloket
Project 'Vraag in Beeld'	Regionaal actieplan
Pilot Twenteportaal	Regionaal actieplan
Mobiliteitsdienstverlening	
Leerwerkloket Plus; werkgeversdienstverlening gericht op een Leven Lang ontwikkelen	

Werknemersdienstverlening uitbouwen, richten op ruime markt en meer regionaal afstemmen (gem meer bij elkaar brengen en laten samenwerken met UWV)



Zichtbaar maken match-baar bestand (Inrichting beroepsgroepketen, pilot Twente app werkzoekenden)	Regionaal actieplan
Opname in arbeidsmarkt uitvoeringsbeleid regionale projecten: educatie en laaggeletterdheid, statushouders, werkzoekenden met psychische stoornis	Regionaal actieplan
Voortgaande inzet op werkzoekenden met een beperking; 'Doorzetters met dromen' / Baanafspraak / werkzoekenden register	Regionaal actieplan
Instrumentarium werkzoekenden in afhankelijke posities regionaal afstemmen en resultaten	Regionaal actieplan

monitoren (Projecten: Nieuw beschut, SROI, GGZ, Statushouders, Baanafspraak

2. Samenwerking uitbouwen Onderwijs-Arbeidsmarkt gericht op Talent Ontwikkeling



RIF projecten (Techwise, procesindustrie, Zorg, Bouw, ondernemerslab)

ROC

AvT

Regionale studiekostenregeling

Regulier beleid gemeenten

Verbetering samenwerking gemeenten- RMC – beroepsonderwijs (belofte 5)

Gemeenten/ROC/ Leerwerkloket

Een doorbraak zou ontstaan als we met de regionale arbeidsmarkt partners een laagdrempelige, onafhankelijke, herkenbare en effectieve dienstverlening realiseren, waar zowel werkenden als niet-werkenden worden bereikt, waar deskundige loopbaanbegeleiding wordt geboden, leidend tot een versterkte positie op de (transitionele) arbeidsmarkt in termen van inzetbaarheid, weerbaarheid en wendbaarheid.

De toekomst van preventie krijgt een hoge prioriteit. (Langdurige) uitval door ziekte of werkloosheid wordt tot een minimum beperkt door investeringen in Leven Lang Ontwikkelen. De leercultuur gaan we ondersteunen met een “loopbaanwinkel” of het “huis van de arbeid”. Een basisinfrastructuur waar burgers en werkgevers terecht kunnen met vragen rondom arbeidsmarkt en onderwijs en aangestuurd door ROC, gemeenten en UWV.

Uitgangspunten daarbij zijn: herkenbaar zijn, laagdrempelig, onafhankelijk, privaat – publieke partijen maken deel uit van de samenwerking

Behoud



Twents Scholingsfonds voor vakmanschap

Stuurgroep tripartite, uitvoering gemeente Enschede

AvT Regiodeal

VMBO plan ‘Sterk Techniek Onderwijs (STO)

MBO kwaliteitsagenda

ROC

Instroom



Talentpact Aantrekken, behouden en ontwikkelen van talent

Twenteboard

AvT Regiodeal

Bevorderen van keuze technisch vakonderwijs (Techniekpact onderdelen)

Twenteboard

AvT

Bevorderen duale trajecten: Leren en werken / project 2.0

Stuurgroep gemeente, UWV, ROC, Leerwerkloket

Pilot Praktijkleren

Regionaal actieplan

3 Regionale arbeidsmarkt en -ontwikkelingen transparant maken en houden



Arbeidsmarktmonitor uitgave 4 x per jaar
Deelname aan provinciale arbeidsmarktmonitor
AIZ en euregionale arbeidsmarktmonitor
Arbeidsmarktadviezen aan OostNL
Projectondersteuning en beleidsondersteuning
(bestuurlijk, planmatig, monitoring)

4 Werkgeversbetrokkenheid meer 'vormgeven'

Betrekken en inzet op afspraken met regionale werkgeversverbanden



Onderwijs- arbeidsmarktprojecten; o.a. RIF's met project 'gecontracteerde' werkgevers Avt

Ontwikkeling 'Skills Twente' door werkgevers Regionaal Avt
gefaciliteerd vanuit overige arbeidsmarktpartners: actieplan Regiodeal
gemeenten, UWV en ROC en het LWL inzet werkscan, ontwikkeling skills paspoort.

Inzet werkzoekenden met beperkingen via de werkgevers groep sociale ondernemingen '99 van Twente Regionaal actieplan

Ambassadeurschap bestuurders op beroepsgroepsketen verbonden met bedrijfsbranches Regionaal actieplan

5 Het bereik van de arbeidsmarktregio 'vergroten'

Samenwerking met EUREGIO / ontsluiting Duitse grensstreek voor vraag en aanbod



Grens Info Punten
Projecten voor student uitwisseling
Post HBO Dual traject leren en werken Ned-Duits en Duits-Ned (i.s.m. met werkgevers)

Samenwerking met Achterhoek

Vraag en aanbod afstemming

Samenwerking met Economie / BIT

Vergroting arbeidsplaatsen / aantrekken van bedrijven

Faciliteren van vernieuwde werkgelegenheid

(arbeidsmarktinzet bij innovatie, circulaire economie)

6 Verbeteren financieringsinzet op duurzame uitvoering van arbeidsmarkt-initiatieven en arbeidsmarktprojecten



Inzetten van Europese subsidies ESF en INTERREG / samenwerking Subsidie Adviseurs Twente (SAT)

Regionaal
actieplan

Regionale plannen opzetten en uitvoeren waar mogelijk

Regionaal
actieplan

Uitvoering plannen mogelijk maken door betrekken van cofinanciering van landelijke , provinciale en regionale middelen

Regionaal
actieplan

Bijlage

Projecten en deelprojecten van talent onderdeel Talent instroom (2.2.1 en 2.3.1.) Financiering Avt / regiodeal

Naam (deel) project	projectleider	Bestuurlijk verantwoordelijk	voortgangsfase
Twents Fonds voor vakmanschap	Edwin Kamp (ROC)	Arjan Kampman (gem) Regina Nieuwmeijer (ondernemend twente), Coby Adema (fnv), Eddy van Hyum (prv ov) Magriet Bouman (metaalunie)	In werking ; subs avt / regiodeel verleend
Skills Twente (koepel project) + House van logistiek + Huis van de techniek (VOC West) (vooralsnog alleen vastgoed investering Rijssen-Holten)	Nnb - Ben Gerrits (Port of Twente) - Eugene Knaap	Nnb André Pluimers Arjen Maathuis Laurens van Lier Michel Kotteman Marc Voortman (wg) Hans ter Steege (wg) John van der Vegt ROC Bert Tijhof (gem)	Plan fase / Reservering Avt/Regiodeal In werking; subs Avt/ regiodeal verleend in werking; lopende subs aanvraag
Connect-U	Andre Roos (sax)	Stuurgroep gebiedsontwikkeling ariensplein	In werking; Aanvraag loopt regiodeal
Talent-IT	Coen Beernink (zelfst.)	Stichting Talent IT	In werking; Verleend Avt., aanvraag regiodeal loopt
MKB Beurzen	Solange Panajotoulos (UT)	UT governance	Aanvraag Regiodeal (geen Avt)
Benutten alumni netwerk	Solange Panajotoulos (UT)	UT governance + klankbord groep (3 O)	verleend Avt/ Regiodeal
WIMM oriëntatieprogramma	Manon Smallink (WIMM opleidingsfonds)	Bedrijf; alleen financiële verantwoording aan 3O regiodeal	Subs alleen regiodeal wordt medio 2020 nog aangevraagd (reserveing regiodeal)
Ondernemerschap als bindmiddel (Innovate to go)	Hendrik Haaksema (novelty)	Governance structuur van Novelty	Nog niet in werking; formele aanvraag per juni 2020; reservering Regiodeal
Coinnect forward	Vera de Ruiter (Sax)	Saxion governance structuur	Nog niet in werking; formele aanvraag per juni 2020; reservering Regiodeal

1. Het versterken van een toekomstgerichte leercultuur bij werkgevers en inwoners van Twente met landelijke, sectorale, provinciale en regionale initiatieven.
2. Het helpen opzetten en benutten van regionale scholings- en investeringsfondsen waarmee 'een leven lang ontwikkelen' wordt gestimuleerd en mogelijk gemaakt.

3. Het verstevigen van de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de regio met als doel om leren, werken en innoveren meer te integreren, onder meer door en met de CIV's en CoE's.
4. Het stimuleren van de grensoverschrijdende en internationale aanpak van de arbeidsmarkt.
5. Het gezamenlijk ontwikkelen van arbeidsmarktscenario's gericht op de vraag van morgen en het opstellen en bespreken van impactanalyses van maatregelen.

Steun:

- Arbeidsmarkt partners Gemeenten, UWV, Beroepsonderwijs (Werkgevers en Werknemers) bij planvorming en uitvoering

Financiers / founders:	Bijdragen:	Vorm:
- SZW	financieel	bijdrage arbeidsmarktregio's / actieplan
- Agenda voor Twente	financieel	
- Regiodeals	financieel	
- Regio Twente	in kind	in kind (personele inzet)
- Gemeenten	financieel	in kind (pers. inzet werkplein ambtelijk)
- UWV	financieel	in kind (personele inzet werkplein)
- ROC van Twente	financieel	(personele) inzet uit eigen middelen
- Saxion	in kind	(personele) inzet uit eigen middelen
- UT	in kind	(personele) inzet uit eigen middelen
- Provincie	financieel	in kind (monitor)
- Euregio	in kind	bijdragen uit eigen middelen
- VNO/NCW	in kind	personele inzet uit eigen middelen
- FNV	in kind	(project baanverlies) uit eigen middelen
- IKT	in kind	(bijeenvkomsten) inzet uit eigen middelen