

SER Brabant
Mevrouw E. Nelissen
Brabantlaan 3
5216 TV 'S-HERTOGENBOSCH

Brabantlaan 1
Postbus 90151
5200 MC 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 681 28 12
Fax (073) 614 11 15
info@brabant.nl
www.brabant.nl
IBAN NL86INGB0674560043



Onderwerp

Advies SER over het provinciale arbeidsmarktbeleid

Datum

4 juli 2016

Ons kenmerk

C2192232/4013295

Uw kenmerk

10006

Contactpersoon

E.C.J.M. (Edith) van Nispen

Telefoon

(073) 680 82 79

Email

evnispen@brabant.nl

Bijlage(n)

-

Geachte mevrouw Nelissen,

Met genoegen hebben wij uw advies over het provinciale arbeidsmarktbeleid in ontvangst genomen. Een advies waar u onafhankelijk uw positie inneemt, maar ook laat zien dat wij nadrukkelijk samenwerken in en aan een betere arbeidsmarkt in Brabant.

Allereerst dank voor uw steun aan onze provinciale koers zoals deze is vastgelegd in "Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019". Uw advies voor focus van de provinciale inzet en de koers sluiten duidelijk op elkaar aan.

Uw advies laat de dilemma's zien van de provinciale arbeidsmarkt en het balanceren tussen:

- de korte- en lange termijn investeringen;
- de resultaatgerichtheid versus het kunnen inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt;
- de regionale en de provinciale verantwoordelijkheid, schaal en kracht;
- de uitvoering, resultaatgerichtheid versus innovatie met experimenteerruimte;
- ruimte geven via subsidieverstrekking versus projectfinanciering via tenders.

De arbeidsmarkt, de partijen en de financiële stromingen zijn zo divers – u vergelijkt het in uw advies met "een lappendeken" – dat balanceren ook altijd de opgave zal zijn en blijven. Er is niet te streven naar een duidelijk eindpunt. Wel zien we in de samenwerking met de arbeidsmarktregio's dat we stappen zetten in ontwikkelingen binnen de regio's en in het gezamenlijk optrekken. Soms gebeurt dit Brabantbreed, soms werkt het verdiepend tussen twee of meer arbeidsmarktregio's. Wij pakken graag de verantwoordelijkheid op voor het door u bepleite bredere arbeidsmarktbeleid.

Datum

4 juli 2016

Ons kenmerk

C2192232/4013295

In uw advies geeft u vier aandachtspunten mee:

1. Het accent ligt sterk op de ontwikkelingen op de korte termijn en minder op de transitieopgaven (onder andere duurzame inzetbaarheid, leven lang leren, laaggeletterdheid) op de langere termijn. Juist daar verwacht u inzet van ons als provincie.
2. Het onderstreept de samenwerking met de arbeidsmarktregio's als essentiële partij. U vraagt de provincie daarbij nadrukkelijk om aanvullend te functioneren. Sociale innovatie/MKB en iedereen doet mee beschouwt u als sterk regionaal bepaalde opgaven. U vreest dat de provincie hier te dicht op het niveau van regionale uitvoering gaat zitten. Precisering van de provinciale inzet is nodig.
3. Het Pact Brabant wordt gezien als sturend orgaan. Naar uw advies verdient de rol en positie van het Pact nadere aandacht. Meer specifiek doelt u op de regie voerende en committerende rol en de samenstelling van het Pact.
4. Bij de inzet van financiële middelen constateert u een toename van resultaatgerichte sturing door de provincie, maar maakt naar uw mening inzet van geld via een tenderregeling dit nog meer mogelijk.

Het koersdocument is in maart 2016 opgeleverd en heeft op 10 juni 2016 tot positieve besluitvorming in Provinciale Staten geleid. We hebben ondertussen de afgelopen 3 maanden de aanzet voor de uitvoering in samenwerking met de arbeidsmarktregio's intensief opgepakt. Sturing op resultaatgerichtheid vindt plaats en ook de nadere afbakening wat hoort op de provinciale- en wat op de regionale tafel is onderwerp van gesprek. Daar waar het aan de regio is, zijn wij ondersteunend. Onze bijdrage kan dan bestaan uit het voeren van de lobby naar het Rijk. De projectplannen laten concreetheid voor nu zien, maar kennen ook allemaal een gerichtheid op de langere termijn. Het is aan ons om samen met de arbeidsmarktregio's op een aantal punten gezamenlijke agendavoering te bewerkstelligen om zo echt te werken aan het bredere Brabantse arbeidsmarktbeleid. De rol en positie van het Pact wordt daarbij betrokken.

Onze financiële inzet gaat via drie lijnen:

- Via subsidieverstrekking aan de arbeidsmarktregio's, Zij dienen daarvoor plannen in en op jaarbasis vindt monitoring en bijsturing plaats aan de hand van concrete jaarplannen. Dit betreft 50% van de beschikbare middelen in deze bestuursperiode.
- Via tenders. Er worden tenders opengesteld ten behoeve van de provinciale beleidslijnen op internationalisering, onderwijs, flexicurity, sociale innovatie & mkb versterking en iedereen doet mee.
- Overig. Een budget voor onder andere het arbeidsmarktdashboard als basisvoorziening voor alle arbeidsmarktregio's en enkele projecten zoals onder andere Brabants Besten, Kennispact 3.0 en statushouders.

Nogmaals danken wij u voor uw advies en de door uw uitgesproken complimenten. De genoemde aandachtspunten nemen we mee. Graag blijven we verder met u in gesprek over het provinciale arbeidsmarktbeleid.

Datum

4 juli 2016

Ons kenmerk

C2192232/4013295

Gedeputeerde Staten van Noord Brabant,

de voorzitter,

de secretaris,

prof. dr. W.B.H.J. van de Donk

mw. ir. A.M. Burger

Cc: Provinciale Staten



BRABANTADVIES

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (SER) BRABANT

Meerjarenkader Provinciaal Arbeidsmarktbeleid

advies

Mei 2016

Inhoudsopgave

1. Vooraf	5
2. Arbeidsmarkt actueel	6
3. Strategische opgaven op de arbeidsmarkt	9
3.1 Demografische doorwerking; arbeidsaanbod langere termijn?	9
3.2 Meer wendbaarheid en flexibiliteit (flexicurity)	10
3.3 Verdringing onderkant van de arbeidsmarkt	10
3.4 Battle for brains	11
3.5 Lange termijn agenda skills en leren	12
3.6 Technologie en robotisering	13
4. Arbeidsmarktinfrastructuur	15
4.1 Primaat bij de regio's	15
4.2 Ontwikkeling (arbeidsmarkt) regio's	15
4.3 Conclusies	18
5. Provinciaal meerjarencader Arbeidsmarktbeleid	19
5.1 Strategie en vernieuwing	20
5.2 Tenderprogramma (versterking uitvoering)	21
5.3 Tot slot	22

Vooraf

In het Brabantse bestuursakkoord 'Beweging in Brabant' staan vernieuwing en innovatie centraal. Een goed werkende en veerkrachtige arbeidsmarkt is noodzakelijk om die ambities te kunnen waarmaken. Iedereen is het er over eens dat dit één van de topprioriteiten is voor de komende jaren, ook gelet op de stevige opgaven die aan de orde zijn. Vanuit die context is het goed dat ook de provincie haar verantwoordelijkheid neemt en de komende periode stevig wil inzetten op arbeidsmarktbeleid. Aan SER Brabant is de vraag voorgelegd wat dan de focus moet zijn voor de provinciale inzet. Dat is de centrale vraag voor dit advies, dat een zo concreet mogelijk handelingsperspectief wil aanreiken voor het meerjarencader arbeidsmarktbeleid.

Eerste prioriteit voor de arbeidsmarktaanpak in Brabant is het terugbrengen van de nog altijd veel te hoge werkloosheid in Brabant. Die komt dit jaar uit op ca. 80.000 geregistreerde werklozen. Belangrijke opgave voor de korte en middellange termijn is het realiseren van een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en een structureel betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs. En in het licht van de snelle veranderingen in de economie ligt er grote druk op het organiseren van slimmere trajecten werk-werk of uitkering-werk. Denk bijvoorbeeld aan de recente reorganisaties in het bankwezen, in de zorg of in de retailsector, met als markant voorbeeld de ontmanteling van V&D. Naast deze kortetermijnvraagstukken speelt er op de arbeidsmarkt een aantal ingrijpende transitievraagstukken voor de langere termijn, zoals het tegengaan van de verdringing aan de onderkant, het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, de 'battle for drains' aan de bovenkant of de aanpak van laaggeletterdheid. In hoofdstuk 3 gaan we wat dieper in op het palet aan opgaven voor de korte en langere termijn.

Belangrijk is de arbeidsmarktinfrastructuur. Er moet immers op veel borden worden geschaakt, zowel lokaal, regionaal als provinciaal. Dat vraagt om een arbeidsmarktinfrastructuur met een duidelijke regie en heldere verbindingslijnen. In de visie van SER Brabant spelen de arbeidsmarktregio's - waar gemeenten, bedrijfsleven, vakbonden en onderwijs met elkaar samenwerken - een centrale rol. De provinciale inzet is aanvullend daarop, in hoofdstuk 4 gaan wij daar nader op in.

In de eerstvolgende paragraaf wordt de actuele situatie op de arbeidsmarkt kort belicht.

2. Arbeidsmarkt actueel

Breder gedragen economische groei

Het economisch herstel is al in 2015 definitief ingezet, het vooruitzicht voor de komende jaren is daarom minder onzeker. Door het CPB en de DNB wordt een aanhoudende en breed gedragen groei voorzien van ca. 2%. Onzekere factoren zijn de internationale situatie (kwakkelende economie China, onrust Midden-Oosten en de vluchtelingenproblematiek) en de instabiliteit van het financiële systeem die druk zetten op de export en daarmee op de groeiverwachtingen. Voor Brabant voorzien wij een lichte plus op deze cijfers, de Brabantse groei komt in 2016 weer boven het landelijk gemiddelde (2,6%).

Samen met de Randstad is Brabant het trekpaard van de landelijke economie, zoals begin dit jaar bleek uit het overzicht van ING 'Regio's in beeld'. Onderstaand de groeicijfers voor Brabant in vergelijking met het landelijke beeld.

	2015	2016
Nederland	2,0%	2,5%
Noord-Brabant	2,6%	2,6%
West-Brabant	2,1%	3,1%
Midden-Brabant	2,5%	2,5%
NO-Brabant	2,5%	2,3%
ZO-Brabant	3,0%	2,6%

Schema 1: Groeicijfers 2015 en 2016

Verbetering arbeidsmarkt zichtbaar

Op de arbeidsmarkt zijn de verbeteringen traditioneel wat later, maar steeds meer zichtbaar. Na drie jaren van krimp zien we eindelijk weer meer banen ontstaan, zo steeg de afgelopen maanden het aantal vacatures. Ook de werkloosheid heeft met enige vertraging een dalende lijn ingezet, maar dat gebeurt heel voorzichtig en niet in een duidelijke lijn. Afgelopen maanden is er zelfs weer sprake van een lichte stijging, deels wordt dit verklaard doordat de aantrekkende economie ook zorgt voor een stijging van het arbeidsaanbod. Gezien de vooruitzichten voor de meeste sectoren is de verwachting dat de banengroei zich in 2016 uitbreidt naar meer sectoren (minder krimp in zorg, bouw, overheid en beperkte banengroei in industrie en onroerend goed). In totaal blijft de banengroei nog achter bij de economische groei, ook omdat zoals reeds opgemerkt meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt nu de economie het weer beter doet.

De arbeidsmarktontwikkeling in Brabant loopt redelijk in de pas met het landelijke beeld. Per ultimo 2015 noteerde het UWV 67.000 WW-uitkeringen. Uitgaande van de CBS-werkloosheidscijfers komen we voor Brabant uit op 97.700, dus weer net beneden de 100.000. Echter, nog fors boven het 'normale' peil. In onderstaand schema zijn de WW-cijfers voor Nederland, Brabant en de Brabantse arbeidsmarktregio's uitgesplitst.

	Aantal WW-uitkeringen	WW-percentage
Nederland	420.969	4,7%
Brabant	66.881	5,0%
Arbeidsmarktregio's:		
Noordoost-Brabant	15.589	4,8%
Zuidoost-Brabant	12.839	4,7%
Helmond-De Peel	6.901	5,3%
Midden-Brabant	12.343	5,0%
West-Brabant	19.209	5,3%

Schema 2: WW-uitkeringen ultimo 2015, UWV

Spanning arbeidsmarkt neemt langzaam weer toe

De afbraak van het aantal banen na de recessie is veel geringer geweest dan analisten hebben voorspeld. In 2014 is het aantal banen weer verrassend snel gegroeid, maar in 2015 volgde stagnatie terwijl het economisch herstel juist doorzette. Hiervoor is geen eenduidige verklaring. CPB en DNB zien voor 2016 geen grote veranderingen, de groei van het aantal banen blijft zeer beperkt, terwijl het aantal werkzoekenden eveneens licht stijgt. Deze combinatie leidt er per saldo toe dat de werkloosheid onveranderd blijft. Vanuit Brabantse optiek zijn dit echter iets te conservatieve inschattingen. SER Brabant voorziet een naar verhouding sterkere banengroei en afname van de werkloosheid in onze regio. De werkloosheid loopt langzaam terug (in 2016 82.000, 6,1%) en zit duidelijk onder het 'crisisaantal' van 100.00 werklozen.

Als gevolg van de nog altijd bestaande 'mismatch' tussen vraag en aanbod betekent dit dat de spanningen op de Brabantse arbeidsmarkt weer gaan toenemen. Nu al zien we dat gebeuren bij arbeidsdeelmarkten als IT'ers en technici.

Positie 45-plussers

Specifiek aandachtspunt voor de Brabantse arbeidsmarkt is de positie van ouderen (45+). Daar waar Brabant het in vergelijking met andere regio's redelijk goed doet ten aanzien van het terugdringen van de jeugdwerkloosheid (plaats 4), is de situatie bij de 45+'ers minder florissant. Daar zit Brabant in de staartgroep van het peloton, zie het schema op de volgende pagina.

Jeugdwerkloosheid		Ouderenwerkloosheid	
1	Zeeland	1	Zeeland
2	Gelderland	2	Noord-Holland
3	Limburg	3	Limburg
4	Noord-Brabant	4	Utrecht
5	Utrecht	5	Overijssel
6	Noord-Holland	6	Drenthe
7	Groningen	7	Groningen
8	Friesland	8	Gelderland
9	Overijssel	9	Noord-Brabant
10	Drenthe	10	Zuid-Holland
11	Flevoland	11	Friesland
12	Zuid-Holland	12	Flevoland

Schema 3: Ranglijst provincies jeugd- en ouderenwerkloosheid

Laaggeletterdheid

Brabant heeft de ambitie om bij de top van de kenniseconomieën van de wereld te behoren. Er is echter geen top zonder solide basis. Het aantal laaggeletterden tussen de 15 en 65 jaar bedraagt ca. 200.000 personen. Vooral bij ouderen zien we een groot aandeel van het aantal laaggeletterden, in de categorie 55-65 jaar is 1 op de 5 mensen laaggeletterd (max. taalniveau 1F = basisschool). We zien een groeiende kloof tussen hoger en lager opgeleiden ontstaan en dat is een gevaar voor de cohesie in de samenleving. VNO-NCW vroeg eerder dit jaar al meer aandacht voor de problematiek van de laaggeletterdheid in Nederland.

3. Strategische opgaven op de Brabantse arbeidsmarkt

Hoe naar een goed werkende, meer wendbare arbeidsmarkt?

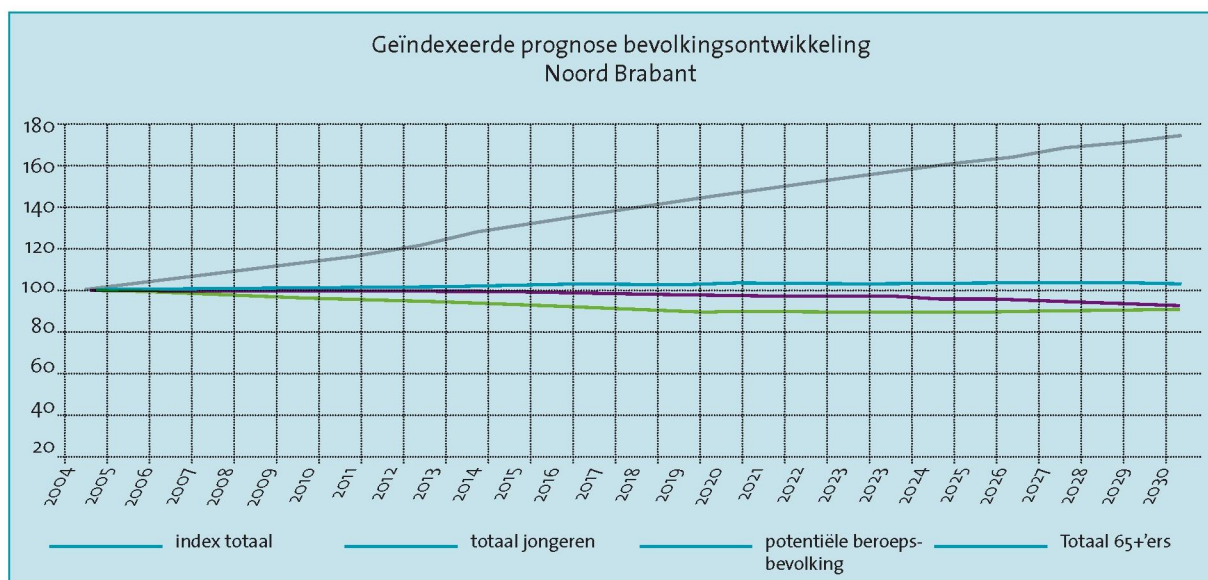
Hoe op termijn zorgen voor een passend arbeidsaanbod in de verschillende segmenten van de Brabantse arbeidsmarkt? In welke mate buitenlandse werknemers aantrekken?

Hoe om te gaan met de zeer diverse problematiek aan zowel de onderkant (verdringing, onderbenutting eigen arbeidspotentieel) als aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (oplopende tekorten, battle for brains)? Kan robotisering samengaan met inclusiviteit?

En hoe kunnen de Brabantse werkgevers, werknemers, onderwijs en overheden inspelen op de lange-termijnagenda skills en leren?

3.1 Demografische doorwerking; arbeidsaanbod langere termijn

Door de demografische ontwikkeling (vergrijzing, ontgroening) komt het arbeidsaanbod op langere termijn onder druk te staan. Onderstaande grafiek laat de bevolkingsontwikkeling op langere termijn zien. Vanaf 2025 zal in Brabant sprake zijn van een echte krimp van het arbeidsaanbod.



Grafiek 1: prognoses (beroeps)bevolking Brabant

Dit roept diverse strategische vragen op: hoe het bestaande potentieel beter benutten? In welke mate hebben we buitenlandse werknemers nodig om in de verwachte tekorten te kunnen voorzien? Weten we voldoende talent in Brabant te houden resp. aan te trekken?

Grote vraag is derhalve hoe we op termijn kunnen blijven zorgen voor een passend arbeidsaanbod. Dit kan voor de verschillende segmenten verschillend uitpakken, afhankelijk van de technologische ontwikkelingen en de mondiale concurrentie in de diverse sectoren van de economie. Ook ligt de situatie geheel verschillend aan de onderkant versus de bovenkant van de arbeidsmarkt zoals we hierna zullen zien.

3.2 Meer wendbaarheid en flexibiliteit (flexicurity)

Komende jaren ligt er in feite een dubbele opdracht, want naast het oplossen van structurele problemen op de arbeidsmarkt moet ook worden ingespeeld op snelle veranderingen in de economie. Er wordt een groot appèl gedaan op de veerkracht van de arbeidsmarkt.

Flexibilisering, onder meer tot uitdrukking komend in het stijgend aantal zzp'ers, lijkt als trend niet af te remmen, ondanks de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid per 1 januari 2015. Waar het echter vooral om moet gaan, ook als uitgangspunt van de Brabantse aanpak, is het onderscheid maken tussen goede en slechte flex. Daarmee komt het begrip 'flexicurity' centraal te staan. Dit begrip wordt ook wel omschreven als 'beleid en voorzieningen die leiden tot het versterken van het aanpassings-, anticipatie- en innovatievermogen van zowel arbeidsorganisaties als werkenden (protected mobility).'¹ Belangrijk is nu, naar het oordeel van SER Brabant, dat er in Brabant een gedeeld beeld ontstaat over wat dit vraagt van de regionale en lokale aanpak. In de regionale arbeidsmarkt zou iedereen in staat moeten worden gesteld om een veilige overstap te maken van werk naar werk of van werk naar scholing v.v., zowel binnen sectoren als cross-sectoraal. Dit stelt bijzondere eisen aan de kwaliteit van de arbeidsmarktinfrastructuur. In concreto zou het dan moeten gaan om het stimuleren van (regionale) mobiliteits- en transfercentra en het steunen van nieuwe concepten, waaronder waar mogelijk zelfs ook regionale cao's, e.d.

Vanuit de constatering dat de arbeidsmarkt in Nederland op slot zit, heeft de BZW onlangs een nieuwe aanpak gelanceerd onder de titel *Personeelsbeleid in Transitie (P.I.T.)*². Met een uitdagende, concrete en eigentijdse aanpak, die zowel werkgevers als werknemers perspectief biedt, wil de ondernemersorganisatie bijdragen aan de landelijke actuele discussie. Hoewel een deel van de voorstellen slechts op landelijk niveau kan worden gerealiseerd, zoals het doorvoeren van fundamentele aanpassingen in de collectieve financiering van de WW e.d., vormt de nota ook een opmaat voor verdergaande regionale experimenten. In onze visie is het echter wel essentieel dat sociale partners (werkgevers en vakbonden) daarbij samen aan het stuur staan, ook op Brabants niveau. Dat voorkomt dat initiatieven in een later stadium alsnog stuklopen.

3.3 Verdringing onderkant van de arbeidsmarkt

Er blijft een redelijk stabiele vraag naar laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid op de Brabantse arbeidsmarkt (ca. 25%). Die vraag doet zich vooral voor in sectoren als de industrie, logistiek, zorg, leisure en land- en tuinbouw. De hoeveelheid banen voor de 'onderkant' van de arbeidsmarkt is dus niet zozeer het probleem. Wat hier echter wel steeds meer is gaan spelen, is de verdringing door concurrentie en overscholing. Op dit moment is de netto arbeidsparticipatie onder laagopgeleiden in Brabant 48,2% tegenover 80,6% van de hoogopgeleiden.³

1. Definitie van prof. dr. Ton Wilthagen, Universiteit van Tilburg

2. 'Op naar een arbeidsmarkt met P.I.T.', BZW, maart 2016 (PIT= Personeelsbeleid in Transitie)

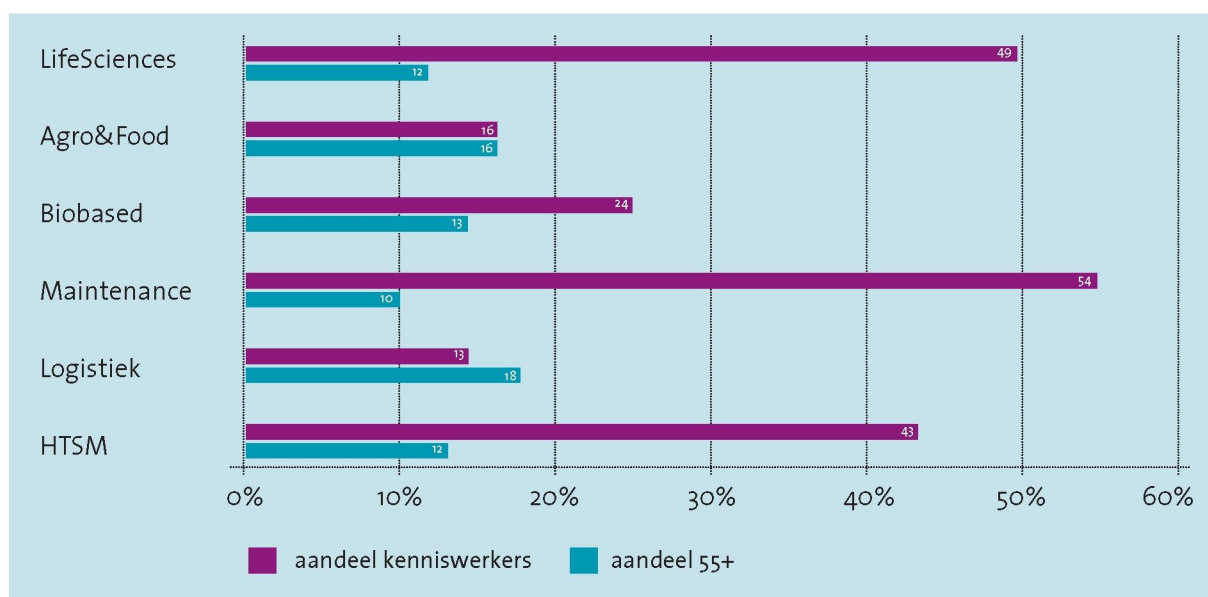
3. BrabantKennis, 'Kiezen we voor kwaliteit', longread over de toekomst van de arbeidsmarkt in Brabant (maart 2016)

De eenwording van de Europese arbeidsmarkt heeft een stroom van arbeidsmigranten uit MOE-landen op gang gebracht. Veel banen aan de onderkant van de Brabantse arbeidsmarkt worden inmiddels vervuld door jonge, gemotiveerde en soms overgekwalificeerde arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (zgn. MOE-landers).

Gedeeltelijk leidt dit tot verdringing, maar tegelijkertijd beschikt een aanzienlijk deel van de werkzoekenden die in Brabant aan de zijlijn staan niet of in onvoldoende mate over de voor werkgevers belangrijke kwaliteiten. Naast verdringing door arbeidsmigratie is er een risico dat de laaggeschoolden aan de onderkant worden verdrongen door 'overscholing'. Door steeds verdergaande automatisering staat de werkgelegenheid in het middensegment onder druk. Er ontstaat daarmee concurrentie van verschillende, relatief kwetsbare groepen in een segment van de arbeidsmarkt waar de lonen toch al onder druk staan.

3.4 Battle for brains

Het vereiste functieniveau voor veel functies neemt al gedurende een reeks van jaren toe. Dat is al gaande vanaf het mbo. Een startkwalificatie ligt vaak al minimaal op niveau mbo-3 en de vraag naar mbo-4 stijgt. Het aandeel hbo-gediplomeerden in de Brabantse speerpuntsectoren agrofood en maakindustrie is al 35% of hoger. In de stuwende sectoren (Brabantse speerpuntsectoren) is het aandeel hoger opgeleiden (kennisswerkers) soms al meer dan 50% zoals onderstaand schema laat zien.



Aandeel hoger opgeleiden (kennisswerkers) en 55-plussers in Brabantse speerpuntsectoren

Uit: De arbeidsmarkt in de provincie Noord-Brabant, ROA e.a. 2013

Maakten hoogopgeleiden in 2003 nog 21% uit van de Brabantse beroepsbevolking, anno 2014 is dat percentage gestegen tot 27,1%. Opvallend is overigens dat het percentage hoger opgeleiden in Brabant achterblijft bij het landelijk gemiddelde van 28,1%. En ook in vergelijking met provincies als Utrecht (37%), Noord-Holland (32,8%) en Gelderland (28,1%) is het aandeel van hoger opgeleiden in Brabant relatief beperkt. Dit roept de vraag op⁴ of onze universiteiten en hogescholen wel in staat zijn om het personeel af

4. BrabantKennis, Longread 'Kiezen we voor kwaliteit?', over de toekomst van de arbeidsmarkt, maart 2016

te leveren waar Brabantse bedrijven om staan te springen. En: kunnen we deze afgestudeerden ook behouden voor de arbeidsmarkt, gelet op het vertrekoverschot van Brabants talent (braindrain) naar elders?

Door de sterke internationale oriëntatie van de Brabantse economie is de afgelopen jaren sprake van een duidelijke groei van het aantal internationale kenniswerkers dat werkt en woont in Brabant. In 2013 (nog crisisperiode!) naar schatting 10 à 15.000 personen, zoals blijkt uit onderstaand overzicht:

	2009	2013
Totaal	41.796	71.440
Kenniswerkers	24,2 %	15,8%
Arbeidsmigranten	75,8 %	84,2%

De meeste kenniswerkers zijn overigens afkomstig uit de ons omringende EU-landen zoals België (13%), Polen (13%) en Duitsland (11%). Deze kenniswerkers zijn vooral werkzaam in de detacherings- en uitzendbranche, de groothandel en de maakindustrie. Eindhoven is de Brabantse hotspot voor kenniswerkers, op afstand gevolgd door Tilburg en Breda. Het sterk gespecialiseerde hightech profiel van de regio, met internationaal opererende bedrijven als Philips, NXP en ASML, biedt interessante loopbaanmogelijkheden voor met name technisch geschoold buitenlands talent.

De ontwikkelingen in Brabant laten zien dat het enerzijds zaak is het – duidelijk gestegen – potentieel aan hoger opgeleiden kansen te bieden op de ‘eigen’ Brabantse arbeidsmarkt. Anderzijds zien we ook dat de tekorten aan met name hoogopgeleide technici en IT’ers weer toenemen. Dat maakt het dat arbeidsmigratie een herkenbaar onderdeel moet zijn van de regionale arbeidsmarktstrategie. Daarbij zal ook de Brabantse vluchtelingenaanpak, met snellere doorstroom naar onderwijs en arbeidsmarkt, betrokken moeten worden.

Overigens spelen met name ook andere dan arbeidsmarktfactoren een rol bij het succesvol acteren op de internationale arbeidsmarkt. Opvallend is namelijk dat een relatief grote groep kenniswerkers die werkt in Eindhoven of elders in Brabant in de regio Amsterdam woont (in 2014 bijna 11%). Ook Utrecht en Den Haag blijken in trek als vestigingsplaats voor buitenlandse kenniswerkers die in Brabant werken. Dat heeft alles te maken met woonvoorkeuren, men is in het woongedrag sterker grootstedelijk georiënteerd. Het voorgaande zet extra druk op de inspanningen van bedrijfsleven en overheden om – in aansluiting op voorzieningen als de Internationale School of het Expat Center – de regio nog aantrekkelijker te maken voor internationale kenniswerkers. Dit is een belangrijk punt voor onder meer de BrabantStad-agenda.

3.5 Langetermijnagenda skills en leren

We leven in dynamische tijden. Technologische vooruitgang en globalisering maken dat we ons voortdurend en effectief moeten aanpassen in een snel veranderende wereld. Innovatie en het verhogen van arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit zijn daarbij sleutelwoorden. In navolging van de WRR⁵ vraagt het om een lerende economie, een responsieve samenleving. Zo’n lerende samenleving dient overigens

5. Naar een lerende economie, WRR, november 2013

niet alleen onze welvaart, maar het versterkt ook de sociale samenhang. Dit heeft consequenties voor de arbeidsorganisaties en arbeidsverhoudingen, maar ook voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt. Het doet een groeiend beroep op de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van werkenden en van bedrijven. Voor werkenden is een uitstekende opleiding alleen niet meer voldoende. Permanente investeringen in de eigen inzetbaarheid tijdens de loopbaan moeten een vanzelfsprekendheid worden.

Leven lang leren, of permanent leren, is geen nieuw fenomeen. Er zijn weinigen die het nut van permanent leren betwisten, maar in de praktijk blijken we moeilijk in staat er een goede en effectieve invulling aan te geven. Het ontbreekt nog aan een ambitieuze leercultuur van permanent leren en ook is het onderwijssysteem nog onvoldoende ingericht op de uitrol van post-initieel leren.

De ambitie op landelijk niveau is te komen tot een ‘Skills Strategie voor Nederland’. Het kabinet heeft de SER daarover om advies gevraagd, gecombineerd met ondersteuning door de OESO. Streven is te komen tot een langetermijnagenda, gericht op het versterken van de kwaliteit en inzet van de beroepsbevolking om Nederland tot een lerende, responsieve en inclusieve samenleving te maken. Door de SER en OESO is dit inmiddels opgepakt⁶. In de eerste helft van 2016 zijn dialoogtafels georganiseerd over de Skills Strategie voor Nederland, toegespitst op post-initieel leren. Veel genoemde uitdagingen tijdens de eerste dialoogtafel in maart: een betere ondersteuning van leven lang leren, waaronder het informele leren, betere verbanden tussen de onderwijssectoren en tussen onderwijs en bedrijfsleven, meer aandacht voor een goede leercultuur in arbeidsorganisaties en meer inclusief denken.

Het verdient aanbeveling om in de slipstream van deze landelijke aanpak ook regionaal – bij voorkeur op Brabants niveau – tot een langetermijnagenda skills en leren te komen. In verband met de doorwerking van diverse doorbraaktechnologieën en robotisering (zie verder par. 3.6) speelt dit relatief sterk in Brabant. En in diverse eerdere arbeidsmarktverkenningen is al wel gebleken dat Brabant ten aanzien van leven lang leren zeker niet voorop loopt in Nederland.

Aangeknoopt kan worden bij lopende initiatieven, met name in het hbo en mbo. In dat verband verwijzen wij naar het Kennispact 3.0 van de Brabantse mbo-instellingen met onder meer aandacht voor nieuwe onderwijscurricula passend bij de ‘beroepen van morgen’.⁷

3.6 Technologie en robotisering

De wereld bevindt zich in een stroomversnelling van ontwikkelingen met technologie als grote katalysator. Robotisering is één van de doorbraaktechnologieën die momenteel volop in de publieke belangstelling staan. Een nieuwe generatie robots is in de maak: intelligenter, flexibeler, met nieuwe toepassingsmogelijkheden. Dat roept allerlei vragen op: Is robotisering een bedreiging of kans? Wat betekent het voor ‘het midden’ van de arbeidsmarkt? De verregaande verwevenheid van het bedrijfsleven in de maakindustrie, technisch onderwijs en overheid maakt het aannemelijk dat de effecten van robotisering zich in Brabant eerder en op grotere schaal voordoen dan in de rest van Nederland. Niet voor niets beschikt de Brabantse economie over sectoren waar meerdere technologieën (naast robotisering ook big data, internet of things, 3D printing, gamification) samenkomen.

6. SER Nederland website, Samen bouwen aan de Nederlandse Skills Strategie

7. Kennispact 3.0, Brabantse MBO-instellingen (2015)

Juist in voor Brabant relevante sectoren als de maakindustrie, landbouw, logistiek en zorg zijn het (onverwachte) technologische combinaties die tot (snelle) veranderingen kunnen leiden. Denk aan 'slimme fabrieken', 'precisielandbouw' en coöperatieve, zelfrijdende voertuigen. De impact op de arbeidsmarkt in Brabant is nog ongewis. Er zijn scenario's denkbaar waarbij sommige (midden)banen door robotisering en automatisering verdwijnen, maar ook scenario's waarbij onderdelen van de productie met behulp van nieuwe technologie en robots weer kunnen worden teruggehaald in Brabant. Het is zaak meer zicht te krijgen in de dynamiek die gaat optreden in specifieke segmenten van de arbeidsmarkt. Er is behoefte aan een inclusieve Brabantse robotagenda om kansen van de nieuwe technologie te grijpen en bedreigingen af te wenden. SER Brabant verkent momenteel met een aantal partijen het ontwikkelen van een dergelijke agenda.

4. Arbeidsmarktinfrastructuur

De arbeidsmarktinfrastructuur is voor velen een punt van zorg. In de loop van de jaren is een lappendeken aan instituties ontstaan en dat draagt niet bij aan een goede werking van de regionale arbeidsmarkt. Om de hiervoor geschetste, complexe opgaven op de arbeidsmarkt effectief en vraaggericht te kunnen oppakken, is het van belang dat de bestaande lappendeken wordt ingeruild voor simpele en effectieve infrastructuur, met heldere verbindingslijnen tussen regionaal en provinciaal niveau.

Belangrijk uitgangspunt voor SER Brabant is dat het primaat voor samenhangend arbeidsmarktbeleid bij en in de regio's is komen te liggen. In het bijzonder bij de (5) Brabantse arbeidsmarktregio's en bij de in de markt gezette regionale werkbedrijven, aangestuurd door gemeenten, sociale partners en onderwijs. Hieronder reflecteren wij in het kort op de ontwikkelingen.

4.1 Primaat bij de regio's

De arbeidsmarkt is in hoge mate regionaal en beweegt zich – in interactie met de meso-economie – vooral op Corop-gebiedsniveau. Op dat regionale niveau heeft zich de afgelopen jaren een sterke organisatiestructuur ontwikkeld langs de lijnen van het beproefde triple helix-model.

In Brabant, respectievelijk Zuid-Nederland, is dat de afgelopen jaren tot uitdrukking gekomen door middel van de regional economic boards en de daaraan verbonden regionale ontwikkelingsbedrijven (Brainport, Agrifood Capital, Midpoint Brabant, Strategic Board Delta Region).

Met de komst van de arbeidsmarktregio's en de regionale werkbedrijven (zie hieronder) gaat een regionale infrastructuur ontstaan die de velden economie, arbeidsmarkt en onderwijs meer structureel met elkaar zal gaan verbinden. Dat is een belangrijke en noodzakelijke ontwikkeling.

4.2 Ontwikkeling (arbeidsmarkt) regio's

Regio Eindhoven-Helmond

In deze regio is de Brainport 2020-agenda dominant. In de lijn 'people' staat de fit tussen mensen en werk centraal, in het bijzonder in de topsector high tech & materials. Er worden in dit domein projecten ontwikkeld die te maken hebben met de arbeidsmarkt, het ontwikkelen van competenties en het bevorderen van ondernemerschap. Speciale aandacht is er voor het interesseren van jonge mensen voor een carrière in de techniek, het stimuleren van leven lang leren en het aantrekken van internationale kenniswerkers. Het Techniekpact wordt verbreed en omgevormd tot het Technologiepact 2.0.

Het lopende sectorplan is getiteld 'Op weg naar zekerheid' en spitst zich toe op de technische functies. In dit plan hebben de werkgevers in Zuidoost-Brabant (WZOB) hun krachten gebundeld om te komen tot een betere werking van de arbeidsmarkt: meer matches tussen vraag en aanbod (5.000 tussen 2015-2020).

Rode draad in het sectorplan is het zoeken van werkbare verbindingen tussen flexibiliteit en werkzekerheid. Het programma is een living lab met een experimenteel karakter. In dat kader wordt gesproken over 'de lerende arbeidsmarktregio', waarbij leerervaringen leiden tot een vergroting van het oplossend vermogen. Het regionale arbeidsmarktprogramma overkoepelt drie programmalijnen met als doel: een genoeg volledige werkzekerheid voor werknemers, uitstromende leerlingen/studenten en mensen die extra begeleiding nodig hebben. De 3e programmalijn vormt de focus van het regionaal Werkbedrijf, dat op die manier naadloos aansluit op het sectorplan. De 3 programmalijnen zijn:

- programmalijn 1: plaatsing via directe bemiddeling (Brainport werkt);
- programmalijn 2: plaatsing via (om)scholing (Techniekpoo, Techniekbeurs, Brainport Industries College);
- programmalijn 3: plaatsing via extra begeleiding (Werkgelegenheidsplan, Participatiebedrijf, Brainport Assembly, Social Community) .

Vermeldenswaard is nog het kort geleden gelanceerde regionale 'arbeidsmarktdashboard'. Daarmee is in de regio Zuidoost-Nederland het ideaalbeeld van een digitale, flexibele en transparante arbeidsmarkt van de toekomst een stuk dichterbij gekomen. Deze 'TomTom' van de arbeidsmarkt werd op 7 december 2015 in Eindhoven voor het eerst aan een enthousiast publiek van deskundigen, bestuurders, overheden, werkgevers en kennisinstellingen gepresenteerd.

Regio Midden-Brabant

In de regio Midden-Brabant is de afgelopen jaren vanuit de publiek-private samenwerking in Midpoint Brabant stapsgewijs een integrale arbeidsmarktinfrastructuur ontstaan. Een belangrijke impuls daarvoor is gegeven door het Ondernemersakkoord dat in de crisisperiode 2008-2012 is gesloten. Vanaf dat moment is de arbeidsmarktaanpak in Midden-Brabant in belangrijke mate gedragen door de ondernemers en dat heeft geleid tot een effectieve infrastructuur, gebaseerd op de vier regionale werkgelegenheidspijlers (Logistiek, Leisure, Zorg en Techniek).

Dit Midden-Brabantse model geldt naar ons oordeel als een 'good practice' voor een goed werkende verbinding tussen economie, arbeidsmarkt en onderwijs. Zie onderstaand schema.



Regio Noordoost-Brabant

In de regio Noordoost-Brabant is binnen de kaders van AgriFood Capital gekozen voor een vergelijkbare aanpak als Brainport. Binnen de people-lijn loopt met 5 speerpuntsectoren (agrofood, zorg & welzijn, techniek, logistiek, services) het programma 'Noordoost-Brabant Werkt!', met concrete resultaatverplichtingen voor onder meer het aantal actieve werkgevers in diverse arbeidsmarktprojecten, het aantal instroomarrangementen voor werkzoekenden, het aantal geplaatste jongeren in kansberoepen in diverse sectoren en het aantal startersbeurzen.

De ambitie is om met het regionaal werkbedrijf te komen tot een kwalitatief en kwantitatief betere werking van de regionale arbeidsmarkt. Het werkbedrijf streeft naar een excellente en inclusieve regionale arbeidsmarkt ('Iedereen doet mee') middels een zo optimaal mogelijke benutting van het beschikbare arbeidspotentieel. Het gaat daarbij om een efficiënte, adequate en snelle match tussen werkgever en werkzoekende, met nadrukkelijke focus op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het lopende Sectorplan Noordoost-Brabant werkt dit verder uit. De doelen en maatregelen van het sectorplan zijn gebaseerd op een analyse van de (inter)sectorale, regionale arbeidsmarktsituatie, de knelpunten en de toekomstige ontwikkelingen. De doelen en maatregelen in het sectorplan zijn gebaseerd op de landelijke thema's (SoZa-We) om de sectorale en intersectorale mobiliteit te stimuleren.

Regio West-Brabant

In de regio West-Brabant is het rpA (regionaal platform arbeidsmarkt) het regievoerend orgaan van gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs. Er is afgelopen jaren gekozen voor een sterk sectorgerichte benadering, waarbij zowel de verbinding is gezocht met de regionale topsectoren (logistiek, maintenance, bio-based economy) als met de lokale economie (groen, zorg, zakelijke dienstverlening en techniek). In het regioplan 'West-Brabant werkt en pakt door' is sterk ingezet op resultaatgerichte projecten en het effectief verbinden van vraag en aanbod. Een interessant initiatief in deze regio is voorts het ACE Transfercentrum, een HR-platform van en voor werkgevers, dat een brug van werk naar werk bouwt.

De economische ambities van de regio West-Brabant zijn gericht op een transitie naar een duurzame economie waarbij de inpassing van en toeleiding naar arbeid op een duurzame manier kan plaatsvinden. De snelle ontwikkelingen in de regio van de afgelopen jaren (enerzijds Philip Morris, anderzijds de komst van de F35 naar Woensdrecht) zijn aanleiding geweest voor de taskforce 'Economische Structuurversterking'. De belangrijkste opdracht is het opstellen van een actieplan dat inspeelt op de arbeidsmarktontwikkelingen in de regio en dat aansluit op drie innovatieve topclusters; Maintenance, Logistiek en Biobased economy.

Met het lopende Sectorplan West-Brabant hebben sociale partners het voortouw genomen de regionale arbeidsmarkt duurzaam te versterken. Het sectorplan zet in op 4 gerichte maatregelen om mensen aan het werk te krijgen en houden:

1. acquisitie deelnemers;
2. aanbodgerichte activiteiten;
3. omscholing;
4. bijscholing.

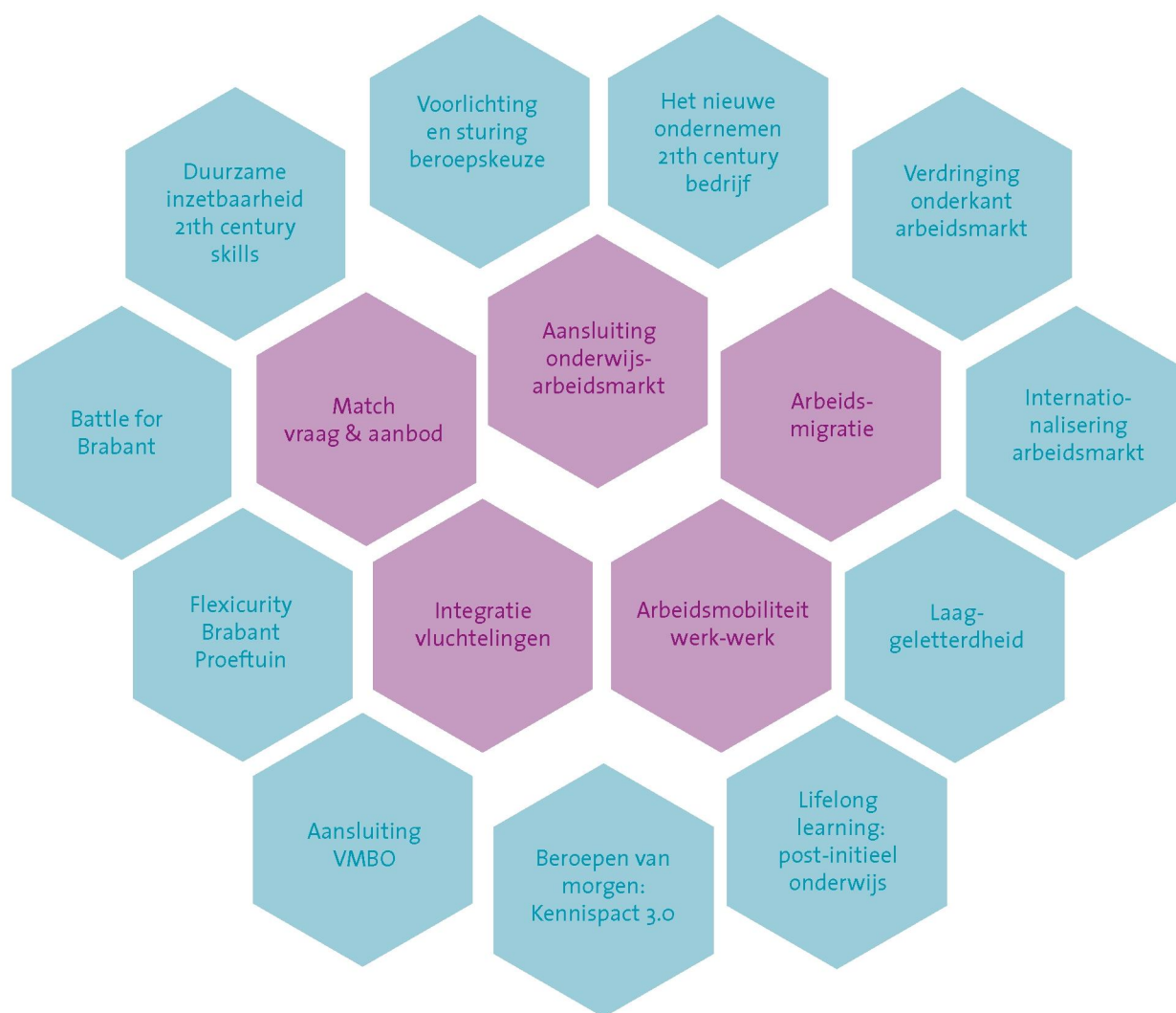
4.3 Conclusies

In het voorgaande is een kort ‘rondje langs de velden’ gemaakt en daaruit zijn enkele voorlopige conclusies te trekken. Van belang is te kunnen constateren dat men in alle arbeidsmarktregio’s op weg is om te komen tot een betere arbeidsmarktinfrastructuur, met structurele verbindingen tussen economie, arbeidsmarkt en onderwijs. Met de thans lopende sectorplannen en de inmiddels gevormde regionale werkbedrijven zijn concrete stappen gezet naar een steviger uitvoeringsstructuur. In dat opzicht kan de toekomst van ‘de regio aan zet’ met enig vertrouwen tegemoet worden gezien. Anderzijds moet ook worden vastgesteld dat de reikwijdte van de plannen en de beschikbare uitvoeringscapaciteit nog beperkt zijn.

De regionale programma’s zijn vooralsnog vooral gefocust op het organiseren van een betere match tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt en dat is al lastig genoeg. Aan het voeren van het door SER Brabant bepleite ‘bredere arbeidsmarktbeleid’ (lees: de aanpak van de strategische opgaven zoals geschetst in par. 3) komt men nog niet of onvoldoende toe. En dit laatste is een belangrijke constatering in het licht van de complexe en forse opgaven op de Brabantse arbeidsmarkt (zie par. 1). Het is goed dat ook de provincie haar verantwoordelijkheid wil nemen!

5. Provinciaal Meerjarenkader Arbeidsmarktbeleid

Zoals reeds opgemerkt, is het naar het oordeel van SER Brabant goed dat ook de provincie haar verantwoordelijkheid wenst te nemen bij het versterken van de Human Capital Agenda Brabant. De opgaven zijn immers fors en omvangrijk. Zie onderstaand schema, met in de kern de kortetermijnuitvoeringsopgaven en in de rand de meer strategisch getinte langetermijnvraagstukken.



De rol van de provincie op dit terrein is echter lang niet voor alle partijen in het veld vanzelfsprekend. Hierover met de verschillende actoren sprekend doet zich de volgende paradox voor. Enerzijds wordt door iedereen, zonder uitzondering, onderstreept dat de opgaven op de Brabantse arbeidsmarkt fors zijn en komende jaren van iedereen veel aandacht vragen. Anderzijds wordt nog wel eens de vraag geponeerd of de provincie hier überhaupt wel een rol heeft te vervullen.

Dit onderstreept de noodzaak van een scherpe en onderscheidende positionering van het provinciale arbeidsmarktbeleid. Kiezen voor een onderscheidend karakter van de provinciale inzet houdt in dat de focus minder op de ondersteuning van de directe uitvoering moet komen te liggen en relatief sterker op de strategische en innovatieve kant (Brabant Proeftuin).

Hieronder doen wij – vanuit het perspectief van sociale partners – een handreiking voor een onderscheidend provinciaal meerjarenkader, met een onderscheid tussen 1) strategie & vernieuwing en 2) ondersteuning van de uitvoering.

5.1 Strategie en vernieuwing

Aanbevolen wordt de provinciale beleidsinzet te baseren op een gedegen visie op de arbeidsopgaven voor de korte en langere termijn. Op basis daarvan kan vervolgens zo concreet mogelijk worden aangegeven waar de provincie op aanspreekbaar wenst te zijn. Ook is het goed daarbij als notie te laten doorklinken dat er al veel (sector)dynamiek is en dat de sleutelpartijen op de arbeidsmarkt (ondernemers, vakbonden en onderwijs) elkaar al op andere plaatsen treffen, onder meer in de arbeidsmarktregio's zoals in par. 4 beschreven.

Een specifiek provinciaal belang is de verbinding met het innovatiebeleid in de Brabantse topclusters. Immers: product- en procesinnovatie en het versterken van de human capitalfactor moeten parallel lopen, anders gaat het niet lukken met de ambities van topkennis- en innovatieregio. De provinciale inzet zou daarom deels gericht moeten zijn op de verbinding met het economisch beleid, gericht op de Brabantse topclusters (high tech systems, agrofood, logistiek, maintenance, biobased economy). Wij bevelen aan in dat verband ruimte te bieden voor het zwaluwstaarten met de provinciale Investeringsstrategie (follow-up) gericht op het versterken van de Brabantse topclusters) en daarbij in te steken op de landelijke human capital roadmaps, met een sterk accent op het MKB. Aanbevolen wordt hiervoor ruimte in te bouwen in het budget voor de follow-up⁸ investeringsstrategie, als aanvulling op de reeds beschikbare middelen voor het arbeidsmarktbeleid. De onderscheidende inzet van de provincie kan ook liggen op het agenderen op een hoger schaalniveau, denk bijvoorbeeld aan een samenhangende arbeidsmarkt- en onderwijsaanpak in de logistiek op het schaalniveau van Moerdijk-Venlo (Brabantroute). Of het actief inzetten op nieuwe banen en opleidingen in het kader van de Brabantse Energieagenda.

Het versterken van werkgeversgerichte dienstverlening is belangrijk, maar wij willen benadrukken dat – kijkend naar de strategische opgaven op de arbeidsmarkt – er een minstens evenredig deel van de aandacht moet uitgaan naar werknemersondersteuning. Van werkenden en werkzoekenden wordt verwacht dat men de regie in eigen hand neemt, maar 60% heeft mbo-niveau, je kunt mensen dus niet alleen verwijzen naar digitale platforms maar je moet ze daadwerkelijk bij de hand nemen en faciliteren om zo een stapje verder te zetten. Daarnaast stelt dit eisen aan de inrichting van post-initieel onderwijs (volwassenenonderwijs): als mensen stappen moeten zetten om veranderbaar te zijn, dan moet je dat ook gaan faciliteren zodat ook werkenden in bedrijven een stapje verder kunnen doen. Een ander voorbeeld: het ontwikkelen van een Brabantse robotagenda is relevant en iets waar de provincie een rol van betekenis kan spelen, maar aanbevolen wordt daarbij wel exclusieve verbindingen te zoeken met inclusiviteit (nieuw baanperspectief).

8. Follow-up Investeringsstrategie, Statenmededeling 'Brabant Vernieuwt' 1 maart 2016

In de vorige bestuursperiode is al de kiem gelegd voor ‘Brabant Proeftuin’, hierop moet komende periode worden doorgepakt en dat vraagt (experimenteer)ruimte. De reeds aangehaalde voorstellen van de BZW ‘Naar een arbeidsmarkt met P.I.T.’ kunnen mogelijk ook regionaal een opmaat zijn voor concrete vernieuwingsprojecten op kortere termijn. Daarover wordt gesproken binnen SER Brabant.

Wij bevelen aan vooral sterk in te zetten op initiatieven die door werkgevers en werknemers worden gewenst en gedragen, bijvoorbeeld het ondersteunen van fieldlabs voor 21st century skills en concreet aan de slag gaan met het innoveren van arbeidsvormen zoals bijvoorbeeld gedeeld werkgeverschap op bedrijvenlocaties of in regio’s. Innovatie van de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs & opleidingen is de sleutel voor toekomstig succes.

5.2 Tenderprogramma (versterking uitvoering)

SER Brabant beveelt aan de uitvoering in de arbeidsmarktregio’s gericht te ondersteunen vanuit de lange-termijn strategische opgaven (zie figuur pag. 19). Daarbij zou wel nadrukkelijk afstand moeten worden genomen van het subsidiegestuurde beleid uit het verleden en het op basis van verdelende rechtvaardigheid doorschuiven van budgetten naar de regio’s (de provincie als ‘pinautomaat’). Dat past niet meer in de nieuwe situatie. Wij adviseren te kiezen voor een tenderaanpak omdat dat beter past in de nieuwe verhoudingen. Het biedt ook meer perspectief op het uitlokken van cofinanciering en multipliereffecten.

Wij adviseren te kiezen voor een beperkt aantal tenders, onderstaand een voorstel vanuit het perspectief van sociale partners.

a. Flexibilisering en mobiliteit

- innovatie van arbeidsverhoudingen (flexicurity)
- pilots van onderop helpen bouwen
- mobiliteitscentra, vliegende brigades werk-werk krimpsectoren

b. Duurzame inzetbaarheid

- ontwikkeling post-initieel onderwijs (leven lang leren)
- meer mogelijkheden van certificering (robotisering, digitalisering)

c. Onderwijs-arbeidsmarkt

- aansluiting vmbo-mbo
- beroepen van morgen (Kennispact 3.0 mbo)
- 21st century skills

d. Internationalisering arbeidsmarkt

- Arbeidsmigratiebeleid i.s.m. kennismanagement bedrijven
- vluchtelingenintegratie korte en langere termijn
- grootstedelijke voorzieningen (B5, BrabantStad)

5.3 Tot slot

Met betrekking tot de sturing en governance van de provinciale beleidsinzet zal, naar wij aannemen, de provincie ook de komende periode de kaart van Pact Brabant willen spelen. Wij willen dat graag ondersteunen, maar pleiten er wel voor de rol van het pact nog eens kritisch te bezien. Gelet op het functioneren in de afgelopen jaren moet worden vastgesteld dat het Pact niet of onvoldoende kan voorzien in regievoering en commiteringskracht. Bezien zou moeten worden hoe dat kan worden versterkt. Optie is om, naast het Pact als regievoerend orgaan, doe-tafels in te stellen waar partijen met elkaar concreet aan de slag gaan.

Voorts achten wij het van belang dat ten aanzien van de provinciale middeleninzet (€ 14,4 mln.) zo concreet mogelijk wordt aangegeven welke resultaten men wenst te bereiken. De door ons aanbevolen tenderaanpak kan erin voorzien dat vooraf heldere afspraken worden gemaakt over de resultaatverplichtingen.

's-Hertogenbosch, mei 2016



Brabantlaan 3
5216 TV 's-Hertogenbosch
073 - 303 02 86

www.brabantadvies.com

Provincie Noord-Brabant
College van Gedeputeerde Staten,
T.a.v. mevrouw E. van Nispen
Postbus 90151
5200 MC 's-HERTOGENBOSCH

Datum:	Kenmerk:	Onderwerp:
8 juni 2016	10006	Advies over provinciaal arbeidsmarktbeleid; reactie op 'Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019'

Geacht college,

Tot ons genoegen kunnen wij u hierbij het SER-advies aanbieden over het provinciaal Meerjarenkader Arbeidsmarktbeleid. Bij de opstelling van dit advies is gebruik gemaakt van de kennis en inzichten in onze eigen Raad en daarnaast heeft consultatie plaatsgevonden bij sleutelpartijen in het veld. We kunnen u derhalve een breed gedragen advies aanbieden.

Inmiddels is de provinciale nota 'Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019' gepresenteerd. Graag maken wij tevens van deze gelegenheid gebruik daar op hoofdlijnen op te reageren, onderstaand vragen wij daarvoor uw aandacht.

In uw bestuursakkoord 'Beweging in Brabant' nemen vernieuwing en innovatie een centrale plaats in. Een goed werkende en veerkrachtige arbeidsmarkt is noodzakelijk om die ambities te kunnen waarmaken. Er is brede consensus over het feit dat dit komende jaren een van de regionale topprioriteiten is. Op korte termijn ligt er de opdracht om het aantal werklozen (in 2016 nog 80.000 personen) versneld terug te brengen en daarnaast is er voor zowel de korte, middellange als langere termijn, een hele reeks andere opgaven. In dit advies wordt daar nader op ingegaan. De conclusie is helder: in het licht van al die opgaven is het goed en noodzakelijk dat ook de provincie haar verantwoordelijkheid substantieel kan en wil blijven nemen. Er wordt echter wel een scherpe en onderscheidende inzet vanuit het provinciale niveau gevraagd.

SER Brabant beveelt aan om vanuit de provinciale optiek in te zetten op de volgende vier focusgebieden en daarbij korte en langere termijnopgaven te verbinden:

- Flexibilisering en mobiliteit
- Duurzame inzetbaarheid
- Onderwijs-arbeidsmarkt
- Internationalisering arbeidsmarkt

Reactie op 'Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019'

In algemene zin willen wij u complimenteren met de provinciale nota, het is een consistent en prettig lezend stuk. De provincie stelt zich op als een neutrale partij, als facilitator en verbinder en niet zo zeer als 'eigenaar van de arbeidsmarkt'. Dat is een goede en verstandige positionering, het voorkomt op voorhand nodeloze competentiediscussies in een veld dat door sommigen al als 'lappendeken' wordt gekwalificeerd.

De analyses van de situatie op de arbeidsmarkt kunnen wij grotendeels onderschrijven. Enige kanttekening die we daarbij willen maken is dat het accent relatief sterk ligt op de ontwikkelingen op de korte termijn en minder op de transitieopgaven op de wat langere termijn. En juist daar wordt in onze visie de inzet van de provincie verwacht.

In het SER-advies (pag. 19) hebben wij die opgaven geschetst en onder meer aandacht gevraagd voor zaken als duurzame inzetbaarheid van werknemers, leven lang leren of de aanpak van laaggeletterdheid. Zaken die alle van belang zijn voor de Brabantse innovatieambities en die zich lenen voor een bovenregionale aanpak. Dit in aanvulling op de uitvoeringsagenda van de arbeidsmarktregio's die naar onze inschatting komende jaren niet zullen toekomen aan het voeren van een dergelijk breder arbeidsmarktbeleid.

U kiest voor een aanpak samen met partners. De arbeidsmarktregio's worden gezien als essentiële partners voor co-creatie en uitvoering van het beleid. Wij willen die positionering krachtig onderstrepen. Naar het oordeel van partijen in SER Brabant is dat cruciaal: het aanvullend opereren in aansluiting op de regionale uitvoeringsstructuur. Daarbij kiest u als provincie voor een vijftal speerpunten (sociale innovatie/MKB-versterking, flexicurity, onderwijs-arbeidsmarkt, iedereen doet mee, internationalisering).

Deze speerpunten sluiten deels aan bij de in het SER-advies genoemde strategische opgaven. Ze zijn alle relevant, echter bij de punten 1 en 4 bestaat het reële gevaar dat u als provincie te dicht op de regionale uitvoering gaat zitten. Naar onze mening is dat een serieus aandachtspunt, het vraagt om nadere precisering van de provinciale inzet.

Overigens zijn de vijf provinciale speerpunten alle voorzien van concrete resultaatverplichtingen. Daarmee lijkt de afrekenbaarheid van de provinciale beleidsinzet redelijk goed op orde, wat ons betreft is dat een belangrijke verbetering in vergelijking met het verleden.

Met betrekking tot de governance van het provinciaal arbeidsmarktbeleid blijft Pact Brabant voor u het sturende orgaan. SER Brabant wijst dat niet af, maar is wel van oordeel dat er aanleiding is voor een kritische beoordeling van de rol en positie van het pact. Het regievoerend en committerend karakter behoeft naar ons oordeel verbetering en ook de samenstelling van het pact zou tegen het licht gehouden moeten worden.

Tot slot nog een opmerking over de inzet van de provinciale middelen. Ruim 2/3^e deel van de in totaal beschikbare middelen (€ 14,4 mln.) wordt ingezet als basisfinanciering voor de regionale programma's en dat roept kritische vragen op. Hier dreigt immers weer de oude ponds/pondsgewijze subsidieverdeling waarbij onvoldoende kan worden gestuurd op resultaat. Ons advies is sterker de vinger aan de pols te houden bij de inzet van provinciale middelen en te kiezen voor een tenderaanpak ('niet pampere maar prikkelen').

Wij wensen u veel succes met de operationalisering van het provinciale arbeidsmarktbeleid.

Met vriendelijke groet,



prof. Elphi Nelissen
voorzitter



drs. Leo Dubbeldam
secretaris