

## Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019



15 maart 2016

## **Inhoudsopgave**

### **1. Inleiding**

- 1.1. Ambitie 2020
- 1.2. Strategie en rollen

### **2. De Brabantse arbeidsmarkt in beeld**

### **3. De Brabantse aanpak**

### **4. Vijf Provinciale speerpunten**

- 4.1 Sociale innovatie/MKB versterking
- 4.2 Flexicurity
- 4.3 Onderwijs-arbeid
- 4.4 Iedereen doet mee
- 4.5 Internationalisering

### **5 Mogelijk maken**

- 5.1 Kennisdeling
- 5.2 Communicatie
- 5.3 Besteding middelen bestuursakkoord

## 1. Inleiding

Provinciale Staten stelde op 22 mei 2015 het Bestuursakkoord 2015-2019 'Beweging in Brabant' vast. Daarin beschrijft het nieuwe college dat de arbeidsmarkt de motor van de economische ontwikkeling is en daarmee van de welvaart en het welzijn van de Brabantse burgers. De uitdaging is om de match te maken tussen de dynamische vraag naar en het aanbod van mensen (moment, hoeveelheid en kwalificatie). Continue innovatie, gebruik van kennis en het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten zorgen voor meer economische verscheidenheid nodig om het vestigingsklimaat blijvend sterk te houden. Een vitale arbeidsmarkt is daarbij een wezenlijke bouwsteen. Het economisch programma 2020 is kader stellend. Daarin wordt de arbeidsmarkt benoemd als de achilleshiel van de Brabantse economie.

Arbeidsmarktbeleid staat daarom in Brabant hoog op de agenda en is nauw verweven met de economische agenda. Naast de provinciale agenda en de Brainport 2020-agenda – die een groot deel van Zuid-Nederland beslaat – zijn er de agenda's van de vier Brabantse arbeidsmarktregio's: West-, Midden-, Noordoost en Zuidoost. In samenhang geven deze vorm en inhoud aan het arbeidsmarktbeleid. Het in Brabant beproefde model van "governance" en coördinatie van de arbeidsmarkt is dat van de Triple Helix: de strategische samenwerking tussen ondernemingen, onderwijs- en kennisinstellingen en lokale overheden. Partners delen met elkaar de mening dat er een dringende noodzaak is om de innovatie van de arbeidsmarkt te intensiveren en strategisch naar een "next level" te brengen.

Vertrekkend vanuit het Economisch Programma 2020 en het Bestuursakkoord moet het resultaat van het Arbeidsmarktplan zijn; een toename van banen en het versterken van de Brabantse topclusters.

### 1.1 Ambitie voor de Brabantse arbeidsmarkt

We zetten in op een vitale beroepsbevolking (wendbaar en weerbaar), die werkt in vitale bedrijven (innovatief en duurzaam) en die wordt ondersteund door vitale coalities (onderwijs, overheid en ondernemers), zodat zoveel mogelijk Brabanders aan de slag zijn.

Bedrijven en instellingen in Brabant willen op het juiste moment beschikken over de juiste hoeveelheid mensen met de juiste kwalificaties op de juiste plek. Al deze vier vereisten kunnen en zullen variëren. De match tussen de vraag van bedrijven en het aanbod van mensen is en blijft dynamisch. De kunst is om die match op een dusdanige manier te (blijven) maken dat alle Brabantse burgers werk- en (dus) inkomenszekerheid kan worden geboden op een kwalitatief goed niveau. Dit sluit aan op het Bestuursakkoord en het economisch programma 2020 en levert daarmee een bijdrage aan een vitale samenleving.

### 1.2 Strategie en rollen van de provincie

De provincie máákt niet, de provincie maakt mogelijk. Zij kiest daartoe positie en zal in de praktijk in positie gebracht dienen te worden. Rollen die daarbij passen zijn agenderen, faciliteren, experimenteren en verbinden.

- Agenderen: Arbeidsmarktontwikkelingen moeten strategisch en programmatisch op de Brabantse agenda staan, op provinciaal niveau op het Triple Helix-overleg van Pact Brabant.
- Faciliteren: Met de regio's maken wij concrete afspraken over de te bereiken resultaten. Om regionale uitvoering mogelijk te maken worden de regio's ook financieel ondersteund.

- Experimenteren/kennis delen: Creëren van ruimte en resources in Brabant en Europa om te experimenteren met vernieuwende arbeidsmarktarrangementen in de vorm van proeftuinen en living labs.
- Verbinden: Partijen bij elkaar brengen en succesvolle inhoudelijke programma's opschalen zodat robuuste instrumenten en passende nieuwe uitvoeringspraktijken ontstaan die vernieuwing en versnelling op Brabantse schaal mogelijk maken.

Het vraagt moed om duidelijk te maken dat de provincie geen eigenaar is van de arbeidsmarkt. Er is géén wettelijke taak, maar wel een groot belang. Dat legitimeert het nemen van verantwoordelijkheid. De provincie wil samen met de kernspelers tot heldere afspraken over de uitvoering komen.

De provincie is daarbij een neutrale speler die nieuwe netwerken kan initiëren en stimuleren om nieuwe arrangementen tussen ondernemers, overheid en kennis- en onderwijsinstellingen tot stand te laten komen. Daarbij is het bedrijfsleven primair verantwoordelijk voor het bieden van werk, scholing en perspectief aan werknemers. Het onderwijs is primair verantwoordelijk voor modern en flexibel (beroeps)onderwijs gericht op een leven lang leren. De (lokale) overheid –inclusief het UWV - is primair verantwoordelijk voor de (economische) participatie van de beroepsbevolking. De provincie is voor arbeidsmarktvernieuwing een aanjagende partij, zowel binnen Brabant als daarbuiten in relatie met Den Haag en Brussel. De provincie zal vanuit de schaalgrootte tussen regio en (inter)nationaal perspectief effectief organiserend vermogen stimuleren. De uitvoering ligt niet bij de provincie. Daarvoor zijn vooral de andere partijen in de regio's aan zet.

Het investeren in een goede arbeidsmarktinfrastructuur op de juiste onderdelen dient ook experimenteel te gebeuren – in de vorm van proeftuinen en living labs. Ook de Brabantse regio's zijn daarmee bezig en kunnen van elkaar leren. De insteek daarbij is voortdurend dat er bouwstenen worden aangedragen voor de optimale arbeidsmarktinfrastructuur.

De krachten worden gebundeld om maximaal resultaat te behalen door het vormen van coalities, het creëren van samenhang met economische programma's en deals met het bedrijfsleven. Dit in tegenstelling tot het alleen ondersteunen van losse projecten. Ervaringen van de afgelopen jaren in het arbeidsmarktveld leren dat er op het terrein van kennisdeling nog een wereld te winnen is. Met kennisinstellingen zal met vereende krachten ingezet worden op kennisverrijking en kennisverspreiding en methodisch werken.

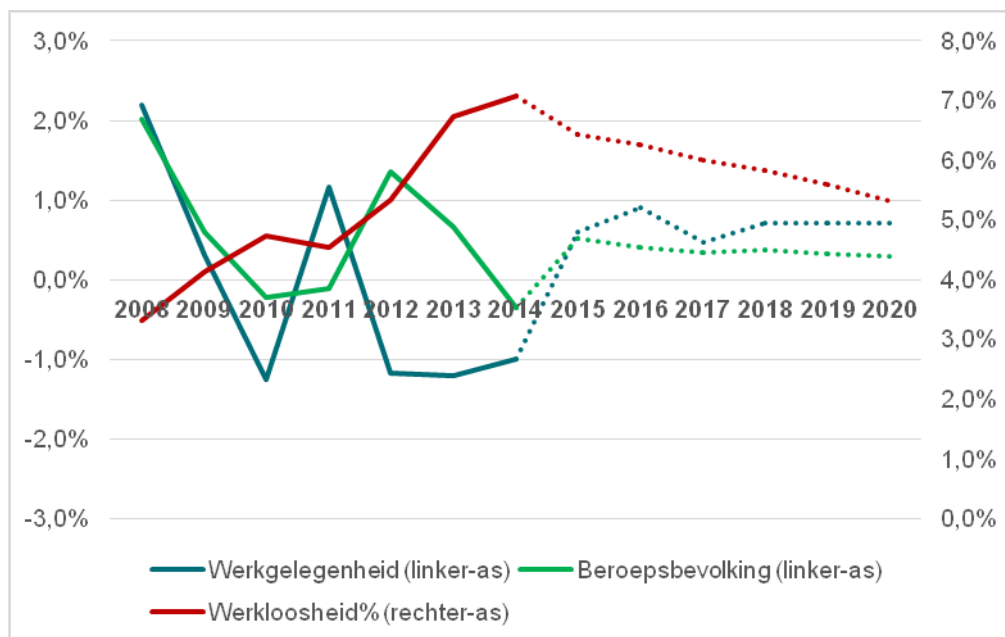
Om de rol van de provincie serieus te kunnen oppakken zullen we zowel organisatorisch, inhoudelijk als financieel een substantiële bijdrage moeten leveren.

## 2. De Brabantse arbeidsmarkt in beeld

In deze paragraaf presenteren we de meest recente cijfers over de Brabantse arbeidsmarkt. Dit geeft de context weer waarop het programma aansluit en waarin het programma uitvoering krijgt.

### *Brabant herstelt langzaam van de economische crisis*

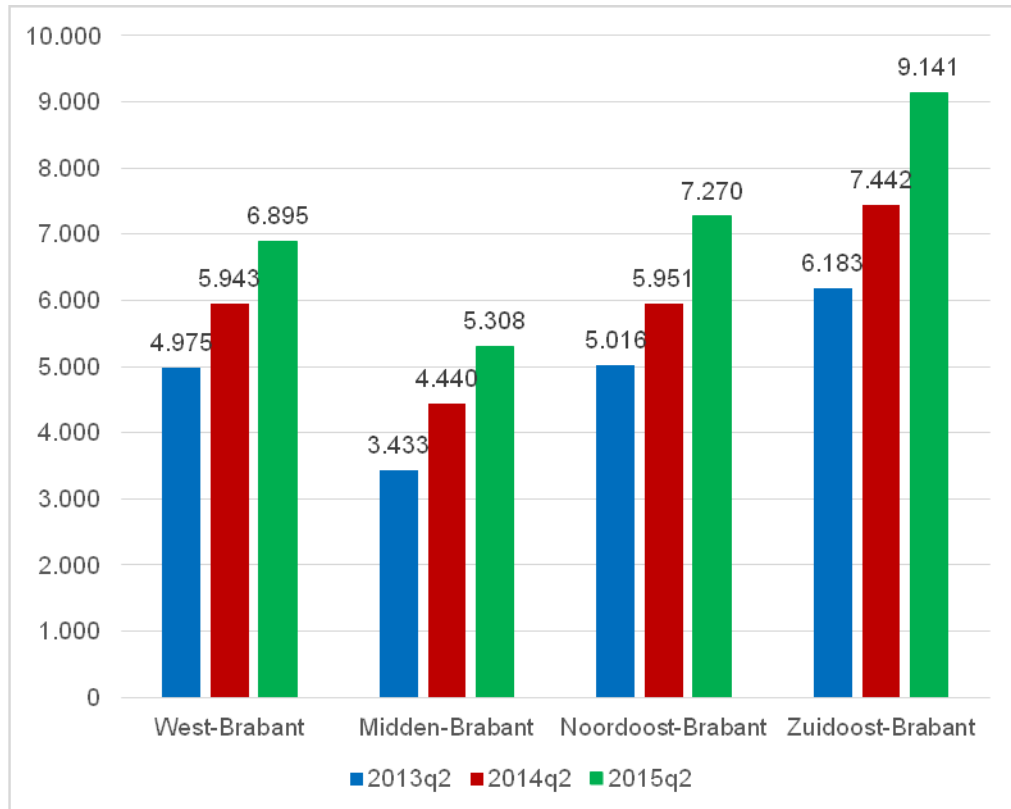
Onderstaande figuur laat zien dat de werkgelegenheid in 2015 na enkele jaren van werkgelegenheidsafname weer toeneemt. De verwachting is dat deze toename gedurende de periode 2015-2020 wel relatief beperkt zal blijven. We zien wel dat de werkgelegenheidsontwikkeling positiever is dan de ontwikkeling van de beroepsbevolking. Daardoor zal de werkloosheid de komende jaren dalen. Deze daling gaat langzaam, omdat het verschil tussen vraag en aanbod beperkt is. De verwachting is dat de werkloosheid eind 2020 nog steeds op een hoger niveau ligt dan voor de crisis in 2008.



Figuur 1. Herstel van economische crisis:  
Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil

### *Aantal vacatures stijgt*

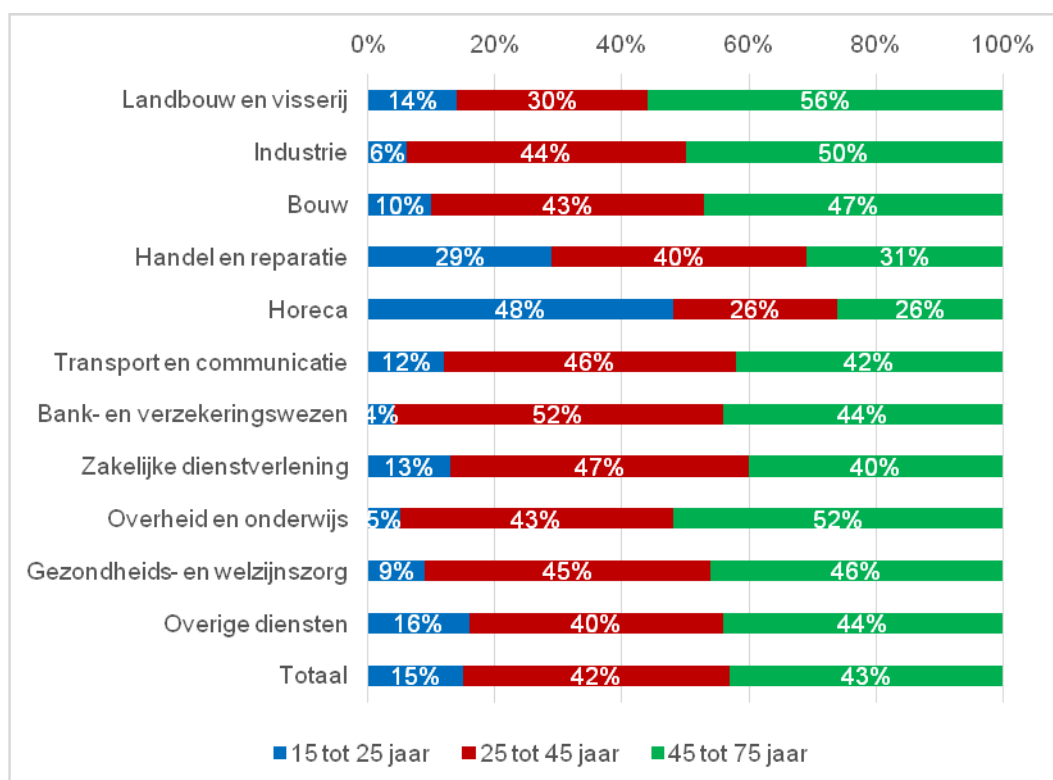
Het economische herstel is ook terug te zien in de toename van het aantal vacatures. De stijging van de vacatures is voor een deel ook te verklaren doordat de mobiliteit (van baan naar baan mobiliteit) toeneemt. Naarmate de economische vooruitzichten beter worden zijn mensen minder 'honkvast'.



Figuur 2. Ontstane vacatures  
Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil

### Vergrijzing op de arbeidsmarkt neemt toe

Het aandeel 45 plussers bij de werkzame personen is in 2014 43%. Dit lag 10 jaar geleden nog op 34%. Er zijn sectorale verschillen, maar het aandeel 45 plussers in de groep van werkzame mensen is aanzienlijk. Dit maakt duidelijk dat er sprake is van vergrijzing en ontgroening. Deze constatering is een belangrijk aandachtspunt. Als de mensen in deze leeftijdscategorie werkloos raken, is het relatief lastig om weer een nieuwe baan te vinden. Daarnaast stromen deze mensen op termijn uit de arbeidsmarkt (pensioen), dit levert dan een vervangingsvraag op. Naarmate de vervangingsvraag stijgt, neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Dit komt mede doordat de aanwas van jonge werkenden afneemt door ontgroening.

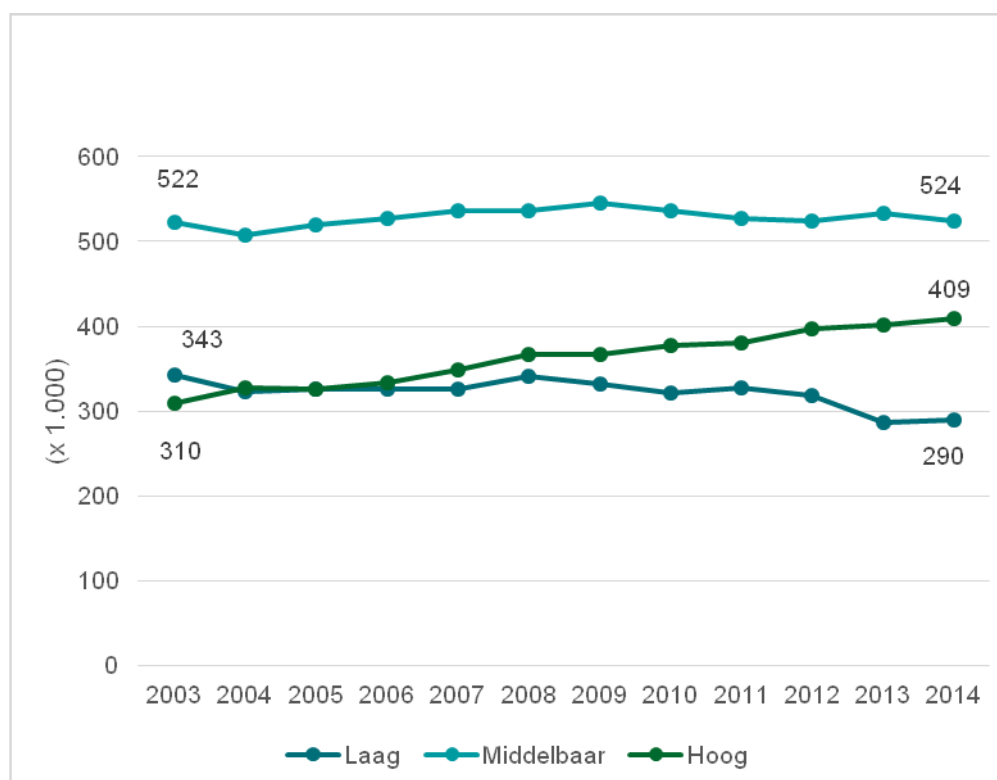


Figuur 3. Werkzame personen naar sector en leeftijd

Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil

*Stijgend aantal hoger opgeleiden en dalend aantal lager opgeleiden zorgt voor nieuwe spanningen*

Het aantal werkzame personen op middelbaar niveau is gedurende de periode 2003-2014 vrijwel stabiel gebleven, terwijl het aantal hoger opgeleide werkzame personen aanzienlijk gestegen is. Het aantal lager opgeleiden werkende personen is echter afgenomen. Voor de toekomst is het de verwachting dat de stijging van het aantal hoger opgeleide werkenden doorzet. Daarbij wordt ook verwacht dat dit de komende jaren vooral ten koste gaat van de werkgelegenheid op middelbaar niveau. Op het lagere niveau blijft een soort vaste kern van vraag bestaan. De verdere stijging van de vraag naar hoger opgeleiden, heeft ook een verdere toename van de kwalitatieve arbeidsmarktspanning tussen vraag en aanbod tot gevolg.



Figuur 4. Werkzame personen naar opleidingsniveau 2003-2014 Noord-Brabant

Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil



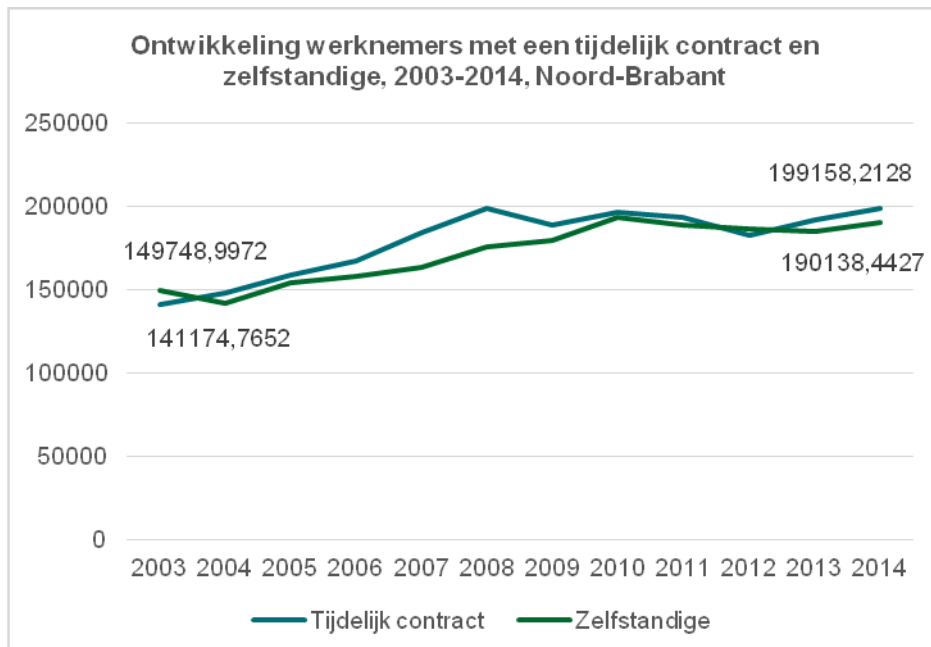
*Aantal vaste contracten neemt af, aantal tijdelijke contracten neemt toe*

Het aantal personen met een vast contract neemt af, terwijl het aantal tijdelijke contracten en zelfstandigen toeneemt. Deze verschuiving van vaste naar flexibele contracten doet zich vooral voor bij lager opgeleiden en jongeren. (Bron: MEC CPB)



Figuur 5. Werkzame personen naar vaste contracten

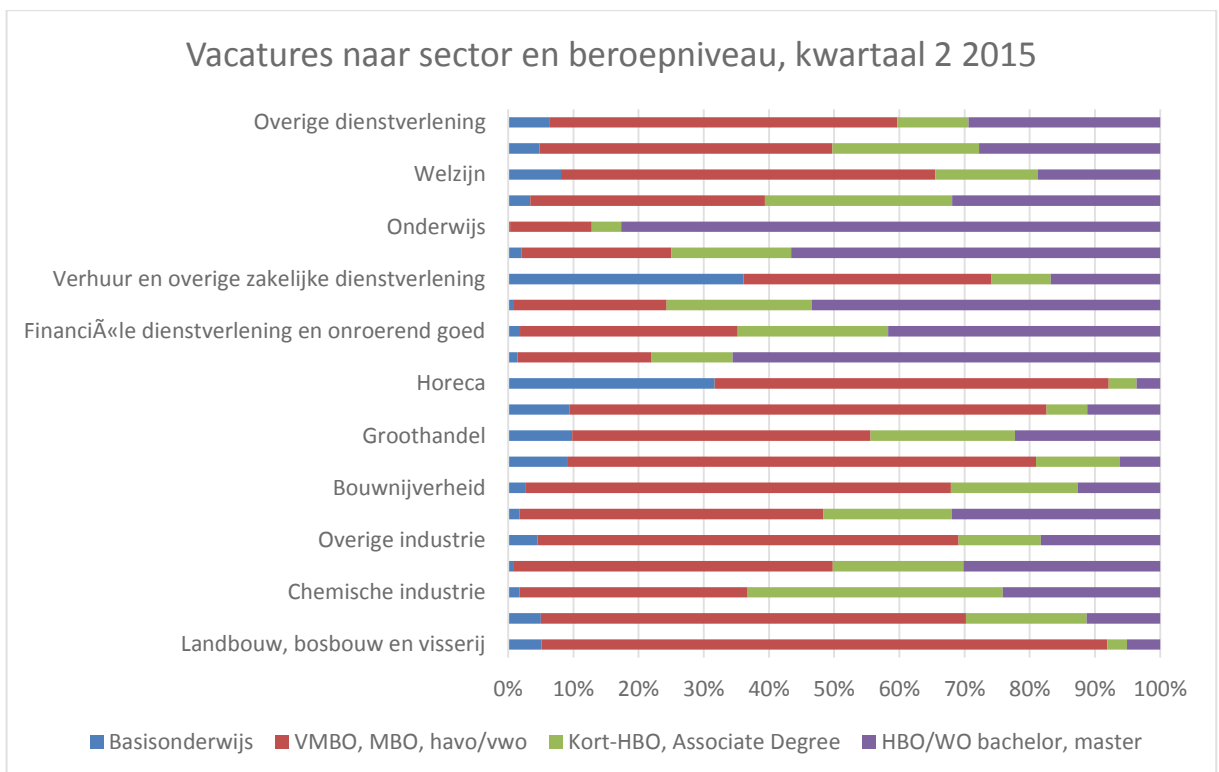
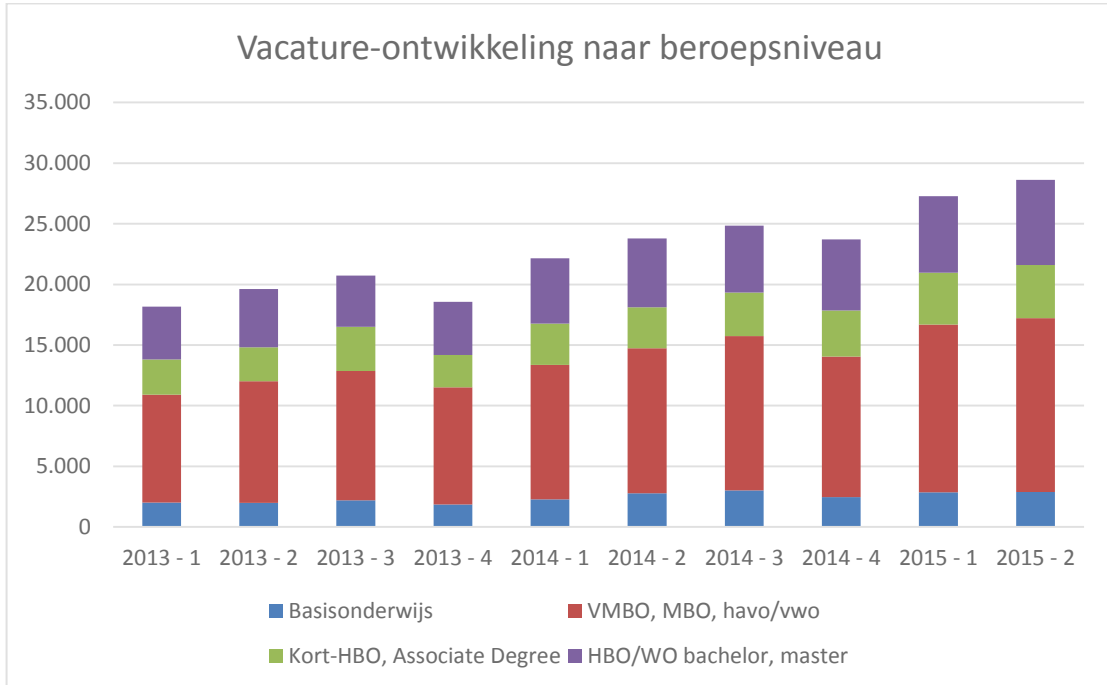
Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil



Figuur 6. Werkzame personen naar tijdelijke contracten en zelfstandigen

Bron: Textkernel, Panteia, bewerking Etil

Vacature ontwikkeling naar beroepsniveau en sector. Het aantrekken van de economie vertaalt zich ook in de toename van het aantal vacatures, met name op het middelbaar en HBO/WO niveau. De oplopende tekorten op middelbaar niveau doen zich in vrijwel alle sectoren voor, voor HBO/WO manifesteren zich de oplopende tekorten voor het merendeel in de financiële en zakelijke dienstverlening en delen van de industrie.



### *Kortom*

De bovenstaand geschetste trends op de Brabantse arbeidsmarkt laten een aantal uitdagingen zien. Positief is dat de economische crisis achter ons ligt, de werkgelegenheid is toegenomen en zal de komende jaren langzaam stijgen. Hierdoor en mede door de vergrijzing en ontgroening neemt de werkloosheid af. De grote vervangingsvraag die dit tot gevolg heeft gaat waarschijnlijk zorgen voor een krappe arbeidsmarkt. Het impliceert dat binnen bedrijven het werknemerspotentieel beter benut zal moeten worden, daarnaast biedt het kansen mensen in te schakelen die nu aan de kant staan in het arbeidsproces. Het hogere opleidingsniveau zorgt voor een kwalitatieve spanning. Toch zijn er ook nog steeds mensen werkloos, die niet de juiste kwalificaties hebben om aan de slag te komen. Voortdurend scholen en bijscholen op de werkvloer en van toekomstige werknemers voor arbeidsmarktrelevante beroepen en sectoren is daarbij een absolute noodzaak. Ook zorgt de flexibilisering van de arbeidsmarkt voor nieuwe uitdagingen. Bij bedrijven leidt het tot de vraag hoe mee te kunnen bewegen met de schommelingen in de economie en tegelijkertijd de kwaliteit van het werk permanent te verbeteren. Voor werkenden en werkzoekenden betekent het hoe bij een wisselende vraag naar beschikbaarheid, vakmanschap en competenties op peil te houden tegen een reëel tarief. Met de inzet op vijf provinciale speerpunten en de vier arbeidsmarktregio's wordt invulling gegeven aan genoemde uitdagingen.

### **3. De Brabantse aanpak**

Een vitale veerkrachtige Brabantse arbeidsmarkt staat al langer op de agenda van de provincie. Hieruit zijn de afgelopen jaren belangrijke bouwstenen voor een beproefde aanpak ontstaan. Deze aanpak verstevigen we waar nodig waarbij we slimme verbindingen aangaan om grote slagen concrete slagen te maken. In dit hoofdstuk schetsen we deze Brabantse aanpak.

De arbeidsmarkt dreigt de bottleneck te worden van de Brabantse economie. Door ontgroening, vergrijzing en onvoldoende belangstelling voor vaktechnische beroepen ontstaat een grote krapte op de arbeidsmarkt. In 2020 kan dit tekort oplopen voor technisch georiënteerde beroepen oplopen tot 75.000 mensen. Ook wordt in de kenniseconomie wat kennis en creativiteit betreft steeds meer gevraagd van de beroepsbevolking. Arbeidsmarktbeleid moet in samenhang worden gezien met de andere economische ontwikkelingen en investeringen. Dat is de reden dat bij de leden van BZW en MKB Brabant de arbeidsmarktproblematiek met stip op nummer 1 staat van aandachtspunten. Tegelijkertijd zijn ongeveer 100.000 Brabanders werkloos. Om deze problematiek het hoofd te bieden werken de relevante partijen in Brabant sinds enkele jaren intensief samen in Pact Brabant.

De partners van Pact Brabant staan samen voor een welvarend en economisch gezond Brabant. Een randvoorwaarde hiervoor is een stevige en flexibele arbeidsmarkt met een vanzelfsprekende arbeidsmobiliteit tussen sectoren. In zo'n arbeidsmarkt zijn bedrijven en mensen flexibel en nemen zij zelf verantwoordelijkheid; een arbeidsmarkt met de juiste mens op de juiste plek en met voldoende geschikt (geschoold) personeel; met werkgelegenheid die voldoende en divers is (met werkzekerheid boven baanzekerheid); een arbeidsmarkt waarin iedereen die redelijkerwijs economisch actief kan zijn participeert.

Bij de Brabantse aanpak gaan we op de volgende manier te werk:

De provincie is voor het bereiken van de doelen in hoge mate afhankelijk van partners in Brabant en de economische conjunctuur. De provincie is slechts één van de schakels die samen zorg dragen voor een evenwichtige arbeidsmarkt. De provincie heeft bij de totstandkoming van de ontwikkelrichting gesproken met de Brabantse partners en zal bij de uitvoering hetzelfde doen. Hiermee zorgen Gedeputeerde Staten ervoor dat er samen met de partners aan gemeenschappelijke ambities gewerkt wordt.

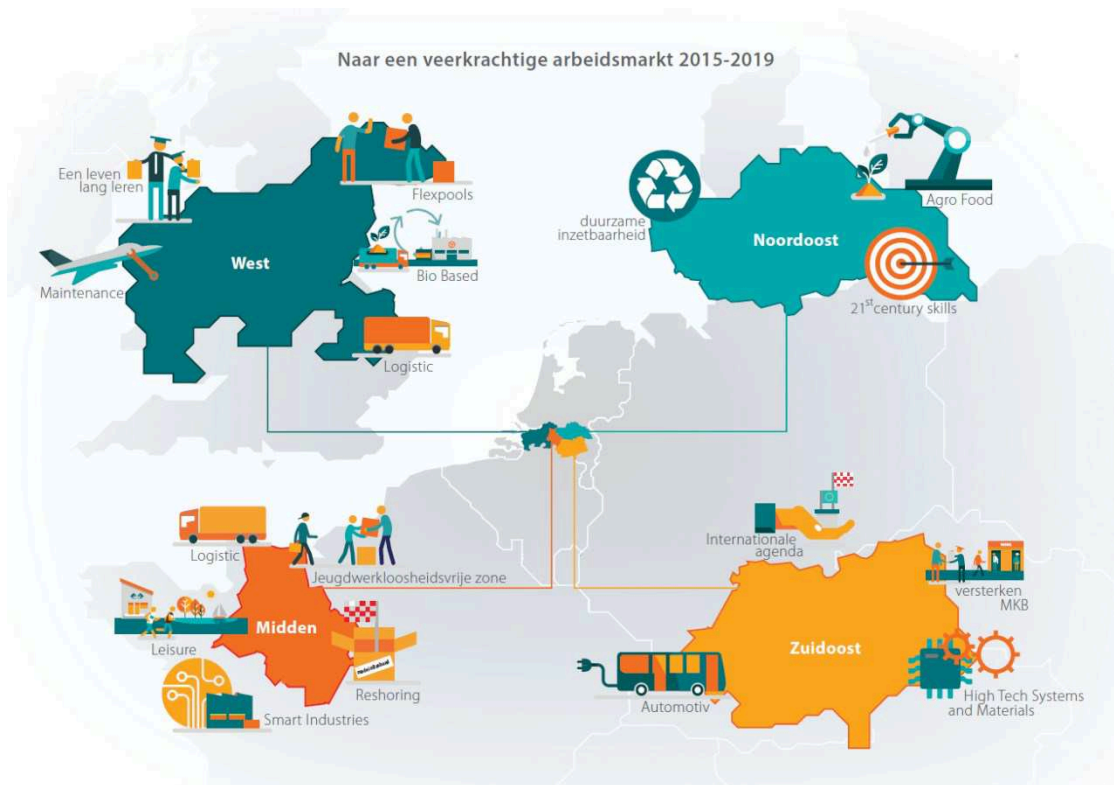
#### **Pact Brabant**

Pact Brabant is het bestuurlijk overlegorgaan van de ondernemers, onderwijs en overheid, de 3 o's. Aan deze bestuurlijke tafel wordt de gezamenlijke provinciale agenda voor de komende jaren afgestemd, waarbij de hoofdonderwerpen een bovenregionaal karakter hebben. Dit is ook het gremium waar het werkplan Pact 2016-2019 wordt ontwikkeld.

#### **De regio's**

De vier arbeidsmarktregio's zijn essentiële partners voor het mede vormgeven van het provinciaal beleid. In Brabant hebben alle regio's met betrekking tot de arbeidsmarkt een Triple Helix-samenwerking, die in regioprogramma's is vastgelegd. De regio's acteren in de haarvaten van de samenleving en zorgen voor uitvoering van die programma's. De provincie blijft een vinger aan de pols houden en gaat de komende jaren met de regio's verdiepend in gesprek om innovatie en afstemming te borgen, en de slagkracht in de uitvoering op te schalen.

De regio's zijn verschillend en hebben hun eigen prioriteiten en focus. Dat geeft onderstaande figuur weer, zowel naar arbeidsmarktthema's als prioritaire sectoren. De Human Capital Agenda's vormen daarbij een belangrijke brug in de verbinding van economie en arbeid.



### Co-creatie

Bij de vormgeving en uitvoering van het Arbeidsmarktbeleid worden actief partners uit de Brabantse praktijk betrokken, in samenhang met andere provinciale programma's (onder andere topsectoren), en staat verbinding met het Brabantse bedrijfsleven centraal. Daarnaast zijn inhoudelijk in het Bestuursakkoord vijf arbeidsmarkt ontwikkelingslijnen benoemd met een bovenregionaal karakter. Met de aanpak van deze lijnen zal innovatie van het arbeidsmarktbeleid en de experimentele rol van de provincie vorm krijgen.

Door een inhoudelijke en organisatorisch samenhangende werkwijze te ontwikkelen wordt de arbeidsmarkt verder versterkt, kennis gedeeld en goede initiatieven opgeschaald.

#### 4. Vijf Provinciale speerpunten

In het bestuursakkoord zijn vijf speerpunten benoemd waarop we de komende bestuursperiode inzetten op het gebied van werkgelegenheid. Deze speerpunten geven, in samenhang met andere provinciale programma's, op integrale manier invulling aan een aanpak om de spanningen die de komende jaren gaan ontstaan te bestrijden en kansen tot vernieuwing te benutten

##### 4.1 Sociale innovatie/MKB versterking

###### Meerjarenperspectief

De recente cijfers tonen aan dat de werkgelegenheidsgroei in Brabant grotendeels door het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) wordt gerealiseerd. Het MKB is daarmee een banenmotor van onze economie en een interessante partner voor grotere bedrijven. Ook starters creëren arbeidsplaatsen, in de eerste plaats voor zichzelf en op termijn ook voor anderen. Met hun (nieuwe) ondernemerschap dragen zij positief bij aan leefbaarheid en een veerkrachtige samenleving. Startende ondernemers zijn efficiënt in het commercieel vermarkten van innovaties. Zij dragen zo bij aan het innovatieve imago van Brabant en aan de doelstelling van het Economisch Programma Brabant 2020 om Brabant te laten behoren tot de top 5 van Europese kennis- en innovatieregio's.



Een van onze doelen is tevens om het MKB te ondersteunen, zodat deze bedrijven kunnen groeien naar solide ondernemingen, aanvulling op het valorisatieprogramma's en/of dienstverlening via de BOM. Zo ontstaat er een integrale aanpak en wordt er geïnvesteerd in een toekomstbestendige economische structuur, in economische vernieuwingskracht en in werkgelegenheid.

Wij werken daarvoor samen met onder andere het ondernemersnetwerk Brabants Besten, Kernteam Brabant Start, MKB Doorstart, KvK, werkgeversorganisaties en gemeenten.

###### Resultaten

- MKB versterking is opgenomen in de activiteiten van de (arbeidsmarkt) regio's.
- Brabants Besten staat als stevig expertise netwerk van innovatieve werkgevers op het terrein van HR, sociale innovatie, sociaal inclusief, flexicurity en reshoring
- Brabants Besten is inspiratiebron voor jaarlijks tenminste 750 andere mkb ondernemers
- Brabantstart staat als nieuw ecosysteem voor startersondersteuning
- Inzet van MKB Doorstart voor vroegtijdige signalering, ter voorkoming faillissementen ( 2.500 bedrijven per jaar, 1.750 met quick scan) en inzet van juiste hulp.
- Inzet van de Brabantse Zaak welke inzet op ondersteuning bij beroep op BBZ.

## 4.2 Flexicurity

### Meerjarenperspectief

Flexicurity gaat om de flexibele én duurzame inzet (in termen van werkzekerheid) van mensen en arbeidsorganisaties. Het gaat om het



bevorderen van condities die op een faire en efficiënte manier een leven lang leren en moderne

sociale zekerheid en sociale dialoog waarborgen. Het ideaalbeeld is een zelfregulerend systeem waarin werkenden en werkgevers tot een balans komen tussen flexibiliteit en zekerheid.

Zelfregulering is de basis: geen interventies of beleid waar flexicurity door de markt zelf wordt geregeld. Collectieve voorzieningen daar waar nodig om de beweging van werk naar werk mogelijk te maken. Individuele voorzieningen om het bewegen van werk naar werk te faciliteren. Het bevorderen van strategisch personeelsbeleid bij werkgevers met aandacht voor eigen regie, flexibilisering en nieuwe zekerheden. Daar waar nodig werken we actief projectgewijs samen met betrokken partners. In bijzondere acties nemen we de lead in samenwerken om te komen tot directe ondersteuning in geval van shockwaves, faillissementen of reorganisaties van bedrijven.

Om het begrip flexicurity te duiden zijn we met betrokken partijen – werkgevers, overheid, uitvoeringsinstanties en bedrijven - om de tafel gegaan, met als doel gezamenlijk te werken voor en aan de Brabantse arbeidsmarkt en goede voorbeelden op te halen in het veld. Inzet is te komen tot een “doe-agenda”. De inzet van partijen kan bestaan uit capaciteit, kennis, netwerken en/of financiële middelen.

Uit de rondgang blijkt dat er al veel gebeurt, maar dat een en ander vaak nog geïsoleerd is ingestoken. Op leren van elkaar en samenwerken is te verdienen, waarbij gerespecteerd moet worden dat de arbeidsmarktregio's en doelgroepen hun eigen ontwikkelingssnelheden kennen. De provinciale meerwaarde bestaat uit het faciliteren dat kennisdeling en samen ontwikkelen vorm krijgt.

De provinciale organisatie gaat als werkgever mee in de ontwikkeling van flexicurity.

We zetten in op het flexibiliseren door op een constructieve wijze arbeid en medewerkers uit te wisselen. We organiseren arbeid en arbeidsverhoudingen door te definiëren wat er gerealiseerd moet worden of laten anderen definiëren wat nodig is. (en niet zozeer door wie) We zetten in op het creëren van zekerheid door arbeid inzichtelijk te maken, talenten in te zetten op werk waar het nodig is. Dit doen we op experimenterende wijze met eigen medewerkers, trainees, collega-overheden, samenwerkingsverbanden, onderwijsinstellingen, netwerkpartner ACE etc.

### Resultaten

In het eindbeeld is de flexicurity-arbeidsmarkt een zelfregulerend systeem waarin werkenden en werkgevers tot een balans komen tussen flexibiliteit en zekerheid.

We ontwikkelen een Brabantse DOE-agenda met als kenmerk:

- 8 tot 10 lefprojecten (proeftuinen) waarbij flexicurity binnen een groot bedrijf of op een bedrijventerrein in de praktijk wordt gebracht.
- een Brabantbreed netwerk van mobiliteitscentra. Met daaraan gekoppeld de opzet van flexpools.
- Gezamenlijke inzet van capaciteit en middelen bij reorganisaties en faillissementen. Indien nodig worden in het belang van de werkgelegenheid schotten doorbroken.
- Het agenderen van belemmerende wetgeving in onze lobbykracht naar Den Haag.

### 4.3 Onderwijs-arbeidsmarkt

Van kenniseconomie naar lerende economie;  
Een economie die kennis produceert en ook optimaal toepast.



#### Meerjarenperspectief

Het bedrijfsleven is voor een adequate personeelsvoorziening gebaat bij een goed opgeleide beroepsbevolking en zal dan ook voldoende mogelijkheden moeten bieden voor jongeren om praktijkervaring op te doen in de vorm van stage en/of leerwerkbanen, maar zal daarnaast ook ruimte moeten bieden aan het concept van 'leren innoveren'. Waarbij de infrastructuur sterker gericht dient te zijn op het faciliteren van werknemers om een leven lang te werken en een leven lang te leren. De komende jaren zal de werkgelegenheid gematigd groeien en de werkloosheid langzaam dalen. Toch blijft het voor een grote groep, met name jongeren en 55+, lastig om 'weer' onderdeel uit te gaan maken van de arbeidsmarkt. Naast het feit dat er nauwelijks groei zit in het banenaanbod, spelen veelal onvoldoende (basis)kennis (niet beschikken over de juiste vaardigheden en kwalificaties) en het niet hebben van de juiste competenties (21 st century skills) hierbij een belangrijke rol.

De komende jaren neemt dan ook het belang van een goede aansluiting tussen onderwijs (leren) en arbeidsmarkt toe. Knelpunten als; tekorten op de arbeidsmarkt aan hoger opgeleiden in specifieke segmenten en aan beroepsbeoefenaren en de hoge jeugdwerkloosheid (als gevolg van het ontbreken van een startkwalificatie), vereisen extra aandacht in de triple-helix structuur.

Zo heeft het onderwijs in samenspraak met het bedrijfsleven haar speerpunten op bovengenoemde thema's verder ontwikkeld. Belangrijkste drijfveren zijn jongeren arbeidsfit maken (21st century skills, duurzame inzetbaarheid), er voor zorgen dat alle talenten worden benut (flexibiliteit), breed doelgroepenbeleid (wereldwijd toptalent, verschillende opleidingsniveaus, regio-overstijgend), behoud van vakmanschap (55+) en (macro) doelmatigheid.

#### Resultaten

De mogelijkheden om bovenstaande vraagstukken aan te pakken zijn op dit moment onvoldoende, waarbij ook het inzicht in kansrijke beroepen, kwalificaties en leermogelijkheden ondermaats zijn. Als provincie agenderen we deze vraagstukken nu en in de toekomst, in de vorm van projecten/ programma's als:

- Het kennispact 3.0; samenwerkingsverband Brabantse ROC's waar wordt ingezet op het Brabants stage- en leerbanenoffensief en op de nieuwe arrangementen voor de 'beroepen van morgen'
- Arrangementen doorlopende leerlijnen vmbo, mbo en hbo. Waarbij er specifieke aandacht zal zijn voor de positie van het VMBO.
- Inzet op bèta technische kennis en vaardigheden, door de 'technische' arbeidsmarkt te koppelen aan topsectoren als 'high tech systems en materialen', 'life sciences en health', 'food', 'logistiek', 'maintenance en biobased economy'
- Realiseren van cross-overs met cluster Cultuur & Samenleving ten behoeve van laaggeletterdheid ((basis-)vaardigheden) en social media (21 st century skills)
- Grow Campus; verbeteren/ versterken topositie (MKB) ondernemers in Agrifood Capital
- Het Beagle-plan\*; waarbij de zes universiteiten en hogescholen van Brabant zich richten op innovatie door kruisbestuiving;



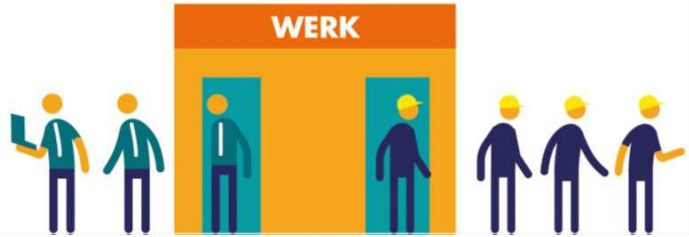
- Data science graduate school\*; school ten behoeve van hoogwaardig onderwijs op master en post-master niveau en op toegepast onderzoek op het gebied van ondernemerschap en Data Science Internationale school Eindhoven
- Scholing van vakmanschap vindt vaak in de praktijk plaats. Om die reden faciliteert de provincie het ROP (restauratie opleidings project). Bij het toekennen van provinciale restauratiesubsidie vragen wij de betrokkenheid van het ROP en vragen wij om erkende aannemers omdat deze meestal zijn toegerust om leerlingen intern op te leiden. Op die manier wordt ook het restauratie-ambacht een werkgelegenheidsimpuls gegeven.

\*deze projecten worden momenteel geïnitieerd door cluster innovatie

#### 4.4 Iedereen doet mee

##### Meerjarenperspectief

De provincie investeert al jaren, samen met partners in het veld, in projecten en activiteiten om de werkloosheid terug te dringen en de positie van specifieke groepen op de arbeidsmarkt te versterken. De huidige economische opleving vertaalt zich echter onvoldoende in het teruglopen van werkloosheid, vooral onder jongeren, ouderen en mensen met een arbeidshandicap.



Eenzijds is er een tekort aan werkgelegenheid en anderzijds worden de banen die er zijn, ingevuld door de sterkste categorieën, en dat zijn doorgaans geen jongeren en ouderen. Anderzijds zien we een verdergaande flexibilisering, vooral van de onderkant van de arbeidsmarkt. Voor de kwetsbaarste groepen wordt het daardoor steeds moeilijker een (duurzame) plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Het speerpunt iedereen doet mee zal daarom een antwoord moeten formuleren op de vraag hoe mensen werk krijgen en houden.

In eerste aanleg ligt de verantwoordelijkheid voor het weer toe leiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt bij de lokale overheid. Zij heeft een wettelijke taak ( Participatiewet) en de daarbij behorende middelen ( Werkbedrijf) om invulling te geven aan die opdracht. Dat neemt niet weg dat een aantal ontwikkelingen de lokale opdracht en slagkracht overstijgen. Hier kan de provincie als partner meerwaarde leveren door ontwikkelingen aan te jagen of te ondersteunen. De provincie heeft hierbij de uitdrukkelijke rol van mede mogelijk maken.

##### Resultaat

- Er zijn robuuste instrumenten en structuren voor de duurzame plaatsing van werkzoekenden.
- Verbinding van initiatieven uit verschillende provinciale portefeuilles (Economie en Innovatie, Natuur en Cultuur) aan arbeidsmarkttopgaven.
- De provincie faciliteert de vrijetijdseconomie, samen met ondernemers, onderwijsinstellingen, overheden en andere organisaties, zodat meer bezoekers van verder weg naar Brabant komen. Dit leidt tot meer banen, vooral voor mensen met een lagere opleiding. En ook om stages, werkervaringsplaatsen en arbeidsmogelijkheden voor mensen met een beperking. Provincie is partner in het Leisureontwikkelfonds Brabant.
- Er is met elke regio in Brabant een convenant en plan van aanpak om de jeugdwerkloosheid terug te dringen, volgens de systematiek van de Jeugdwerkloosheidsvrije zone. Streven is om de werkloosheid onder jongeren in 2019 tot 50 procent van het uitgangscijfer in 2016 te hebben teruggebracht.
- Met de Vereniging Brabantse gemeenten ( VBG) is een convenant afgesloten om Brabant breed 5% Social Return op te nemen per aanbesteed contract door gemeenten.
- Per jaar wordt bij twee grote nieuw vestigers een convenant afgesproken voor de inschakeling van werkzoekenden ( 30% als streefgetal).
- Het in Midden-Brabant ontwikkelde instrument voor Reshoring wordt Brabant breed ingezet.
- Voor 150 Pro/VSO-scholen worden werkplekken gerealiseerd bij het bedrijfsleven.
- Minimaal 1.250 Brabantse jongeren, verdeeld over de vijf arbeidsmarktregio's, worden via gaming arbeidsfit gemaakt. Daarnaast gaan er per 250 jongeren (per arbeidsmarktregio) 10 jongeren aan de slag als ambassadeur van dit project.
- Krachtbedrijf vluchtelingen Brabant, dat zich richt op de begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap van vluchtelingen is deel van de Brabantse structuur.

## 4.5 Internationalisering

### Meerjarenperspectief

Internationalisering gaat over een arbeidsmarkt waarin grenzen geen belemmeringen vormen.

Internationalisering is nodig voor extra

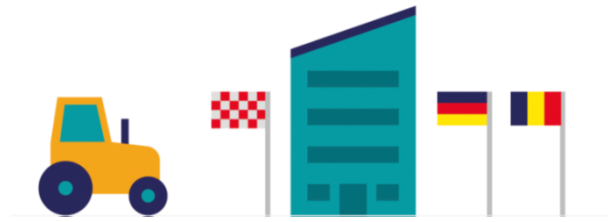
economische groei en banen. Er dient een impuls gegeven te worden aan grensoverschrijdende samenwerking en aan een internationale (arbeidsmarkt)strategie. Het is een van de prioriteiten van de EU om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. In 2020 moet 75 procent van de gehele Europese beroepsbevolking aan het werk zijn. In 2016 komt de Europese Commissie in dit kader met het voorstel "Labour Mobility Package"

Uitgangspunten daarbij zijn dat Brabant werkt aan een goed functionerende internationale arbeidsmarkt, de juiste kenniswerkers kan aantrekken, optimaal gebruik maakt van de werkgelegenheid en het arbeidspotentieel over de grens en inspeelt op de mogelijkheden van arbeidsmigranten en vluchtelingen. Daarnaast dienen werkzoekende burgers uit Brabant te kunnen beschikken over een 360 graden arbeidsmarkt-draaicirkel, waarbij zij breder kijken dan alleen naar Nederland.

Er is een structurele samenwerking tussen Nederlandse, Duitse en Belgische grensprovincies. Werkgelegenheid voor Brabanders in Duitsland en België wordt bevorderd door gebruik te maken van EU-programma's, zoals ESF, Interreg (zoals skill passports en More4Core) en OPZuid, en het interprovinciale sectorplan 'Grenzeloos Werken'. Daarnaast zijn voor er verschillende doelgroepen samenwerkingsverbanden van ondernemers, overheden en onderwijs.

### Resultaten

- Het voortdurend voorzien van bedrijven van gewenst (top) talent uit het buitenland.
- Het aantrekken en behouden van 750 internationale studenten
- 2 tot 3 Grensinformatiepunten met advies op maat voor Brabantse grenswerkers België en Duitsland
- Een goed toegankelijke Informatievoorziening over de erkenning en meeneembaarheid van onderwijsdiploma's en beroepskwalificaties
- Een actieve wederkerige grensbemiddeling Vlaanderen en Noordrijn-Westfalen
- Het stimuleren van bedrijvigheid en invullen van openstaande knelpuntvacatures door 50 arbeidsmigranten en/of statushouders
- Het ondersteunen van de kennisopbouw en -deling ten aanzien van handhaving bijvoorbeeld in West- en Zuidoost Brabant
- Het plaatsen van 200 Brabanders over de grens van België en Duitsland via het grensoverschrijdende sectorplan
- 3 goed functionerende grensoverschrijdende regio's Vlaams Nederlandse Delta (VND), BiELAT en Brainport Network
- Ler(n)ende EU regio integreert activiteiten op het gebied van onderwijs/beroepsopleiding
- 10 Europese arbeidsmarktprojecten via EU programma's als Interreg en OP zuid



## **6. Mogelijk maken**

### **6.1 Kennisdeling**

Het is cruciaal dat arbeidsmarktprogramma's en -experimenten gemonitord en geëvalueerd worden. Door kennis te nemen van de oorzaken van successen en falen wordt geleerd. Op basis van die uitkomsten kunnen belanghebbenden voorstellen ontwikkelen om wetgeving, beleid of organisatieprocessen te verbeteren.

De ervaring van de afgelopen jaren in het arbeidsmarktveld leert echter dat er op het terrein van kennisdeling nog een wereld te winnen is. Het arbeidsmarktbeleid wordt namelijk ontwikkeld op verschillende beleidsniveaus (landelijk, provinciaal, gemeente), vanuit diverse sectoren, vanuit diverse belanghebbenden (werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid) en op diverse regionale niveaus (arbeidsmarktregio's). Dit zijn vaak verschillende netwerken, waardoor kennisdeling tussen die netwerken een extra stap vergt. De provincie wil daarom graag naar een netwerk van lerende organisaties, die elkaar scherp houden.

De verbindende spelers in deze netwerken kunnen hierin een belangrijke rol krijgen. De provincie zorgt met het provinciale arbeidsmarktbeleid dat zij deze rol kan vervullen. Door de verbinders en de relevante spelers in bovenstaande netwerken bij elkaar te brengen in kennisbijeekkomsten, ontstaat er een kruisbestuiving die de kans op nieuwe samenwerkingsverbanden en innovatief arbeidsmarktbeleid vergroot. De provincie organiseert in samenwerking met de arbeidsmarktregio's twee thematische kennisbijeekkomsten en een tweejaarlijks arbeidsmarkt-evenement ( in samenwerking met Werkplaats Brabant (voorloper was de Gruyter werkplaats) Ook de mogelijkheden van internet en social media worden ingezet om de kennisdeling te versterken.

Ook moeten de resultaten van de experimenten de (doorlopende) Brabantse agenda voeden (beleidscyclus, feedbackloop), waarbij het voortdurend de vraag is welke arrangementen wanneer op welke schaal invoering verdienen en wat daarvoor nodig is. Jaarlijks wordt er intern, op basis van vooraf vastgestelde indicatoren, besloten welke programma's voldoende impact hebben om er een vervolg aan te geven. Om tot systematisch kennisontwikkeling te komen zal worden samengewerkt met Kennisinstellingen in Brabant (o.a. UvT/Reflect, BrabantKennis) en zal eind 2017/begin 2018 een midterm review plaats vinden.

### **6.2 Communicatie**

Netwerkcommunicatie ondersteunt het lerende netwerk. De living labs vormen de bron voor de communicatie. De dialoog over arbeidsmarktvernieuwingen wordt dan gevoerd door mensen die ideeën hebben en door enthousiastelingen die hierop willen voortborduren.

Een belangrijke voorwaarde voor een vruchtbaar netwerk is dat er publieke familiariteit ontstaat. Mensen delen pas ideeën met elkaar als ze zich veilig en gekend voelen. De belangrijke spelers van het beleidsveld worden gemotiveerd hun kennis te delen en nieuwe samenwerkingsverbanden op te zoeken in een vertrouwde omgeving. Professionals met een expertise over de speerpunten van de provincie komen regelmatig met elkaar in contact om elkaar te inspireren en kennis te delen.

Om de doelgroep te bereiken is daarnaast relevante, leesbare informatie, die aansluit bij de behoefte en het taalgebruik, van belang. Inspirerende stakeholders, opiniemakers en deskundigen die iets bijdragen

aan de arbeidsmarktvernieuwing in Brabant, worden daarom uitgenodigd hun visie te delen in interessante artikelen, opiniestukken en blogs. Door prikkelende content te ontwikkelen en die te presenteren in een vertrouwde omgeving worden belanghebbenden uitgedaagd een standpunt in te nemen. Zo ontstaan ideeën en kunnen er proeftuinen worden opgezet.

De volgende activiteiten worden hiervoor ingezet:

| <b>Instrumenten</b> | <b>Activiteiten</b>  |
|---------------------|--|
| <b>Antenne</b>      | Online nieuws en netwerkanalyses   |
| <b>Motiveren</b>    | TedX Talks, achtergrondartikelen, brochures, video, forum, LinkedIn        |
| <b>Verbinden</b>    | PR, persoonlijke gesprekken, netwerkbijeenkomsten, social media-interactie |

### 6.3 Besteding middelen bestuursakkoord

Met het vrijmaken van € 14,4 miljoen uit het Bestuursakkoord kunnen Gedeputeerde Staten de beschreven versnelling inzetten, waarbij onderstaande tabel de verdeelsystematiek aangeeft. Er wordt uitgegaan van een basisfinanciering ter uitwerking van de vijf programma's in vier Brabantse regio's, een subsidiemogelijkheid voor innovatieve programma's en doorontwikkeling van bestaande voorzieningen. De middelen voor arbeidsmarktbeleid vormen natuurlijk maar één bron voor het realiseren van de geformuleerde opgaven. Juist omdat in dit domein sterk wordt ingezet op samenwerking met relevante partijen zal ook sprake zijn van gezamenlijke inzet van middelen uit verschillende bronnen. In gezamenlijkheid leidt dit tot het bereiken van de doelen zoals gesteld in het uitvoeringsprogramma.

|   |                     |
|---|---------------------|
| <b>Innovatieve projecten</b><br>Provinciale bijdrage aan innovatieve initiatieven met betrekking tot arbeidsmarktbeleid                               | <b>€ 5.800.000</b>  |
| <b>Uitvoering Arbeidsmarktbeleid</b><br>Provinciale bijdragen aan werkzaamheden van de arbeidsmarktregio's en Brabant brede structurele werkzaamheden | <b>€ 8.600.000</b>  |
| <b>Totaal</b>   | <b>€ 14.400.000</b> |