

# Strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030'

## Arbeidsmarkt in transitie

De arbeidsmarkt is de motor van de economie. In de huidige tijd van krapte merken we dat het niet kunnen vinden van werknemers, de groei kan remmen. Wat werknemers moeten kunnen, verandert; meebewegen met ontwikkelingen is cruciaal.

Arbeidsmarkt Inzicht ziet een toename van de dynamiek op de arbeidsmarkt van Noordooost-Brabant.<sup>1</sup> Dit wordt veroorzaakt door drie grote trends:

1. Globalisering;
2. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals grijze druk, arbeidsparticipatie en opleidingsniveau;
3. Transitieprocessen. De belangrijkste daarvan zijn de energietransitie, de opkomst van de circulaire economie en industrie 4.0 (Smart Industry en Internet of Things).

Deze ontwikkelingen vormen een uitdaging voor de arbeidsmarkt.

Deze trends signaleert ook UWV<sup>2</sup>: globalisering creëert en kost banen, werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn en technologische ontwikkelingen veranderen het werk.

Door al deze ontwikkelingen verandert de vraag naar kennis en vaardigheden van werknemers.

Veelgenoemde vakoverstijgende (toekomstige) vaardigheden: digitale vaardigheden, samenwerken (buiten het eigen vakgebied), probleemoplossend vermogen, servicegerichtheid en wendbaarheid. In de kern gaat het om flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

Diverse arbeidsmarktvaartstukken lossen zich van zelf op, maar niet allemaal. De arbeidsmarktvaartstukken die blijven, overstijgen de gemeentegrens. In Noordooost Brabant Werkt werken werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, overheden en anderen daarom al jarenlang samen aan een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Centrale vragen daarin zijn:

- ◆ Hoe benutten we het beschikbare arbeidspotentieel optimaal?
- ◆ Er zijn meer banen maar niet iedereen kan mee. Hoe realiseren we inclusieve groei?<sup>3</sup>
- ◆ Hoe wordt iedereen wendbaar en baas over zijn/haar eigen loopbaan?
- ◆ Hoe werken we duurzaam en effectief samen met impact voor mensen, ongeacht hoog-of laagconjunctuur?

Oplossingsrichtingen zijn:

- ◆ Ga uit van werknemers en niet van banen
  - ◆ Leven lang ontwikkelen
  - ◆ Inclusieve arbeidsmarkt: ga uit van taken / vaardigheden;
- ◆ Een belangrijke rol is weggelegd voor het onderwijs in samenwerking met bedrijfsleven;
- ◆ Maak beleid dat zowel in hoog- als laagconjunctuur werkt.

<sup>1</sup> Arbeidsmarkt Inzicht – Expertmeeting Arbeidsmarktprogramma 010419

<sup>2</sup> Regio in beeld 2019

<sup>3</sup> Arbeidsmarkt Inzicht – Expertmeeting Arbeidsmarktprogramma 010419

### *Arbeidsmarkt Regio Noordoost Brabant*

Noordoost Brabant is een welvarende regio. Het is in termen van BRP (bruto regionaal product) de zesde regio van Nederland. De economie van Noordoost Brabant is van oudsher gebaseerd op 'traditionele' sectoren industrie, handel en bouw. De dienstverlenende sector, informatie en communicatie, neemt de laatste jaren toe. Digitalisering, automatisering en robotisering zorgen ervoor dat de arbeidsproductiviteit in de industrie hoog is, maar de groei van banen minder groot is. Het economisch belang van Noordoost Brabant ligt in Agrifood.

De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit, maar voor een deel is extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. (Aantal banen 2018: 312.100; prognose 2019: 317.100; prognose 2020: 321.000). In lijn met de landelijke trend vertraagt het groeitempo.

De regio heeft een belangrijke werkgelegenheidsfunctie. Tweederde van de beroepsbevolking werkt binnen de regio. De arbeidsparticipatie is hoog en de arbeidsmarkt is krap. Noordoost-Brabant is met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 7,2% iets sterker vergrijsd dan het landelijk gemiddelde (6,8%). Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 20.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld ruim 3.000 per jaar. Vooral in onderwijs, openbaar bestuur en vervoer & opslag zijn relatief veel werknemers 60 jaar of ouder.

Door de economische groei hebben werkgevers steeds meer moeite met het vinden van geschikte kandidaten voor hun vacatures. In Noordoost-Brabant zijn er vooral in de techniek veel moeilijk vervulbare vacatures zoals loodgieter, elektriciens, timmerman, CNC verspaner en operator procesindustrie. Ook in andere beroepen zoals vrachtwagenchauffeur (transport), verzorgende IG en verpleegkundige (zorg) en programmeur en architect (ICT) zijn vacatures moeilijk vervulbaar.

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is de afgelopen jaren gestegen en is vergelijkbaar met Brabant, maar ligt lager dan op landelijk niveau.

Er zijn ca. 18.000 MBO studenten bij het ROC KWIC, ROC de Leijgraag en AOC Helicon. De meerderheid (13.000) studeert via de BOL variant (vier dagen op school, 1 dag stage). 5.000 leerlingen leren het vak bij werkgevers. Zij werken 4 dagen en gaan 1 dag naar school, de BBL variant (2018/2019). De meeste mbo-gediplomeerden zijn te vinden in de richtingen zorg, gastvrijheid, groen en retail. Dit sluit deels, maar niet helemaal aan op de personeelsbehoefte van werkgevers. Mbo'ers gaan steeds vaker naar andere scholen in steden.

Niet de gehele beroepsbevolking werkt. Er is een onbenut arbeidspotentieel van ca. 34.000 mensen; 16.000 hiervan werken wel, maar willen meer werken. Eind december 2018 zijn er in Noordoost-Brabant 9.050 personen met een WW-uitkering, 12.610 bijstandsgerechtigden en 6.610 personen met een arbeidsbeperking: Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had ruim één op de drie personen inkomsten uit loondienst (37%).

Gegevens uit: Regio in beeld, UWV 2019; Arbeidsmarkt Inzicht; BUCK International Consultants, SBB Regioschets NoordOost Brabant

## Samen Verder

De ontwikkelingen in Noordoost Brabant vragen om vooruitkijken, innovatie en flexibiliteit van organisaties. Dit leidt tot een vraag naar de inzet van mensen met actuele kennis en (21<sup>e</sup> eeuwse) vaardigheden. Inwoners die zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn voor de banen van nu en in de toekomst. De mens zetten wij centraal in deze WERKagenda.

### Missie en Visie

**In 2030 zijn we een regio, waar het goed wonen, werken en leven is. Een economische en sociaal sterk Noordoost-Brabant vraagt om een veerkrachtige arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt:**

- ◆ **Met wendbare en weerbare mensen en organisaties;**
- ◆ **Die minder gevoelig is voor conjunctuurschommelingen;**
- ◆ **Waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen.**

Dit gebeurt met een breed scala aan dienstverlening, activiteiten, projecten en innovaties. De focus bij strategische keuzes ligt vooral op een goed functionerende arbeidsmarkt op de middellange termijn, met:

- ◆ Inzet op het voorkomen van werkloosheid en structurele verbetering van processen en dienstverlening voor werkgevers, werkzoekenden en jongeren gericht op een duurzame plek op de arbeidsmarkt;
- ◆ Opgaven, om als arbeidsmarktregio strategisch, flexibel en effectief in te spelen op snelle ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken.

Leven Lang Ontwikkelen is de centrale opgave voor de komende jaren. Het vormt het hart van de netwerkorganisatie Noordoost Brabant Werkt. Wij werken aan een cultuur in de regio waarin blijven ontwikkelen vanzelfsprekend is. Keep on Learning komt in het DNA van onze arbeidsmarktregio.

### Uitgangspunten voor het nieuwe regionale arbeidsmarktprogramma<sup>4</sup>.

- ◆ **Inhoudelijke focus op enkele thema's en ruimte om flexibel in te spelen op specifieke ontwikkelingen in onze regio. Wij bouwen voort op wat werkt en wat publiek & privaat, landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal, of sectoraal al succesvol in gang is gezet. Het programma maakt daarbij de logische verbinding met provinciale, landelijke en Europese initiatieven en aandachtsgebieden.**
- ◆ **De koers van het regionale arbeidsmarktbeleid wordt gezamenlijk door werkgevers, overheden, onderwijsinstellingen en sociale en maatschappelijke partners bepaald. Een zogenaamde multi-helix samenwerking.**
- ◆ **We werken zoveel mogelijk vanuit de filosofie van opgavegericht werken. De kern van opgavegericht werken is de constante toets van toegevoegde waarde aan de ambitie. Wij beogen samen waarde/impact voor mensen, bedrijven en netwerkpartners te creëren. Om focus te houden en effectief te zijn:**
  1. Toetsen we vooraf of:
    - de activiteit bijdraagt aan onze ambitie;
    - de activiteit toegevoegde waarde levert;
    - maakt mensen en organisaties sterker;
    - kan niet zonder steun van de regio worden uitgevoerd;
    - de activiteit aangehaakt kan worden op een al bestaande activiteit;
    - de activiteit bij succes geborgd kan worden.
  2. Is er een eigenaar en bestuurlijk opdrachtgever.
  3. Is er voldoende draagvlak en draagkracht bij de betrokken partijen in de uitvoering.

<sup>4</sup> Gebaseerd op ervaringen in het huidige programma 2016-2020, voortschrijdend inzicht en uitkomsten van de toekomstsessie

- ◆ Ambitie en inhoud zijn leidend; daar zoeken we middelen bij en niet andersom. De financiën staan in verhouding tot het beoogde resultaat.

### **Uitgangspunten van de samenwerking**

- ◆ *Regionale schaal*  
De regio is de schaal om onze ambitie te realiseren; we werken regionaal – intersectoraal en benutten andere schaalniveaus voor onze regionale ambitie.  
Als regionale partners kennen we de jongeren, werkzoekenden, werkgevers, en weten we wat werkt in de praktijk. De regionale schaal is steeds vaker aangrijpingspunt voor landelijk en provinciaal arbeidsmarktbeleid. Het sluit aan bij de wettelijke verplichtingen om gezamenlijk een Regionaal Werkbedrijf in stand te houden en eenduidige regionale werkgeversdienstverlening vorm te geven, en om een regionale aanpak VSV en arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren te hebben.  
Vanuit een regionale samenwerking kunnen we krachtiger zijn in lobby en het verkrijgen van externe financiering, we kunnen expertise over arbeidsmarkt en integraal werken bundelen.
- ◆ *Eigenaarschap en toegevoegde waarde*  
Partners pakken eigenaarschap om één of meerdere onderdelen van de regionale arbeidsmarkt te realiseren of te verbeteren in samenwerking met andere partners; zij dragen bij aan de gezamenlijke ambitie (toegevoegde waarde).
- ◆ *Vertrouwen*  
We werken op vrijwillige basis met elkaar samen, maar niet vrijblijvend. We respecteren elkaars belang en rol en hebben vertrouwen in elkaars bijdrage aan de gezamenlijke ambitie. We spreken elkaar aan op een goede samenwerking.
- ◆ *Integraal en slagvaardig*  
We pakken de vraagstukken op de arbeidsmarkt breed en integraal aan; zo komen tot de beste oplossing. Partners werken - vanuit hun taak, belang, rol en/of intrinsieke motivatie – samen aan dezelfde ambitie. Partners kijken verder en denken vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt als één geheel. We werken slagvaardig en duurzaam; inzet, activiteiten en overleg leiden tot het bereiken van onze ambitie in 2030 (effectief en efficiënt). We gaan slim om met de beschikbare middelen (financial engineering); partners koppelen eigen middelen waar mogelijk.
- ◆ *Transparant*  
We zijn maximaal transparant naar elkaar en delen successen en aanpakken met elkaar en met onze achterban. We evalueren en monitoren regelmatig om de impact van onze inzet voor mensen te optimaliseren (resultaatgericht). We sturen op een beweging op gang brengen, die effect heeft voor mensen in de arbeidsmarktregio. We laten zien en spreken uit wat we doen en wat we bereiken.
- ◆ *Flexibel*  
Innovatie is essentieel voor de realisatie van een veerkrachtige arbeidsmarkt. Partners creëren hiervoor flexibiliteit en (speel)ruimte. Partners benutten de creativiteit en het oplossend vermogen in de regio door waar wenselijk en mogelijk initiatieven van andere partners uit de regio te omarmen en ondersteunen.
- ◆ *Leren*  
We zijn zelf ook een lerende (netwerk)organisatie.

Deze uitgangspunten leggen we vast in werkafspraken

## Aan de Slag

De korte en lange termijn opgaven en de complexiteit aan vraagstukken vragen om een brede agenda. De human capital agenda van Noordoost Brabant, de WERKagenda, varieert van ondersteuning van werkgevers om innovatief en met duurzame inzet van werknemers te kunnen ontwikkelen, tot ondersteuning van jonge mensen om hun startkwalificatie te behalen en daarbij hun talenten te ontplooiën, tot ondersteuning van kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt bij het vinden van passend werk. Centraal staat het leven lang ontwikkelen, Keep On Learning. Bewustwording en actie zodat zoveel mogelijk mensen en organisaties wendbaar worden en blijven.

Wij gaan aan de slag met een breed portfolio vanuit een multi-helix netwerkorganisatie, waarin werkgevers, overheid, onderwijs, werknemersvertegenwoordiging en anderen vanuit toegevoegde waarde een bijdrage leveren.

### Wat gaan we beter/anders doen?

We werken al vanaf 2009 in de regio succesvol samen in een netwerkorganisatie aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Dit wordt het derde programma en is de opvolger van het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital Werkt!. We kozen voor een andere naam: Noordoost Brabant Werkt. Deze dekt veel beter de lading voor onze netwerkorganisatie. We hebben met onze partners het programma geëvalueerd. Daaruit komen een aantal punten waar we komende jaren het accent op willen leggen:

- ◆ Impact op mensen meer centraal
- ◆ Meer aandacht om goede voorbeelden met elkaar te delen zodat ze gebruikt gaan worden
- ◆ Trotser zijn op en beter uitdragen van de bereikte resultaten en beweging in de multi-helix
- ◆ Goed aansluiten bij de energie van partners
- ◆ Innovatie opgaven bestuurlijk en uitvoerend breder oppakken

### Waar richten we ons op?

In drie programmalijnen werken we via dienstverlening, aanpakken, tools aan impact voor

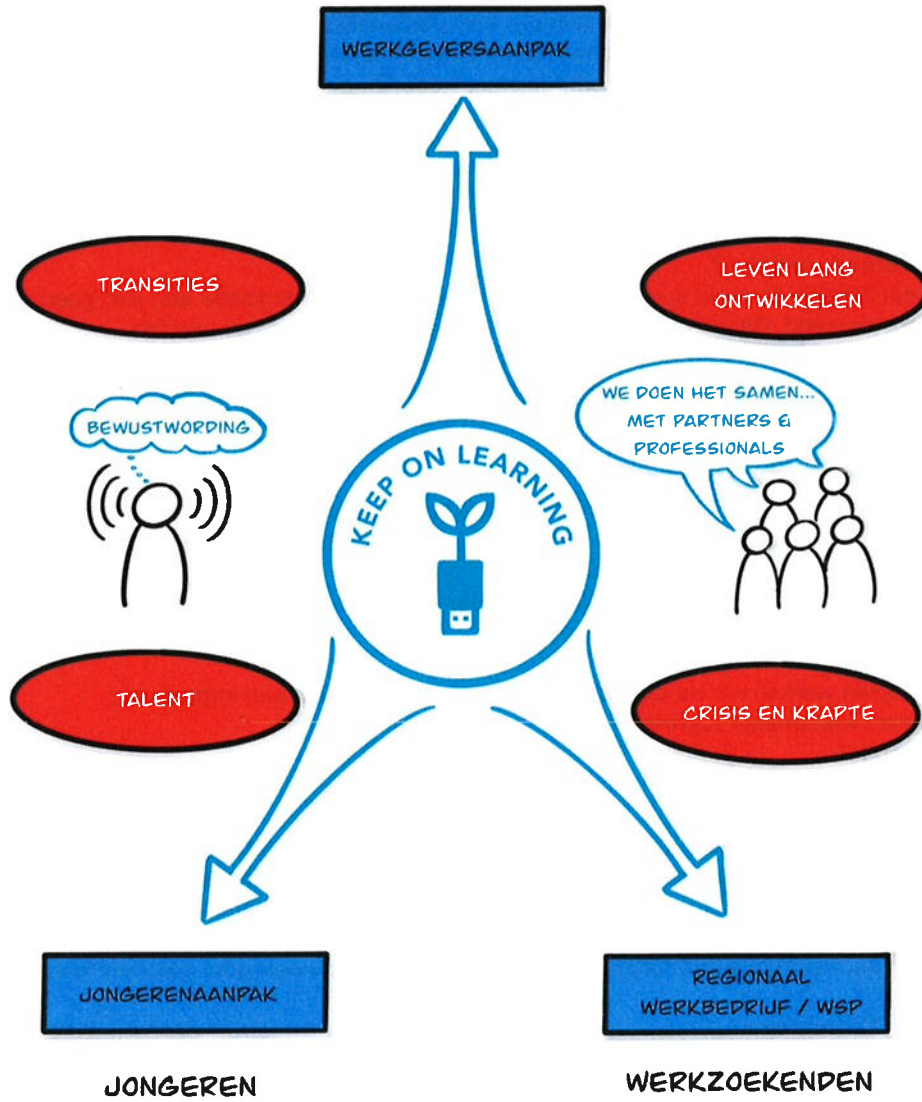
- ◆ Werkgevers / werkenden/ zzp'ers
- ◆ Werkzoekenden
- ◆ Jongeren

De programmalijnen vormen de basis. Zij geven deels ook uitvoering aan wettelijke samenwerkingen en taken zoals vastgelegd in de Participatiewet en diverse onderwijswetten. Met opgave gericht werken zoeken we gezamenlijk naar oplossingen voor arbeidsmarktproblemen die voor inwoners en bedrijven het verschil maken. Aan de begin van deze programmaperiode zijn vier opgaven benoemd. Opgaven kunnen tussentijds stoppen en nieuwe opgaven kunnen door partners worden aangedragen.

- ◆ Leven Lang Ontwikkelen
- ◆ Inspelen op transities
- ◆ Talentaanpak
- ◆ Omgaan met crisis en krapte

De eerste twee opgaven zijn niet nieuw. Deze lopen op verzoek van alle partners door vanuit het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital Werkt!. De andere twee opgaven zijn toegevoegd. Partners hebben behoefte om samen met deze vraagstukken aan de slag te gaan. Deze opgaven worden vanaf 2020 opgepakt en uitgewerkt tot een uitvoeringsplan.

WERKGEVERS - WERKENDEN



## Drie programmalijnen

### Werkgeversaanpak

*Meer bedrijven aan de slag met strategie en HR voor een sterkere economische positie*

De werkgeverslijn richt zich primair op de middellange termijn, waarbij ondernemers en werknemers wendbaarder en weerbaarder worden gemaakt. Hierdoor kunnen zij beter inspelen op veranderingen en ontwikkelingen en daarmee de concurrentiepositie verstevigen of behouden.

- ◆ **Duurzame inzetbaarheid**

Door medewerkers met de juiste kwaliteiten op het juiste moment op de juiste plaats in de organisatie gemotiveerd in te kunnen zetten, verbeteren de bedrijfsprestaties, wordt de efficiency en effectiviteit verbeterd, is minder personeel nodig, wordt het bedrijf concurrerder en wordt je als aantrekkelijke werkgever gezien.

Wij maken bedrijven bewust van het belang van duurzame inzetbaarheid en ondersteunen met diverse tools.

- Koploper bedrijven

- Vitaliteitscan

- Ontbijtbijeenkomsten

- ◆ **Arbeidsmobiliteit bevorderen**

- ◆ **Stimulering / bevordering van de leercultuur binnen bedrijven en onder werknemers**

### Jongerenaanpak

*Alle jongeren 16-27 jaar in een kwetsbare positie hebben een goede start op de arbeidsmarkt*

Overheden en onderwijs werken toe naar één jongerenaanpak. Dit is effectiever en van belang zodat jongeren in de arbeidsmarkregio een goede aansluiting op de arbeidsmarkt hebben. We bundelen de activiteiten voor de aanpak voortijdig schoolverlaten, de aansluiting van kwetsbare jongeren met de arbeidsmarkt of dagbesteding en de jeugdwerkloosheid. De jongere en hun vraag staat centraal. Vanuit daar organiseren we de oplossingen. We hebben de jongeren in beeld.

- ◆ **Aanpak voortijdig schoolverlaten (VSV)**

Jongeren van 16 tot 23 jaar behalen een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een diploma op tenminste MBO niveau 2, havo of vwo of een diploma op entreeonderwijs met uitstroom 12 uur per week werken. De regionale ambitie is dat schooluitval op het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs lager of gelijk is aan het landelijke percentage schooluitval. De landelijke ambitie voor 2020 is max 20.000 nieuwe VSV-ers.

- ◆ **Aanpak arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren**

Alle jongeren die uitstromen vanuit het VSO, PRO, VMBO, Entreeonderwijs of uitvallers van niveau 2 in de regio Noordoost Brabant gaan naar vervolgonderwijs, hebben een duurzame werkplek, hebben een passende dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject.

- ◆ **Aanpak jeugdwerkloosheid/ brede jongerenaanpak**

Aanpak gericht op jongeren van 18 tot 27 jaar zonder startkwalificatie, zonder werk en/of uitkering in beeld brengen en waar nodig ondersteunen naar een passende plek.

Daarbij leggen we een verbinding met Passend Onderwijs, Jeugdhulp en Wmo.



## Regionaal Werkbedrijf / WSP

*Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar voor duurzaam werk. Iedereen doet mee.*

Het Regionaal Werkbedrijf, waarin de lokale overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs participeren, heeft een netwerk van accountmanagers van 16 gemeenten, 3 ontwikkelbedrijven en UWV, verenigd in het WSP, om de werkgeversdienstverlening vorm te geven. Eerste opgave is het matchen van mensen met werk.

Voor arbeidsbeperkten die niet in staat zijn 100% wettelijk minimumloon te verdienen, realiseren we de banenafspraken en als dat niet kan beschut werken.

Er zijn circa 50 accountmanagers verantwoordelijk voor het onderhouden van de relaties met 15.275 werkgevers in onze regio en de plaatsingen van 5000 werkzoekenden in 2020. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er momenteel veel openstaande vacatures. Het bestand van werkzoekenden is echter dalende waardoor er minder plaatsingen worden verwacht dan in afgelopen drie jaar. Ongeveer 12% van de plaatsingen zijn inclusief, d.w.z. dat het mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt betreft.

Perspectief op Werk, het landelijk offensief van werkgevers, werknemers, UWV en gemeenten om zoveel mogelijk werkzoekenden te laten profiteren van de krappe arbeidsmarkt, geeft de focus voor de activiteiten de komende jaren.

- ◆ Optimaliseren werkgeversdienstverlening  
Eén loketfunctie WSP, sterkere branding WSP, gezamenlijke deskundigheidsbevordering accountmanagers WSP en betere afstemming methodiek en arrangementen in de regio.
- ◆ Vergroten transparantie van de bestanden en meer delen van kandidaten via Talentuitnoordoostbrabant, de website waarop werkzoekenden zichzelf met filmpjes laten zien en die werkgevers de mogelijkheid geeft om te zien welke mensen werk zoeken.
- ◆ Arbeidsfit maken werkzoekenden, waaronder regionaal aandacht voor doelgroepen zoals GGZ doelgroep en de statushouders.
- ◆ Ondersteuning werkgevers bij inclusief ondernemen/MVO  
Talentvol, de aanpak samen met de werkgevers, om new business te ontwikkelen om daarmee meer mensen aan werk te kunnen krijgen. Organisaties te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap zodat kwetsbare werkzoekenden daar een plek kunnen vinden. Insteek is het vinden van meer mensen die aan het werk willen, door benadering van het onbenut arbeidspotentieel.
- ◆ Extra inzetten op vormen van praktijkleren  
Leerroutes worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen. Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers door het WSP ingezet op instroom naar:
  - Diploma: Projecten servicepunt Leren en Werken (MBO-niveau 2, 3, 4);
  - Certificaat (of diploma): Kweekvijvers (deelcertificaten MBO en MBO-entree of 2);
  - Verklaring: Leerlijnen Meters maken (geen MBO-niveau maar praktijkverklaring).



## Vier opgaven

### Leven lang ontwikkelen

*Meer mensen ontwikkelen hun talenten door bewustwording, oriëntatie en ontwikkeling*

We werken aan een leer- en ontwikkelcultuur in onze regio; hoe meer mensen, organisaties en de samenleving is ingericht op leren en ontwikkelen, hoe flexibeler, duurzamer, betekenisvoller en waardevoller voor bedrijven en mensen.

- ◆ **Bewustwording, gedragsverandering en communicatie**  
Leven lang ontwikkelen, Keep on Learning staat in het hart van de samenwerking.
- ◆ **Oriëntatie**  
Belangrijk in de schakel naar een passende loopbaan is de daarop volgende oriëntatiefase. Waar ga je naar toe als je met jouw ontwikkeling aan de slag wilt. Uit de verkenning regionale loopbaanversneller blijkt dat hierin twee randvoorwaarden essentieel zijn of en waar mensen te rade gaan voor loopbaanadvies. Het gaat om vertrouwen in de aanbieder (gelijkgestemden, onafhankelijkheid, trackrecord, etc.) en weinig drempels om aan de slag te gaan (vindbaar, gratis, anoniem, dichtbij). We willen in dit onderdeel de schakel oriëntatie / loopbaanadvies optimaliseren, zodat zoveel mogelijk mensen ook daadwerkelijk zich gaan oriënteren en loopbaanstappen zetten.
- ◆ **Ontwikkeling**  
Dit onderdeel betreft het initiatief van het onderwijs om te komen tot een regionaal flexibel modulair leven lang leren aanbod voor werkenden in onze regio. Er is gestart met een verkenning naar de vraag van bedrijven op dit vlak.
- ◆ **Ontwikkelbudgetten**  
Via onder meer CAO afspraken, landelijke scholingsfondsen, toekomstig STAP budget, etc. zijn en komen er (meer) middelen voor de ontwikkeling van mensen beschikbaar. In dit onderdeel gaan we aan de slag hoe we de beschikbaarheid – maar vooral het gebruik – van deze middelen voor mensen kunnen optimaliseren.

### Inspelen op transities

*Mensen en organisaties spelen in op het andere werk van de toekomst*

Er zijn diverse transities die grote impact hebben op de arbeidsmarkt. Wij willen actief insteken op deze vraagstukken. Op dit moment zien wij 3 grote ontwikkelingen voor onze regio. Tegelijk blijven we alert voor nieuwe transities.

- ◆ **Digitalisering (incl. robotisering, dataficatie, etc.)**  
Deze transitie geeft kansen voor innovatie. Het leidt er ook toe dat er andere vaardigheden en kennis gevraagd wordt van de werknemers. We maken eerst een evaluatie/verkenning: wat is er gebeurd na het onderzoek van een paar jaar geleden. Wat werkt wel/niet. We bekijken hoe we good practices kunnen borgen, doorzetten, overnemen of nieuwe projecten starten.
- ◆ **Energietransitie**  
Na de verkenning en het netwerkevent, starten we met de uitvoering van het actieplan Talent voor de Energietransitie. Daarvoor hebben we subsidie (dec 2019: uitvoering gedurende 2 jaar (2020 + 2021) bij Brabant geeft Energie gevraagd. Activiteiten zijn: oa. projectleiding overall, Energiehuis, JADS module Smart Energy, wijkgerichte aanpak en talent.
- ◆ **Circulaire economie (o.a. kringlooplandbouw)**  
De transitie naar kringlooplandbouw is een belangrijke in onze regio waar agrofood een belangrijke economische basis is. Wij werken mee in het opstellen en uitvoeren van de Regiodeal voor wat betreft het onderdeel 'anders werken' voor de banen van de toekomst. Ook werken we hierin samen met AgriFood Capital.

## Talentaanpak

*Binden, boeien en aantrekken van talenten voor werk in de regio*

Veel gemeenten zetten in op het aantrekken en behouden van talent. Enkele redenen hiervoor zijn behoud van bedrijfsleven en bedrijvigheid in de regio door de aanwezigheid van de juiste werknemers; behoud van kennis en mogelijkheden tot innoveren; minder krapte in tijden van hoogconjunctuur; versterking sociale cohesie.

Maar hoe doe je dat als arbeidsmarktregio? Wanneer is de regio de juiste schaal of kunnen we beter aansluiting zoeken met de provinciale Talentagenda? Wat is de definitie van talent? Wat doen werkgevers en gemeenten hier zelf al aan? Wat kan de rol van het onderwijs, nieuwe vormen van leren (hybride onderwijs) en loopbaanoriëntatie zijn om jongeren aan de regio te binden?

Voor deze opgave ligt een duidelijke link met de opgave behoud van talent van de samenwerkende overheden in Noordoost Brabant.

Deze opgave wordt in 2020 nog uitgewerkt in een projectplan(nen).

## Omgaan met crisis en krapte

*Zoveel mogelijk mensen blijven aan het werk*

Anticyclisch en anticiperend

We willen in arbeidsmarktregio voorbereid zijn op een nieuwe crisis die er volgens aantal economen aankomt. We willen dan klaar zijn om direct te kunnen reageren en niet dan pas plannen bedenken.

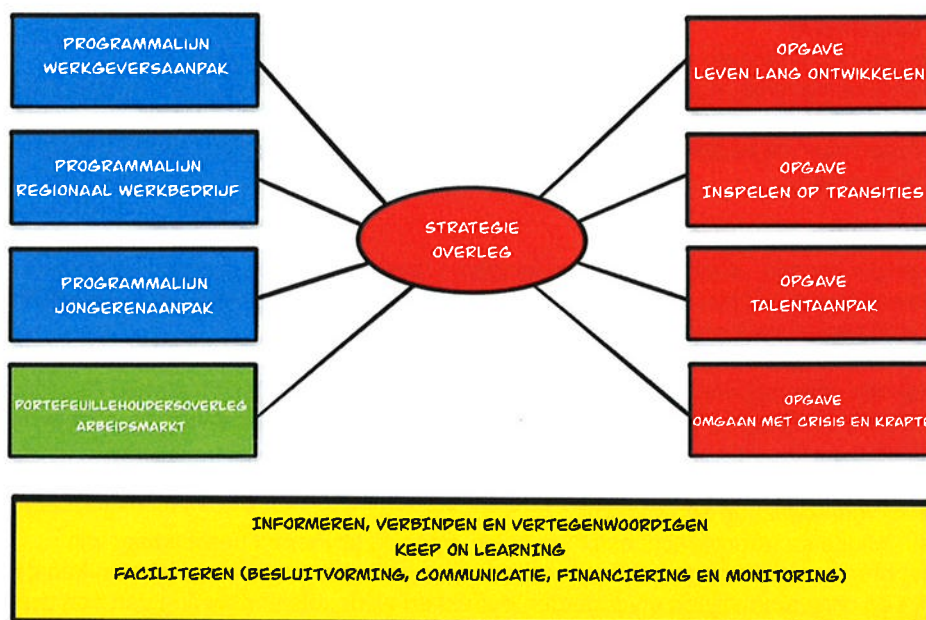
Wat moeten we het komende jaar of de komende jaren versterken of extra ontwikkelen om ervoor te zorgen, dat zo min mogelijk mensen en zo kort mogelijk werkloos zijn? Hoe zorgen voor voldoende stages en leerbanen? Wat kunnen we doen om van werk naar werk nog makkelijker te maken? Hoe zorgen we ervoor dat (kwetsbare) mensen die hun baan verliezen of niet aan het werk komen, toch arbeidsfit blijven? Wat leren we van de wetenschap, crisis aanpak uit verleden? Hoe pakken andere arbeidsmarktregio's dit aan? Wat kunnen we als regio beïnvloeden of waarvoor moeten we naar de politiek in Den Haag?

Door samen antwoorden te vinden op deze vragen werken we er aan om als arbeidsmarktregio minder afhankelijk te zijn van conjunctuur schommelingen, anticyclisch werken dus. Dat geldt ook voor een volgende krapte periode: ook daarop willen we weer beter anticiperen.

De huidige arbeidsmarkt is krap. Steeds meer arbeidsmigranten zijn afgelopen jaren ingezet om vacatures in te vullen. We werken samen met andere beleidsvelden zoals wonen en integratie, werkgevers, de uitzendorganisaties en huisvesters naar passende oplossingen zodat de groep blijvers en hun gezinnen duurzaam inzetbaar blijven.

Deze opgave wordt in 2020 nog uitgewerkt in een projectplan(nen)

## Netwerkorganisatie



De netwerkorganisatie bestaat uit het strategie overleg, drie programmalijnen, het portefeuillehoudersoverleg en verschillende opgaven. Het geheel wordt gefaciliteerd vanuit het WERKteam.

### **Strategie Overleg**

Het Strategie Overleg geeft richting aan en bepaalt de strategie van de arbeidsmarktregio.

Het betreft de volgende taken:

- Vaststellen en bijstellen (via jaarplannen) van de strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030' op basis van voortgang, actuele ontwikkelingen, rijksbeleid, kansen, portfoliomanagement, energie bij partners, etc. onder meer om subsidie te verkrijgen
- Opdracht geven (en budget toekennen) aan de ontwikkeling, uitvoering, opheffing, etc. van tijdelijke opgaven, die nodig zijn voor het bereiken van de ambitie
- Bewaken en bevorderen van de kwaliteit, effectiviteit en voortgang van de strategische WERKagenda door samenwerking, rolverdeling, advies, creativiteit, draagvlak, verbinding, kennisdeling, eendracht, etc.
- Optreden als ambassadeur binnen en buiten de eigen organisatie en arbeidsmarktregio, door het borgen van besluiten, delen van good practices, bevorderen samenwerkingscultuur.

### **Programmalijnen**

- De programmalijnen voeren 'taken' uit. Dit zijn wettelijke basistaken (Regionaal Werkbedrijf / Jongerenaanpak) of taken waarvan wij vinden dat ze noodzakelijk zijn en onderdeel zijn van het basispakket van Noordoost-Brabant Werkt (Werkgeversaanpak).
- Iedere programmalijn wordt aangestuurd door een stuurgroep. De verantwoordelijkheid en regie voor de opgaven binnen de programmalijn is hier belegd. De stuurgroep bestaat uit leden die vanuit taak, rol, expertise, motivatie of energie een optimale bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de opgaven, waar ze voor staat.
- De stuurgroepen betrekken en informeren zelf hun achterbannen. Elke stuurgroep bepaalt zelf hoe en door wie de opgave wordt uitgevoerd.
- 
-

- Voor elke programmalijn wordt een jaarplan met begroting gemaakt dat door de respectievelijke stuurgroep wordt vastgesteld. In het Strategie Overleg worden deze plannen gedeeld en besproken op toegevoegde waarde t.o.v. de ambitie.

### **POHO Arbeidsmarkt**

Gemeenten dragen financieel bij voor de uitvoering van deze WERKagenda. Het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt (POHO), waarin de wethouders arbeidsmarkt van alle gemeenten participeren, geeft mede sturing en - uitvoering aan deze WERKagenda. Zij informeren gemeenteraden over de bereikte resultaten. Het overleg is ook bedoeld om goede voorbeelden met elkaar uit te wisselen.

### **Opgaven**

De opgaven zijn kansen, uitdagingen, bedreigingen, vraagstukken, etc. die zich voordoen en waar we als arbeidsmarktregio wel/niet iets mee moeten of willen doen voor een veerkrachtige arbeidsmarkt met duurzame impact voor mensen.

- De kansrijkheid wordt verkend om van een potentiële opgave, een concrete opgave te maken met een concreet doel, een belangrijke bijdrage voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant, een begin en een eind. Een potentiële opgave wordt pas een daadwerkelijke opgave als er:
  - ◆ Een projectplan is
  - ◆ Eigenaarschap aanwezig is
  - ◆ Middelen (menskracht en/of financiën) voor de uitvoering beschikbaar zijn
- Het programmamanagement coördineert de opgaven in verkenningsfase en kan de managers van de programmalijnen en/of derden betrekken bij de totstandkoming van een daadwerkelijke opgave
- Als een potentiële opgave een daadwerkelijk opgave wordt, dan wordt hiervoor een eigen stuurgroep/denktank ingericht waarbij verantwoording wordt afgelegd aan het Strategie Overleg.

### **Het programmamanagement**

Het programmamanagement ondersteunt met communicatie, financiering, afstemming, verbinding en vertegenwoordiging etc.

### **Arbeidsmarktfonds**

Het Arbeidsmarktfonds Noordoost Brabant Werkt is geen echt fonds, maar een verzamelnaam voor alle middelen die worden ingezet om het programma te realiseren.

Het fonds bestaat uit bijdragen van gemeenten in de arbeidsmarktregio (regionale inwonerbijdrage), provinciale arbeidsmarkt middelen, rijksbijdragen voor wettelijke taken, de bijdragen van andere partners en subsidiegevers en de reserves van de arbeidsmarktregio.

### **Informeren en verbinden**

We willen impact voor mensen. Daarom hebben we drie programmalijnen gericht op de drie doelgroepen, werkgevers / werkenden, werkzoekenden en jongeren. We werken er dat aan Keep on Learning in het DNA komt van mensen en organisaties in de regio.

Een van de zaken die we in het dit programma meer willen doen dan in voorgaande jaren, is het delen en in praktijk brengen van goede voorbeelden. De overdracht is erop gericht dat partners in de regio (en daarbuiten) die horen over een werkende aanpak of methodiek en die binnen hun eigen organisatie ook gaan toepassen. We organiseren verschillende bijeenkomsten, themasessies, netwerkevent, gebruiken nieuwsbrieven en onze nieuwe website [www.noordoostbrabantwerkt.nl](http://www.noordoostbrabantwerkt.nl) hiervoor.

We werken al jarenlang samen. We kennen elkaar goed. Partners onderling verbinden op vraagstukken is vaak niet meer nodig. Die weten elkaar vaak zelf al te vinden. Elkaar blijven ontmoeten blijft wel belangrijk. We gaan partijen die nog niet direct aan het netwerk zijn verbonden op weg helpen met hun vraagstukken. De maatschappelijke vraagstukken zijn immers steeds integraler.

Wij zullen partijen ook actief zelf blijven opzoeken om verbindingen te maken, bijvoorbeeld op het dossier van de arbeidsmigranten of de energietransitie.

### **Samenwerken in de regio**

Onze netwerkorganisatie streeft naar een veerkrachtige arbeidsmarkt in Noordoost Brabant. Daarmee dragen we bij aan waar het goed wonen, werken en leven is.

De regionale samenwerking rond arbeidsmarktvoorstellen moet aansluiten bij andere verbanden in de regio Noordoost Brabant. We werken daarom samen met partners in de regio; samen bereiken we meer. We bekijken regelmatig per (bestaande of nieuwe) partner of gremium of deze toegevoegde waarde heeft voor het bereiken van onze ambitie.

Regio Noordoost Brabant is de overheidssamenwerking met een brede doelstelling. Wij zien verbindingen bij onze opgaven Behouden van talent en Inspelen op transities.

AgriFood Capital werkt aan innovaties in de agrofood, als drager van de economie in de regio. Wij geven in overleg invulling aan arbeidsmarktvoorstellen die daarbij naar boven komen.

Ondernemerslift Plus (OL+) is voor ons een partner bij het versterken van ondernemerschap in de regio.

Ook met andere programma's in de regio zoeken we verbinding en afstemming.

Heel specifiek stemmen we af met het onderwijs met het oog op het programma Sterk Techniek Onderwijs. Voor de arbeidsmarktontwikkeling een belangrijke pijler. Nu daar al op wordt geïnvesteerd richten wij ons op andere prioriteiten. Ook hebben we afstemming met Transvorm, die de arbeidsmarkt in de zorgsector ondersteunt, en met Kennispact MBO Brabant.

Uiteraard sluiten we aan bij PACT Brabant, het provinciale platform voor arbeidsmarktbeleid. Wij zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij de speerpunten van de provincie. Tenslotte werken we samen op de schaal Brabant, Limburg en Zeeland in de Economische Samenwerking Zuid-Nederland.

## .....In 2030

De dynamiek op de arbeidsmarkt is in 2030 nog steeds ongekend; het is eigenlijk alleen maar groter geworden. Ontwikkelingen volgen zich snel op. Digitalisering en robotisering heeft zich verder doorgezet nu we met minder mensen al het werk oppakken. Het vraagt andere kennis en vaardigheden, daar blijven we flexibel en met alle middelen op inspelen.

Door onze focus op duurzaamheid, continuïteit, innovatie en mensen hebben we een gezonde arbeidsmarkt waar talent nog steeds graag blijft en werkt bij ons fantastische MKB en andere werkgevers.

Keep on Learning, het leven lang ontwikkelen, zit bij iedereen in het DNA.

Jongeren zien de toekomst vol vertrouwen tegemoet. Iedere jongere heeft een goede start op de arbeidsmarkt doordat we werken met een plan voor iedere jongere en kansrijke taken door praktijkleren en scholing voor iedereen bereikbaar is geworden. Het werk is zo georganiseerd dat er passende werkzaamheden zijn voor iedereen. Daarom doet iedereen mee en neemt regie over de eigen loopbaan.

De regionale infrastructuur voor loopbaanoriëntatie biedt een variatie aan mogelijkheden. Met inzet van het STAP-budget kun je gebruik maken van een flexibel scholingsaanbod. Daardoor kun je makkelijk van werk naar werk. Dit zie je terug in de HR strategie van werkgevers in de regio, samen maken zij het mogelijk om je in je werk te kunnen ontwikkelen en soepel van werkgever te kunnen wisselen naar werk dat goed bij je past.

Alle werkgevers en organisaties zijn alert op innovaties en ontwikkelingen en spelen hier actief op in.

Als partners in de netwerkorganisatie van de arbeidsmarkt hebben we samen, vanuit toegevoegde waarde, hard gewerkt om onze ambitie te bereiken en leren we zelf ook nog iedere dag.

## Tot slot

Het arbeidsmarktprogramma krijgt een nieuwe organisatiestructuur. De bestuurders van het nog op te richten Strategie Overleg, multi-helix samengesteld, stellen in maart 2020 de WERKagenda definitief vast. Het voorzittersoverleg (triple helix) van AgriFood Capital Werkt! wil vanuit continuïteit mee vormgeven aan het nieuwe programma. Zij hebben deze WERKagenda in hun vergadering van 5 december 2019 daarom als concept behandeld. Partners hebben tot begin februari 2020 de mogelijkheid om hun zienswijze op deze agenda in te dienen. Alle voorstellen worden afgewogen en indien relevant opgenomen in de definitieve WERKagenda. Deze wordt nog opgemaakt in onze nieuwe huisstijl en logo. Deze WERKagenda en een (beeldende) samenvatting wordt openbaar gemaakt via de website [www.noordoostbrabantwerkt.nl](http://www.noordoostbrabantwerkt.nl). Via de beschikbare kanalen worden alle partners hierover geïnformeerd.