



Strategisch Arbeidsmarktplan Regio Zuidoost Brabant

BOSA FEBRUARI 2024

Inhoud

Leeswijzer	2
Strategisch jaarplan arbeidsmarkt regio Zuidoost-Brabant.....	2
Sturing op arbeidsmarktvraagstukken	4
Doorkijk naar de toekomst	5
SWOT analyse arbeidsmarkt Zuid Oost Brabant	8
Sterkten arbeidsmarkt regio Zuidoost Brabant	8
Zwakten arbeidsmarkt Zuidoost Brabant	9
Kansen arbeidsmarkt Zuidoost Brabant	10
Bedreigingen arbeidsmarkt Zuidoost Brabant	10
Handelingsperspectieven	11
Strategische speerpunten 2024	14
Planning en control.....	15
Inhoud strategisch jaarplan 2024	16
Verkennen en Versterken	18
Regionaal Programma Leven lang Ontwikkelen.....	18
Internationaal Talent	19
Experience center Huis naar Werk	20
Koers bepalen en Borgen.....	22
Human Capital Agenda (HCA) Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire.....	24
Economie (KEC)	24
Human Capital Agenda (HCA) Digitalisering en Dataficering	25
Structureel verankeren van succesvolle initiatieven	27
Passport for Work	27
Uitvoeren en Bijsturen	29
Praktijkleren	29
Doelstelling Jeugdwerkloosheid en VSO-Pro doelgroep	31
Begroting strategisch jaarplan 2024	31
Concept begroting strategie Arbeidsmarkt 2024.....	32
Bijlage 1 Enkele cijfers over situatie arbeidsmarkt regio Zuidoost Brabant	34
Bijlage 2 Regionale Arbeidsmarktmiddelen	37

Leeswijzer

In dit document wordt ingegaan op de strategische arbeidsmarktdoelstellingen voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant voor het jaar 2024. De structuur is als volgt opgebouwd.

Deel 1 gaat in op de huidige situatie van de arbeidsmarkt in de regio en waarom we een strategische visie nodig hebben.

Deel 2 gaat in op de structuren die we kennen in de regio, wat is er al en waar staan we voor.

Deel 3 schetst een vergezicht van de toekomstige arbeidsmarkt. Hoe ziet de toekomstige arbeidsmarkt eruit en wat komt er op ons af.

Deel 4 Fungeert als het theoretisch kader het geeft een SWOT analyse van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant en onderbouwt met het TAM-model hoe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt

Deel 5 gaat in op de strategische keuzes voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant deze volgen logischerwijs uit de analyses van deel 1 t/m deel 3 en maak gebruik van het theoretische kader welke gepresenteerd is in deel 4

Met deze structuur doen we een poging om de inzichtelijk te maken voor de lezer hoe we zijn gekomen tot de strategische keuzes voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.

Strategisch jaarplan arbeidsmarkt regio Zuidoost-Brabant

Deel 1 Huidige Situatie

Voor u ligt het eerste strategisch jaarplan arbeidsmarkt regio Zuidoost-Brabant. In de samenwerkingsovereenkomst Huis naar Werk is afgesproken dat de directeur jaarlijks een strategisch jaarplan voorlegt aan het Bestuurlijk Overleg Samenwerking Zuidoost-Brabant. Dit jaarplan is afgewogen ten opzichte van reeds vigerende strategische ontwikkelingen, zoals de Strategische Agenda Brainport Development, het samenwerkingsakkoord *In goede banen* van de MRE en het Provinciale Programma's *Talent voor de kenniseconomie van morgen* en *Samen maken we Brabant!*

We streven in Nederland naar de juiste balans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zo ook in Zuidoost-Brabant. Dat blijkt niet gemakkelijk: nog (te) veel mensen staan langs de kant en er zijn veel ontwikkelingen die om om- en bijscholing vragen. De krapte in Noord-Brabant is in het eerste kwartaal van 2023 lichtelijk afgenomen maar zeker niet verdwenen. Het aantal openstaande vacatures is hoog en het aantal direct inzetbare werkzoekenden laag. De werkgelegenheid in Zuidoost-Brabant ontwikkelde zich beduidend positief, zo groeide het aantal werknemersbanen in Zuidoost-Brabant sinds 2020 met 20.600 banen. De economie bleek behoorlijk weerbaar en lijkt de corona- en energiecrisis voorlopig snel achter zich te laten. De verwachtingen voor de komende jaren zijn echter minder positief door onder andere aanhoudende hoge inflatie, arbeidsmarkt krapte, afkoeling van de woningmarkt, etc. In de jaren 2023 en

2024 neemt het aantal banen van werknemers in Zuidoost-Brabant toe met 2,5% en komt daarmee uit op 343.000 (een groot deel hiervan zal in 2023 al worden gerealiseerd).

Het groeitempo- en mogelijkheden van de werkgelegenheid zal namelijk vanaf 2024 beduidend afnemen terwijl de productie van veel bedrijven redelijk hetzelfde zal blijven. Een van de belangrijkste oorzaken hiervan zijn de personeelstekorten. We staan aan het begin van een verder oplopende arbeidsmarktkrapte. Werkgevers gaan op zoek naar andere vormen om de personeelstekorten te drukken: denk aan, robotisering, automatisering en andere manieren om de productiviteit te laten toenemen. Dit is een landelijk beeld. De verwachting is dat de komende decennia regio's meer en meer zullen moeten kiezen op welke economisch profiel en bijbehorende economische bedrijvigheid ze zich specialiseren. Die keuze hoeft de Brainport regio met een toekomst bestendige hightech maakindustrie niet meer te maken.

Wanneer we verder in willen zoomen op de situatie van de arbeidsmarkt voor specifiek de Brainportregio raadplegen we de Strategische Agenda Brainport. In de [Strategische Agenda Brainport](#) is namelijk de groeiambitie doorgerekend voor de sector HTSM. De prognoses van de groei van arbeidsplaatsen in de [sector HTSM](#) in Zuidoost-Brabant laten een grote opgave zien. Tot 2032 is een groei aan 52.700 HTSM banen geprognostiseerd (dit is nog exclusief een vervangingsvraag van 18.500 arbeidsplaatsen). Tellen we de impact van de groei HTSM op het aantal arbeidsplaatsen in andere sectoren binnen Zuidoost-Brabant dan is het resultaat een forse opgave: een groei van 52.700 HTSM banen gaat gepaard met +89.500 banen buiten HTSM in de Brainportregio.

Grote cijfers en stevige ambities: zeker als we ons realiseren dat we onze welvaartseconomie op peil zullen moeten houden. De welvaartseconomie zorgt voor basisbehoeften van burgers als huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, veiligheid en voedsel. Het geldt als een belangrijke randvoorwaarde om de schaa sprong mogelijk te maken en tegelijkertijd de brede welvaart niet uit het oog te verliezen. Het gaat in onze regio dus om meer dan alleen een schaa sprong op woningen en infrastructuur en technologisch concurrentievermogen. De situatie op de arbeidsmarkt kan de brede welvaart in onze regio verder onder druk zetten, denk bijvoorbeeld aan het voldoende beschikbaar krijgen en houden van personeel in de zorg om te voldoen aan de stijgende zorgbehoefte in de toekomst. Tot slot is de hightech maakindustrie en het op peil houden van de welvaartseconomie nauw verweven met het mogelijk maken met transitie s als digitalisering en duurzaamheid. Deze maatschappelijke ontwikkelingen zijn soms rand voorwaardelijk voor of verweven met beide economische speerpunten, maar vragen ook om specifieke aandacht als het gaat om de arbeidsmarkt.

Gezien de bovenstaande ontwikkelingen moeten we als partners inspelen op hetgeen dat er nu en in de nabije toekomst nodig is voor:

- 1) een gezonde balans op de arbeidsmarkt
- 2) het borgen van brede welvaart;
- 3) het realiseren van belangrijke maatschappelijke transitie s (energietransitie, digitalisering/dataficering)

De centrumgemeente heeft vanuit het wetgevende kader een belangrijke regisserende en agenderende rol. Een duidelijke gezamenlijke koers, inzet en afstemming draagt bij aan de gevraagde balans. Gezien de urgentie van 'het arbeidsmarkt probleem' en de ontwikkelingen die op ons afkomen zullen er duidelijke keuzes gemaakt moeten worden.

Een start met een breed gedragen arbeidsmarkt offensief is gelet op de urgentie dan ook noodzakelijk. Om deze reden leggen wij, met een doorkijk naar meerjarig perspectief, in het voorliggende document een aantal strategische doelstellingen voor om in 2024 de focus op te leggen en koppelen dit aan noodzakelijke investeringen. Deze doelstellingen zijn tot stand gekomen door een ambtelijke werkgroep met inzittenden van verschillende partners binnen het Huis naar Werk, vervolgens is het document via de kerngroep Huis naar Werk bij het BOSA ingebracht. Omdat dit de eerste keer is dat de arbeidsmarktregio een strategisch plan voor de arbeidsmarkt presenteert, mag het plan worden gezien als een eerste stap naar een volwaardige strategie die de komende tijd verder wordt verdiept en uitgewerkt.

Sturing op arbeidsmarkt vraagstukken

Deel 2 De bestaande structuren

De Metropool Regio Eindhoven zet als samenwerkingsverband van 21 gemeenten in op een sterke regio met behoud van het kenmerkende innovatie Brainportprofiel en een stabiele sociale basis en vitale leefomgeving voor alle inwoners. De grote achterliggende opgave is verbinding tussen de duurzame verstedelijkingsopgave en de opgave voor een vitaal landelijk gebied. In de MRE wordt de koers bepaald en worden complexe bovenlokale vraagstukken samengepakt. Ook in de lobby heeft de MRE een functie: we trekken gezamenlijk als 1 regio naar Provincie, Rijk en Europa. De sturing vindt plaats langs 5 programma's: 1) economie, 2) mobiliteit, 3) energietransitie, 4) landelijk gebied en 5) ruimte en wonen. Voor de sturing op deze programma's komen bestuurders periodiek bijeen in portefeuillehouder overleggen. De arbeidsmarkt is voornamelijk een randvoorwaardelijk thema en geen apart programma. Het is van belang om onze regionale arbeidsmarkt opgaven- en ambities voortdurend in verbinding te brengen met de verschillende MRE-programma's en uitwerkingen. DE MRE geeft aan dat brede welvaart een belangrijke leidraad is voor de aanpak van vraagstukken.

Onze arbeidsmarktregio kent een vrij ingewikkelde governance structuur waarin, met de recentelijke inrichting van het regionale Bestuur Overleg Samenwerking Arbeidsmarkt Zuidoost Brabant, meer lijn in is aangebracht door het samenvoegen van het Regionaal Werkbedrijf en het Mobiliteitsteam. Onder de vlag van Brainport Development (meer specifiek de pijler Talent) denken de arbeidsmarktregio Helmond De Peel en onze arbeidsmarktregio na over wat de economische ontwikkeling van een toekomstbestendige hightech maakindustrie vraagt aan beschikbaar personeel. We zien op basis van aantrekkingskracht, netwerk en organisatiegraad dat veel arbeidsmarkt vraagstukken bij Brainport Development worden neergelegd. Belangrijk om daarin steeds voor ogen te houden is dat de focus van Brainport Development bij de HTSM-sector ligt. Dit heeft als gevolg dat Brainport Development vanuit de bestaande bestuurlijke opdracht en identiteit niet altijd de positie en mogelijkheden heeft om naar

een oplossing voor een vraagstuk toe te werken. Het is dan ook fijn te constateren dat er sprake is van een goede samenwerking en veel uitwisseling plaatsvindt. Kennisdelen, uniformiteit en het organiseren van slagkracht staan centraal in de aanpak van Brainport Development en beide arbeidsmarktregio's, maar er zal ook aandacht moeten blijven voor regionale verschillen in de uitwerking.

Met voorliggend breed arbeidsmarktplan geven we alle arbeidsmarkt vraagstukken in onze regio een plek en kan BOSA gericht de samenwerking opzoeken met de strategie en uitvoering van Brainport Development. Soms leent de aanpak in de HTSM-sector zich voor een bredere toepasbaarheid in andere sectoren of voor andere vraagstukken (en vice versa). Belangrijk is dat de vraagstukken die mede bij Brainport Development of het BOSA terecht komen op de juiste tafel geadresseerd en aangepakt kunnen worden. Voor de brede arbeidsmarktproblematiek en arbeidsmarkt vraagstukken is er één bestuurlijk en ambtelijk gremium aan zet en dat is het BOSA en de Kerngroep. Daarom is een brede arbeidsmarktstrategie waar dit plan een aanzet toe geeft zo belangrijk voor de regio. Een goede samenwerking met Brainport Development, met open communicatielijnen en onderling vertrouwen is onontbeerlijk nu en in de toekomst. Door gezamenlijk in het BOSA netwerk en in het Brainport Development netwerk te opereren, elkaar over en weer de spotlights te gunnen en concreet in de praktijk samen te werken, zullen eventuele onduidelijkheden naar de achtergrond verdwijnen en in de toekomst toe mogelijk scheidslijnen verder verdwijnen.

Doorkijk naar de toekomst

Deel 3 De toekomstige arbeidsmarkt

Het Sociaal Cultureel Planbureau geeft in het rapport *De toekomst tegemoet* een doorkijk naar 2050 voor de Nederlandse samenleving. Ook al dateert het rapport uit 2016 een aantal observaties scherpen de gedachten over een toekomstige arbeidsmarktaan. We schetsen hier kort een aantal vergezichten die in het rapport worden genoemd en relevant zijn voor de verdere uitwerking van de strategie de komende jaren.

Complexer dagelijks leven

In het dagelijkse leven van mensen in 2050 komen diverse veranderingen samen. Nederlanders combineren betaald werk met bij- en herscholing, terwijl ze drukker zijn met een groeiend aantal sociale contacten en een toenemende vraag om (mantel)zorg. Daarnaast moeten ze hun consumptiepatronen verduurzamen. Doordat de omgeving waarbinnen mensen keuzes maken zo veranderlijk is, ervaren mensen onzekerheid en stress. Richting 2050 houden mensen steeds meer ballen in de lucht. Dit maakt het dagelijks leven complexer. Zo zijn arbeid en zorg moeilijk op elkaar af te stemmen als werkenden niet weten wanneer een volgende opdracht start. Ook is het lastig om afspraken over de werk-privébalans of bijscholing te maken als iemand continu van werkgever wisselt. Bij werkende mantelzorgers bestaat er nu al de zorg dat er steeds minder een beroep op betaalde zorg kan worden gedaan en dat er een spagaat ontstaat tussen de tijd die voor mantelzorg nodig is en andere activiteiten.

Instituties op afstand

In de toekomst komen Nederlanders verder op afstand te staan van de instituties waar zij leren, werken of zorg krijgen. Vaststaande kaders verdwijnen: er zijn minder standaardoplossingen en -trajecten. Meer dan nu moeten mensen zelf hun leerloopbaan vormgeven en hun eigen werk en zorg regelen. Ze zijn zelf aan zet.

Mensen zullen vaker dan nu buiten het onderwijs en een school leren. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door technologische ontwikkelingen. Mensen kunnen hierdoor leren, wanneer en waar ze willen. Het leren wordt daardoor meer van mensen zelf en minder van scholen en instituten. Ook werkenden zijn minder ingebed in arbeidsorganisaties, omdat zij vaker op afroep werken en de arbeidsverbanden korter zijn. Op een heel ander vlak moeten Nederlanders zelf beslissen welke meer duurzame alternatieven ze in hun consumptiepatroon opnemen.

Eigen route bepalen

In een omgeving die continu verandert en met een groeiende variëteit aan mogelijkheden, bepaalt de Nederlander anno 2050 meer dan ooit zijn eigen route. Daarnaast betekent de groeiende afstand tussen mensen en instituties dat 'one size fits all' in de toekomst tot het verleden behoort. In plaats van het standaard verpleeghuis komen er bijvoorbeeld steeds meer verschillende woon-zorgvormen. Hulpbehoevende ouderen, mensen met psychiatrische problematiek of een verstandelijke beperking kunnen er bijvoorbeeld makkelijker voor kiezen om in een 'gewone' buurt te blijven wonen. Tegelijk stellen mensen hun individuele 'leerloopbaan' samen en volgen zij niet langer uitsluitend een standaard onderwijsaanbod. Ook in hun werk en sociale leven bepalen mensen meer een eigen koers. Vaststaande sociale verbanden, zoals schoolklassen, jaargroepen of afdelingen op het werk, worden immers minder vanzelfsprekend. De groei aan keuzemogelijkheden daagt Nederlanders daarnaast uit om te investeren in energie neutrale woningen, koolstofarme manieren van vervoer te omarmen en minder vlees en zuivel te consumeren.

Nieuwe keuzemogelijkheden

In de toekomst creëren technologische ontwikkelingen eveneens nieuwe keuzemogelijkheden. Slimme woningen passen zich bijvoorbeeld aan de leefpatronen en behoeften van hun bewoners aan. Slimme technologie en e-devices helpen Nederlanders om individuele doelen te bereiken, zoals minder stress of meer bewegen. Tegelijk opent virtual reality deuren naar nieuwe vormen van leren, werken en het onderhouden van sociale contacten. In het onderwijs is het wellicht mogelijk om met simulaties te leren over locaties die onbereikbaar zijn voor de leerling (zoals het heelal) of die nog gebouwd moeten worden (zoals bij stedenontwerp van nut kan zijn). Als werk minder tijd- en plaats onafhankelijk wordt, ontstaan er ook nieuwe baanmogelijkheden. Met een virtual realitybril kan een kraanmachinist in de toekomst mogelijk vanuit huis werken of is het makkelijker om samen te werken met mensen in het buitenland. Nieuwe ICT-toepassingen stellen mensen ook steeds beter in staat om anderen te vinden die

aansluiten bij wat zij op een bepaald moment zoeken. Dit biedt nieuwe mogelijkheden, bijvoorbeeld bij het tegengaan van eenzaamheid en bij het organiseren van burgerinitiatieven.

Nieuwe scheidslijnen

De geschetste veranderingen leiden de komende decennia mogelijk tot nieuwe scheidslijnen in de samenleving. Naarmate de samenleving veeleisender wordt, komt de lat van zelfredzaamheid steeds hoger te liggen. Dit heeft als risico dat die lat voor een groeiende groep mensen te hoog komt te liggen. Doordat mensen steeds meer zelf kiezen met wie zij omgaan, bestaat er daarnaast een risico dat bevolkingsgroepen elkaar minder ontmoeten en minder begrip voor elkaar krijgen. Hulpbronnen als een goede opleiding en voldoende geld op de bank zullen het ook in de toekomst makkelijker maken om risico's op te vangen en kansen te verzilveren. Andere hulpbronnen winnen aan belang. Mensen met minder sociale en digitale vaardigheden kunnen de eigen regie bijvoorbeeld minder makkelijk voeren en blijven daardoor achter. Proactieve ouderen kunnen zelf de regie over hun leven nemen, voor zorg betalen en mantelzorg organiseren. De zelfredzaamheid van ouderen met minder sociale en technische vaardigheden zal in de toekomst echter zeer beperkt zijn.

Leren en werken

Specifiek voor werken en leren spreekt het rapport over de volgende ontwikkelingen:

Het werk zal, meer dan nu, verbonden zijn met technologie; vaker een hoge scholing vereisen en minder plaats- en tijdgebonden zijn. De opkomst van de 'opafroepeconomie' zet door. Een steeds groter deel van de werkenden zal relatief korte klussen voor wisselende opdrachtgevers doen. Het gevolg: weinig continuïteit in het werk; minder mogelijkheden om een loopbaan te plannen. De grenzen tussen werk en de andere domeinen zullen daarnaast waarschijnlijk vervagen, doordat werkenden in de toekomst ook meer moeten zorgen en leren. De combinatiedruk, die nu al wordt ervaren, zal hierdoor in de toekomst hoger worden. Al deze ontwikkelingen betekenen meer onzekerheid en vragen om een groot adaptatie- en anticipatievermogen. Dit zal niet voor iedereen even gemakkelijk en haalbaar zijn, waardoor een groter deel van de bevolking buiten de boot kan vallen.

Leerroutes in de toekomst kennen minder standaardisering en stratificatie dan nu. Doordat de samenleving en arbeidsmarkt steeds sneller veranderen, neemt de noodzaak van een leven lang leren toe. De scheiding tussen initieel en post-initieel onderwijs zal vervagen, als perioden van leren en werken elkaar vaker afwisselen. Ook al nemen de mogelijkheden om minder tijd- en plaatsgebonden te leren toe; toch blijft er een belangrijke rol voor het leren op school. Het onderwijs zal zich ook meer gaan richten op niet-cognitieve vaardigheden, zoals leren samenwerken en leren samenleven. Niet iedereen zal even gemakkelijk zijn of haar 'maatwerk-leerloopbaan' kunnen samenstellen en vormgeven. Alleen daarom al blijft de rol van de docent belangrijk, al verandert die steeds meer in die van coach en begeleider.

SWOT analyse arbeidsmarkt Zuid Oost Brabant

Deel 4 Theoretisch Kader

SWOT staat voor de Engelse termen Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats. De kern van de SWOT is om vanuit een brede analyse van de arbeidsmarkt de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt van Zuidoost Brabant te benoemen. Input voor de SWOT-analyse zijn de deskresearch en bevindingen de afgelopen jaren. Door de bevindingen uit de SWOT met elkaar te confronteren, kunnen de belangrijkste aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en de bijbehorende strategie worden bepaald voor het plan. Het plan is er vervolgens met name op gericht om de sterke kanten van de arbeidsmarkt in deze regio nog verder tot bloei te laten komen en om de minder sterke kanten waar mogelijk te versterken. In bijlage 1 hebben we ook enkele data over de huidige situatie op de arbeidsmarkt opgenomen welke de strategische keuzes onderbouwen.

Sterkten arbeidsmarkt regio Zuidoost Brabant

- Hoge mate van regionale organisatiegraad en samenwerking rondom onderwijs en (de inclusieve) arbeidsmarkt.
- Een krappe arbeidsmarkt: de vraag naar werk is groter dan het aanbod
- De potentiële beroepsbevolking groeit in de periode 2023 tot 2050 met bijna 15%.
- De regio heeft gemiddeld een relatief hoge sociale status.
- Stijgende lijn afgelopen jaren in arbeidsparticipatie (hoger dan Nederlands gemiddelde)
- Werkloosheid in de regio al jaren onder het landelijk gemiddelde.
- Voldoende stages en leerbanen (bbl).
- Zeer sterke HTSM-sector die internationaal aanzien heeft en een economische driver vormt
- Hoge specialisatiegraad van technische-, ICT-, leidinggevende – en creatieve en taalkundige beroepen
- Toenemende samenwerking tussen zorgorganisaties in de regio.
- Innovatie en samenwerking behoort tot het DNA van de regio en zorgt voortdurend voor cross-overs tussen sectoren.
- Sterke groei (thuis)zorgsector door vergrijzing.
- Migratie van jonge gezinnen leidt tot nieuw talent voor de regio.
- Toenemende samenwerking tussen mbo, hbo en universiteit t.b.v. een doorlopende leerlijn, toenemende verstrengeling van onderwijs en bedrijfsleven.
- Kwaliteiten van de regio: centrale ligging, aanwezigheid multimodale verbindingen en toonaangevende bedrijven in hi tech maakindustrie, prettig wonen.
- Brainport regio is sterk in het aantrekken van flankerende financiering

- Relatief groot aantal kleine (mkb) en familiebedrijven die binding hebben met/hart voor de regio (maatschappelijke betrokkenheid).
- Relatief veel kleine gemeenten met meer sociale cohesie dan veel grotere meer anonieme gemeenten.
- Sinds 2020 een stijgende lijn (meer dan 30%) in deelname mensen Leven Lang Ontwikkelen.
- Samenwerking in de regio tussen verschillende betrokken partijen. Zoals de samenwerking tussen de sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijs, werkgevers en gemeenten die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de jaarlijkse uitstroom uit de bijstand naar een reguliere baan.
- Op basis van bovengenoemde samenwerking tussen verschillende partijen veel activiteiten/projecten gericht op inschakeling arbeidsreserve

Zwakten arbeidsmarkt Zuidoost Brabant

- Sinds 2020 vinden bedrijven meer dan gemiddeld in Nederland belemmeringen in de ontwikkeling van de productie/zakelijke activiteiten
- Redelijke impact van Corona door werkgelegenheidsstructuur: relatief sterke aanwezigheid van sectoren die te lijden hebben gehad onder de Coronacrisis; zwaar getroffen sectoren als luchtvaart, horeca en cultuur, sport & recreatie relatief sterk aanwezig
- Kwalitatieve vraag en aanbod: toenemende complexiteit arbeidsmarkt door technologische ontwikkelingen, nog veel mensen aan de zijlijn, sterke en toenemende krapte
- Kwantitatieve mismatch vraag en aanbod: vergrijzing en ontgroening leiden op termijn tot grote vervangingsvraag en minder arbeidsaanbod (meer dan 43% van de werkzame beroepsbevolking is ouder dan 45 jaar)
- Veel jongeren met een sociale zekerheidsuitkering volgen geen formeel onderwijs (van de 3500 jongeren met een uitkering, volgen maar 600 jongeren formeel onderwijs)
- Gelet op de economische kansen in onze regio, relatief veel jongeren met een uitkering (4,5%)
- Nog veel vraagstukken assimilatie van arbeidsmigranten, expats door taal- en cultuurverschillen en huisvestingsproblematiek.
- Veel kleine bedrijven waar HRM nauwelijks belegd is, vooral doordat minder overhead aanwezig is in de organisatie. Hierdoor kan HRM niet altijd de nodige aandacht krijgen, terwijl de bedrijven hier wel behoefte aan hebben. Daarnaast zijn kleine bedrijven minder branche-georganiseerd en minder geneigd om hulp te vragen (zelfredzaam). Hierdoor lastiger groepsgewijs te bereiken voor overheid en onderwijs.
- Relatief lage doorstroom van studenten MBO zorg en welzijn (30%) naar HBO in vergelijking met andere sectoren (40 tot 50%)
- Beperkt beschikbare kinderopvang met hoge eigen bijdrage belemmert met name jonge ouders om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- Onderwijs en bedrijfsleven lopen nog onvoldoende in pas voor w.b. technologische ontwikkelingen (denk o.a. aan energietransitie en

ontwikkelingen in de maakindustrie en logistiek) waardoor risico op onvoldoende vervulling van (toekomstige) behoefte aan gekwalificeerd personeel.

Kansen arbeidsmarkt Zuidoost Brabant

- Ondanks hoge inkomende pendel, nog relatief grote uitgaande pendel van werknemers voor de sectoren industrie en zorg
- Met name op HBO- en WO-niveau nog ongeveer 20-25% gediplomeerde uitstromers die niet aan het werk zijn. Bovendien rek in aantal uren dat er wordt gewerkt.
- Sterke aanwezigheid van een creatieve sector kan bij juiste aanwending/inzet tot innovatie/cross overs leiden
- Zeer sterke aanwezigheid van HTSM sector kan bij juiste aanwending/inzet leiden tot innovatie praktijktoepassingen voor de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld virtual reality kan functies/taken binnen bedrijven toegankelijk maken voor mensen)
- De regio loopt voorop in de ontwikkeling van een platform dat Skillsdenken voor de belangrijkste actoren (onderwijs, bedrijven, intermediairs, werkzoekenden) naar de praktijk probeert te vertalen
- Verdere ontschotting van de dienstverlening, middelen en sturing en voorkomen van doublures

Bedreigingen arbeidsmarkt Zuidoost Brabant

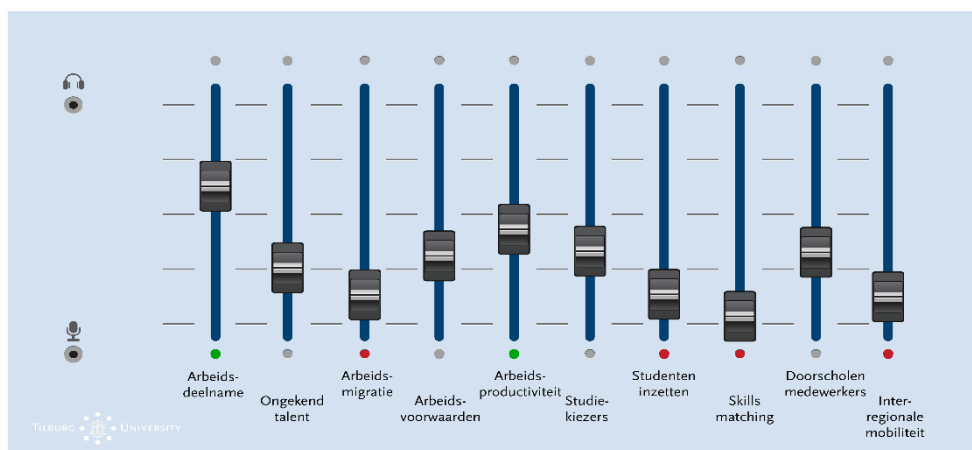
- De onderwijs-, arbeidsmarkt- en jeugdzorgregio waar Zuidoost Brabant onderdeel van uitmaakt is niet eenduidig qua samenstelling gemeenten (en onderwijsinstellingen). Bovendien extra sturingslaag ivm Brainport Development als 'buitenboordmotor'. Hierdoor relatief veel tijd kwijt met afstemming
- De regio opereert relatief gezien nog weinig data-gestuurd en heeft nog geen breed offensief voor aanpak arbeidsmarkt gelanceerd. Mede het ontbreken van een overkoepelend verhaal voor behoud en ontwikkeling van alle talenten
- Tekorten aan personeel in bijvoorbeeld de zorg en andere sectoren zijn een bedreiging voor behoud van het voorzieningenniveau in de regio en daarmee de bestaanszekerheid.
- Nog weinig zichtbare beweging bij bedrijfsleven in het kennisdelen en innoveren voor wat betreft verhogen arbeidsproductiviteit
- De samenwerking tussen partijen wordt nog te vaak instrumenteel ingestoken en niet vanuit het centraal staan van de inhoudelijke arbeidsmarkt vraagstukken en vanuit daar kijken naar wat nodig is
- (Internationale) economische vooruitzichten onzeker, waarbij er een sterke afhankelijkheid is in sterk gespecialiseerde HTSM sector van specifieke grondstoffen
- Toename onzekerheden werknemers door flexibilisering arbeidsmarkt.

- ‘Upgrading’, ofwel toename eisen aan kennis en vaardigheden voor de arbeidsmarkt, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen.
- Dreiging van een oplopende tegenstelling tussen praktisch- en theoretisch geschoolden die mogelijk kan leiden tot (gevoel van) onvoldoende waardering voor de bijdrage van praktisch geschoolden aan de arbeidsmarkt.
- Beëindiging tijdelijke landelijke Corona-maatregelen voor ondernemers en verplichtingen tot terugbetaling leiden tot faillissementen.
- Publieke beleids- en uitvoeringsstructuur (mede door formele inrichting) loopt uit de pas met de snelle ontwikkelingen in de markt/bij het bedrijfsleven.
- Ook een tweedeling bij het bedrijfsleven, bedrijven die gericht zijn op winstmaximalisatie (daarmee factor arbeid zien als kostenpost) en bedrijven gericht op innovatie en continuïteit (werknemers als sociaal kapitaal ter ontwikkeling van het bedrijf).

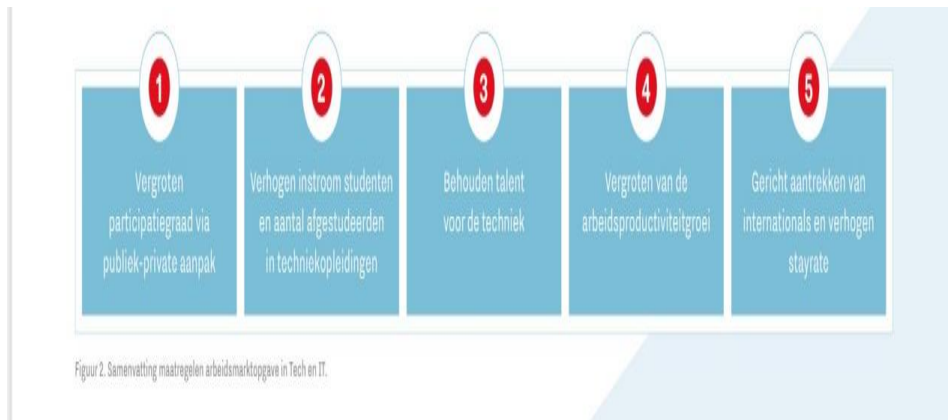
Handelingsperspectieven

Mengpaneel en invloedssferen

In feite draait een goede balans op de arbeidsmarkt om op het juiste moment de juiste aantallen mensen beschikbaar te hebben met de juiste kwalificaties/vaardigheden voor het werk dat bedrijven bieden. Gelet op de urgentie en grootte van de opgave voor onze arbeidsmarktregio is het belangrijk om aanvullend op de bestaande initiatieven een regionaal arbeidsmarktoffensief te starten. In grote lijnen laat onderstaand ‘mengpaneel’ de knoppen zien waar we als arbeidsmarktpartners in deze regio invloed op uit kunnen oefenen. Vanzelfsprekend gebeurt er al veel in onze arbeidsmarktregio, we zullen een werkwijze moeten ontwikkelen die enerzijds meer coördinatie en samenhang aanbrengt tussen verschillende initiatieven en anderzijds extra kracht zet op bestaande initiatieven of nieuwe initiatieven agendeert.

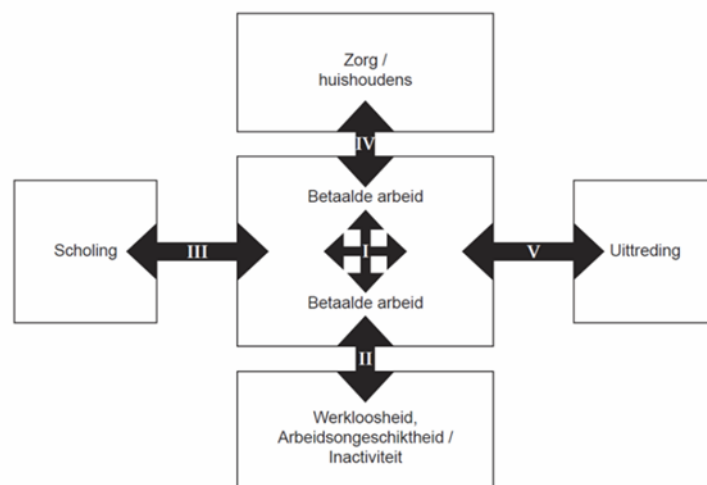


Bovenstaand mengpaneel is in de eerder genoemde Strategische Agenda Brainport vertaald naar 5 draaiknoppen. Het is dan ook goed mogelijk om in samenhang met en in aanvulling op Brainport Development dit strategisch jaarplan te starten en een volwaardige arbeidsmarktstrategie op te werken in de toekomst.



Naar een duurzame infrastructuur voor de arbeidsmarkt

Het handelingsperspectief voor de toekomst in onze arbeidsmarktregio is het duurzaam investeren en bouwen aan een robuuste en tegelijkertijd flexibele arbeidsmarktinfrastructuur die de verschillende transitieën op de arbeidsmarkt voor onze inwoners en bedrijven maximaal ondersteunen. Deze transitieën zijn dus feitelijk stappen van burgers op de arbeidsmarkt (en niet de hierboven in het document aangehaalde maatschappelijke transitieën) en laten zich het beste illustreren door het model van de transitionele arbeidsmarkt (TAM-model):



Kerngedachte achter dit model is de veronderstelling dat voor iedereen werkgelegenheid gecreëerd kan worden of, als dat niet kan, een actieve en zinvolle invulling van het bestaan. Die werkgelegenheid heeft dan de vorm van een gemiddeld aantal uren werk over de totale arbeidslevensloop van een mens. Daarvoor moeten mensen regelmatig tijdens hun arbeidzame leven een positieverandering (transitie) maken. Zulke regelmatige transities vergroten de flexibiliteit en mobiliteit van individuen op de arbeidsmarkt. En dat bevordert weer het concurrentievermogen van ondernemingen en economisch duurzame groei. Het TAM-model kent 5 transities:

1. Van betaalde arbeid naar betaalde arbeid
2. Van werkloosheid naar betaalde arbeid of vice versa
3. Van scholing naar betaalde arbeid of vice versa
4. Van zorg/huishouding naar betaalde arbeid of vice versa
5. Van uittreding naar betaalde arbeid of vice versa

De doelstellingen voor het jaarplan 2024 leveren een bijdrage aan het ondersteunen van één of meerdere arbeidsmarkttransities. Door de investeringen in 2024 bouwen voor de langere termijn aan een robuuste en flexibele arbeidsmarktinfrastructuur die zo veel mogelijk de transities mogelijk maken en wezenlijke impact hebben in de leefwereld van inwoners en bedrijven. Contouren van een dergelijke infrastructuur worden op dit moment gekenmerkt door bijvoorbeeld de regionale dienstverlening aan bedrijven via 04Werkt, het leerwerkloket, SBB, de dienstverlening van gemeenten en UWV op het vlak van sociaal domein/inclusie, dienstverlening Huis naar Werk et cetera. Naar de toekomst toe zal dit meer in samenhang en beter herkenbaar vormgegeven worden. De wil en betrokkenheid bij de arbeidsmarktpartners in het gezamenlijke arbeidsmarktecosysteem is er. De uitdaging nu en in de toekomst is om vanuit een gericht offensief en meer coördinatie een tandje bij te zetten.

In feite vraagt de urgentie van de regionale arbeidsmarktopgave om zo breed mogelijk en intensief mogelijk te investeren. = Te veel in één keer aanpakken leidt in de praktijk echter tot het overvragen van de capaciteit, te veel drukte en uiteindelijk stilstand. Willen we een effectieve aanpak neerzetten is tijd nodig en zullen we voor de korte en lange termijn keuzen moeten maken. Hier hoort ook op regionaal niveau een duurzaam financieringsperspectief bij. Dit is een gezamenlijke legpuzzel die in deze fase nog niet kan worden voltooid. Veel middelen zijn incidenteel, bovendien zijn we net gestart met het bieden van meer inzicht voor alle partners. Voor het financiële aspect zullen we in dit document alleen de investeringen in 2024 in kaart brengen omdat het een jaarplan 2024 betreft en nog veel facetten niet duidelijk zijn (we zijn bijvoorbeeld nog in afwachting van de (rijks)middelen voor aankomende jaren). Wel geven we onderstaande en de laatste paragraaf een doorkijk van onze aanpak op financieel vlak.

Strategische speerpunten 2024

Deel 5 Strategische Keuzes

In dit stuk treft u de contouren van een strategisch meerjarenplan voor de arbeidsmarkt van regio Zuidoost Brabant aan. De komende jaren werken alle partners van het BOSA aan de volgende ambitie:

Ambitie

In 2028 heeft de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant een toekomstbestendige arbeidsmarkt waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen, en waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerd personeel kunnen beschikken. We hebben in samenhang met name aandacht voor:

- De high tech maakindustrie
- De welvaartseconomie
- Belangrijke maatschappelijke transities

De arbeidsmarkt in Zuidoost Brabant beschikt in 2028 over een arbeidsmarktinfrastructuur die alle transities op de arbeidsmarkt (zie illustratie 3) voor mensen en bedrijven waar nodig maximaal ondersteunen en daarmee mogelijk maken. Op deze wijze leveren we een bijdrage aan de brede welvaart in de regio.

De afgelopen jaren is er veel gebeurd om een goed functionerende arbeidsmarkt te realiseren en ook op dit moment gebeurt er veel in deze dynamische regio. Deze agenda sluit daarbij aan en intensificeert, maar stelt ook nieuwe doelen. De focus en het doel van voorliggend jaarplan is het formuleren van doelstellingen voor de arbeidsmarkt regio Zuidoost-Brabant in 2024. Het vormt dus de start van het verder ontwikkelen en doorzetten van een bredere arbeidsmarktstrategie. Op basis hiervan kunnen we een doorkijk geven naar de inzet van de beschikbare regionale arbeidsmarktmiddelen in 2024. Deze inzet van middelen kent twee componenten

1. Concept begroting regionale arbeidsmarkt Zuidoost-Brabant
2. Concept begroting Huis naar Werk

We bieden inzicht in de gevraagde publieke investeringen op brede arbeidsmarktopgaven bij 1). Bij 2) bieden we inzicht in de gevraagde investeringen van het dienstverleningsconcept Huis naar Werk. Hierin is het belangrijk te onderscheiden dat het dienstverleningsconcept Huis naar Werk *-de gids naar werk, scholing en ontwikkeling-* niet per definitie in de praktijk overal een rol speelt in de uitwerking van de brede regionale arbeidsmarktopgaven. Belangrijke notie is dat de in plan genoemde doelstellingen alleen gezamenlijk gerealiseerd kunnen worden. Dit vraagt om bereidheid van alle partners om de eigen inzet te richten op de ambitie en commitment te tonen aan de gezamenlijk geformuleerde doelstellingen voor 2024. Het doel van dit plan is dan ook het bieden van richtinggevend kader voor de initiatieven die we binnen de regio

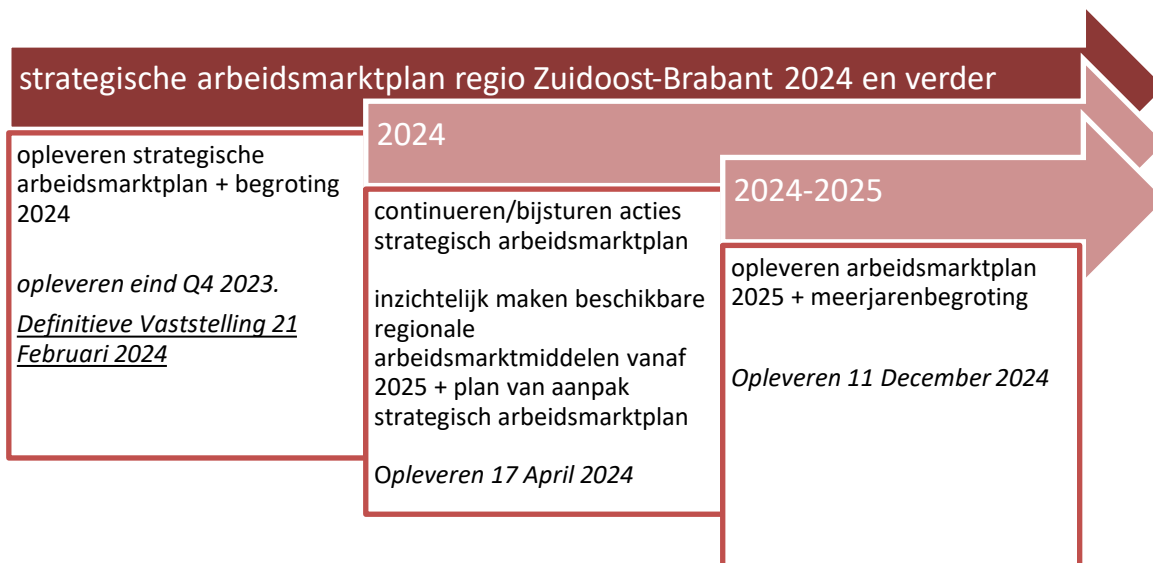
oppakken.

Wellicht ten overvloede melden we hier dat de begrotingen in deze fase de werkelijkheid zo dicht mogelijk proberen te benaderen, maar indicatief zijn. In de relatief nieuwe werkwijze van het Huis naar Werk waar veel partners een rol spelen en het Rijk nog weinig duidelijke kaders en perspectief biedt, is het belangrijk om vanuit vertrouwen en ruimte voortdurend bij te sturen op inhoud en geld. Dat geldt ook bij de inzet op en start van een meer strategisch regionaal arbeidsmarktoffensief. Dit heeft tijd nodig. Waar mogelijk realiseren we,

bij zowel de investeringen in de brede arbeidsmarktopgaven, als bij de investeringen in de dienstverlening Huis naar Werk, cofinanciering door private partners en flankerende middelen (zie ook laatste paragraaf van dit document *Concept begroting regionale arbeidsmarktmiddelen Zuidoost-Brabant*).

Planning en control

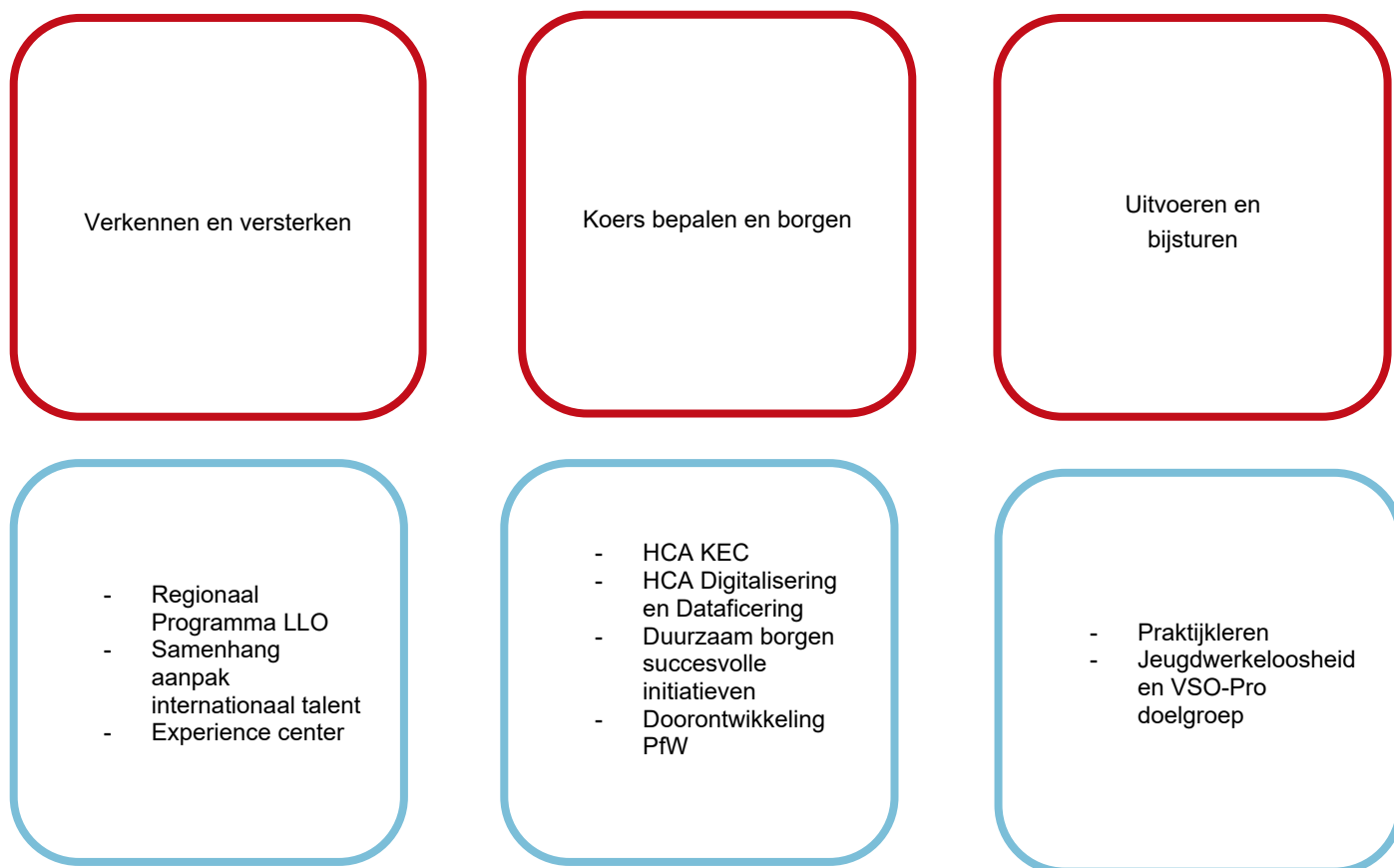
In november 2023 leggen we een strategisch arbeidsmarktplan met bijbehorende initiële begroting definitief voor. Omdat we inzetten op een breed arbeidsmarktoffensief betekent dit dat het Huis naar Werk ook een doorontwikkeling moet maken om optimaal te functioneren en ondersteunend te zijn als onderdeel van een verder te vormen arbeidsmarktinfrastructuur. Deze ambities vragen nu om een flinke investering voor het jaar 2024 die ook met inzet van regionale middelen mogelijk is. Tegelijkertijd zijn niet alle financiële kaarten op dit moment al duidelijk voor de komende jaren. Kortom, het is onzeker of we met deze strategie ook na 2024 kunnen continueren en uitbouwen als we geen additionele middelen verwerven. Om tijdig te kunnen anticiperen op een strategisch jaarplan 2025 zullen we hier in Q2 2024 inzicht in verschaffen. In de laatste paragraaf geven we een doorkijk in enkele handvatten die dit financiële perspectief kan bouwen, zodat er op dit moment ook iets meer comfort ontstaat. Deze (financiële) opdracht ligt voor aan het BOSA en hier zullen we gezamenlijk een antwoord op moeten dichten. De start met een arbeidsmarktoffensief/een arbeidsmarktstrategie vraagt om tijd en aandacht. De strategie en de bijbehorende uitvoering zijn binnen een bandbreedte door invloeden van buitenaf aan verandering onderhevig en vragen om bijsturing. Tijdens ieder BOSA zal daarom steeds op hoofdlijnen een update worden gegeven van de stand van zaken. Wanneer we deze lijn volgen ziet de planning er als volgt uit.



Inhoud strategisch jaarplan 2024

Bovenstaand hebben we de context en handelingsperspectief geschetst. In deze paragraaf presenteren we de initiatieven die we als een start van een verder uit te werken en vorm te geven regionaal arbeidsmarktoffensief zien. De initiatieven borduren zoals aangegeven voort op het bestaande, dan wel agenderen nieuwe initiatieven. Sommige initiatieven zullen eerst verkend moeten worden op haalbaarheid en verdere inkleuring. Zoals gebruikelijk bij een strategie (hoe komen we bij e uit via b, c en d en startend vanuit a) kennen sommige initiatieven een meer operationeel karakter, andere initiatieven hebben meer een koersbepalend of rand voorwaardelijk karakter. Hoofddoel nogmaals is het realiseren van een flexibele en duurzame arbeidsmarktinfrastructuur die een optimaal werkende arbeidsmarkt ondersteunt. In onderstaand schema ordenen we in grote lijnen de initiatieven in drie rubrieken:

- Verkennen en versterken
- Koers bepalen en borgen
- Uitvoeren en bijsturen



In een latere fase bieden we ook schematisch inzicht in hoe de initiatieven op elkaar ingrijpen/elkaar overlappen en een bijdrage leveren aan de infrastructuur. Zo is praktijkleren bijvoorbeeld prima te positioneren als een onderdeel van een programma Leven Lang Ontwikkelen en kunnen partners die de schouders in een specifieke sector zetten onder de ontwikkeling van een Human Capital Agenda er voor kiezen om specifiek onderdeel van praktijkleren te investeren. En een samenhangende regionale aanpak Internationaal Talent zal bijvoorbeeld in de uitwerking ook aandachtspunten kunnen bieden voor de aanpak van Jeugdwerkloosheid. En toch vragen ze in deze fase apart aandacht en specifieke investeringen. Hieronder gaan we nader in op de verschillende initiatieven die gezamenlijk een start maken met het arbeidsmarktoffensief in onze regio. Afhankelijk van de fase waarin een initiatief zit schetsen we de insteek/het doel.

Haalbaarheid SMART Doelstellingen

Om de initiatieven concreet te maken en voor onszelf een stip op de horizon te zetten hebben we een kopje SMART doelstellingen opgenomen voor ieder initiatief. Hierbij plaatsen we de kanttekening dat de doelstellingen niet altijd even gemakkelijk meetbaar zijn en de initiatieven onderling met elkaar verband houden. Tevens kunnen er nieuwe inzichten ontstaan als verschillende partners in de uitwerking naar de praktijk met een initiatief aan de slag gaan.

Verkennen en Versterken

Regionaal Programma Leven lang Ontwikkelen

Leven lang ontwikkelen draagt bij aan blijvende inzetbaarheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt omdat mensen zich in verschillende fasen van het leven blijven ontwikkelen. Dit is geen vanzelfsprekendheid daarom zijn er ook in onze regio veel initiatieven die het thema raken. Het Rijk geeft in verschillende circulaire's aan Leven Lang Ontwikkelen maximaal te willen ondersteunen en de bijbehorende positieve en sterke leercultuur als een belangrijk hoofddoel voor Nederland en Europa te zien, maar investeert nauwelijks en verre van gericht. Regionaal zien op dit moment bij veel partners veel initiatieven en enthousiasme, het ontbreekt echter aan coördinatie en een duidelijke samenhang binnen en voor de regio.

Willen we zoveel als mogelijk talent behouden, ontwikkelen en aantrekken is het zaak om als regio het thema en vooral het talent serieus te nemen en een plus ten opzichte van andere regio's te ontwikkelen (onderscheidend vermogen mag en moet sterker). Om die reden stellen we voor om een regionaal programma LLO op te stellen. De doelen voor leven lang ontwikkelen die zullen worden opgenomen in het programma zijn onder andere de volgende:

- Bepalen van ambitie en bijbehorende doelstellingen regionaal programma leven lang ontwikkelen aan de hand van een (regionale) analyse
- Inzicht krijgen in alle lopende initiatieven hier op sturen en verbinding en coördinatie op aanbrengen
- Witte vlekken identificeren en daar extra activiteiten of impulsen op inzetten

Financiële begroting Regionaal programma Leven Lang Ontwikkelen

We stellen voor om 100.000 te reserveren uit de regionale arbeidsmarkt middelen voor het onderwerp leven lang ontwikkelen voor het jaar 2024. Het programma betreft net als de HCA's een meerjarig plan waar verschillende projecten en onderwerpen een plek in vinden. We zullen dus rekening moeten houden met meerjarige investeringen. Daarnaast is het een programma dat door publieke en private partijen gedragen moet worden en daarom zal er draagvlak moeten komen op multi-helix niveau. Om die reden stellen we voor om de 100.000 euro publiek geld als cofinanciering in te zetten.

Verdeling

-30.000 -> analyse en opzetten programma 2023/2024 (aanbrengen strategische lijn)

-70.000 -> reservering initiatieven en projecten LLO 2024

SMART DOEL

Met deze investering leveren alle relevante partners in onze regio een duidelijk beeld met bijbehorend actieprogramma op waarin inzichtelijk wordt gemaakt op welke wijze de inzet op en cultuur van Leven Lang Leren in de praktijk verbeterd kan worden. Het programma zal vanzelfsprekend SMART uitgewerkt worden en aangeven wat het concreet oplevert voor burgers en bedrijven. Op voorhand denken we in ieder geval aan de volgende uitkomsten:

- 30 bedrijven maken gebruik van de talentsleutel en krijgen zo inzicht in de personeelsbehoefte
- 10% tov 2023 stijging van het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de dienstverlening Leerwerkloket
- 15% tov 2023 stijging van het aantal mensen dat scholings- en begeleidingsadvies krijgen van het Leerwerkloket
- Op basis van bovenstaande vooral ook preventieve werking op instroom uitkeringsgerechtigden

Internationaal Talent

Dat we op langere termijn te weinig werkzoekenden hebben voor het aantal opstaande vacatures is inmiddels geen nieuws. Om de arbeidsmarktkrapte het hoofd te kunnen bieden moeten we alle mogelijkheden maximaal benutten. Een van die mogelijkheden is het benutten en inzetten van internationaal talent in de regio. Ook hier zien we dat veel initiatieven met succes zijn ontplooid (denk aan Expat Centre, Talent Program Brainport Development, Inburgering, Oekraïners, ESI et cetera), maar ook hier missen we een extra impuls die in beeld komt als er meer inzicht en samenhang is. Daarom stellen we voor om op deze doelstelling meer regionale samenhang te creëren en mede hierdoor meer exposure naar buiten te ontwikkelen. Dit in de vorm van een plan van aanpak internationaal talent. Hierin staan onder andere;

- Inzicht creëren in hetgeen dat er al is in de regio
- Duiden wat internationaal talent is en wat de missing links zijn
- Gezamenlijk regionaal verhaal maken op internationaal talent
- Indien noodzakelijk nieuwe initiatieven ontplooiën

Financiële begroting Internationaal Talent

We stellen voor om 50.000 euro te reserveren uit de regionale arbeidsmarkt middelen voor het onderwerp internationaal talent en het ontwikkelen van een samenhangende aanpak.

SMART DOEL

Met deze investering leveren alle relevante partners in onze regio een duidelijk beeld met bijbehorend actieprogramma op waarin inzichtelijk wordt gemaakt op welke wijze de inzet op het binden, behouden en ontwikkelen van alle talenten in de praktijk verbeterd kan worden. Het actieprogramma zal vanzelfsprekend SMART uitgewerkt worden en aangeven wat het concreet oplevert voor alle talenten en bedrijven.

Experience center Huis naar Werk

Regio Zuidoost Brabant loopt voorop met de ontwikkeling van wat het Rijk beoogt met Regionale Werkcentra. Hierdoor gaan we in onze regio op termijn bedrijven en inwoners op het vlak van werk, ontwikkeling en scholing sneller en beter helpen. Deze ontwikkeling is goed en noodzakelijk, maar is tevens ook meer van hetzelfde: een orderingsdiscussie/herschikking discussie op landelijk niveau die niet het vraagstuk van de krapte op de arbeidsmarkt voor onze regio substantieel laat afnemen. Wil onze regio meer talent aantrekken, ontwikkelen en behouden dan is het van belang dat inwoners het aantrekkelijk en leuk vinden om over ontwikkeling en werk (en de betekenis daarvan) na te denken en er mee aan de slag te gaan. Zeker ook als we naar het DNA van onze regio kijken, waarin veel technologische toepassingen een weg naar de praktijk weten te vinden, kunnen we in samenwerking met het bedrijfsleven ook voor werk en talent een experience center neerzetten. Dit center is een plek voor iedereen waar het mogelijk is om op een leuke en ondernemende wijze je talenten te ontdekken, over passende scholing na te denken, kennis te maken met werk in verschillende bedrijven/sectoren en advies in te winnen. Toepassingen op het vlak van AI, Dataficering en Virtual Reality zijn niet ver weg in een dergelijk concept, maar zeker ook niet de enige praktijktoepassingen. Niet ieder talent slaat aan op digitale toepassingen. Voor ieder talent moet ontwikkelen in dit center een belevenis worden die inspireert en aanzet tot nadenken en handelen. Op dit moment kiezen veel bedrijven er nu reeds voor om Experience Centers neer te zetten op niveau van product- en dienstverlening. Hier zijn eveneens slimme verbindingen mee aan te brengen, om het belang van bedrijven extra te accentueren maar ook om naar diezelfde bedrijven talenten op een gelijkwaardige manier aandacht te geven die uiteindelijk de eindproducten mogelijk maken. Maatschappelijke vraagstukken kunnen in het Center ingebracht en besproken worden tussen verschillende studenten/trainees van MBO, HBO en WO om gezamenlijke relevante projecten te starten. Maar denk ook aan vernieuwende toepassingen/instrumenten zoals een plek waar mensen in een traject van 8-10 weken versneld een opleiding kunnen volgen naar een kansrijk beroep.

Nederland praat al jaren over het belang van Leven Lang Ontwikkelen, maar we vervallen voortdurend in beleid- en orderingsdiscussies. Deze regio heeft de unieke kans om landelijk de vlag in de praktijk te steken om samen met kennisinstellingen, bedrijfsleven een aantrekkelijke omgeving te creëren die ontwikkeling centraal stelt en bovendien leuk en interessant maakt om mee aan de slag te gaan. Als deze regio het lief heeft om zich te onderscheiden willen we in 2024 met verschillende stakeholders onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en aan de hand van de ontwikkeling van een

Business Case adviseren op welke wijze een dergelijk Experience Center ingericht kan worden.

Dit is in lijn met de doelstellingen praktijkleren en leven lang ontwikkelen en staat in nauwe verbinding met de HCA's die inzichtelijk maken wat de trends en ontwikkeling in de regio zijn en wat er nodig is op de markt.

Financiële begroting Experience center Huis naar Werk

We stellen voor om 75.000 te reserveren uit de regionale arbeidsmarkt middelen voor het onderzoek en ontwerp experience center met bijbehorende business case. Het opzetten van een experience center is een multi-helix opgave waarbij we kijken naar cofinanciering vanuit verschillende partijen.

SMART DOEL

Met deze investering krijgt BOSA aan de hand van een business case inzicht in de mogelijkheden om een uniek fysiek en online belevingsconcept te ontwikkelen dat ontwikkelen centraal zet voor burgers en bedrijven en leuk maakt om mee aan de slag te gaan. Naast het opleveren van de business case realiseren we in 2024 bovendien een praktijktoepassing in de dienstverlening Huis naar Werk dat als voorbeeld kan dienen voor een dergelijk concept (denk aan virtual reality omgeving om werkzoekenden kennis te laten maken met taken/werkomgeving). In 2024 leveren we ook een voorstel op voor realisatie van een regionale variant op een nieuwe manier/instrument voor het versneld opleiden in een kansrijk beroep. Op voorhand geven we voor Huis naar Werk de volgende doelstelling mee voor 2024:

-Groei naar 2.000 mensen in 2024 die dienstverlening ontvangen op het terrein van werk, scholing en ontwikkeling

Voor wat betreft een regionale variant voor versneld opleiden komen we op voorhand tot de volgende afspraken:

- 25 bedrijven die baangaranties bieden voor kandidaten voor plaatsing
- 75 kandidaten die in het bedrijfsleven voor specifieke sectoren kennis kunnen maken met functies/taken om zodoende beter beeld te krijgen van werk en noodzakelijke opleiding

Koers bepalen en Borgen

Human Capital Agenda's

Met Human Capital Agenda's (HCA's) willen we op een specifieke opgave/thema of een sector een werkagenda ontwikkelen die stuurt op/werkt aan een betere balans van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De agenda's worden in multihelix verband ontwikkeld en uitgevoerd. De start van het opstellen van een agenda is altijd een analyse van hoe de vraag naar arbeid zich ontwikkelt de komende 5 jaar (tijdhorizon) en wat dat betekent voor aansluiting vraag en aanbod. Vast onderdeel zijn afspraken over inclusie. Ook start een agenda altijd met inzicht in wat er al aan producten en diensten op het vraagstuk worden ingezet. Uitkomst en doel is altijd een activiteitenagenda en investeringsplan dat gezamenlijk wordt aangepakt om vraag en aanbod op een opgave/thema in een sector beter aan te laten sluiten. We vragen altijd van partners om mee te investeren. Met een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt verandert ook de behoefte van bedrijven steeds sneller. Een agenda is dan ook geen statisch gegeven, maar vraagt jaarlijks bijstelling en bijsturing waarbij het vooral van belang is om bedrijven mede aan het stuur te krijgen en te houden.

De komende jaren willen we verschillende agenda's opstellen en uitwerken voor de belangrijkste opgaven/thema's (energietransitie, digitalisering/dataficering) en sectoren. De rollen van de overheid in het mee helpen ontwikkelen en uitvoeren van de agenda's zijn samengesteld en divers afhankelijk van de bestaande organisatiekracht rondom een thema of opgave. Deze rollen kennen een breed spectrum, zoals bijvoorbeeld probleemeigenaar, regisseur, uitvoerder, cofinanciering, initiatiefnemer, beleidbepaler of facilitator. Het BOSA geeft opdracht voor uitwerking voor de agenda's en stelt de agenda's vast. Ook bepaalt het BOSA de bijdrage aan publieke middelen voor de verschillende agenda's.

Het opstellen en uitvoeren van een agenda is tijdsintensief. Mede omdat het voor deze regio een relatief nieuw instrument/werkwijze is, is de inschatting dat maximaal 2 agenda's per jaar ontwikkeld kunnen worden in de regio. Als een agenda in uitvoering is genomen, lopen ze natuurlijk (met bijstelling) jaren door. Uiteindelijk bouwen we op deze wijze de komende jaren voor de belangrijkste opgaven en sectoren zo een infrastructuur die stuurt op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.

Voor wat betreft de belangrijkste sectoren stuurt Brainport Development reeds op de aansluiting vraag en aanbod van de hightech maakindustrie. Dat betekent dat het BOSA de komende jaren een agenda helpt ontwikkelen voor de opgaven en de sectoren in de welvaartseconomie: huisvesting (bouw), onderwijs, gezondheidszorg, veiligheid en voedsel. Als het gaat om een HCA Zorg en Welzijn is er in onze regio al veel initiatief en organisatiekracht. De ambitie van de Sectorale RAAT Zuidoost-Brabant luidt:

“De zorg- & welzijnsregio Zuidoost-Brabant is dé regio waar mensen graag komen om te werken, waar ze tevreden zijn met hun werk, zich kunnen ontwikkelen binnen de sector, gewaardeerd en gelukkig zijn en met trots zeggen: Ik Zorg”,

en is vertaald in drie ontwikkellijnen en het OntdekdeZorg Contactpunt. De ontwikkellijnen vormen in feite met verschillende projecten samen een HCA en sturen met verschillende partners op de knelpunten op de arbeidsmarkt in de sector Zorg en

Welzijn. De ontwikkelingen zijn (met bijbehorende projecten): 1 **Samen slimmer ontwikkelen** (ZO verandert de zorg, Perspectief op werk in de zorg, MRE - Reskilling Online leeromgeving, Talent for Health), 2 **Samen slimmer aantrekken** (Skillsbased werven en werken, Passport for Work, Zichtbaar en herkenbaar) en 3 **Samen slimmer organiseren** (De nieuwe medewerker, de ondernemende medewerker en Regionale ZZPpool: Fair Brabant). Het los van deze ontwikkelingen opstellen van een aparte HCA Zorg is zonde van de middelen en capaciteit. We zeggen daarmee niet dat we niets ondernemen op de zorg sector want we investeren nu reeds op hetgeen Transvorm al doet in de regio. Ontwikkelpunt is hier met name verbetering van inzicht in de projecten en resultaten en kansen in kaart brengen en benutten om de aanpak te versterken vanuit de BOSA partners.

De opgaven energietransitie en digitalisering/dataficering zijn op dit moment qua langdurige impact en urgentie meer voor de hand liggende thema's om in 2024 een HCA op te ontwikkelen. Ze zullen de arbeidsmarkt blijven veranderen en wijzigen. Het is belangrijk dat werknemers zich aanpassen aan deze veranderingen door middel van omscholing en bijscholing om de nieuwe kansen te benutten die ontstaan in een steeds meer gedigitaliseerde en duurzame economie. We schetsen hieronder kort enkele manieren waarop deze veranderingen de arbeidsmarkt beïnvloeden:

1. Vraag naar nieuwe vaardigheden: De energietransitie en digitalisering creëren nieuwe banen die specifieke vaardigheden vereisen, zoals kennis van duurzame energietechnologieën en data-analyse. Er zal dus een grotere vraag zijn naar werknemers met deze vaardigheden, terwijl banen die sterk afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen mogelijk zullen verdwijnen.
2. Heroriëntatie van arbeidskrachten: Werknemers die momenteel werkzaam zijn in banen die door de energietransitie en digitalisering worden beïnvloed, moeten mogelijk omscholing of bijscholing volgen om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. Dit kan betekenen dat ze nieuwe vaardigheden moeten aanleren om in aanmerking te komen voor de nieuwe banen die worden gecreëerd.
3. Toenemende automatisering De: digitalisering en dataficering leiden tot toenemende automatisering van bepaalde banen. Taken die vroeger door mensen werden uitgevoerd, kunnen nu worden geautomatiseerd met behulp van geavanceerde technologieën. Dit kan leiden tot baanverlies (denk aan de zakelijke dienstverlening), vooral voor mensen die werkzaam zijn in routinematige en repetitieve taken.
4. Flexibel werken en remote werken: Digitalisering en dataficering hebben het mogelijk gemaakt om op afstand te werken, waardoor werknemers meer flexibiliteit hebben in waar en wanneer ze werken. Dit kan de geografische beperkingen van de arbeidsmarkt verminderen en nieuwe mogelijkheden bieden voor werknemers om vanuit huis of op afstand te werken.
5. Nieuwe businessmodellen: De energietransitie en digitalisering hebben geleid tot de opkomst van nieuwe businessmodellen, zoals het delen van voertuigen en energie-opwekking door consumenten. Dit kan nieuwe kansen creëren voor ondernemers en innovatieve start-ups, maar het kan ook de traditionele

bedrijfsmodellen verstoren en banen in bepaalde sectoren bedreigen.

We stellen voor om, mede gelet op het toekomstbeeld van de arbeidsmarkt, de SWOT-analyse van de arbeidsmarktregio en de impact van de opgaven, in 2024 te investeren in een HCA Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire Economie en een HCA Digitalisering/Dataficering. We lichten dit hieronder nog kort toe per HCA. Een HCA Onderwijs om bijvoorbeeld het lerarentekort het hoofd te kunnen bieden is voor de komende jaren ook een wezenlijk vraagstuk om in te investeren. Qua organisatiegraad en draagvlak in de breedte zijn hier wel nog wat stappen te zetten die tijd vragen. We stellen voor om in 2024 wel een fieldlab Arbeidsproductiviteit in het Onderwijs te ontwikkelen (zie hieronder Human Capital Agenda Digitalisering en Dataficering) en in 2025 voor andere sectoren van de welvaartseconomie een HCA te ontwikkelen.

Human Capital Agenda (HCA) Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire Economie (KEC)

In de Brainportregio ¹ is het beschikken over voldoende talent met de juiste skills een belangrijke opgave. Hiervoor is de inbreng en inzet van verschillende partners nodig. Zo is er een gezamenlijke en sector overstijgende (arbeidsmarkt)agenda nodig om de KEC-transities (Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire Economie) in de regio mogelijk te maken. Daarom kiezen we ervoor om in de Brainportregio een Human Capital Agenda (HCA) KEC op te stellen. Deze agenda brengt in kwantitatieve en kwalitatieve zin de voortdurend en steeds sneller veranderende vraag in kaart. Daarnaast schept het inzicht in welke verschillende activiteiten met welke impact reeds het vraagstuk tackelen. Tot slot benoemen en implementeren de multihelix partners extra activiteiten die de match tussen vraag en aanbod verbeteren en spreken ze af op welke wijze ze jaarlijks de agenda bijsturen/aanvullen. Bij deze laatste stap hoort ook een gezamenlijke begroting.

Het beoogde resultaat is uiterlijk juni 2024 een Human Capital Agenda op te leveren die volgende elementen bevat:

- Afbakening van wat onder 'klimaatbanen' wordt verstaan, nadere definiëring
- Bij benadering inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve (veranderende) vraag naar arbeidskrachten tot 2030
- Inzicht in de facetten die de komende jaren deze vraag beïnvloeden
- Inzicht in activiteiten die reeds een bijdrage leveren aan een match tussen vraag en aanbod
- Benoemen van activiteiten die extra nodig zijn om voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten te realiseren de komende jaren
- Ontwikkelen van bijbehorend implementatieplan inclusief gezamenlijke begroting
- Afspraken over sturing op de implementatie en bijsturing van de agenda

Er wordt daarvoor toegewerkt naar één regionale agenda, ingevuld en uitgewerkt op basis van partnerschap tussen onderwijs, overheid, werkgevers, werknemers en maatschappelijke uitvoeringsinstellingen (multi-helix). De Human Capital Agenda vertrekt

¹ Tot de Brainportregio Eindhoven behoren de 21 gemeenten vanuit arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant en arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

vanuit datgene wat er al is, vraagt jaarlijks om bijsturing en is niet statisch. Het voordeel van deze aanpak is dat we niet stil zitten, maar tijdens de lopende investeringen en initiatieven de rust en tijd pakken om gezamenlijk te bepalen wat er nog meer nodig is om het vraagstuk te tackelen.

Bij het opzetten van deze agenda volgen we het TAM model en proberen we alle doelgroepen te betrekken bij de transities om zoveel mogelijk passend werk voor iedereen te creëren dat past bij de veranderende vraag. Daarnaast zorgen we ervoor dat andere doelstellingen en/of projecten een passende plek krijgen in het investeringsplan.

Een voorbeeld is de doelstelling leven lang ontwikkelen, het om en bijscholen van werknemers of werkzoekenden heeft een belangrijke plek in het aanpakken van de klimaatopgave. Logischerwijs, is leven lang ontwikkelen weer verbonden met de doelstelling praktijkleren. Op deze manier proberen we het een met het ander te verbinden zodat het elkaar versterkt.

Human Capital Agenda (HCA) Digitalisering en Dataficering

In de inleiding hebben we gezien dat naast de groei van banen in de HTSM sector we tot 2030 een groei van bijna 90.000 banen zien in andere sectoren. We weten dat ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en dataficering, zoals bijvoorbeeld recentelijk de versterkte inzet op artificial intelligence (AI), van grote invloed kan zijn op de arbeidsmarkt. Het kan banen vergemakkelijken, veranderen of doen verdwijnen, daarnaast kan het van groot belang zijn in het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Gezien de impact en onzekerheid van verschillende ontwikkelingen op het vlak digitalisering en dataficering stellen we voor om ook hiervoor een HCA op te zetten. Deze HCA zal als het ware een doorsnede geven van de impact van digitalisering en dataficering voor de veranderingen op de arbeidsmarkt voor alle sectoren in de regio Zuidoost-Brabant en op veel verschillende niveaus van gevraagde vaardigheden in diverse werksoorten. De HCA Digitalisering en dataficering helpt ons bij het tijdig en juist anticiperen op de veranderingen op de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van deze HCA kent dezelfde processtappen en elementen zoals geschetst bij de HCA KEC.

Met de ontwikkeling van twee HCA's in onze regio doen we belangrijke ervaring op met de wijze waarop samen met werkgevers gezamenlijk en meerjarig geïnvesteerd kan worden in een meer gebalanceerde arbeidsmarkt. Als we deze werkmethode goed weten neer te zetten, biedt dat een fundament om ook in andere sectoren en cross thema's te investeren. De krapte op de arbeidsmarkt speelt immers breder. Wellicht biedt de structuur en werkwijze van meerdere HCA's Brainport Development ook handvatten om de investeringsbereidheid van bedrijven meerjarig te verankeren en in te richten. De multihelix investeringen via de agenda's zullen ongetwijfeld ook ingaan op het verbeteren van arbeidsproductiviteit. Door Brainport Development is reeds een verbinding gemaakt met Midpoint Brabant (Midden Brabant) voor deelname aan een fieldlab arbeidsproductiviteit in de maakindustrie. Een dergelijk fieldlab organiseert kennisdeling tussen bedrijven over innovaties op de werkvloer die de arbeidsproductiviteit verbeteren. Dit zijn zeker niet altijd technologische ingrepen. We stellen voor om in één van de sectoren in van de welvaartseconomie in onze regio een fieldlab te organiseren, bijvoorbeeld Onderwijs.

Financiële Begroting HCA's

We stellen voor om 125.000 euro per HCA in te zetten uit de regionale arbeidsmarktmiddelen.

Op basis van ervaring in andere arbeidsmarktregio's verwachten we dat per HCA de middelen als volgt ingezet worden:

- 35.000 -> ontwikkeling HCA en bijbehorend implementatieplan 2023/2024
- 90.000 -> financiering activiteiten 2024 (aandeel co financiering vanuit publieke middelen)

Deze publieke investering is noodzakelijk om enerzijds tot een HCA te komen, maar ook als cofinanciering. De verwachten dat deze investering jaarlijks ruimschoots wordt terugverdiend omdat onder andere afspraken worden gemaakt met bedrijven over de inzet van kwetsbare doelgroepen. Let op: met een HCA maken we afspraken met bedrijven over meerjarige investeringen. Bij een succesvolle implementatie en sturing betekent dit dat ook vanaf 2025 en verder investeringen gevraagd worden. De daadwerkelijke investeringen zijn pas echt duidelijk als een HCA en implementatieplan worden opgeleverd en vastgesteld.

SMART DOEL

Voor deze investering krijgen de partners in het netwerk op twee belangrijke opgaven een Human Capital Agenda die aangeeft waar extra investeringen noodzakelijk zijn om vraag en aanbod beter bij elkaar te krijgen. Ook geeft de agenda aan welke actoren op de arbeidsmarkt in welke mate investeren, en wat de te verwachten (en te volgen) resultaten zijn. Deze agenda's worden jaarlijks bijgesteld, zo investeren BOSA in een duurzame infrastructuur. Binnen deze context leveren we in 2024 ook een fieldlab arbeidsproductiviteit op waarbinnen bedrijven/instellingen kennis ontwikkelen en delen over het verbeteren van arbeidsproductiviteit. Op voorhand denken we bij de HCA KEC aan de volgende resultaten in 2024:

- 25 kandidaten PW/inclusie extra plaatsing op klimaatbanen
- 5% hogere instroom studenten en afgestudeerden in klimaatbanen
- 10% meer behoud van talenten bij werkgevers die met deze transitie aan de slag gaan
- 5% meer zij-instroom
- 10% extra instroom internationaal talent (ongeacht opleidingsniveau)

Structureel verankeren van succesvolle initiatieven

In de hele regio is het al meerdere jaren een komen en gaan van projecten en initiatieven. Het toont de daadkracht en vindingrijkheid van de regio. Partners zullen echter een werk- en financieringswijze moeten ontwikkelen waarin succesvolle projecten een structurele plek krijgen in de dienstverlening aan bedrijven en inwoners. Alleen zo bouwen we aan een kwalitatief sterke en duurzame infrastructuur. We zien een veelvoorkomend patroon waarin incidentele middelen vanuit het Rijk, de Provincie of Europa de juiste impuls geven om in de praktijk effectieve dienstverlening aan bedrijven en inwoners te bieden. Deze initiatieven komen echter jaarlijks onder druk te staan of verdwijnen zelfs. Het doel is om uit dit patroon te stappen en tijd te nemen om -bij bewezen instrumenten/dienstverlening en wegvallen van incidentele middelen, een voorstel te ontwikkelen hoe we het initiatief structureel kunnen verankeren in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Een zelfbewuste arbeidsmarktregio investeert immers op een slimme en effectieve wijze als een instrument of dienstverlening een waardevolle aanvulling is.

Financiële begroting Structureel verankeren succesvolle trajecten

We stellen voor om in 2024 80.000 euro uit de regionale arbeidsmarktmiddelen in te zetten voor om enerzijds initiatieven die dreigen weg te vallen te financieren en tegelijkertijd een voorstel te ontwikkelen op welke wijze een initiatief al dan niet structureel geborgd kan worden. In 2024 kan dit bijvoorbeeld spelen rondom de afronding van het programma (en initiatieven) Dichterbij dan je denkt.

SMART DOEL

Met deze investering komt een regionaal budget beschikbaar om te onderzoeken of en hoe succesvolle initiatieven voor wat betreft inhoud, financiering en werkorganisatie een structurele plek kunnen krijgen in de arbeidsmarktinfrastructuur van de regio zonder dat initiatieven tijdelijk stopgezet hoeven te worden. De middelen kunnen ook worden ingezet om tijdelijk een deel van de financiering van een initiatief te tackelen.

Passport for Work

Passport for Work (PfW) is een landelijk gewaardeerde en gevalideerde aanpak waarin onderwijsinstellingen, werkzoekenden en bedrijven op basis van een nieuwe skillstaal beter zicht krijgen in de vaardigheden van een individu en hoe deze beter en breder ontwikkeld en benut kunnen worden. Voor wat betreft realisatie laat de aanpak zien dat op 1 oktober 2023 524 skillspaspoorten zijn opgeleverd en 433 gebruikers beschikbaar zijn voor werk op het platform. Vooralsnog zijn 14 werkgevers aangesloten en zijn 7 matches gerealiseerd op verzoek van bedrijven.

Los van deze resultaten laten landelijke vergelijkbare initiatieven zien dat het bijdraagt aan een bredere inzetbaarheid van talenten. Dit is zeker in een krappe arbeidsmarkt erg welkom. In de regio Zuidoost-Brabant biedt PfW met behulp van Europese en Provinciale middelen al enige tijd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt extra kansen om de stap naar regulier werk te zetten. Momenteel onderzoeken alle

partners op basis van de regionale resultaten en de landelijke ontwikkelingen of en op welke wijze Pfw in 2024 neergezet en ontwikkeld kan worden voor alle doelgroepen. Hiertoe wordt een maatschappelijke kosten baten analyse (MKBA) opgesteld. Vooruitlopend op de uitkomsten van deze MKBA achten we het zinvol om publieke middelen te reserveren voor 2024 om een herpositionering en doorontwikkeling mogelijk te maken. Daarnaast biedt deze tool mogelijkheden in combinatie met andere doelstellingen bijvoorbeeld het aantrekken of behouden van internationaal talent, praktijkleren of leven lang ontwikkelen omdat het inzicht biedt in de skills.

Financiële begroting Passport for Work

We stellen voor om 50.000 te reserveren uit de regionale arbeidsmarkt middelen voor de herpositionering en de doorontwikkeling van Pfw.

SMART DOEL

Met deze investering leveren de partners van BOSA een bijdrage (onder de voorwaarde dat er een gezonde MKBA wordt opgeleverd) om skillsgedreven werken met een uniek en zelfontwikkeld regionaal concept verder te implementeren in de regio en een kans te bieden om landelijk van impact te zijn. Op welke wijze en met welke SMART doelstellingen wordt uitgewerkt in de MKBA. Op voorhand denken we aan de volgende resultaten voor 2024:

- 75 matches op vacatures via Passport 4 Work
- Uitbreiding van 25 vacatureprofielen naar 50 in de arbeidsmarktregio waar matches op kunnen plaatsvinden
- Verbreding van gebruik door kernpartners UWV, WIJeindhoven, HNW en SW-bedrijven in de regio
- 500 Skillsprints van kandidaten in de regio
- Voor het inclusievraagstuk betekent met name meer kandidaten met beter inzicht op mogelijkheden en meer bedrijven die op een andere wijze kijken naar kandidaten met ander talent

Uitvoeren en Bijsturen

Praktijkleren

Beroepsonderwijs en bedrijfsleven investeren al decennia in beroepsgerichte opleidingen voor een beroep op mbo-niveau. Deze landelijk dekkende mbo infrastructuur biedt opleidings- en beroepsstandaarden waar bedrijfsleven en beroepsonderwijs zich in herkennen en die door hen erkend zijn. Dat is essentieel voor initieel onderwijs en starters op de arbeidsmarkt, die tevens inzetbaar is voor doorstarters en herstarters. Daarom zijn onderwijs en bedrijfsleven sinds 2018 deze mbo infrastructuur aan het flexibiliseren en gaan deze meer en meer toepassen t.b.v. een juiste en adequate aansluiting op de arbeidsmarkt.

Het mbo biedt werkzoekenden en werkenden momenteel twee routes van praktijkleren aan:

- Bekostigd onderwijs naar een MBO Diploma via de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), dit betreft een volledige mbo-opleiding (niveau 1 (Entree) tot en met 4),
- Onbekostigd onderwijs via de Derde Leerweg met de bewijsstukken:
 - o MBO Diploma
- MBO certificaat, dit is een route met arbeidsmarktrelevante beroepsgerichte onderdelen en/of keuzedelen, leidend naar een mbo-certificaat
 - o MBO Verklaring met de Praktijkverklaring

Mensen zonder startkwalificatie hebben een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaker werkloos en uitkeringsafhankelijk. Wij willen voor werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie, en voor wie het behalen van een mbo-diploma (incl. entree) of -certificaat vooralsnog niet haalbaar is, de overgang naar werk versoepelen en de kans op duurzaam werk vergroten.

Om het perspectief op werk te vergroten, voor mensen voor wie het volgen van voornoemde kwalificerende mbo-opleidingen (vooralsnog) een brug te ver is, zetten we nu al een paar jaar in op deze Derde Leerweg met de mogelijkheid van mbo praktijkleren naar een Praktijkverklaring. Deelnemers volgen daarbij een route praktijkleren op maat leidend naar ten minste een praktijkverklaring (als onderdeel van een mbo-verklaring²). Op basis van de vraag van de werkgever, de mogelijkheden van de deelnemer en van het leerbedrijf, worden vaardigheden op basis van werkprocessen uit een kwalificatie aangeleerd in een leerbedrijf. De praktijkopleider van het erkende leerbedrijf geeft aan of de kandidaat de werkprocessen in de praktijk kan uitvoeren. Dit wordt vastgelegd in een OCW erkend bewijsstuk, zijnde MBO verklaring met daarin de praktijkverklaring.

De invulling van deze praktijkleerroutes is maatwerk, maar vaste componenten zijn begeleiding, een leerbaan bij een erkend leerbedrijf en een vorm van inkomen (waarbij productieve arbeid cao-conform beloond wordt). De mbo-instelling voert, net zoals bij reguliere opleidingen, de voor de beroepspraktijkvorming relevante taken uit zoals het

² OCW ontwikkelt met onderwijs en bedrijfsleven een betekenisvol document voor uitvallers van diploma-gerichte opleidingen zijnde een 'mbo-verklaring' (voorheen genoemd Vakcertificaat in het Regeerakkoord) waar de praktijkverklaring onderdeel van is. De in dit model opgenomen praktijkverklaring wordt uitgetest in de pilots Praktijkleren met een praktijkverklaring.

vastleggen van de gemaakte afspraken voor de uitvoering van de beroepspraktijkvorming en het bewaken van de voortgang. Bij mbo Praktijkleren met de Praktijkverklaring is er voor de kandidaat geen verplichting tot het volgen van lessen en afleggen van mbo-examens. Maar als dit past bij de kandidaat mag de praktijkopleiding wel verrijkt worden met aanvullende lessen en deelexamens.

We weten inmiddels uit verschillende pilots praktijkleren dat het een manier is om het perspectief op betaald werk te vergroten. Hiermee is het een belangrijk onderdeel in de scholing van werknemers en werkzoekenden en daarmee zal het de komende jaren ook een cruciaal onderwerp zijn gelet op de groeiende personeelstekorten. De financiering voor deelnemers is samengesteld en complex. Dat bevordert op individueel niveau niet altijd de voortgang en effectiviteit voor bedrijven en deelnemers. Daarnaast is het jaarlijks een terugkerende discussie of we wel of niet doorgaan met deze initiatieven, terwijl het een waardevolle aanvulling van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur is. Totdat het Rijk weet op welke wijze ze de financiering van praktijkleren definitief wil verzorgen stellen we voor om in 2024 een structurele aanpak op te stellen en te borgen door middel van meerjarige afspraken (waaronder financiële afspraken).

Overigens biedt flexibele vorm naar een MBO certificaat de mogelijkheid om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden en/of te behouden. Door hier beter op in te zetten, met de werk(zoe)kende en de werkgever, kan de aansluiting en productiviteit binnen de arbeidsmarkt worden vergroot. Zo ontwikkelen diverse branches zgn. ontwikkelpaden om in beeld te krijgen welke mogelijkheden binnen de branche zichtbaar zijn en waarvoor scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Voor de ambities binnen deze arbeidsmarktregio biedt dit goede kansen door dit gezamenlijk verder uit te bouwen.

Financiële begroting Praktijkleren

We stellen voor om in 2024 30.000 euro uit de regionale arbeidsmarktmiddelen in te zetten voor bovengenoemde doelstelling praktijkleren. De middelen worden ingezet om het proces van meerjarige afspraken te ondersteunen, maar kan ook ingezet worden om (tijdelijk) trajecten voor deelnemers te financieren als partners de onderliggende financiële legpuzzel niet meteen of niet kunnen leggen (uit andere budgetten). Vanzelfsprekend is het maximaliseren van de bijdrage door bedrijven ook hier een vertrekpunt.

SMART DOEL

Met deze investering creëren we voor deelnemers en bedrijven een budget waaruit tijdelijk in de zoektocht naar meer definitieve en structurele financiering geput kan worden op het thema, dan wel op individueel niveau (als aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan). Dit voorkomt onnodige bureaucratie en verergering van de problematiek voor deelnemers en bedrijven. Het doel is om in 2024 duidelijkheid te verschaffen over een heldere en structurele financiering van praktijkleren – en praktijkverklaringen en hoe de arbeidsmarktregio dit ondersteunt. Indien noodzakelijk kan het budget ook aangewend worden voor tijdelijke financiering van een individueel traject als de financiering nog niet duidelijk is.

Doelstelling Jeugdwerkloosheid en VSO-Pro doelgroep

Zoals eerder genoemd moeten we alle zeilen bijzetten om het hoofd te bieden aan de arbeidsmarkt krapte en hebben we dus alle mensen hard nodig. Daarnaast is het belangrijk om inclusief te zijn en te streven naar brede welvaart inkomen en baan zekerheid zijn daarbij van groot belang. Op het terrein van jeugd valt nog veel te behalen. Jeugdwerkloosheid blijkt namelijk een probleem in Nederland dat door de coronacrisis is verergerd. De jeugd is de toekomst en daarom zouden we extra aandacht moeten hebben om perspectief te bieden aan de jongeren en jeugdwerkloosheid te beperken. Dit geldt voor de brede doelgroep zowel jongeren mét als zonder startkwalificatie moeten we ondersteunen in het vinden van duurzaam werk. Om deze reden stellen we voor om middelen te reserveren om extra inzet te plegen op bestaande initiatieven, deze te continueren of op te zetten wanneer nodig. We zien in de SWOT-analyse dat relatief veel jongeren een uitkering hebben en dat daarvan maar weinig formeel onderwijs volgen.

Daarbij is het van groot belang dat we deze doelstelling en doelgroep verbinden aan de andere doelstellingen die we hebben om zo continuïteit te bieden in de dienstverlening wanneer zij ouder worden of een andere vorm van dienstverlening nodig hebben.

Financiële begroting doelstelling Jeugdwerkloosheid en VSO-Pro doelgroep

We stellen voor om 75.000 euro te reserveren uit de regionale arbeidsmarktmiddelen voor het onderwerp Jeugdwerkloosheid en VSO-Pro doelgroep.

SMART DOEL

Met deze investering onderschrijven we de noodzaak dat te veel jongeren te weinig perspectief hebben in deze regio. In 2024 onderzoeken we de mogelijkheden om meer uitkeringsgerechtigde jongeren formeel onderwijs te laten volgen en meer jongeren aan het werk te krijgen. Doel is om in 2025 10% minder jongeren in een uitkeringssituatie en relatief meer jongeren die formeel onderwijs volgen

Begroting strategisch jaarplan 2024

Zoals eerder genoemd bestaat de begroting van het strategisch jaarplan uit 2 onderdelen: enerzijds de in dit document voorgestelde investeringen breed voor een arbeidsmarktoffensief/strategie en anderzijds de begroting voor dienstverlening in en de ontwikkeling van het dienstverleningsconcept Huis naar Werk.

Het onderdeel strategie is opgebouwd uit bovenstaande voorstellen en in onderstaande tabel verwerkt als conceptbegroting strategie Arbeidsmarkt 2024. Dekking wordt gevonden in de beschikbare regionale arbeidsmarktmiddelen.

Concept begroting strategie Arbeidsmarkt 2024

Doelstelling 2024	investeringsbudget (incidenteel)	uitvoeringsbudget (tactisch, operationeel)	totaal gevraagd budget
Human Capital Agenda - KEC	35.000	90.000	125.000
Human Capital Agenda - Digitalisering en Datafisering	35.000	90.000	125.000
Praktijkleren	ntb	ntb	30.000
Continuëren succesvolle trajecten	nvt	80.000	80.000
Regionaal Programma Leven Lang Ontwikkelen	30.000	70.000	100.000
Internationaal Talent	ntb	ntb	50.000
PassportforWork	nvt	50.000	50.000
Experience Center Huis naar Werk en Beroepentuin	ntb	ntb	75.000
Jeugdwerkloosheid en VSO-Pro doelgroep	ntb	ntb	75.000
Totaal	100.000	380.000	710.000

Voor het onderdeel dienstverlening en ontwikkeling dienstverleningsconcept Huis naar Werk verwijzen we naar bijlage *concept begroting Huis naar Werk 2024*. Dekking is samengesteld en wordt gevonden in 1) RMT middelen 2024 (uitgaande subsidie 2023), 2) middelen versterking Arbeidsmarktregio's 2024, 3) middelen verwacht overschot programma *Dichterbij dan je denkt* (in het verlengde van investeringen in Huis naar Werk 2023) 4) regionale arbeidsmarktmiddelen 5) middelen Loket Leren en Werken en een klein deel 6) ontwikkelbudget medewerkers van kernpartners. De begroting is op 2 punten gewijzigd ten opzichte van de laatste Kerngroep en BOSA-vergadering, namelijk een hogere inschaling van de directeur Huis naar Werk en het verhogen van het communicatiebudget Huis naar Werk voor 2024 (op basis van het concept strategisch communicatieplan). Met de zeer recente berichtgeving waarin door het ministerie van SZW is aangegeven dat het organisatiebudget Huis naar Werk 2024 123.270 euro lager is dan 2023, kunnen we de begroting nog niet dekkend opleveren zonder de discussie in de Kerngroep hierover te voeren. In beginsel wil het UWV het niveau van de inzet handhaven. Is echter afhankelijk van CAO ontwikkeling, begroting UWV 2024 en capaciteitsbezetting. Er zal niet voor oktober/november duidelijkheid zijn over de bezetting en of het UWV het eventuele tekort op kan vangen. In bijlage 2 *regionale arbeidsmarktmiddelen Zuidoost Brabant* ziet u de aansluiting van de begrotingen voor beide onderdelen met de totale beschikbaarheid van middelen.

Met dit plan wordt in 2024 een flinke investering gevraagd vanuit de beschikbare regionale middelen. In deze fase is het nog niet mogelijk om met zekerheid financieel inzicht te bieden in twee relevante ontwikkelingen die het financiële beeld voor 2024 en verder gunstiger schetst omdat ze nog niet verwerkt zijn (en wel verbindingen gemaakt kunnen worden op inhoud en geld voor wat betreft beide deelbegrotingen):

- Het nieuwe Provinciale bestuursakkoord *Samen maken we Brabant!* is zeer recent gepubliceerd. Het is nog niet uitgewerkt en formeel bevestigd, maar voor 2024 kunnen arbeidsmarktregio's naar alle waarschijnlijk 400.000 euro tegemoet zien. Voor 2025 en verder verwachten we ook een bijdrage, maar minder.

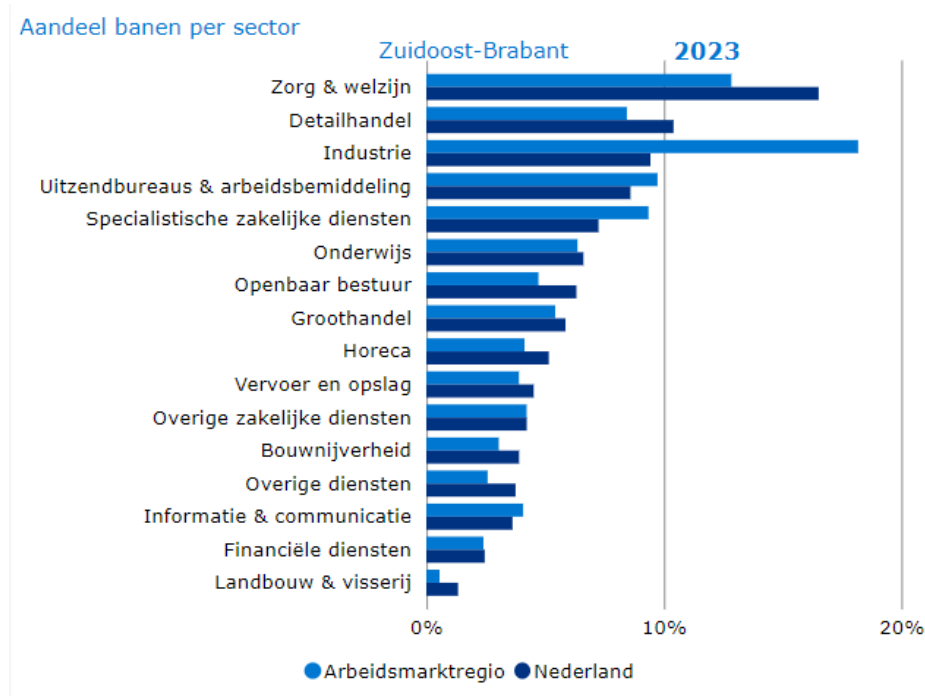
- Momenteel onderzoeken we in samenspraak met andere arbeidsmarktregio's en de Provincie de mogelijkheid tot verlenging van de lopende subsidieperiode. Niet benutte middelen kunnen daarmee ook in 2024 deels aangewend worden voor dekking.

Vanzelfsprekend start, implementeer en verbeter je een arbeidsmarktstrategie en bijbehorende arbeidsmarktinfrastructuur niet in 1 jaar. Gelukkig start de arbeidsmarktregio niet vanaf nul. Veel initiatieven zijn reeds neergezet en ontwikkeld. Voor 2024 is er een gezonde financiële basis om te investeren, zeker ook gelet op bovenstaande twee ontwikkelingen. Eerder in dit plan is al aangegeven dat we voor 2025 in de eerste helft van 2024 een verdere financiële basis en onderbouwing voor de meerjarige strategie moeten bieden. Er zal vanuit de kernpartners slim en meerjarig publieke middelen geïnvesteerd moeten worden, los van de inzet op een hogere en structurelere bijdrage van ondernemers. Het kan niet zo zijn dat de centrumgemeente vanaf 2025 alleen verantwoordelijk is voor de kosten van de financiering van het offensief of dat we de urgente/noodzakelijke investering nu alweer moeten stopzetten. Bedrijven en inwoners hebben simpelweg de investeringen nodig. Hieronder brengen we kort en puntsgewijs enkele handvatten in beeld die inzicht bieden in de mogelijke financiële bouwstenen van genoemde financiële basis van 2025 en verder:

- Scherpere en gerichtere lobby naar het Rijk
- Hoger rendement binnenhalen flankerende middelen (bijvoorbeeld Groeifonds)
- Verbeterde verbinding met inzet van reguliere middelen van kernpartners (dit is ook insteek vanuit verschillende departementen)
- Bundelen van inzet met Brainport Development en Brainport Voor Elkaar als het gaat om meer duurzaam involveren en verbinden van bedrijven op de arbeidsmarktstrategie (en financiering daarvan)
- Veranderde tactiek en afspraken in de regio als het gaat om realiseren Europese middelen. Het gaat dan vooral om het beter binden van Europese subsidieaanvragen aan de strategie (minder lokaal project gedreven, maar meer regionaal gebonden aan gezamenlijke infrastructuur) en het beschikbaar krijgen van deze middelen voor de hele regio na realisatie

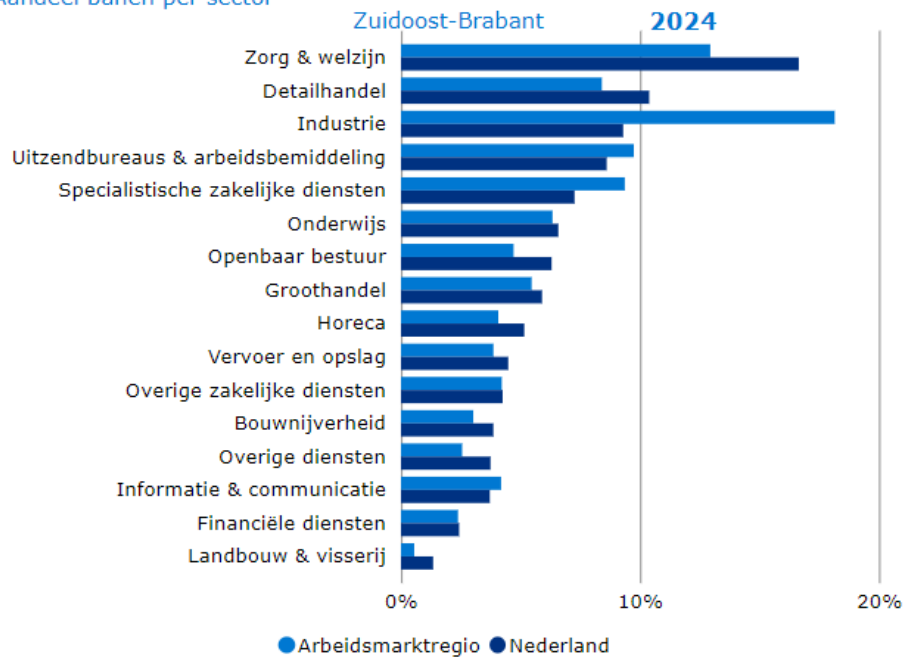
Bijlage 1 Enkele cijfers over situatie arbeidsmarkt regio Zuidoost Brabant

Wanneer we kijken naar het profiel van de regio zien we het volgende. De regio Brainport, met Eindhoven als hart, is een innovatieve toptechnologieregio, die een steeds prominentere rol speelt op de wereldkaart. Een regio waar hoogwaardige hightech maakindustrie hand in hand gaat met design en ondernemerschap. Door slim in te spelen op wereldwijde veranderingen en nieuwe verbindingen aan te gaan, worden in Brainport Eindhoven oplossingen bedacht voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen en dit zie je ook terug in de werkgelegenheid in de regio. Onderstaand een schematische weergave van het aandeel werkenden per sector in 2023 ten opzichte van Nederland.



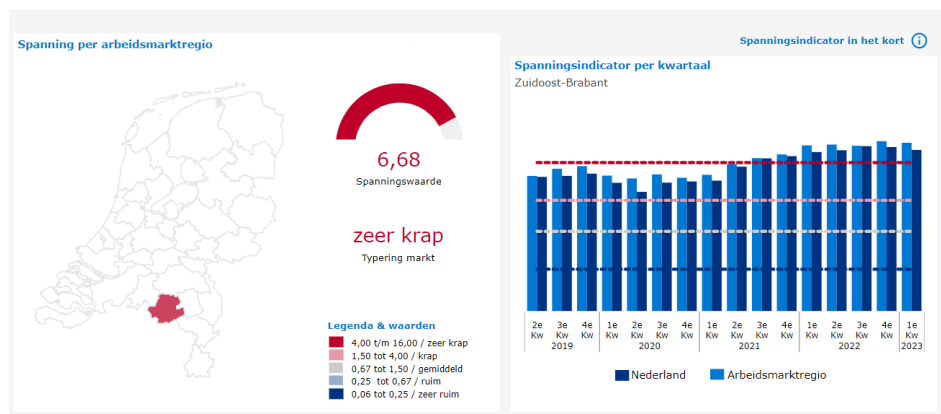
Als we kijken naar de groei van de regio zien we dat een aantal sectoren procentueel gezien een groter aandeel in het aantal banen per sector vragen ten opzichte van Nederland. In onderstaande grafiek zien we de prognose voor 2024.

Aandeel banen per sector

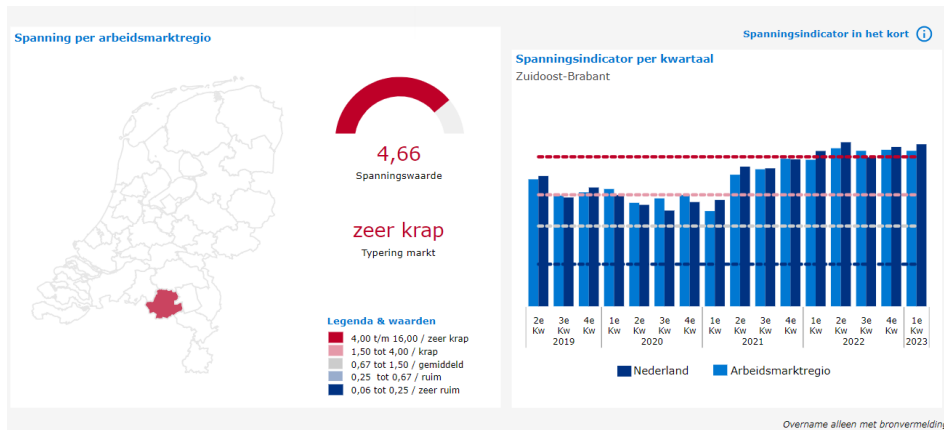


Deze cijfers laten zien dat met name de sectoren industrie, uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling, specialistische zakelijke diensten en informatie & communicatie een groter aandeel pakken in het aantal banen per sector. Dit zien we ook terug als we kijken naar de spanningsindicator per kwartaal voor bepaalde sectoren in de regio zuidoost-Brabant.

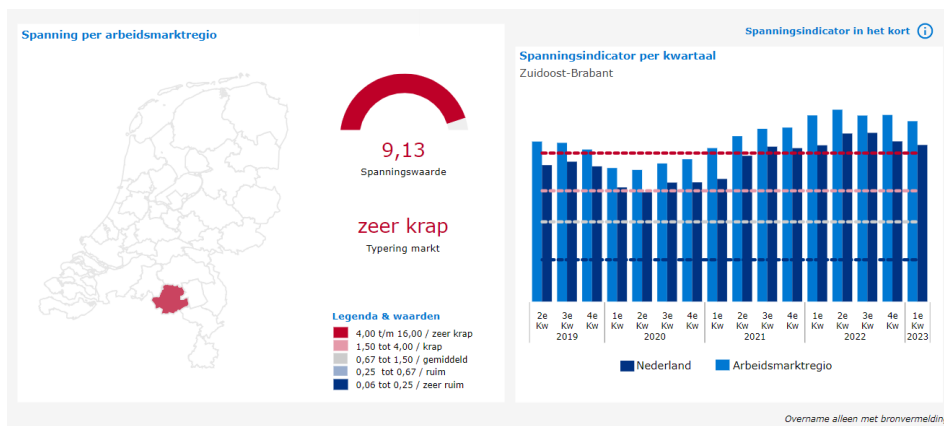
Onderstaand een weergave van de spanningsindicator in de zorg sector.



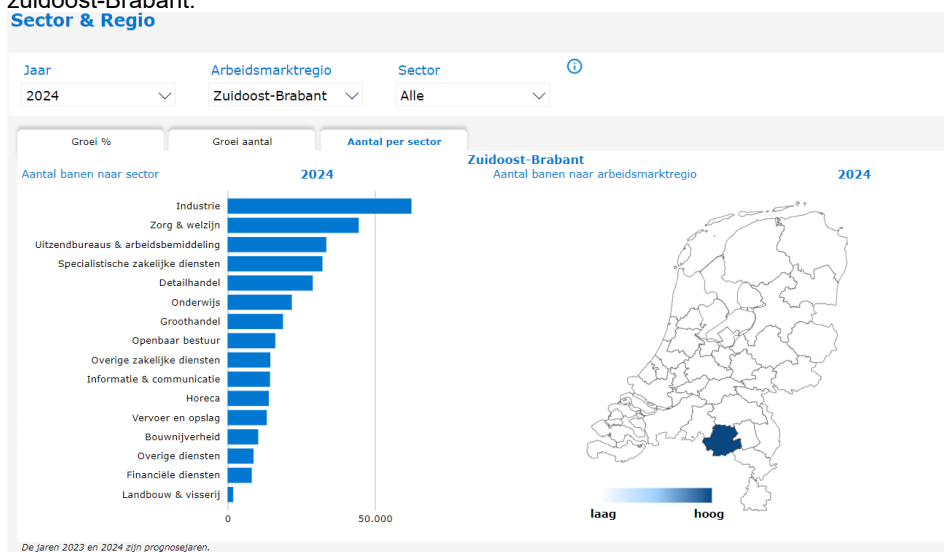
Onderstaand een weergave van de spanningsindicator in de pedagogische sector.



Onderstaand een weergave van de spanningsindicator in de technische sector.



Onderstaand een prognose van het aantal arbeidsplaatsen per sector voor de regio zuidoost-Brabant.



Zoals eerder genoemd is het profiel van de regio ook leidend voor het aantal arbeidsplaatsen en de groei die er is in de regio. Maar dat niet alleen expertise in sectoren zoals technologie, maakindustrie en innovatie en het benutten van deze sterke punten door te focussen op deze HCA's kan de concurrentiepositie van de regio versterken en regionale groei stimuleren.

Bijlage 2 Regionale Arbeidsmarktmiddelen

Regionale arbeidsmarktmiddelen Zuid-Oost Brabant 2024

Deelbegrotingen 2024	Onderverdeling	Activiteiten	Bron financiering	Begroot	Realisatie	Restant	Status	Bijzonderheden
Algemene regionale middelen	Restant middelen		EU/ Rijk			€ 365.000	Beschikbaar	Bij benadering, afwachting definitieve cijfers 2023. Betreft oude ESF gelden, PoW en overige regionale middelen
	Dichterbij dan je denkt	Verschillende projecten, o.a: Talentenfestival, Buddy Werk	Rijk	€ 867.000	€ 667.000	€ 200.000	In afwachting	Evaluatie in afronding
	Strategische opgaven	Verschillende initiatieven, oa. HCA KEC, programma LLO, regionale plus op jeugdwerkloosheid	Gemeente	€ 710.000			In afwachting besluit Bosa 21 februari 2024	€120.000 dossier Opstellen Human Capital Agenda - Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire economie okt 2023 wel reeds besloten door b&w.
	Regionale aanpak statushouders septembercirculaire 2023	Ondersteunen van statushouders dmv aanstellen regionale verbinder. Beoogde effecten zijn combi werk en opleiding, meer inzet jobcoaching en leerwerktrajecten voor statushouders.	Rijk	€ 43.000			Begroot en in uitvoering	Onderdeel van brede aanpak statushouders
	Decembercirculaire 2023 (sectorale ontwikkelpaden)	Ontwikkeling van ontwikkelpaden voor specifieke sectoren (bijv kinderopvang)	Rijk	€ 84.857				Nieuw
Leerwerkloket		Talentsleutel, loopbaanbegeleiding, scholingsadvies, leercultuur bedrijven	Gemeente (p-budget)	€ 150.000			Begroot en in uitvoering	Nog te vroeg in het jaar om realisatie te noemen
			Gemeente (Pact middelen)	€ 80.000				
			UWV	€ 150.000				
			Summa	€ 101.000				
			Rijk SZW	€ 112.489				
Huis naar werk								
	Bedrijfsvoering 2024 HNW deel gemeente	Formatie dienstverlening, communicatiebudget etc	Rijk	€ 349.361			Begroot en in uitvoering	Nog te vroeg in het jaar om realisatie te noemen
	Bedrijfsvoering 2024 HNW gefinancierd door regionale middelen		Rijk en overig	€ 1.086.175				
	Bedrijfsvoering 2024 HNW deel UWV		Rijk	€ 298.377				
	Interventiebudget 2024	Investerings op klantniveau als het gaat om ontwikkeling, werk en scholing	Rijk	€ 827.872				
ESF	ESF + 1e tranche 2021-2027	Activiteiten ihkv activering mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	EU	€ 876.600			Begroot en in uitvoering	In het verleden altijd 100% gerealiseerd (geen garantie voor de toekomst)
	ESF + 2e tranche 2021-2027		EU	€ 1.252.216				
Provinciale subsidie								
	Plan van aanpak arbeidsmarktregio ZOB 2020-2024	Verschillende initiatieven, oa Passport for Work, Huis naar Werk, laaggeletterdheid					Begroot en in uitvoering	Medio 2025 volgt de eindverantwoording. Verlenging aangevraagd voor laaggeletterdheid en Huis naar Werk voor 2024. Omvang bedraagt € 140.000,-. Voor 2024 volgt snel een plan voor extra 400.000 euro voor 2024.
				€ 1.318.500	€ 1.178.500			
Totaal				€ 8.307.447	€ 1.845.500	€ 565.000		