MEERJARENAGENDA 2026 - 2030

REGIO NOORDOOST-BRABANT

Definitief concept 12-11-2025

Noordoost Brabant Werkt

Inhoudsopgave

Samenvatting 03

Algemeen 05

Arbeidsmarktsituatie 07
- In cijfers 07
- Ontwikkelingen en trends 08

Strategie 10
- Onze ambitie 10
- Onze uitgangspunten 11
- Onze oplossingsrichtingen 13
- Onze focus 14

Beleid 17
- Inwoners 17
- Werkgevers 25
- Integrale thema's 30

Organisatie 33

Samenvatting

In Noordoost-Brabant werken we al vijftien jaar samen aan een sterke, inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkt. Met deze Meerjarenagenda 2026–2030 zetten we de volgende stap: we bouwen voort op wat werkt, vernieuwen waar nodig en richten onze energie op de vraagstukken van nu en morgen. We spelen in op nieuwe ontwikkelingen, zoals de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, de Wet van school naar duurzaam werk en onze Human Capital Agenda Brede Welvaart. Dit doen we vanuit ons DNA: ondernemend, samenwerkend en met beide voeten op de grond. Ons doel is een regio waarin inwoners en werkgevers zich kunnen ontwikkelen, aanpassen en bijdragen aan brede welvaart: 't goeie leven.

Ambitie

We staan voor grote opgaven. De arbeidskrapte, vergrijzing en technologische veranderingen vragen om een andere manier van samenwerken. Daarom kiezen we voor één gezamenlijke koers: een integrale aanpak waarin inwoners, werkgevers en partners elkaar versterken. We werken vanuit onze regionale kracht en zetten de mens centraal. Onze ambitie voor 2030 is een regio waar iedereen meedoet, waar organisaties beschikken over voldoende en passend personeel en waar leren en werken vanzelfsprekend verbonden zijn. Zo bouwen we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt en behouden we de kwaliteit van leven in onze regio.

Inwoners

Iedere inwoner die ondersteuning zoekt, krijgt hulp. Via het Werkcentrum bieden we laagdrempelige dienstverlening op maat: van loopbaanadvies tot scholing, van begeleiding naar werk tot hulp bij omscholing. We zorgen dat alle jongeren (16–27 jaar) een plek hebben op school of werk, en dat iedereen meedoet, ook mensen met een extra ondersteuningsbehoefte. Extra inzet gaat uit naar jongeren, onbenut arbeidspotentieel, internationaal talent en dreigend werklozen, zodat iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan onze acht focussectoren: zorg, onderwijs, veiligheid, agrofood, energie, maakindustrie, bouw, ICT. We stimuleren leven lang ontwikkelen met een breed scala aan activiteiten, zoals loopbaanadvies, sectorale ontwikkelpaden, aandacht voor basisvaardigheden en een regionale leer- en ontwikkelcultuur.

Werkgevers

Met het Werkcentrum is ook voor werkgevers één loket voor al hun vragen over personeel, scholing en ontwikkeling. We helpen bij plaatsingen, scholingstrajecten en inclusief werkgeven, en ondersteunen vooral het MKB in hun groei. Samen vergroten we arbeidsproductiviteit, versterken we leercultuur en stimuleren we modern HR-beleid met aandacht voor werkgeluk en innovatie. We bouwen samen met AgriFood Capital aan een regionale MKB-aanpak, die ondernemerschap, innovatie en vakmanschap verbindt. Zo helpen we bedrijven om slimmer, mensgerichter en toekomstbestendiger te werken.

Integrale thema's

We werken sectorgericht, datagedreven en toekomstbestendig. In de hierboven genoemde focussectoren bundelen we krachten via sectorale aanpakken. Met een dashboard volgen we onze impact en leren we van wat werkt. We versterken de skillsgerichte arbeidsmarkt, stimuleren regionale binding van talent en bedrijven en bouwen verder aan de kracht van brede samenwerking met Regio Noordoost-Brabant en AgriFood Capital.

Organisatie

Noordoost-Brabant Werkt is een netwerkorganisatie waarin werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en overheden hun krachten bundelen in strategie en uitvoering. We werken vanuit drie programmalijnen: Werkcentrum, Jongerenaanpak en Werkgeversaanpak. De sturing vindt plaats via het Regionaal Beraad Noordoost-Brabant Werkt en thematische coalities. De uitvoering rust op gedeeld eigenaarschap, transparantie en vertrouwen. Financiering komt uit gezamenlijke bijdragen van met name gemeenten, het Rijk en Europese fondsen. Elk jaar vertalen we deze meerjarenagenda in een jaarplan / uitvoeringsagenda met concrete doelen en monitoren we resultaten.

Deze meerjarenagenda is onze gezamenlijke routekaart richting 2030. We maken duidelijke keuzes, versterken wat werkt en bouwen samen aan een arbeidsmarkt waarin mensen meedoen, werkgevers vooruitkijken en brede welvaart groeit. Zo maken we werk van minder krapte, en meer toekomst voor Noordoost-Brabant.

Algemeen

Aanleiding

Als werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden en werknemersorganisaties werken we in Noordoost-Brabant al meer dan 15 jaar aan een goed functionerende arbeidsmarkt. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, de wetswijziging Van school naar duurzaam werk en het besluit (begin 2025) tot een Human Capital Agenda met focus in onze aanpak arbeidskrapte zijn aanleiding om onze huidige meerjarenagenda te actualiseren. Het resultaat is deze meerjarenagenda 2026-2030.

We komen van een situatie (tot en met 2025), waarin we werken in drie programmalijnen (Regionaal Werkbedrijf, Jongerenaanpak, Werkgeversaanpak) en een aantal centrale opgaven (arbeidskrapte, leven lang ontwikkelen, inspelen op transities) en gaan nu naar een verder geïntegreerde agenda en organisatie. We groeien toe naar een dienstverlening waarmee alle inwoners en werkgevers worden geholpen om goed te functioneren en zich aan te passen op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Deze dienstverlening wordt primair via het Werkcentrum aangeboden. Met de Human Capital Agenda gaan we onze aanvullende inspanningen gezamenlijk richten op een aantal focus doelgroepen en - sectoren.

Deze meerjarenagenda is een strategische agenda op hoofdlijnen met een duur van vijf jaren: 2026-2030. Elk jaar wordt een jaarplan / uitvoeringsagenda opgesteld en uitgevoerd met daarin de concrete activiteiten die bijdragen aan de ambitie en strategische doelen in de meerjarenagenda. Als zich gedurende de komende jaren externe ontwikkelingen voordoen of we tot voortschrijdende inzichten komen vanuit onze leerervingen of anderzins, die vragen om een koerswijziging of andere invulling van deze strategisch agenda, dan spelen we hierop in.

Onze regio Noordoost-Brabant

Noordoost-Brabant is de regio van "'t goeie leven". Dit 'goeie leven' draait om balans: tussen werken en ontspannen, innovatie en traditie, stad en platteland en mens en natuur. Onze inwoners zijn positief over hun kwaliteit van leven en leefomgeving en onze bedrijven presteren over het algemeen goed. Onze aanpak en mentaliteit in Noordoost-Brabant kenmerkt zich door o.a. een pioniersgeest, creativiteit en doorzettingsvermogen[1]. Dit alles gaf onze regio in het verleden ook een goede uitgangspositie voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Dit is gelet op een aantal forse structurele ontwikkelingen echter steeds minder vanzelfsprekend. Dit betreft o.a. de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met een lagere instroom vanuit beroepsopleidingen door een leerlingendaling. Dit leidt tot een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch.

[1] Uit: propositie Regiodeal Noordoost Brabant 2025-2029: Krachtige impuls aan 't Goeie Leven; slim benutten, samen verder vooruit

Leeswijzer

Deze meerjarenagenda is opgesteld vanuit een getrapte benadering: eerst beschrijven we beknopt de huidige arbeidsmarktsituatie in Noordoost-Brabant met toekomstige ontwikkelingen en trends (zie bijlage voor de gehele arbeidsmarktanalyse). Hieruit komen de grootste uitdagingen naar voren. Vanuit deze analyse volgt de ambitie die we als regio hebben te realiseren, gericht op een veerkrachtige arbeidsmarkt. Vervolgens komen de mogelijke oplossingsrichtingen om ambitie te realiseren aan bod vanuit ontwikkelingen en leerervaringen. En ook de uitgangspunten in de samenwerking die we daarbij nodig hebben., Dit leidt tot een meerjarenbeleid, uitgesplitst naar 3 belangrijke speerpunten: inwoners, werkgevers en strategische integrale thema's over doelgroepen heen voor een sterke regionale arbeidsmarkt. Tenslotte beschrijven we kort de netwerkorganisatie waarin we samenwerken.

Arbeidsmarktsituatie

In cijfers

Noordoost-Brabant is met ruim 375.000 banen verspreid over bijna 73.000 bedrijven de zesde economische regio van Nederland. De meeste werkgelegenheid bevindt zich in de detailhandel en zorg, gevolgd door de technische sectoren. De infographic hieronder laat de belangrijkste arbeidsmarktcijfers in één oogopslag zien.

In de bijlage met de Regionale arbeidsmarktanalyse is een uitgebreide beschrijving van de arbeidsmarkt in cijfers opgenomen.

Ontwikkelingen en trends

Uit de arbeidsmarktanalyse komen een aantal ontwikkelingen en trends naar voren:

Sinds 2021 kampt onze regio met ernstige arbeidskrapte. Deze krapte wordt versterkt door een demografische ontwikkeling: de vergrijzing en de afnemende bevolkingsgroei. Er stromen meer ouderen uit dan er jongeren instromen op de arbeidsmarkt, waardoor de vervangingsvraag toeneemt en het arbeidspotentieel afneemt. Tegelijkertijd is de arbeidsparticipatie hoog en is het onbenutte arbeidspotentieel beperkt, wat de ruimte voor (economische) groei en transities onder druk zet.

Een opvallende trend binnen de groep onbenut arbeidspotentieel (dit zijn inwoners in onze regio die graag (meer) zouden willen werken) is de groei van het aandeel onderbenutte deeltijders. Dit hangt wellicht samen met de hoge brede welvaart in onze regio, waardoor mensen meer keuzevrijheid hebben in de omvang van hun arbeidsparticipatie.

We zien dat het aandeel gediplomeerden van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs dat binnen een jaar na afstuderen een betaalde baan vindt, stijgt. Een jaar na diplomering is 33% van de entree-studenten werkloos en 20% van de studenten op MBO-niveau 2. Dit in vergelijking met 2% bij MBO niveau 3 en 4. Daarentegen neemt de instroom in het middelbaar en vooral hoger beroepsonderwijs structureel af als gevolg van demografische ontwikkelingen.

Met name economische en technologische ontwikkelingen zorgen voor voortdurend veranderende werkprocessen en competentie-eisen. Deze ontwikkelingen leiden tot een flinke en groeiende mismatch op onze arbeidsmarkt, zowel kwalitatief als kwantitatief. De spanning op de arbeidsmarkt is structureel hoog, vooral in de sectoren zorg, ICT en techniek.

De kwalitatieve mismatch ontstaat doordat het beschikbare arbeidspotentieel qua competenties niet aansluit bij de vraag naar personeel. Bovendien verandert deze vraag steeds sneller, wat de afstemming extra complex maakt.

De kwantitatieve mismatch wordt veroorzaakt door de stijgende demografische druk: de verhouding tussen werkenden en werkzoekenden verslechtert.

Meer informatie is te vinden in de regionale arbeidsmarktanalyse (zie bijlage).

Onze uitdagingen tot 2030

Vanuit de geconstateerde ontwikkelingen en trends staan wij als netwerkorganisatie voor de opgave om de aansluiting en inzet van ons talent op het snel veranderende werk in onze economie en samenleving te optimaliseren, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit vraagt allereerst om een gerichte inzet op verschillende doelgroepen; onder andere jongeren, statushouders, senioren en psychisch kwetsbaren. De aansluiting en inzet van dit potentieel vraagt steeds meer maatwerk en tijd om passende werkplekken te creëren, maar biedt tegelijkertijd een waardevolle kans om de arbeidskrapte in onze regio te verlichten. We zien dat de hoge brede welvaart in onze regio de arbeidsparticipatie beïnvloedt, wat vraagt om initiatieven die inwoners stimuleren om actief bij te dragen aan de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door het bevorderen van een cultuur van een leven lang ontwikkelen.

Voor werkgevers, met name het MKB en familiebedrijven, zijn er ook belangrijke uitdagingen. De arbeidskrapte vraagt om slimme oplossingen om de continuïteit van bedrijven te waarborgen. Daarom richten we ons op het inclusiever maken van werkgevers, het behoud van personeel en het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Dit doen we bijvoorbeeld door bedrijven te ondersteunen bij de implementatie van technologieën zoals AI, die de afhankelijkheid van personeel kunnen verminderen.

Naast de uitdagingen binnen de arbeidsmarkt voor zowel mensen als bedrijven, moeten we ook rekening houden met de bredere, externe invloeden. Geopolitieke ontwikkelingen en maatschappelijke veranderingen hebben invloed op de arbeidsmarkt. Het is cruciaal dat we als regio flexibel blijven, samenwerken en blijven leren om hier tijdig op in te spelen. Het is juist door die samenwerking en het monitoren van trends dat we de regionale arbeidsmarkt veerkrachtig houden, zodat we zowel voor onze inwoners als voor bedrijven blijvend waarde en impact kunnen creëren.

Op deze manier dragen we bij aan het duurzaam versterken en behouden van brede welvaart in onze regio, waarin zowel de mensen als de bedrijven zich kunnen aanpassen en groeien in de snel veranderende economische en maatschappelijke context.

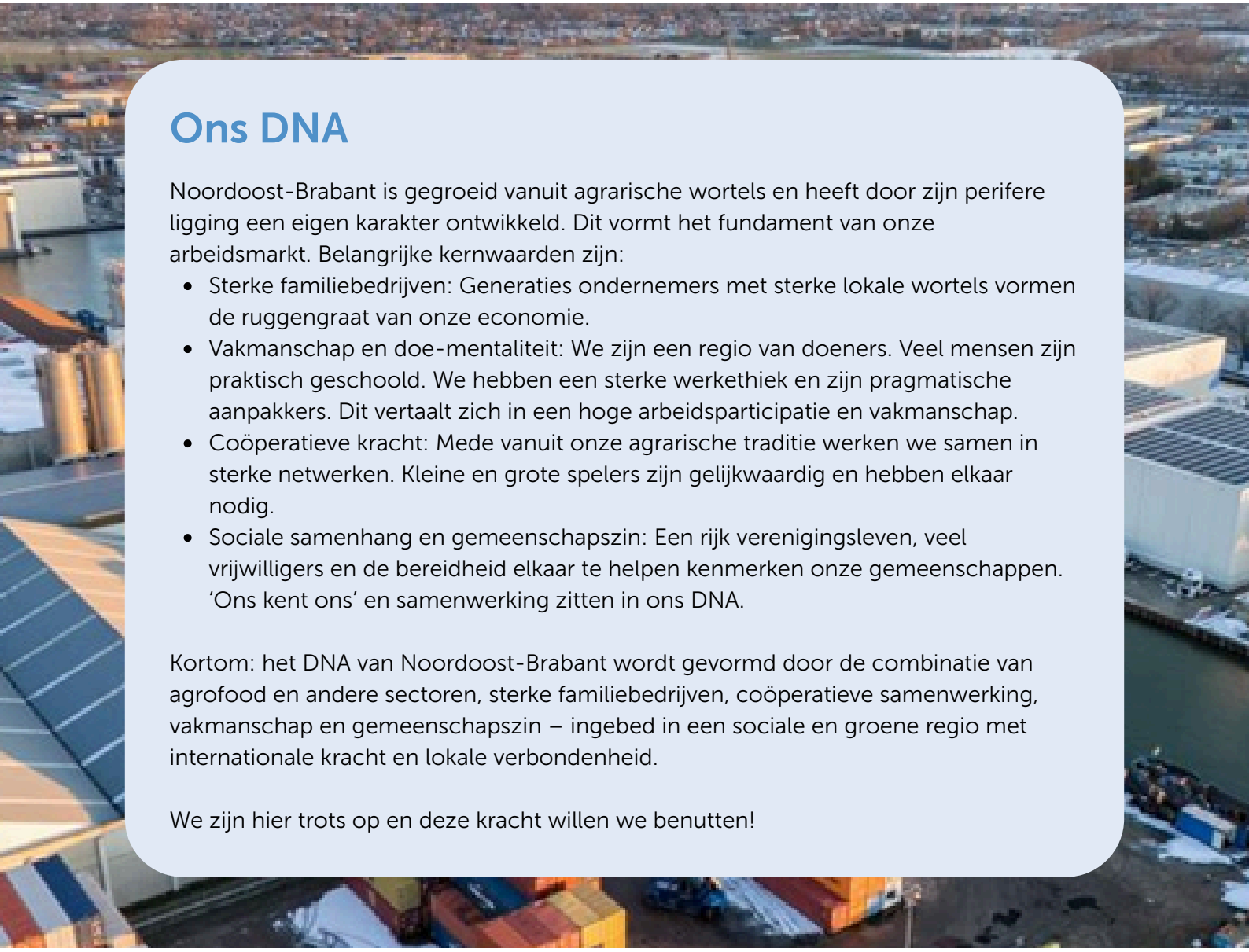
Strategie

Onze ambitie

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

- Waar mensen meedoen, hun talenten benutten en wendbaar en weerbaar zijn, doordat zij zich continu blijven ontwikkelen voor een duurzame loopbaan; en
- Waar organisaties beschikken over voldoende kwalitatief passend personeel doordat zij toekomstgericht inspelen op veranderende maatschappelijke, technologische, geopolitieke en economische omstandigheden.

Inwoners en bedrijven zijn de belangrijkste spelers op de regionale arbeidsmarkt. Zij zijn primair aan zet. Hoe beter zij vooruitkijken, zich blijven ontwikkelen én elkaar vinden, hoe beter voor onze economie en samenleving. Als netwerkpartners en gezamenlijk als arbeidsmarktsamenwerking ondersteunen en stimuleren wij hen daarbij. Dat doen wij via dienstverlening, projecten, integrale aanpakken, innovaties en een goede samenwerking. We spelen zelf continu in op actuele ontwikkelingen én blijven innoveren voor een veerkrachtige en toekomstbestendige arbeidsmarktregio met brede welvaart: 't goeie leven!



Ons DNA

Noordoost-Brabant is gegroeid vanuit agrarische wortels en heeft door zijn perifere ligging een eigen karakter ontwikkeld. Dit vormt het fundament van onze arbeidsmarkt. Belangrijke kernwaarden zijn:

- Sterke familiebedrijven: Generaties ondernemers met sterke lokale wortels vormen de ruggengraat van onze economie.
- Vakmanschap en doe-mentaliteit: We zijn een regio van doeners. Veel mensen zijn praktisch geschoold. We hebben een sterke werkethiek en zijn pragmatische aanpakkers. Dit vertaalt zich in een hoge arbeidsparticipatie en vakmanschap.
- Coöperatieve kracht: Mede vanuit onze agrarische traditie werken we samen in sterke netwerken. Kleine en grote spelers zijn gelijkwaardig en hebben elkaar nodig.
- Sociale samenhang en gemeenschapszin: Een rijk verenigingsleven, veel vrijwilligers en de bereidheid elkaar te helpen kenmerken onze gemeenschappen. 'Ons kent ons' en samenwerking zitten in ons DNA.

Kortom: het DNA van Noordoost-Brabant wordt gevormd door de combinatie van agrofood en andere sectoren, sterke familiebedrijven, coöperatieve samenwerking, vakmanschap en gemeenschapszin – ingebed in een sociale en groene regio met internationale kracht en lokale verbondenheid.

We zijn hier trots op en deze kracht willen we benutten!

Onze uitgangspunten

We bouwen zorgvuldig verder aan onze succesvolle arbeidsmarktsamenwerking op basis van onze gezamenlijke waarden en kaders. Dit leidt tot de volgende uitgangspunten:

Regionale reikwijdte

De regio Noordoost-Brabant is het schaalniveau waarop we onze ambitie voor een veerkrachtige arbeidsmarkt waarmaken. Als regionale partners kennen we onze mensen en bedrijven en weten we wat werkt in de praktijk. Deze samenwerking sluit bovendien aan bij onze wettelijke taken. We benutten provinciale en landelijke kansen om onze regionale ambitie te versterken en trekken samen op richting het Rijk en andere partners, onder meer bij lobby en het verkrijgen van externe financiering. De regio blijkt daarbij een passende reikwijdte om expertise te delen en integraal samen te werken.

Eigenaarschap, toegevoegde waarde en vertrouwen

Netwerkpartners pakken - elk vanuit hun eigen taak, belang, rol en/of intrinsieke motivatie – eigenaarschap om één of meerdere onderdelen van de regionale arbeidsmarkt te realiseren of te verbeteren in samenwerking met andere partners. Zo draagt iedere partner bij aan de gezamenlijke ambitie. We werken op vrijwillige basis met elkaar samen, maar niet vrijblijvend. We respecteren elkaars belang en rol en hebben vertrouwen in elkaars bijdrage aan onze gezamenlijke ambitie. We spreken elkaar aan op een goede samenwerking.

Voortbouwen op een sterke basis met duurzame lijnen

We koesteren wat we met elkaar hebben opgebouwd in 15 jaar arbeidsmarktsamenwerking langs duurzame lijnen: een effectieve arbeidsmarktsamenwerking en vaak koploper in Nederland. We bouwen voort op deze sterke basis.

Flexibel, creatief en blijven leren en ontwikkelen

Economie, samenleving en arbeidsmarkt zijn continu in beweging. Dit brengt onzekerheid met zich mee voor mensen en bedrijven. Dit vergt als arbeidsmarktsamenwerking een flexibele houding, zodat we mensen en bedrijven en onszelf helpen om op tijd aan te passen op veranderende omstandigheden. Innovatie is essentieel voor de realisatie van een veerkrachtige arbeidsmarkt. Partners creëren hiervoor flexibiliteit en (speel)ruimte en benutten de creativiteit en het oplossend vermogen in hun eigen organisatie en in de samenwerking. Als netwerkpartners en arbeidsmarktsamenwerking dagen we onszelf uit om continu te leren en ontwikkelen. Daarmee blijven we met onze sterke basis impact maken voor inwoners en bedrijven.

Mens centraal

We houden elke dag voor ogen voor wie we werken en sluiten aan bij de behoefte en situatie van mensen en bedrijven in de praktijk. Hiermee blijven we met beide voeten op de grond en zijn we realistisch in onze doelstellingen.

Integraal en slagvaardig

We pakken de vraagstukken op de arbeidsmarkt breed en integraal aan; zo komen we tot de beste oplossing. Netwerkpartners 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. We gaan slim om met de beschikbare middelen (financial engineering); partners zetten hun eigen middelen in waar mogelijk om zo de gezamenlijke ambitie sneller en beter te bereiken.

Transparant en resultaatgericht

We zijn maximaal transparant naar elkaar en delen successen en aanpakken met elkaar en met onze achterbannen. We evalueren en monitoren regelmatig om de impact van onze inzet 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.

Hiermee maken we het verschil voor onze inwoners en bedrijven: de kracht van samen!

Onze oplossingsrichtingen

Knoppen om aan te draaien

Gelet op de huidige en verwachte arbeidsmarktsituatie, trends en ontwikkelingen zijn dit de belangrijkste knoppen om de komende jaren aan te draaien om onze ambitie te realiseren:

- Zuinig zijn op mensen, zowel werkenden als niet-werkenden; iedereen is nodig;
- Goede dienstverlening en goed werkgeverschap; maatwerk om mensen inzetbaar te krijgen en/of te houden;
- Aandacht voor behoud van mensen (in arbeidsproces, regio, functie, bedrijf, sector);
- Arbeidsvraag verminderen door o.a. robotisering en AI;
- Leven lang ontwikkelen door iedereen op school en werkvloer i.v.m. snel veranderend werk;
- Basisvaardigheden voor iedereen;
- Flexibiliteit optimaliseren, o.a. snel van werk naar werk;
- Beschikbaarheid van een laagdrempelig flexibel ontwikkelaanbod;
- Versterken van de regionale binding van onze talenten en bedrijven;
- Werken aan de vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt;
- Aan elkaar koppelen van het sociaal en economisch domein;
- Versterken van het werken als netwerkorganisatie;
- Middelen gericht inzetten: keuzes maken en focus houden (zie onder onze focus);
- Meer impact door verdere versterking samenwerking, zicht op (veranderende) vraag en monitoring.

Onze focus

In deze tijden van structurele arbeidskrapte zijn onze dienstverlening en initiatieven niet langer toereikend om alle sectoren en doelgroepen effectief te bedienen. Daarom kiezen we er met de Human Capital Agenda Noordoost-Brabant voor om onze beperkte capaciteit en middelen gericht in te zetten op een aanpak, die de arbeidsmarkt veerkrachtiger maakt, met blijvende aandacht voor maatschappelijke voorzieningen, economische vitaliteit en technologische vooruitgang.

Human Capital Agenda Brede Welvaart

Onze primaire aandacht blijft bij de doelgroepen, waar wij een wettelijke taak hebben vanuit de Wet SUWI en de Wet van School naar Duurzaam Werk: veelal kwetsbare mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wettelijke taken

De Wet SUWI richt zich op een goede dienstverlening op het gebied van werk en scholing voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers door onder meer het versterken van de arbeidsmarktinfrastructuur en de verbetering van de samenwerking tussen publieke en private partijen. Ons regionaal werkcentrum als centraal loket voor inwoners en werkgevers is één van de belangrijkste initiatieven.

De Wet van School naar Duurzaam Werk richt zich op de ondersteuning van jongeren bij het behalen van een startkwalificatie en de overstap van school naar werk.
In beide wetten hebben zowel een groot aantal van onze netwerkpartners als onze regionale arbeidsmarktsamenwerking een wettelijke taak.

Onze extra inzet richt zich op:

- Prioritaire sectoren, die belangrijk zijn voor ons (toekomstig) verdienvermogen en samenleving: zorg en welzijn, onderwijs en kinderopvang, veiligheid, maakindustrie, agrifood, energie, bouw en infrastructuur en ICT en data; en
- Specifieke doelgroepen werkgevers (namelijk MKB, familiebedrijven en startups en scaleups) en inwoners (namelijk jongeren, onbenut arbeidspotentieel, internationale medewerkers en dreigend werklozen).

Binnen deze doelgroepen is er een potentieel aan extra arbeidskrachten voor prioritaire sectoren. In de arbeidsmarktanalyse zetten we uiteen over welke talenten dit gaat. We benutten het talent in de regio, waarmee we de arbeidskrapte daar substantieel verlagen. Dit doen we slim, doelgericht en toekomstgericht.

Afwegingskader

De gemaakte keuzes voor de HCA zijn gebaseerd op een afwegingskader onderbouwd door data en draagvlak, onder andere:

- basisvoorzieningen in de samenleving overeind houden
- realiseren van grote transities
- stimuleren van sectoren die aansluiten bij het DNA van onze regio
- aanbod van talent verhogen en laten floreren
- vraag naar arbeid substantieel verlagen door automatisering, slimmer werken en betere werkomstandigheden

We blijven gedurende de looptijd van de meerjarenagenda alert of we met bovenstaande prioritaire sectoren nog de juiste focus hebben. En passen deze waar nodig aan na 2 jaar.

Onze meerwaarde

Regionale samenwerking maakt het mogelijk om structurele oplossingen te vinden voor problemen die één organisatie of gemeente alleen niet kan oplossen. Onze inwoners blijven niet binnen gemeentegrenzen — hun leven speelt zich af over domeinen heen: onderwijs, werk, zorg, welzijn. Door regionaal samen te werken, bundelen we kennis, capaciteit en middelen. We versterken elkaars inzet en kunnen sneller schakelen als mensen uit dreigen te vallen.

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven wat dit beleidsmatig betekent voor de inwoners en werkgevers van onze regio, gevolgd door een aantal integrale strategische thema's.

We werken samen met zoveel mogelijk impact voor:

We werken samen met zoveel mogelijk impact voor:

- **Inwoners (mensen ontwikkelen en behouden). Dat doen we door:**
  - Laagdrempelige dienstverlening en ondersteuning voor iedereen
    - Het bieden van laagdrempelige dienstverlening aan alle mensen in onze regio, die ondersteuning zoeken op het gebied van werk en ontwikkeling.
    - Het bieden van ondersteuning aan mensen met een extra ondersteuningsbehoefte
    - Een regionale jongerenaanpak met een breed scala aan activiteiten, zodat alle jongeren een passende plek hebben op school of werk
  - Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze HCA focussectoren en –doelgroepen
    - Activiteiten gericht op kansrijke groepen aan het werk in en richting de focussectoren, met name onbenut arbeidspotentieel, internationale medewerkers en dreigend werklozen
    - Het stimuleren en faciliteren van een leven lang ontwikkelen, met name in of richting de focussectoren
  - Sterkere samenwerking voor onze inwoners
- **Werkgevers (bedrijven gaan slimmer werken). Dat doen we door:**
  - Laagdrempelige dienstverlening
    - Het bieden van laagdrempelige dienstverlening aan alle werkgevers in onze regio, die ondersteuning willen op het gebied van personeel en scholing
    - Werkgeversactiviteiten gericht op mensen met een extra ondersteuningsbehoefte
    - Het bieden van brede HRM ondersteuning inclusief scholing aan werkgevers
  - Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze HCA focussectoren en -doelgroepen
    - Activiteiten gericht op het verhogen van arbeidsproductiviteit in bedrijven
    - Activiteiten gericht op het versterken van de leercultuur in bedrijven
    - Activiteiten gericht op het moderniseren van HR beleid in bedrijven
  - Sterkere samenwerking voor onze werkgevers
- **De regionale arbeidsmarkt (strategische focus). Dat doen we door breed aandacht voor een aantal integrale strategische thema's, namelijk:**
  - Het versterken van de samenwerking met andere belangrijke stakeholders en coalities, zowel binnen als buiten de regio
  - Het versterken van datagedreven werken
  - De opzet van sectorale aanpakken arbeidskrapte gericht op de focussectoren
  - Het versterken van een regionale leer- en ontwikkelcultuur en skillsgerichte arbeidsmarkt
  - Activiteiten die bijdragen aan de binding van talent en bedrijven aan onze regio

Beleid

Inwoners

Om onze ambitie "een arbeidsmarkt waar mensen meedoen, hun talenten benutten en wendbaar en weerbaar zijn, doordat zij zich continu blijven ontwikkelen voor een duurzame loopbaan" te bereiken, is het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen in onze regio werk hebben en houden, bij voorkeur in de focussectoren en –beroepen. Dat doen we door:

1. Laagdrempelige dienstverlening en ondersteuning voor iedereen
2. Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze focussectoren en -doelgroepen
3. Sterke samenwerking voor onze inwoners

1 **Laagdrempelige dienstverlening en ondersteuning voor iedereen**
Iedereen een passende plek op onze arbeidsmarkt

Laagdrempelige dienstverlening via één centraal punt
Iedereen die ondersteuning zoekt, krijgt hulp
Alle inwoners in onze regio (werkzoekenden, werkenden, jongeren, etc) kunnen voor vragen en ondersteuning op het gebied van werk en scholing terecht bij ons regionaal werkcentrum. Het werkcentrum is er voor mensen die vooruit willen, maar niet goed weten hoe. Wij kijken waar en door wie het beste ondersteuning geboden kan worden. Werkcentrum Noordoost-Brabant Werkt zo als 'voordeur' van de dienstverlening van een groot aantal partners.

De partners van het werkcentrum (gemeenten, UWV, werkontwikkelbedrijven, vakbonden, onderwijs, VNO-NCW en SBB) bieden zelf dienstverlening aan hun (specifieke) doelgroepen aan. Daarnaast werken we intensief samen in het werkcentrum met als doel om met onze

beperkte capaciteit en middelen zo veel mogelijk impact en meerwaarde te realiseren: 1 + 1 = 3. Daarbij stellen we onze inwoner centraal. Daar waar mogelijk en opportuun richten we ons in de ondersteuning (advisering, begeleiding, scholing, etc.) op de gevraagde beroepen en competenties in de focussectoren.

Na de oprichting in 2024 staat er een loket met dienstverlening op maat via een digitale toegang voor inwoners. De afgelopen twee jaar weten steeds meer mensen – vooral werkenden – de weg naar het werkcentrum te vinden. De samenwerking in het werkcentrum verloopt goed en is geïntensiveerd door de vraag van de inwoner centraal te zetten.

Het doel voor de komende jaren is het versterken van onze samenwerking als netwerkpartners (zie kader) en het bereiken van zoveel mogelijk inwoners. Dat laatste doen we onder meer door het realiseren van fysieke inlooplocaties verspreid in de regio. Daarnaast bouwen we aan een grotere naamsbekendheid, zodat we nog meer inwoners bereiken, die met onze ondersteuning, makkelijker (ander) werk vinden of zich beter kunnen aanpassen aan de (veranderende) arbeidsmarktsituatie.

Dienstverlening aan mensen met een extra ondersteuningsbehoefte

Iedereen doet mee

Aan mensen met een extra ondersteuningsbehoefte, zoals mensen in de banenafspraken, beschut werk, WIA, gedeeltelijk arbeidsongeschikten of mensen die niet arbeidsfit zijn, bieden we extra ondersteuning. Als arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant zijn we al sinds de start van de banenafspraak in 2015 koploper op het gebied van plaatsingen. De doelstelling zoals vastgelegd door de werkkamer worden elk jaar (ruimschoots) behaald. Voor de komende jaren blijven we ons inzetten voor duurzame plaatsing van kandidaten vanuit de banenafspraak. Vanuit het Rijk wordt gewerkt aan een verbreding van de doelgroep, bijvoorbeeld met bepaalde WW en WIA-kandidaten. Zodra de benodigde aanpassing in regelgeving is gerealiseerd, gaan we ook met deze inwoners aan de slag. Begeleiding van werkgevers bij het in dienst nemen en houden van deze kandidaten is een belangrijke succesfactor bij het realiseren van duurzame plaatsingen. Een tijdelijke aanstelling kan ook duurzaam kan zijn als deze bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie van de inwoner.

Ook op beschut werk is onze regio zeer actief. Het betreft hier een groep met een grote begeleidingsbehoefte wat het soms lastig maakt plaatsingen te realiseren. We zullen ons echter blijvend inzetten om inwoners met een indicatie beschut werk te bemiddelen naar een passende werkomgeving.

Regionale jongerenaanpak

Alle jongeren (16-27 jaar) hebben een passende plek op school of werk

In Noordoost-Brabant werken we samen om jeugdwerkloosheid en voortijdig schoolverlaten te verminderen. De kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren in deze kwetsbare positie worden vergroot door organisatie-overstijgend te werken. We ondersteunen jongeren bij het behalen van een diploma of praktijkverklaring, bij de stap naar werk en het behouden van werk. Geen enkele jongere zit thuis, als diegene zelf wel graag wil werken of naar school wil. Dat is niet alleen fijn voor hen; we hebben ook alle talenten nodig om de arbeidskrapte tegen te gaan. Wij zijn er voor de overstapmomenten. Juist wanneer jongeren een nieuwe stap zetten — van school naar school of van onderwijs naar werk — ontstaan risico's op uitval. Dat zijn de

momenten waarop systemen niet goed op elkaar aansluiten, jongeren tussen wal en schip dreigen te vallen, of niemand zich écht verantwoordelijk voelt. Wij verbinden waar anderen elkaar nog niet vanzelfsprekend vinden. We brengen onderwijs, gemeenten, zorg en werkgevers bij elkaar, en creëren gezamenlijke slagkracht.

We werken samen op:

- **Voorkomen Voortijdig schoolverlaten**

We zetten in onze regio alles op alles om ervoor te zorgen dat jongeren niet thuis zitten zonder perspectief op opleiding of werk. We hebben een intensieve verzuimaanpak (aanwezigheidsbeleid) en bieden snelle en flexibele ondersteuning als jongeren (dreigen) uit te vallen. Waar nodig krijgen jongeren ondersteuning bij de overstap naar een nieuwe studie.
Het streven is dat jongeren de school verlaten met een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een diploma op tenminste MBO niveau 2 of havo. Als dat niet lukt, dan sturen we aan op een praktijkverklaring om aantoonbaar te maken welke talenten iemand heeft.
De regionale ambitie is dat schooluitval op het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs lager is dan het landelijke percentage schooluitval.

- **Soepel overstappen naar duurzaam werk**

We zetten in onze regio alles op alles om jongeren te begeleiden naar en behouden van werk dat bij hen past, ongeacht onderwijsrichting. Leven lang ontwikkelen staat bij ons hoog in het vaandel.

- **Extra hulp en ondersteuning waar nodig**

Als hulp en ondersteuning vanuit reguliere verantwoordelijkheid van de netwerkpartners (nog) niet toereikend is, wordt ondersteuning gefaciliteerd. Niemand mag uit beeld raken in de 'grijze gebieden'.

2

Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze focussectoren en -doelgroepen
Kansrijke groepen zoveel mogelijk aan het werk en duurzaam inzetbaar in de focussectoren

We zetten onze capaciteit en middelen - aanvullend op onze dienstverlening en wettelijke taken - gericht in richting de acht focussectoren, namelijk zorg, onderwijs, veiligheid, agrifood, maakindustrie, energie, bouw en ICT. Dit doen wij op de volgende kansrijke doelgroepen:

Onbenut arbeidspotentieel

Iedereen die wil werken, moet kunnen werken in de focussectoren

Door de arbeidskrapte willen we dat iedereen die (meer) wil werken aan de slag gaat. Omdat in Noordoost-Brabant al veel onbenut arbeidspotentieel aan het werk is in vergelijking met andere regio's vergt dat extra inspanningen, zoals goed inzicht en maatwerk. Uit een brede analyse in 2024 door ons eigen netwerk is gebleken, dat – naast onze primaire doelgroep van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt - de meeste potentie zit bij jongeren (zie onder 1), statushouders (zie verder), senioren en psychisch kwetsbaren. Hier blijven we actief op inzetten.

Voorbeeld: senioren

Uit een eigen pilot in 2024 is gebleken dat een deel van de steeds groter wordende groep senioren in onze regio graag wil werken naast de AOW, vanwege onder meer de sociale contacten, een financieel extraatje en/of een steentje bij te dragen in de maatschappij. We kijken hoe we de arbeidsparticipatie van deze groep onbenut arbeidspotentieel met de opgedane succesfactoren (inspiratie, inloopdagen, HR beleid, seniorennetwerken) kunnen vergroten de komende jaren.

Voorbeeld: psychisch kwetsbaren

Er is een duidelijke relatie mensen in een uitkeringssituatie en hun gebruik van psychische zorg. Uitkeringsgerechtigden maken drie tot zeven keer zo vaak gebruik van psychische zorg als werkenden (Trimbos instituut, Nemesis onderzoek). In 2021 waren 314.000 Nederlanders met een uitkering in behandeling van de GGZ waarvan 75% een uitkering van UWV ontvangt. 25% heeft een bijstandsuitkering van een gemeente. In 2020 werden ruim 4 op de 10 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verstrekt op grond van psychische klachten (bron: UWV monitor participatie arbeidsbeperkten 2023). We kijken hoe we de arbeidsparticipatie van deze groep onbenut arbeidspotentieel op basis van opgedane ervaringen en expertise kunnen vergroten de komende jaren. Bijvoorbeeld door borging van het succesvolle initiatief Hoofdzaak Werk ook na 2026 voorlichting en ondersteuning in HR beleid bij werkgevers.

Internationaal talent

Investeren in internationaal talent als essentieel onderdeel van een veerkrachtige arbeidsmarkt

In onze regio hebben we al langer te maken met een groot aantal arbeidsmigranten, vooral in sectoren als de landbouw, industrie en logistiek. De afgelopen jaren groeit het aantal internationale medewerkers verder als gevolg van de arbeidskrapte en asielmigratie. Omdat veel vacatures nu al niet kunnen ingevuld worden en naar de toekomst toe de ‘autochtone’ werkzame beroepsbevolking verder krimpt door vergrijzing, koesteren we het internationale talent dat in onze regio woont of werkt of dat van plan is om te doen. Als netwerkpartners én regionale samenwerking zetten we in op alle subgroepen: statushouders, arbeidsmigranten,

kenniswerkers, spouses en ontheemden (zoals Oekraïners). Deze vragen elk om een verschillende aanpak. We bouwen daarbij voort op onze succesvolle projecten en leerervaringen.

In de regio lopen verschillende succesvolle projecten, zoals het COA project vroegtijdig oppakken (statushouders), statushouders in de energietransitie, instroom – doorstroom (arbeidsmigranten), expat centre (kenniswerkers) en Living In (spouses). We onderzoeken of we deze aanpakken duurzaam kunnen borgen in onze arbeidsmarktregio en zoveel mogelijk kunnen toespitsen op arbeidsparticipatie in de focussectoren.

Ook mensen die vanuit een ander taalgebied in onze regio komen wonen en (willen) werken hebben ondersteuning nodig. In Noordoost-Brabant beschikken we over een Work In NL (WIN) punt, dat met name arbeidsmigranten op weg helpt. De samenwerking tussen Werkcentrum en WIN-punt wordt de komende jaren geïntensiveerd. Daarnaast gaan we – in samenwerking met de provincie – een pilot uitvoeren gericht op het samenwerken en samengaan van dienstverlening voor ook de andere genoemde groepen internationaal talent.

Dreigend werklozen

Dreigend werklozen snel van werk naar werk richting onze focussectoren

We hebben enerzijds te maken met structurele arbeidsmarktkrapte en anderzijds met veel dynamiek op de arbeidsmarkt en een oplopende werkloosheid. Het snel inspelen op en ondersteunen van (krimpende, stoppende en/of veranderende) bedrijven en mensen, die werkloos dreigen te raken, is belangrijk om zoveel mogelijk talent inzetbaar te houden op de regionale arbeidsmarkt. We versterken deze processen in onze samenwerking, onder meer door het versterken van een goede informatievoorziening, duidelijke procesafspraken en korte lijnen tussen partners, onder meer met onze sociale partners die bouwen aan een dekkend van werk naar werk stelsel.

Leven lang ontwikkelen voor iedereen

Leren en ontwikkelen is vanzelfsprekend in onze regio

We zetten onze integrale aanpak leven lang ontwikkelen voort en werken de komende jaren verder op de volgende gebieden:

- **Bewustwording**

We werken met onze slogan Keep on Learning verder toe naar een regionale leer- en ontwikkelcultuur in 2030, waarbij het vanzelfsprekend is dat mensen, organisaties en wij als samenwerking blijven ontwikkelen.

- **Oriëntatie**

Elke inwoner krijgt via het werkcentrum gratis loopbaanadvies en wordt geholpen om een gewenste stap in de loopbaan te zetten, bij voorkeur richting de focussectoren

- **Scholings- en ontwikkelaanbod**

Met de (door) ontwikkeling van laagdrempelig ontwikkelaanbod stimuleren en faciliteren we onze inwoners om zich te blijven ontwikkelen richting de focussectoren. Dit blijven we doen via onze leerwerkarrangementen. Daarnaast gaan we actief aan de slag met sectorale ontwikkelpaden om de instroom, overstap, doorstroom of inzetbaarheid van mensen in onze focussectoren makkelijker te maken. Tenslotte zetten we ons in om met onze regionale onderwijsinstellingen en Brabant Leert te komen tot een laagdrempelig flexibel scholingsaanbod richting de focussectoren.

- **Basisvaardigheden voor laaggeletterden**

Gelet op de omvang van laaggeletterdheid in onze regio (10% - zie arbeidsmarktanalyse) zetten we extra in op de ontwikkeling van basisvaardigheden bij onze inwoners, zoals lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden via onder meer de werkgeversaanpak en de opzet van een regionaal LLO collectief voor deze doelgroep.

3 Sterke samenwerking voor onze inwoners

Samen brengen we onze inwoners een stap verder in hun loopbaan

De komende jaren versterken we als netwerkpartners onze samenwerking verder voor onze inwoners. We bouwen verder aan een stevig en verbonden netwerk van bestuurders en professionals in onze brede netwerksamenwerking, in het bijzonder binnen ons werkcentrum en onze Jongerenaanpak zodat inwoners snel en op maat de juiste ondersteuning krijgen. Om met nieuwe ontwikkelingen en de veranderende vraag mee te gaan werken we continu aan deskundigheidsbevordering van professionals en leren van elkaar in ons netwerk.

Sterke samenwerking in het Werkcentrum

Om de inwoners zo goed mogelijk te kunnen helpen werken we verder aan de samenwerking tussen partners in het Werkcentrum. We stemmen het dienstverleningsaanbod van de partners regelmatig af via de adviseurs in het team en via de overlegstructuren. We willen dubbelingen voorkomen en aanbod wat ontbreekt ontwikkelen als daar vraag naar is. Daarnaast versterken we de lokale samenwerking door de directe aanwezigheid van netwerkpartners op de inlooplocaties. De capaciteit voor de gidsrol komt niet alleen vanuit het Werkcentrum, maar ook vanuit de partners. Hierdoor vergroten we de beschikbare capaciteit en het gevoel dat het werkcentrum van ons allemaal is. Ook de samenwerking met de pijlers werkgeversdienstverlening en projecten is onderwerp van gesprek in de diverse overlegstructuren. Het doel is om nog meer verbinding te leggen tussen de vragen van werkgevers en inwoners. Dat kan alleen door met elkaar in gesprek te blijven en op basis van beschikbare data keuzes te maken. Tenslotte verbinden we ook met andere organisaties, die kunnen bijdragen aan het ondersteunen van onze inwoners.

Sterke samenwerking voor onze jongeren

We bouwen in de Jongerenaanpak aan een stevig en verbonden netwerk van professionals die samenwerken vanuit gedeelde verantwoordelijkheid. Het aanbod op gebied van bovenstaande actielijnen is overzichtelijk en vindbaar, we weten elkaar te vinden (wie kan ik "bellen"), hebben korte lijnen om samen te werken en zorgen voor warme overdracht. Waarbij je van ons kunt verwachten:

- Ondersteuning van professionals en organisaties bij knelpunten in de praktijk.
- Aanspreekpunt en verbinder in complexe situaties rond jongeren.
- Regionale oplossingen voor lokale vraagstukken.
- Een jongerenaanpak mét jongeren, niet alleen over hen.

Werkgevers

Werkgevers hebben een cruciale rol bij veel uitdagingen op onze regionale arbeidsmarkt, zoals het verminderen van de arbeidskrapte, het meedoen van kwetsbare inwoners en behoud en ontwikkeling van talent in onze regio. Daarom zetten we hier fors op in om onze ambitie "een arbeidsmarkt waarin organisaties beschikken over voldoende kwalitatief passend personeel doordat zij toekomstgericht inspelen op veranderende maatschappelijke, technologische, geopolitieke en economische omstandigheden" te bereiken. Dat doen we door:

1. Laagdrempelige dienstverlening
2. Gerichte uitvoerings- en strategische) inzet op focussectoren en –doelgroepen
3. Sterkere samenwerking voor onze werkgevers

1

Laagdrempelige dienstverlening via één centraal punt
Iedere werkgever die ondersteuning zoekt, krijgt hulpt

Iedere werkgever met een vraag op het gebied van werk, scholing, personeel of ondernemen, krijgt ondersteuning van het Werkcentrum. We zijn er voor de werkgever, die vooruit wil maar nog niet weet hoe. We helpen hen waar mogelijk direct vanuit het Werkcentrum of brengen hen in contact met onze netwerkpartners, andere (samenwerkings)organisaties en/of initiatieven.

Werkgevers hebben door vervangings- en uitbreidingsvraag behoefte aan nieuw personeel. Door demografische ontwikkelingen is de verwachting dat de arbeidsmarkt krap blijft de komende jaren. Het Werkcentrum - en haar netwerkpartners – zullen werkgevers voor alle personeelsvraagstukken – en specifiek voor werving en opleiding – van dienst zijn. We doen dit de komende jaren onder meer door het vergroten van de naamsbekendheid en het plaatsen van werkzoekenden op vacatures.

Met het vergroten van de naamsbekendheid van het Werkcentrum werken we eraan, dat meer werkgevers met behoefte aan ondersteuning op personeelsvraagstukken de weg naar één van de aangesloten partners of het Werkcentrum gaan vinden. De website, frontoffice en fysieke locaties van het Werkcentrum zijn te bezoeken door werkgevers waarna zij verder worden geholpen door accountmanagers en/of gidsen.

We bieden basisdienstverlening aan werkgevers, allereerst gericht op het vervullen van hun vacatures. Dit doen we met onze ruim 50 accountmanagers, samengesteld vanuit netwerkpartners. We gaan uit van tenminste 5.000 plaatsingen van werkzoekenden op banen per jaar. We sluiten waar kan aan op de kansberoepen in de focussectoren.

Voorbeeld

We helpen werkgevers bijvoorbeeld met behulp van de BIA (Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie) om hun organisatie aan te passen op meer inclusiviteit op de werkvloer. En we bieden begeleiding en trainingen op de werkvloer, zoals de Harrie Helpt-training. Zo realiseren we meer en duurzame plaatsingen.

Werkgeversactiviteiten voor mensen met een extra ondersteuningsbehoefte

Werkgevers bieden plek aan mensen met een extra ondersteuningsbehoefte

In de basisdienstverlening blijven wij onverminderd inzetten op het realiseren van banenafspraken bij werkgevers, zodat zij ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst blijven nemen. Deze afspraak is bedoeld voor mensen met een ziekte of handicap die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. We geven begeleiding vanuit de partners waar nodig.

Bredere HRM ondersteuning (incl. scholing) aan werkgevers

Werkgevers werken aan een duurzaam personeelsbestand

We halen bij werkgevers op welke brede behoefte aan dienstverlening zij hebben (aanvullend op de al geboden dienstverlening). Vervolgens spelen we in op deze behoeften door o.a. deskundigheidsbevordering van de accountmanagers, aantrekken van expertise door samenwerking met partners met benodigde kennis/ervaring, onderzoeken van tools die ondersteunen bij het inzichtelijk maken van de brede HRM vraag (zoals bijvoorbeeld de Talentsleutel), acties gericht op focussectoren in samenwerking met partners, etc. Dit doen we om werkgevers te helpen hun personeel te behouden en bij te laten blijven qua kennis en ervaring (LLO) zodat medewerkers wendbaar blijven op de veranderende arbeidsmarkt. Ook helpen wij organisaties hiermee om inclusief te worden.

We helpen werkgevers met scholingsprojecten gericht op instroom van werkzoekenden (zoals statushouders) richting specifieke branches en adviseren werkgevers ook over scholingsmogelijkheden. Waar mogelijk bieden we ook kandidaten aan voor de ontwikkelpaden, zoals geïnitieerd vanuit de branches.

2

Gerichte (uitvoerings- en strategische) inzet op onze focussectoren en -doelgroepen

Werkgevers in de HCA focussectoren ondervinden minder arbeidskrapte

Aanvullend op onze basisdienstverlening en wettelijke taken zetten we capaciteit en middelen in voor het ondersteunen van het regionaal MKB in de acht focussectoren. Dit doen wij met de ontwikkeling en uitvoering van concrete projecten en strategische initiatieven op de volgende gebieden:

Verhogen arbeidsproductiviteit

Werkgevers bouwen aan toekomstgerichte bedrijven die o.a. technologie benutten om de arbeidsproductiviteit te verhogen

Om minder afhankelijk te zijn van personeels(tekorten) en concurrerend te kunnen zijn, moeten werkgevers hun arbeidsproductiviteit verhogen. Slimmer werken, niet harder. We ondersteunen werkgevers in de focussectoren daarbij door gerichte trajecten en inzichten aan te bieden en de kennis en toepassingen van AI, technologie en digitalisering te vergroten. Zo kunnen zijn hun personeelsdruk verlagen en productiviteit verhogen. We doen dit onder meer met een aanpak in de maakindustrie, AI-trainingen gericht op acceptatie en integratie, versterking van de ICT-functie in organisaties en versterking van de koppeling tussen (inzet van) technologie en de gevolgen voor werknemers. Zo helpen we werkgevers werk aantrekkelijker te maken, de instroomdruk te verlichten en de tevredenheid op de werkvloer te vergroten.

Versterken leercultuur in bedrijven

Werkgevers versterken hun leercultuur, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend onderdeel zijn van het werk

We gaan werkgevers in de focussectoren helpen om hun leercultuur te versterken voor behoud van personeel, betere aansluiting van werknemers bij de ontwikkelingen en om werknemers ook doorstroommogelijkheden en uitdagingen te bieden. Hiervoor werken we samen met onderwijsinstellingen in de regio en zetten we vouchers in waarmee bedrijven (eerste) stappen kunnen zetten in de opzet van een leercultuur. Inspiratie hiervoor zoeken we bij bedrijven in de regio die al langer en duurzaam investeren in de ontwikkeling van hun personeel. Met het estafettestokje Keep on Learning inspireren we ook het MKB in de focussectoren.

Modern / vooruitstrevend HR-beleid in bedrijven

MKB meer aan de slag met modern HR-beleid

Werkgevers kampen met allerhande personeelsvraagstukken. Een toekomstgericht HR-beleid helpt hen om personeel te binden en te boeien waardoor minder instroom nodig is, deze is immers beperkt voorhanden op een krappe arbeidsmarkt. Meer aandacht voor inclusief ondernemen, leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, etc. is nodig om te zorgen dat arbeidsorganisaties toekomst gericht kunnen blijven opereren. We zullen met onze werkgeversdienstverlening daar waar nodig en mogelijk gerichte ondersteuning op bieden.

3 Sterkere samenwerking voor onze werkgevers

Samen brengen we onze onze bedrijven een stap verder richting een duurzaam personeelsbestand

Onze netwerksamenwerking richt zich op partners die samen het verschil maken voor werkgevers: van ondersteuning tot inspiratie en van innovatie tot praktische oplossingen. We werken vraaggericht en met zicht op wat bedrijven nodig hebben, maar nemen ook onze rol als aanjager van verandering serieus. De onderdelen binnen onze netwerkorganisatie die zich inzetten voor werkgevers versterken elkaar steeds meer. Zo ontstaat één samenhangende aanpak die werkgevers zowel helpt bij hun directe personeelsvraag als ook hen uitdaagt en helpt om proactief en breder te kijken naar strategie, duurzame inzetbaarheid en toekomstgericht HR-beleid.

We zetten sectorale aanpakken op voor de acht focussectoren met betrokkenheid van werkgevers en sectorspecialisten uit de betreffende sectoren (zie ook onder Integrale thema's). Dit versterkt de samenwerking zodat gerichte impact in (bedrijven in de) sectoren wordt bereikt, namelijk meer instroom en behoud van mensen en minder vraag naar mensen in deze sectoren.

We ontwikkelen samen met AgriFood Capital aan een regionale MKB aanpak, waarbij we krachten bundelen om het bereiken van werkgevers (met name via ondernemersverenigingen en gemeenten) en in het ondersteunen van hen (breed scala aan thema's van HR tot innovatie). Zo versterken we de vitaliteit van ons ecosysteem van MKB bedrijven.

Integrale thema's

1 Datagedreven werken

Slimmere keuzes en impact maken door inzicht in data en trends

Als arbeidsmarktsamenwerking willen we – zeker in deze tijden van schaarste / personeelskrapte – aantoonbaar impact op de arbeidsmarkt maken, die het verschil maakt voor onze inwoners en werkgevers. In het kader van de Human Capital Agenda gaan we structureel de bijdrage van acties aan het verminderen van krapte monitoren. We ontwikkelen een dashboard, dat zicht geeft op instroom, behoud, uitstroom en herintreding per sector.

Daarnaast gaan we kijken of we de komende jaren de impact van onze initiatieven beter kunnen meten met concrete indicatoren, zoals het aantal ingevulde vacatures, doorstroomcijfers, contractuitbreidingen en geslaagde zij-instroom, ook in relatie tot inzet van capaciteit en financiële middelen. Bovendien gebruiken we vaker data voor sturing; voor het bijsturen van beleid, middelen en interventies op basis van meetbare effecten. Door te sturen op wat werkt, maken we de beweging naar een professionele, lerende en daadkrachtige arbeidsmarktregio. Resultaten worden inzichtelijk gemaakt voor bestuurders en uitvoerders. Zo kunnen successen worden opgeschaald en knelpunten tijdig worden bijgestuurd.

Daarnaast gaan we nadrukkelijker zicht houden op de verandering in beroepen en gevraagde competenties in de focussectoren en stimuleren en faciliteren van netwerkpartners om meer datagedreven te werken, bijvoorbeeld met beschikbare data van netwerkpartners, zoals UWV, SBB en Arbeidsmarktinzicht. Dit vergt een langere periode van tijd en inzet.

2 Sectorale aanpakken arbeidskrapte

Minder arbeidskrapte in onze HCA focussectoren

Geen sector is hetzelfde. Daarom maken we de komende jaren per focussector een eigen aanpak. Hierbij verbinden we de personeelsbehoefte in sectoren aan onze eigen initiatieven en die van andere stakeholders in de regio. 1 +1 =3. Denk aan een combinatie van bijvoorbeeld strategische personeelsplanning, nieuwe opleidingsroutes en samenwerking met Transvorm en het Ministerie van VWS in de zorg.

We zetten sectortafels op met een vertegenwoordiging van werkgevers, brancheorganisaties of O&O fondsen én met sectorspecialisten vanuit diverse netwerkpartners of andere stakeholders, zoals onderwijs, SBB, UWV, hybride leeromgevingen, Agrifood Capital of ministeries. We werken aan beter zicht op de veranderende vraag in de sectoren én aan realistische oplossingsrichtingen, zodat we hiermee gericht goed werkende projecten en

strategische initiatieven met impact in de sectoren kunnen ontwikkelen en uitvoeren. Sectorale afspraken zorgen ervoor dat alle partijen zich committeren aan een gezamenlijke agenda. Zo ontstaat er sturing, eigenaarschap en versnelling.

3 Regionale leer- en ontwikkelcultuur en skillsgerichte arbeidsmarkt

Leven lang ontwikkelen voor alle inwoners, organisaties en netwerkpartners

De mismatch op de arbeidsmarkt en voortdurend snelle veranderingen in bedrijfsprocessen en bijbehorende taken en gevraagde competenties vragen om meer skillsgerichte arbeidsmarkt. In de afgelopen jaren zijn daar diverse stappen in gezet, zoals de ontwikkeling van een gezamenlijke skillstaal en leerervaringen in de diverse pilotprojecten. De komende jaren bouwen we verder voort op basis van good practices en werkende bestanddelen.
Daarnaast blijven we werken aan een regionale leer- en ontwikkelcultuur, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. Zo faciliteren we de versterking en verbreding van een flexibel ontwikkelaanbod voor inwoners en werkgevers in onze regio, in het bijzonder in de focussectoren.

4 Regionale binding versterken van talent en bedrijfsleven

Inwoners en bedrijven blijven in onze regio

We koesteren ons regionale MKB, dat vaak geworteld is in lokale en sociale structuren. Daarbij hebben we alle talent in onze regio nodig om ons MKB gezond te houden. Daarom ondersteunen en ontwikkelen we initiatieven, die de regionale binding van talent en bedrijven versterken. Zo ondersteunen, versterken en verbinden we diverse hybride leeromgevingen in onze regio. We faciliteren in samenwerking met de provincie een lerend netwerk.

5 De kracht van brede regionale samenwerking

Samen versterken we brede welvaart in onze regio

Het aanpakken van de arbeidskrapte in onze regio kunnen we niet alleen. Als domeinen als economie, wonen, mobiliteit en voorzieningen niet mee acteren op deze uitdaging, blijft het dweilen met de kraan open. Daarom intensiveren we onze samenwerking met Regio Noordoost Brabant (RNOB), in het bijzonder met het domein economie, en met AgriFood Capital (AFC), in het bijzonder op de MKB aanpak. Verder trekken we samen op in de Regiodeal en maken we samen een regionale strategische agenda.

Drie regionale samenwerkingsorganisaties werken dagelijks aan een goede brede welvaart voor onze inwoners en werkgevers:

- Regio Noordoost Brabant (RNOB) voert de regie op maatschappelijke thema's als leefomgeving, economie, mobiliteit, etc. namens gemeenten en waterschappen
- AgriFood Capital werkt als triple helix samenwerking aan economische structuurversterking door innovatie en cross-overs op excellente sectoren en treedt steeds meer op als economische ontwikkelmaatschappij, en
- Noordoost Brabant Werkt (NOBW) richt zich als multi helix samenwerking op een aantal wettelijke taken voor werk en talentontwikkeling van kwetsbare inwoners en het verminderen van de arbeidskrapte.

Gezamenlijk versterkt dit krachtige ecosysteem de economische groei, innovatie en arbeidsmarktontwikkeling in Noordoost-Brabant.

Mensen en bedrijven reizen en werken over regiogrenzen heen. In Noordoost Brabant is bijna 68% van onze inwoners ook werkzaam in onze regio[1]. Dat is een relatief hoog percentage, wat mogelijk verband houdt met grote aantal en de diversiteit aan banen in onze regio. Dit was de afgelopen jaren redelijk stabiel, maar dit is niet vanzelfsprekend. Daarom intensiveren we ook de samenwerking met omliggende regio's.

Organisatie

1 **Samenwerken als netwerkorganisatie**
We werken effectief en pragmatisch samen

De netwerksamenwerking in Noordoost-Brabant is uniek door de brede agenda, de kracht van onze netwerkpartners, continuïteit in duurzame lijnen en de gedeelde drive om het verschil te maken. Al meer dan vijftien jaar werken we vanuit inhoud en intrinsieke motivatie, met de mens centraal en werkgevers in the lead. Onze combinatie van wettelijke taken, Human Capital Agenda en pragmatische doe-mentaliteit levert zichtbaar resultaat voor inwoners en werkgevers. Dat blijven we versterken door als netwerkorganisatie te werken en hierin te blijven leren en verbeteren met elkaar.

Onze basis ligt in drie programmalijnen: Werkcentrum, Jongerenaanpak, Werkgeversaanpak. Elk met een eigen focus en netwerkpartners die het verschil kunnen maken. De komende jaren gaan we verder met het versterken van de samenhang tussen deze lijnen, alsmede op integrale thema's zoals arbeidskrapte en leven lang ontwikkelen. We nemen hierin de regierol op de arbeidsmarkt van Noordoost-Brabant en werken samen met strategische partners op regionaal (RNOB, AFC), provinciaal (Provincie, PACT) en landelijk niveau (Ministeries SZW, OCW, VWS en EZK, landelijke sectoren, Landelijk Beraad).

2 **Governance**
Onze organisatiestructuur zorgt voor maximale impact bij inwoners en werkgevers

De governance van onze brede netwerkorganisatie sluit aan bij de nieuwe wettelijke kaders van de Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur (SZW) en de Wet van School naar Duurzaam Werk (OCW). Uitgangspunt blijft een brede strategiebepaling en sturing die past bij onze netwerksamenwerking en complexiteit van de regionale arbeidsmarkt. Daarom richten we een breed centraal bestuurlijk overleg in: het Regionaal Beraad Noordoost Brabant Werkt, met een voorbereidend overleg.

Daarnaast zijn er bestuurlijke coalities voor specifieke deelopdrachten met eigenaarschap van netwerkpartners: de Stuurgroep Jongerenaanpak, de Klankbordgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs voor de Werkgeversaanpak en het regionale Wethoudersoverleg Arbeidsmarkt. Het eigenaarschap van activiteiten ligt zoveel mogelijk bij de netwerkpartners. De sturing, ontwikkeling en uitvoering vindt plaats binnen de coalities van de programmalijnen, waar ook de overstijgende thema's worden besproken. In netwerkbrede bestuurlijke conferenties bepalen we de koers voor Noordoost-Brabant Werkt.

De samenwerking wordt ondersteund door het programmateam (voor strategie, innovatie, organisatie, communicatie, financiën, etc.) en de managers van de programmalijnen. Zij zorgen samen voor de ontwikkeling en uitvoering van het totale programma. De centrumgemeente 's-Hertogenbosch is ambtelijk opdrachtgever.

3 Financiering

Slimme inzet van middelen voor een maximale impact bij inwoners en werkgevers

De financiering van onze meerjarenagenda is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokken partners. Iedere partij draagt bij op een manier die past bij haar rol en capaciteit. Door de inzet en middelen te bundelen ontstaat een stevige financiële basis voor de brede agenda, waarin structurele taken en vernieuwende initiatieven in samenhang worden uitgevoerd.

Voor het realiseren van de doelstellingen in deze meerjarenagenda worden middelen ingezet vanuit verschillende bronnen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen structurele en tijdelijke financiering. De structurele middelen vormen de basisfinanciering en garanderen continuïteit voor het programmateam, de basisinrichting van het Werkcentrum en het Regionaal Beraad. Tijdelijke middelen worden ingezet om versnelling mogelijk te maken onder meer in de aanpak arbeidskrapte.

Onze belangrijkste financieringsbronnen voor de komende jaren:
·Gemeenten leveren een financiële bijdrage op basis van hun inwonertal. Het Wethoudersoverleg Arbeidsmarkt, waarin alle wethouders arbeidsmarkt participeren, geeft mede sturing en uitvoering aan de agenda. Gemeenteraden worden door hun wethouders geïnformeerd over de resultaten;

- De Rijksoverheid draagt structureel bij via middelen van SZW en OCW;
- We benutten Europese fondsen, zoals ESF+;

- Regio Deal (zesde tranche) met de komende jaren extra financiële ruimte;
- Bijdragen van diverse netwerkpartners in de vorm van personeel, expertise, cofinanciering, etc. Bijvoorbeeld gemeenten, UWV, SBB en ontwikkelbedrijven in het accountmanagement naar bedrijven en de financiering van wettelijke taken. De inzet van SBB als expertisecentrum en als verbindende schakel tussen het beroepsonderwijs en het regionale bedrijfsleven. En onderwijsinstellingen met bijvoorbeeld de inzet van docenten, lesfaciliteiten en praktijkgerichte leertrajecten. En werkgevers- en werknemersorganisaties via bijvoorbeeld cofinanciering van projecten en sectorplannen en afspraken in cao's.

4 Communicatie

Met onze communicatieaanpak informeren, verbinden en inspireren we alle netwerkpartners

Onze communicatie richt zich op het informeren van netwerkpartners over onze projecten, tools, diensten en de voortgang en resultaten van het programma. Daarnaast zetten we onze netwerkpartners actief in beweging, versterken we het community gevoel en brengen we partners bij elkaar om samen te werken aan de verschillende thema's binnen ons arbeidsmarktprogramma. Door consistente communicatie bouwen we aan saamhorigheid, verhogen we betrokkenheid en creëren we een sterk netwerk dat bijdraagt aan het succes van het programma.

Een belangrijk onderdeel van onze communicatiestrategie is het in beeld brengen van good practices uit het netwerk. Er gebeuren veel goede dingen in onze regio. Door successen en werkende aanpakken zichtbaar te maken en te delen, inspireren we andere partners en stimuleren we kennisuitwisseling. Via onze communicatie-uitingen willen we de betrokkenheid van netwerkpartners actief stimuleren door hen een podium te bieden voor hun ervaringen en door concrete voorbeelden te tonen van wat mogelijk is binnen het arbeidsmarktbeleid. Dit is ook een belangrijke succesfactoren in het slagen van de Human Capital Agenda.

We zetten hiervoor de bestaande NOBW kanalen in: website, nieuwsbrief, LinkedIn en daarnaast organiseren we regelmatig kennissessies of andere bijeenkomsten. Daarnaast sluiten we ook zoveel mogelijk aan bij communicatie van onze netwerkpartners.

De communicatie naar inwoners en werkgevers over dienstverlening, die hen kan ondersteunen bij hun loopbaan respectievelijk personeelsbeleid, wordt vanuit het Werkcentrum vormgegeven. Dit maakt integraal onderdeel uit van de communicatiestrategie van onze brede meerjarenagenda en samenwerking en vindt plaats in nauwe afstemming met elkaar.

5 Monitoring
We meten wat werkt en sturen bij waar nodig

Door regelmatige monitoring houden we zicht op de voortgang, ontwikkelingen en knelpunten, zodat we onze inzet en activiteiten tijdig kunnen bijsturen. De bestaande tertaalmonitoren versterken we met een jaarlijkse rapportage op basis van een set meetbare en werkbare indicatoren die aansluiten bij onze gezamenlijke ambitie. Deze monitoring is gebaseerd op het theoretisch kader van de Human Capital Agenda en helpt om inzicht te krijgen in de effecten van onze acties. We streven naar goed geformuleerde doelen die het beoogde maatschappelijke effect en een goed begrip van de keten van verandering verbinden door het gebruik van meetbare indicatoren. Voor de monitoring maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande databronnen.

Elk jaar stellen we een jaarplan met uitvoeringsagenda op gericht op het realiseren van onze ambitie en duurzame lijnen, zoals beschreven in deze meerjarenagenda tot 2030. Hierin worden doelstellingen per actie meer SMART geformuleerd dan in voorgaande jaren. Dit vergroot de kans dat de doelstellingen worden gehaald en voorkomt onduidelijkheid. De uitvoeringsagenda is een concrete vertaling van deze beleidsagenda richting de praktijk.

TOT SLOT

De meerjarenagenda is geen papieren werkelijkheid, maar een gedeelde routekaart. Met duidelijke keuzes, slimme samenwerking en zichtbare impact. Noordoost-Brabant maakt werk van minder krapte – en meer toekomst voor inwoners en bedrijven.
We koersen af op een arbeidsmarkt in 2030 waarin alle inwoners die willen en kunnen werken aan het werk zijn, en waarbij vraag en aanbod optimaal op elkaar aansluiten. Dat betekent:

- Mensen die hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en zo wendbaar en weerbaar blijven in een veranderende wereld.
- Werkgevers die vooruitkijken, investeren in hun mensen en wendbaar inspelen op maatschappelijke, technologische en economische ontwikkelingen.
- En een regionale samenwerking waarin onderwijs, overheid en ondernemers elkaar versterken, zodat Noordoost-Brabant ook in 2030 beschikt over voldoende en kwalitatief passend personeel.

Zo bouwen we stap voor stap aan een veerkrachtige arbeidsmarkt – de basis voor een sterke, inclusieve en toekomstbestendige regio.

Noordoost Brabant Werkt

info@noordoostbrabantwerkt.nl
www.noordoostbrabantwerkt.nl