

MEMO

Aan: de gemeenteraden van de regio Hart van Brabant

Van: de portefeuillehouders Arbeidsparticipatie van de regio Hart van Brabant

Betreffende: Verworvenheden en uitdagingen in onze regionale arbeidsmarkt infrastructuur, behorende bij de film (Zie link onderaan deze brief.)

Datum: 15 oktober 2020

Geachte raadsleden,

Het portefeuillehoudersoverleg Arbeidsparticipatie informeert u graag over de belangrijkste verworvenheden en uitdagingen op het snijvlak economie, onderwijs en arbeidsmarkt van onze gezamenlijke regionale arbeidsmarkt. Deze brief is ter ondersteuning van de film die wij voor u over dit onderwerp hebben gemaakt. De timing voor dit initiatief is niet willekeurig: als gevolg van Covid-19 worden de economie en arbeidsmarkt fors geraakt. Bovendien grijpen verschillende ontwikkelingen tegelijkertijd direct in op de werking van de regionale arbeidsmarkt. Gelukkig hebben we de afgelopen jaren de basis voor een moderne infrastructuur voor de arbeidsmarkt neergezet. Deze is nog niet klaar, verdient blijvende aandacht en vraagt om structurele investeringen. Juist nu financiële tekorten in het sociaal domein blijven opspelen is het op de korte en middellange termijn slim om rendement te halen door structurele inzet op activering en werk.

Sfeerbeeld arbeidsmarktregio Midden Brabant

De arbeidsmarktregio Midden-Brabant mag zich rijk rekenen met een diversiteit aan ondernemerschap. Het MKB is erg belangrijk voor de veerkracht van de regionale economie en zorgt voor meer dan 70% van de werkgelegenheid. De kenmerkende inkleuring van deze bedrijvigheid ligt voor een belangrijk deel bij Smart Industry, Smart Logistics en Smart Leisure. Hierdoor zijn gemiddeld genomen meer flexwerkers actief in de regio dan de rest van Nederland. Zorg is de grootste werkgever in de regio en is randvoorwaardelijk erg belangrijk voor het functioneren van de maatschappij en de economie. Net als in de rest van Nederland neemt door Covid-19 de werkloosheid en het aantal mensen in de bijstand toe. In deze cijfers zien we dat de stijging van de jeugdwerkloosheid hoog is in onze regio. Tegelijkertijd hebben we in de regio een relatief oudere beroepsbevolking. Daardoor wegen de uitdagingen om mensen in het arbeidsproces te houden en een leven lang te ontwikkelen extra zwaar in onze regio.

Gemeenten zelf zijn niet alleen belangrijk in de rol van regisseur op de arbeidsmarkt, maar leveren tevens een aandeel in de uitvoering via de SW-bedrijven (3 in de regio: Diamantgroep, Baanbrekers en WSD) en de eigen afdelingen Werk en Inkomen. Daarmee zijn inhoudelijke en financiële vraagstukken op de arbeidsmarkt bijna altijd ook verbonden met onderdelen van het eigen functioneren. In essentie ligt hier de noodzaak voor alle gemeenten om op de arbeidsmarkt blijvend te innoveren, zelfkritisch te zijn en samenwerking als een basisvoorwaarde voor legitimiteit van handelen te zien. We voelen het immers in onze eigen lokale portemonnee, via bijvoorbeeld het budget voor uitkeringen (BUIG-middelen), als de arbeidsmarkt niet goed functioneert.

Landelijk staat onze arbeidsmarktregio te boek als eigenzinnig, betrokken, innovatief en effectief. Daar zijn we met recht trots op. Zo trekken regionale initiatieven zoals de Startersbeurs, The Reshoring Connection, het loket Leren en Werken, de Jeugdwerkloosheidvrije regio en de pilot praktijkleren landelijk de aandacht. In een context waarin vanaf 2015 meer dan de helft van de re-

integratiemiddelen voor gemeenten en sociale werkvoorziening door het Rijk zijn wegbezuinigd, is een eigen en innovatieve koers die dicht bij burgers en bedrijven staat, een kwestie van overleven.

Globale schets uitdagingen

De uitdagingen in de regio zijn en blijven groot. Ondanks jaren van hoogconjunctuur heeft een vrij groot deel van de beroepsbevolking niet of onvoldoende van de kansen op de arbeidsmarkt geprofiteerd. Mede daardoor loopt nu de werkloosheid en daarmee het aantal bijstandsuitkeringen op. Uit wetenschappelijk onderzoek en onze eigen ervaringen blijkt dat langdurige inactiviteit niet alleen voor de persoon en het gezin grote effecten heeft op alle leefgebieden, maar ook leidt tot grotere maatschappelijke problematiek.

Denk ook aan de enorme technologische vooruitgang die vereist dat werknemers en werkgevers continu bijblijven. De veranderingen op de arbeidsmarkt gaan steeds sneller en stellen steeds hogere eisen aan bedrijven en werknemers (bijvoorbeeld digitalisering). De gerichtheid op beroepskwalificaties zal versneld wijzigen in oriëntatie op skills. Covid-19 heeft door tijdelijke of structurele vraaguitval naar arbeidskrachten de noodzaak tot een goede (om)scholingsinfrastructuur extra benadrukt. Door een verschuiving in de vraag en een piek in de werkloosheid is het minder van belang in welke functie(s) iemand ervaring heeft. Het is belangrijk wat je kunt, weet en wie je bent. Er is daarin behoefte aan programma's om werkzoekenden te begeleiden naar sectoren en beroepen waar mensen nodig blijven: productiebedrijven, zorg, onderwijs, de digitale – en energietransitie. Voorspellingen laten zien dat als de effecten van de energietransitie doorwerken, de werkgelegenheid toeneemt.

De effecten van de recessie remmen op den duur de doorontwikkeling van groeisectoren, omdat daar ook minder geïnvesteerd kan worden. Het zal mede daardoor wel even duren voordat de economie weer op het oude niveau is. Voor het herstel is het nodig dat mensen – ook flexkrachten – behouden blijven voor bedrijven en onze regio, zodat ze meteen weer aan de slag kunnen als de crisis voorbij is.

De krapte op de arbeidsmarkt is niet voorbij. De aantallen oudere werknemers die de komende tien jaar door pensionering de arbeidsmarkt verlaten worden niet opgevangen met robotisering, digitalisering of inzet werknemers uit Midden en Oost-Europese landen. Terwijl de voorspellingen van OCW zijn dat er binnen nu en 2030 ruim 25% minder mbo-ers instromen. Nu en in de toekomst hebben we dus alle talenten nodig: van hoog opgeleid tot ongeschoold, arbeids- en asielmigranten, mensen met grote en kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Maar tegelijkertijd zien we bedrijven nog onvoldoende nadenken over de arbeidsmarktvraag van morgen en onvoldoende nadenken over hoe ze verschillende talenten kunnen opnemen in het arbeidsproces.

Aard van de samenwerking

De arbeidsmarktregio (de Hart van Brabantgemeenten plus Alphen-Chaam en Baarle-Nassau) werkt al 8 jaar programmatisch samen aan een beter functionerende arbeidsmarkt op uitdagingen waarvan we vinden dat samenwerking meer oplevert voor de werkzoekende, werkende en werkgever. Deze samenwerking groeit zonder dwingend landelijk of regionaal juridisch of organisatorisch concept. Het is een intensief proces van voortdurend afstemmen en weging van belangen, maar daarom niet minder vruchtbaar en boeiend. De grondhouding van de centrumgemeente is daarin medebepalend: samenwerking slaagt alleen als alle deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn.

De sturing op en de uitvoering van het regionale programma Arbeidsmarkt is bewust gepositioneerd als onderdeel van Midpoint Brabant. Zo wordt de verbinding gelegd met de economische ontwikkelingen en belangrijkste sectoren. Bovendien borgen we op deze wijze dat bedrijven in de

zoektocht naar personeel tegelijkertijd meedenken met de inzet op de inclusiviteitsagenda: de ontsluiting van de arbeidsreserve (werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden).

De regio staat dan ook bekend om korte verbindingen tussen lokale en regionale overheden, werkgevers, maatschappelijke instellingen en onderwijs- en kennisinstellingen: een slagvaardige multi-helix. Deze nabijheid is van oudsher gegroeid en essentieel: arbeidsmarktvraagstukken staan namelijk nooit op zichzelf. Er is altijd een maatschappelijke en economische invalshoek. De verbindingen met Onderwijs, Economie en het brede Sociaal Domein zijn dan ook vanzelfsprekend en talrijk. Bij de toelichting op de ontwikkelde infrastructuur gaan we hier nader op in.

Nieuwe projecten/initiatieven ontwikkelen we bij voorkeur vanuit fieldlabs (proeftuinen), waarin we ideeën testen en in de praktijk brengen. Bij succes zoeken we naar de mogelijkheden om het structureel in de bestaande infrastructuur in te bouwen. Tot slot melden we met trots dat het resultaat van deze samenwerking de regio de afgelopen jaren geen windeieren heeft gelegd. Jaarlijks worden miljoenen euro's aan extra middelen gegenereerd om de arbeidsmarktaanpak te verbeteren (Rijk, Europa, Provincie).

Verworvenheden regionale infrastructuur: een solide basis voor de toekomst

We hebben inmiddels een aantal belangrijke pijlers in onze regio neergezet die voor inwoners en bedrijven de verschillende overgangsfasen op de arbeidsmarkt ondersteunen en die –gelet op de uitdagingen- een belangrijke basis vormen om de komende jaren verder uit te bouwen. Denk hierbij aan: van werk naar werk, van inactiviteit naar werk, van scholing naar werk. We lichten de belangrijkste hieronder toe.

Het loket Leren en Werken

De afgelopen jaren hebben we met alle partners hard gewerkt om dienstverlening aan alle inwoners en bedrijven te bieden die met scholings- en omscholingsvraagstukken zitten. Dit zijn uiteenlopende vragen. Bijvoorbeeld een bedrijf dat is geconfronteerd met vraaguitval en mensen wil ondersteunen naar ander werk. Een inwoner die al een tijd uit het arbeidsproces is en niet goed weet welke opleiding het beste past bij zijn interesse en baankansen. Of een werknemer die wil doorgroeien, maar niet zo goed weet welke mogelijkheden er zijn. Het loket Leren en Werken levert op maat advies aan degenen die zich melden. Recent hebben we samen met de provincie en de omliggende arbeidsmarktregio's het Platform Brabant Leert geïnitieerd. Om de beweging naar Leven Lang Ontwikkelen te ondersteunen, wordt daar een gratis online aanbod van trainingen, cursussen en opleidingen in kaart gebracht en aangeboden aan alle inwoners van de provincie. Het loket Leren en Werken ondersteunt met webcare de vragen die hieruit voortkomen voor de inwoners en bedrijven in onze regio. Omdat bedrijven ook klant zijn van het loket, hebben we de sturing op de dienstverlening ondergebracht bij de managers die verantwoordelijk zijn voor het werkgeversservicepunt Midden-Brabant (zie hieronder).

Uitdaging de komende jaren voor deze pijler betreft het verder uitbouwen van deze basisdienstverlening. We moeten die nog meer verbinden met nieuwe scholingsvormen en regelingen die een bijdrage leveren aan de mobiliteit op de arbeidsmarkt (denk aan Nederland Leert door!, NOW 3 et cetera). Zo ondersteunen we maximaal een flexibele en veerkrachtige arbeidsmarkt.

Werkgeversservicepunt Midden-Brabant

Bedrijven zijn gebaat bij het op tijd en in de juiste hoeveelheid beschikbaar hebben van arbeidskrachten die over de juiste kwalificaties beschikken. Via een gezamenlijke werkgeversdienstverlening van het UWV, SW-bedrijven en alle gemeenten in de regio worden de beste kandidaten gezocht bij de vacatures die bedrijven inbrengen. Daarin bieden we op regionale schaal voor elke kandidaat en bedrijf dezelfde ondersteuning. Maar de dienstverlening gaat verder

dan dat. Vacatures worden geschikt gemaakt voor instroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een functie op te delen in verschillende werkzaamheden of op een andere manier vorm te geven (job carving/-crafting). Ook is het mogelijk om in samenspraak met het bedrijf en kennisinstellingen op maat gesneden scholing in te richten en vorm te geven. Of verwijzen zij door naar The Reshoring Connection als bedrijven meer inzicht willen in de mogelijkheden om bedrijvigheid uit lage-loon-landen terug te halen. Kortom: het servicepunt beschikt over talrijke instrumenten en middelen om het bedrijf te ontzorgen en afspraken te maken die werkzoekenden een kans bieden aan de slag te gaan. Deze werkgeversdienstverlening schakelt met Station 88, een platform voor ondernemers uit Midden-Brabant, over de juiste informatie over de talrijke Corona ondersteuningsmaatregelen in de regio en landelijk.

Uitdaging de komende jaren voor deze pijler zit in het behoud van de regionale samenhang en onderliggende solidariteit in financiering. Voor bedrijven is het belangrijk om versnippering te voorkomen en voor werkzoekenden is het prettig om in de regio dezelfde ondersteuning te krijgen, ongeacht de woonplaats. Meer inhoudelijk krijgt het servicepunt de komende jaren extra veel werk aan het inschakelen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bij dit vraagstuk hoort ook meer coaching en training van de werkgevers zelf. Hebben ze voldoende randvoorwaarden gecreëerd om andere talenten op te nemen in het arbeidsproces en wat komt daarbij kijken?

Rangeerterrein

Veel werkzoekenden, kansrijk of minder kansrijk, weten vaak niet goed wat ze van een bedrijf of baan kunnen verwachten. Ook is het profiel van deze werkzoekenden vaak niet goed uitgewerkt zodat de werkgevers op hun beurt weer onvoldoende beeld hebben bij wat mensen kunnen. Daarvoor heeft de regio het Rangeerterrein ontwikkeld voor de belangrijkste sectoren. Bij bedrijven maken werkzoekenden op verschillende niveaus kennis met verschillende taken/functies. Zo leren mensen wat ze leuk vinden en kunnen (leren). Bovendien houden ze er een (virtueel) profiel aan over dat ze blijvend kunnen meenemen in de zoektocht naar nieuw werk. Bedrijven borgen op deze wijze de aanwas van de broodnodige talenten en voeren het gesprek met kennisinstellingen en het loket Leren en Werken over noodzakelijke aanpassingen en aanvullingen voor scholing.

Uitdaging voor het Rangeerterrein voor de komende jaren is het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen tussen verschillende bedrijven en sectoren. Zo ontstaan voor de talenten carrière paden en houden we talent vast voor de bedrijven in de regio. Ook denken we nog beter beeld te krijgen op de witte vlekken in het aanbod van opleidingen op alle niveaus in de regio. Tot slot denken we meer bedrijven bereid te vinden om aan de voorkant baangaranties af te geven als talenten bereid zijn te investeren. Zeker in een (op onderdelen) krappe arbeidsmarkt heeft het bedrijfsleven hier ook zelf belang bij.

Human Capital Agenda's

Een belangrijke andere pijler in de regionale aanpak is de ontwikkeling van Human Capital Agenda's (HCA) voor belangrijke sectoren of op thema's. Zo kennen we bijvoorbeeld een HCA Logistiek en een HCA Techniek, en ontwikkelen we HCA's voor de Zorg en op het thema Klimaatadaptatie, Energietransitie en Circulaire economie. Dit zijn agenda's waarin het bedrijfsleven samen met kennisinstellingen een aantal jaar vooruitkijkt en definieert welke vraag naar arbeid ze nodig hebben. Op basis daarvan kijken we met alle partners welke investeringen gezamenlijk nodig zijn om mismatch op de arbeidsmarkt te voorkomen. Dat zijn vaak uiteenlopende initiatieven en afspraken: van imago versterking, flexibelere inzet van onderwijs, investeringen van bedrijfsleven in specifieke leeromgevingen (bijvoorbeeld beschikbaar stellen van machines voor leerdoelen), tot aanpassingen van curricula of beter toeleiden van werkzoekenden. We agenderen en faciliteren deze HCA's vaak via Midpoint Brabant omdat voor een moderne en goed functionerende arbeidsmarkt het belangrijk is te weten waar op middellange termijn behoefte is. Het vraagstuk van inzet van de arbeidsreserve

is daarnaast altijd een onderdeel van gesprek waar we het bedrijfsleven, kennisinstellingen en maatschappelijke partners op willen binden en betrekken.

Uitdaging voor wat betreft de HCA's ligt op het beter en nadrukkelijker inbedden van een jaarlijkse update van de agenda. Nu kost de ontwikkeling van een agenda veel effort van alle partners. Omdat de vraag naar arbeid steeds sneller verandert is het belangrijk dat kennisinstellingen, bedrijven en overheden elkaar makkelijke en sneller vinden in noodzakelijke bijstellingen. Daarmee worden we met z'n allen wendbaarder en krijgen we nog meer grip op de vraagstukken.

Jeugdwerkloosheidvrije regio

De afgelopen jaren is inhoudelijk en financieel veel rendement behaald met het programma Jeugdwerkloosheidvrije regio. Niet alleen hadden we in 2019 de laagste jeugdwerkloosheid van deze eeuw, ook zijn via het Jongerenpunt Midden-Brabant veel jongeren in beeld gebracht die eerst niet of nauwelijks bij instellingen in beeld waren. Het programma belooft alle jongeren die worden gesproken binnen maximaal 4 maanden op een passend traject richting werk en scholing te zetten. Lukt dat niet, dan wordt gekeken naar een combinatietraject met passende zorg. Het initiatief kent een door en voor jongeren op maat gesneden communicatieaanpak (communicatiebureau WerkTuig). Het succes van het programma wordt mede gekenmerkt doordat het Jongerenpunt de jongeren niet eerder loslaat totdat een op maat gesneden oplossing is gevonden of wordt gecreëerd.

Uitdaging de komende jaren is een goede borging en overdracht van de succesvolle elementen van het programma naar de deelnemende gemeenten.

Blijf investeren in de verbinding met Economie, Onderwijs en Sociaal Domein

Onderwijs en Economie

Bovenstaande pijlers laten op verschillende manieren zien hoe essentieel de verbinding van de arbeidsmarkt met het onderwijs en de economie is. Slimme bundeling van kennis en vaardigheden, het betrekken van bedrijven bij maatschappelijke vraagstukken, dat is kenmerkend voor onze regio. Zo beschikken we over een sterke kennis- en onderwijsstructuur met drie MBO-instellingen, twee hogescholen, een vooraanstaande universiteit en vele verbonden kennisinstututen. We maken een koppeling met het bedrijfsleven: van het bedenken van ideeën tot het realiseren van succesvolle implementaties van bedrijfsopleidingen op maat tot curricula ontwikkeling voor banen van de toekomst. De combinatie van vakopleidingen met de werkpraktijk zorgt bovendien voor praktisch toepasbare innovaties.

Sociaal domein

Mensen die langdurig in de bijstand zitten, hebben vaak ook andere problemen die de stap naar werk moeilijk maken. Aandacht hiervoor en het in samenhang oplossen van deze problemen, vergroot de kansen om (duurzaam) aan het werk te gaan en maakt mensen gezonder en gelukkiger. Investeren in participatie en/of werk leidt tot meer welbevinden, zingeving en perspectief voor de inwoner en meer maatschappelijk en economisch rendement als samenleving. Deze investering kan zelfs in belangrijke mate leiden tot besparingen in de keten van het sociaal domein en de gezondheidszorg. Het leidt tot een rendement in termen van een stabielere inkomenspositie van de inwoner, minder uitkeringsuitgaven of meer perspectief voor de inwoner (dat weer leidt tot minder zorgkosten). Participatie is daarmee een onlosmakelijk onderdeel binnen het sociaal domein. We pleiten dan ook met deze brief om participatie meer nog dan nu het geval is onderdeel te laten zijn van een samenhangend uitvoeringsdesign Sociaal Domein.

Kansen voor een meer regionale samenhangende inkoop en dienstverlening voor inwoners die ondersteuning nodig hebben zijn bijvoorbeeld:

- Gezamenlijk gebruik voorzieningen en diensten SW-bedrijven en zorgaanbieders;

- Meer samenhang in diagnostisering en indicatiestellingen;
- Meer eenduidigheid in het niveau van dienstverlening in het sociaal domein (denk aan minimale kwaliteitsafspraken als geen wachtlijsten, warme overdracht etc.);
- De mogelijkheid om in alle trajecten/arrangementen op individueel niveau dienstverlening vanuit een ander domein in te zetten (modulair/flexibel).

We staan gezamenlijk voor een kwalitatief goede en betaalbare dienstverlening in het Sociaal Domein. De portefeuillehouders Arbeidsparticipatie zien die uitdaging en willen samen met u, collega-bestuurders, inwoners en bedrijven blijvend het verschil maken. Daarvoor zijn blijvende en structurele investeringen in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur nodig. Voor het welzijn en de welvaart van eenieder. En ten slotte ook voor het huishoudboekje van de gemeente zelf.

Informatiefilm

Onderstaand een link naar een informatiefilm over onze regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

https://youtu.be/EF8aiqn8_bc