



STAGE BIJ DE  
LUCHTMACHT

# **TALENT VOOR DE KENNISECONOMIE VAN MORGEN**

## **Actieplan arbeidsmarkt 2020-2023**

# INHOUDSOPGAVE ACTIEPLAN ARBEIDSMARKT



1 De kenniseconomie van Brabant in 2030	4
2 De Brabantse economie anno 2020	5
3 de Brabantse arbeidsmarkt van morgen	7



1 We hebben al het talent nu hard nodig	10
2 Onze extra inzet	11
3 Wat doet de provincie?	12
4 Werken aan het versterken van samenwerkingsverbanden	13



1 Actielijnen aantrekken, ontwikkelen, benutten en behouden	15
Actielijn 1 Benutten van alle talent	16
Actielijn 2 Ontwikkelen van talent	17
Actielijn 3 Aantrekken van talent	18
Actielijn 4 Behouden van talent	20
2 Overkoepelende 'flagship' projecten	21
3 Goed werk- en leefklimaat	22



1 Inzet middelen	24
------------------	----



# 1. 2030 EN DE ROUTE ERNAARTOE

# 1. DE KENNISECONOMIE VAN BRABANT IN 2030

Kennis is de brandstof voor de economie van morgen. Onze brede welvaart is opgebouwd door creatieve zelfstandigen, eigenzinnige start-ups, trotse familiebedrijven, toonaangevende multinationals en een groot, gevarieerd en innovatief midden- en kleinbedrijf. Zij hebben zich in 2030 verder gespecialiseerd in die (delen van de) ketens waar zij de meeste waarde kunnen toevoegen. Bijvoorbeeld met design of doordat zij nieuwe producten en diensten ontwikkelen en ontwerpen, die vaak dicht bij de eindgebruiker staan. Onze arbeidsproductiviteit is hierdoor groot en is een belangrijke stuwende kracht voor economische groei. Sleuteltechnologieën (onder andere fotonica, nanotechnologieën en digitale technologieën zoals kunstmatige intelligentie) staan aan de basis van baanbrekende innovaties in bijna alle sectoren. Brabant is in 2030 op deze onderdelen toonaangevend en internationaal concurrerend.

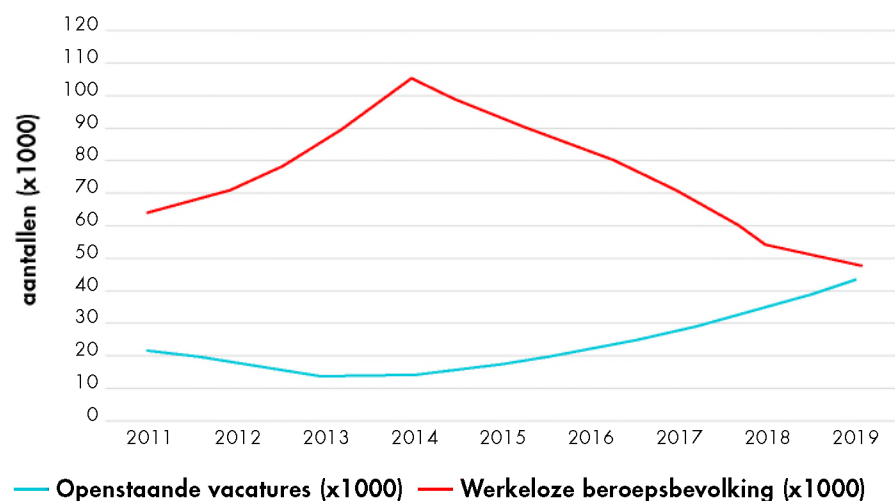
De kennisintensieve maakindustrie van Brabant draagt in 2030 bij aan de (technologische) oplossingen van de wereldwijde maatschappelijke uitdagingen. Brabant onderscheidt zich door deze vindingen ook te produceren en concurrerend te verkopen op de wereldmarkt. Intensieve samenwerking van toeleveranciers en producenten met kennisinstellingen maakt dat mogelijk. Zij creëren daarmee economische én maatschappelijke waarde. Zij delen hun kennis en vaardigheden in en tussen clusters die zich bezighouden met de verschillende opgaven. Samenwerking is voor hen geen optie maar een vanzelfsprekendheid. Onze innovatiecultuur trekt nationale en internationale studenten, werknemers en ondernemers aan. Brabant heeft in 2030 bovendien een aantrekkelijk vestigingsklimaat ontwikkeld en heeft een grootstedelijke uitstraling, veel natuur en goede bereikbaarheid.

In de kenniseconomie van de toekomst maken mensen het verschil. Innovatie ontstaat tenslotte tussen de oren van mensen en handen brengen vernieuwende ideeën in praktijk. We benutten ons arbeidspotentieel zo goed mogelijk, want door de ontgroening en vergrijzing is de arbeidsmarkt krap. Iedereen doet dus mee in Brabant. Werkgevers weten door een goede match van vraag en aanbod passend talent te vinden, zowel praktisch geschoold als hoger opgeleid. Omgekeerd weet het talent de werkgevers te vinden. Brabant is bovendien als een van de winnaars uit de *battle for talent* gekomen. Kenniswerkers kiezen voor onze provincie omdat ze hier echt carrière kunnen maken en een prettig leven kunnen opbouwen. Het midden- en kleinbedrijf in Brabant kan dus voluit groeien en vernieuwen door de beschikbaarheid van voldoende talent.

De arbeidsmarkt van morgen is wendbaar en biedt voldoende perspectief op werk, ongeacht de economische situatie. Werknemers ontplooiën zich voortdurend dankzij de leercultuur die in het midden- en kleinbedrijf is ontstaan. Werkgevers ontwikkelen samen met het mbo, hbo en wo nieuwe onderwijsmodules. Deze sluiten aan bij de actuele behoeften. Werknemers op ieder opleidingsniveau kunnen hun kennis en vaardigheden up-to-date houden. De beroepsbevolking kan daardoor meeveren met de ontwikkelingen in het bedrijfsleven. Zo nemen slimme apparaten meer en meer routinematige werkzaamheden over. Tegelijkertijd ontstaan door de snelle technologische en maatschappelijke veranderingen veel nieuwe beroepen. De Brabantse beroepsbevolking is dus optimaal voorbereid op de economie van morgen. Dat laat zich vertalen in een goede kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting van vraag naar en aanbod van arbeid.

## 2. DE BRABANTSE ECONOMIE ANNO 2020

De Brabantse economie staat er, anno 2020, goed voor. Onze economie groeit al jaren harder dan die in de rest van Nederland en ook in internationale vergelijkingen komt Brabant goed uit de verf. De toegevoegde waarde is hoog. De werkloosheid is historisch laag en het aantal vacatures groeit steeds harder (figuur 1). Tekorten ontstaan in bijna alle voor de economische groei in Brabant relevante sectoren. In Nederland geldt Brabant al jarenlang als de motor van de kennis- en maakindustrie. Onze toonaangevende bedrijven leveren zowel werkgelegenheid op als slimme oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Voor bedrijven, start-ups en investeerders is het goed ondernemen in Brabant. Voor internationale bedrijven is Brabant, mede door haar gunstige ligging, een aantrekkelijke plek om zich te vestigen.



Figuur 1: Het aantal openstaande vacatures en werklozen in Noord-Brabant

Maar succes vandaag is geen garantie voor de toekomst. De internationaal georiënteerde economie van Brabant is sterk verbonden met de golfslag van de globalisering. Grote bewegingen op het wereldtoneel zijn direct voelbaar in onze

regio. En ons speelveld verandert ook door andere oorzaken sneller dan ooit tevoren. Digitalisering, nieuwe geopolitieke verhoudingen en klimaatverandering leiden tot nieuwe dynamiek. De economische winnaars van vandaag kunnen morgen verliezers zijn. Wie met die blik naar Brabant kijkt, ziet dat we zeker niet altijd in de voorhoede spelen. Concurrentiekracht is het fundament van economische ontwikkeling en daarmee van nieuwe banen. De Brabantse concurrentiekracht is ons vermogen een duurzame, inclusieve en innovatiedreven economie te realiseren.

Onze arbeidsmarkt is essentieel voor onze economie. Zij beïnvloedt onze concurrentiekracht en daarmee ons vermogen te groeien. Daarom moeten we onze huidige positie verder versterken. Want hoewel de economie bloeit, is de Brabantse arbeidsmarkt niet in evenwicht. De roep om personeel is groot. Bijna een op de vier bedrijven in Brabant heeft moeite om gekwalificeerd personeel te vinden. Tegelijkertijd kiezen veel werknemers en mensen met een goede opleiding ervoor Brabant te verlaten (uit onderzoek van het IVA blijkt dat er sprake is van een negatief migratiesaldo van hoogopgeleiden. Het gaat om 11.000 afgestudeerden in de periode 2004/2005 tot 2014/2015: ruim 2.200 hbo-ers en ruim 8.700 wo-ers). Het is belangrijk dat vraag naar en aanbod van arbeid gemakkelijk en snel bij elkaar komen. We moeten nu talent aantrekken en het aanwezige talent zoveel mogelijk behouden om onze concurrentiekracht en economische positie te versterken.

De banen van nu zijn niet per definitie de banen van de toekomst. De digitalisering en robotisering van de arbeidsmarkt leiden tot grote veranderingen in werk. Dat vraagt om andere competenties en vaardigheden. Sommige beroepen verdwijnen (bij banken verdween tussen 2007 en 2016 bijvoorbeeld bijna 20% van de banen als gevolg van automatisering, met name administratief werk). In andere sectoren in Brabant, zoals de techniek, IT, logistiek, onderwijs en zorg is sprake van een nijpend personeelstekort (zie figuur 2). Dat betekent dat Brabanders zich continu moeten kunnen ontwikkelen en bijscholen. Opleidingen bieden op dit moment nog niet wat het bedrijfsleven nodig heeft. Belangrijk is dus dat er een flexibel onderwijsaanbod beschikbaar komt dat goed aansluit op de leer- en ontwikkelbehoeften en op de vraag op de arbeidsmarkt.

# ARBEIDSMARKTSPANNING NAAR BEROEPSKLASSE



Figuur 2: Arbeidmarktspanning naar beroepsklasse, Nederland en Brabant (2e kwartaal 2019):  
De Spanningsindicator Arbeidmarkt van het UWV wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar. Een hoge score ( $>1,5$ ) op de spanningsindicator geeft krapte op de arbeidsmarkt aan; er is meer vraag dan aanbod. Wanneer de score  $> 4,0$  is de situatie op de arbeidsmarkt zeer krap.

### 3. DE BRABANTSE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN



Toekomstige economische groei is vooral een gevolg van verhoging van de arbeidsproductiviteit, want onze arbeidsmarkt is krap door vergrijzing en ontgroening. Het beschikbare arbeidspotentieel moeten we zo goed mogelijk benutten. Robotisering en digitalisering nemen de komende jaren steeds meer routinematige werkzaamheden over. Tegelijkertijd bieden ze nieuwe werkgelegenheidskansen.

Op nieuwe werkzaamheden moeten mensen worden voorbereid. Daarom delen wij met ondernemers en onderwijs de inspanningsverplichting om werknemers de kans te

geven zich een leven lang te ontwikkelen en het (onbenutte) arbeidspotentieel duurzaam inzetbaar te maken. We moeten op alle niveaus voorbereid zijn op digitalisering van beroepen en sectoren. Alleen dan kunnen we duurzaamheid op de Brabantse arbeidsmarkt bereiken. Op een duurzame arbeidsmarkt maken we optimaal gebruik van het aanwezige talent, een duurzame arbeidsmarkt is toegerust voor de opgaven van morgen en kan ook tegen een stootje als de economie weer wat minder hard gaat. Om die arbeidsmarkt te bereiken in 2030, kiezen we nu voor de focus op talent.

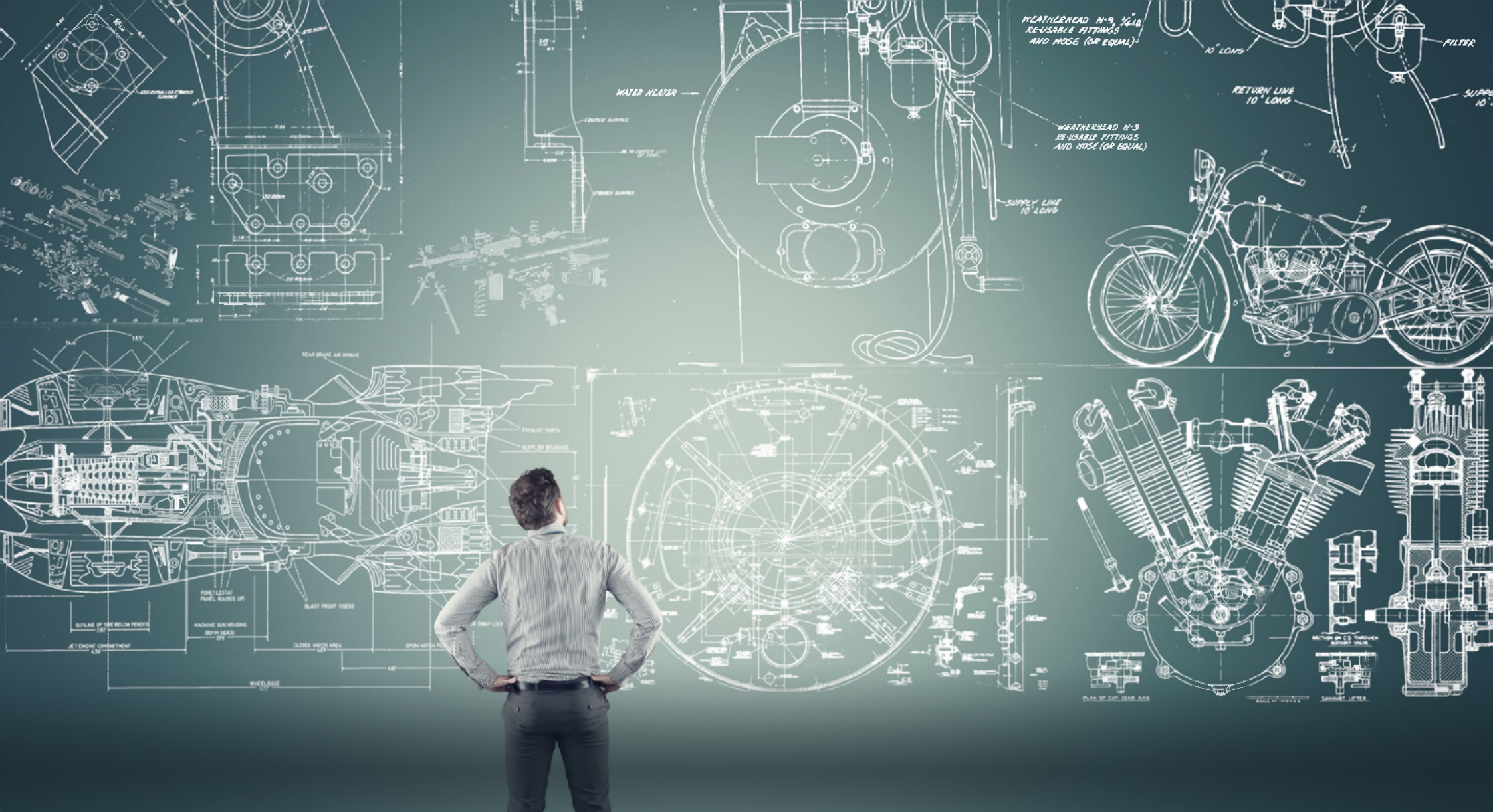
## WAT WILLEN WE BEREIKEN:

- met al het beschikbare talent onze positie van kenniseconomie behouden en uitbouwen;
- de krachtige roep vanuit het bedrijfsleven om goed opgeleid personeel beantwoorden: werknemers van mbo- tot universitair niveau moeten zijn toegerust met digitale vaardigheden die aansluiten op de continu en sterk veranderende arbeidsmarkt. Zo kunnen we de krapte op de arbeidsmarkt (onder meer in de techniek/IT, het onderwijs en de zorg) verhelpen;
- onze innovatiekracht inzetten om oplossingen aan te dragen voor de grote maatschappelijke transities;
- innovatieve werk- en leerlocaties en proeftuinen verder ontwikkelen en de ontwikkeling versnellen;
- de *battle for talent* beslechten: zorgen dat talent zich in Brabant vestigt en niet elders;
- bewuste braindrain voorkomen: zorgen dat ons hoogopgeleid talent in Brabant blijft omdat hier voldoende banen – ook niet-technische – zijn en we een goed leefklimaat hebben.

## WAT IS HIERVOOR NODIG?

- een Brabantbrede verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven stimuleren (versterking van het kennisintensieve mkb en de kennisinfrastructuur) zodat heel Brabant van de aanwezige kennis kan profiteren. Met andere woorden: kennis voor Brabant laten werken;
- de Brabantse innovatiekracht inzetten om oplossingen te bedenken voor de maatschappelijke opgaven;
- aansluiten bij sleuteltechnologieën als fotonica en kunstmatige intelligentie;
- investeren in een leven lang leren en ontwikkelen: de hele keten van kennis en kunde verstevigen door voldoende kwaliteit op alle opleidingsniveaus en gericht opleiden voor transitieopgaven (digitalisering);
- beroepen van de toekomst helpen vertalen naar toekomstbestendig onderwijsaanbod;
- nieuw mkb uitnodigen om zich in Brabant te vestigen;
- de ontwikkeling van innovatieve werk- en leerlocaties en proeftuinen stimuleren en versnellen (lokale initiatieven verbreden tot kenniscentra en tot ecosystemen);
- iedereen aan het werk: participatie (er werken meer mensen) en productiviteit (de prestatie wordt verbeterd) vergroten;
- Brabant branden als 'the place to be and learn and work'.





## 2. TALENTEN VOOR DE KENNISECONOMIE VAN MORGEN

# 1. WE HEBBEN AL HET TALENT NU HARD NODIG

In de kenniseconomie van Brabant maakt talent het verschil. Innovatie ontstaat tenslotte tussen de oren van mensen en handen brengen vernieuwende ideeën in praktijk. Met talent bedoelen we de mensen die zich op de arbeidsmarkt bevinden of die zich voorbereiden om de arbeidsmarkt te betreden. Elk talent is belangrijk in de *battle for talent*, dus zowel de gouden handjes als de knappe koppen. De studenten in het beroepsonderwijs en hoger onderwijs, de bijscholers, de omscholers en de opscholers. Daarom staat talent centraal in dit actieplan.

Werknemers op ieder opleidingsniveau moeten in staat worden gesteld hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden en toegerust te zijn voor de transitieopgaven waar we voor staan. Daarom zetten we ons er **samen** met onze partners voor in dat Brabants talent zich verder kan ontwikkelen. En dat het de juiste keuzes maakt, namelijk voor die sectoren die voor Brabant zo relevant zijn.

## We zetten in op talent:

- door voor Brabant nationaal en internationaal talent **aan te trekken**;
- door het aanwezige talent voor de provincie te **behouden**;
- door het Brabantse arbeidspotentieel goed te **benutten**;
- door ervoor te zorgen dat Brabantse studenten en werknemers zich op elk moment in hun werkende leven verder **ontwikkelen**.



## TALENT VOOR DE KENNISECONOMIE VAN MORGEN

We kiezen voor iedereen die met specifieke kennis of kunde een bijdrage kan leveren aan de Brabantse kenniseconomie van morgen (2030). De focus van dit actieplan ligt bij een beroepsbevolking die in de breedte op alle niveaus is toegerust op de digitaliseringsopgave. Bovendien trekken we hoogopgeleid talent aan, binden en behouden het. Daardoor versterken we de concurrentiekracht en het groeivermogen van het voor Brabant zo belangrijke (kennisintensieve) mkb.

## 2. ONZE EXTRA INZET

### Brabantse arbeidsmarkt digitaliseringsproof

De digitalisering en robotisering van de arbeidsmarkt leiden tot grote veranderingen en vragen om andere competenties en vaardigheden. Sommige beroepen verdwijnen, terwijl in sectoren als de techniek, IT, logistiek, het onderwijs en de zorg sprake is van een nijpend personeelstekort. Opleidingen bieden nog niet wat het bedrijfsleven nodig heeft, terwijl het nodig is dat alle Brabanders zich continu ontwikkelen en bijscholen. Op nieuwe werkzaamheden moeten mensen worden voorbereid. Daarom delen wij met ondernemers en onderwijs de inspanningsverplichting om werknemers de kans te geven zich een leven lang te ontwikkelen en het (onbenutte) arbeidspotentieel duurzaam inzetbaar te maken. We moeten op alle niveaus voorbereid zijn op digitalisering van beroepen en sectoren. Alleen dan kunnen we duurzaamheid op de Brabantse arbeidsmarkt bereiken.

### Hoogopgeleid talent

Voor het functioneren van de Brabantse economie en samenleving zijn hoogopgeleiden van groot belang. Ze dragen bij aan kennisontwikkeling en innovatie en vervullen vaak specialistische functies. Bovendien vormen ze een belangrijke bouwsteen voor vitale kernen en gemeenschappen in Brabant. Tegelijkertijd maken diverse factoren dat deze hoogopgeleiden op een gegeven moment kunnen verlaten voor een leven elders in of buiten Nederland. In dat kader moet de *battle for talent* gezien worden: de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de behoefte van het bedrijfsleven aan specifieke kennis, competenties en vaardigheden hebben een ingewikkelde concurrentiestrijd gemaakt van het vinden en behouden van de juiste mensen. Deze strijd wordt bovendien meer en meer op internationaal niveau geleverd. Het behouden (en aantrekken) van hoogopgeleid talent is ook voor Brabant van strategisch belang.



### 3. WAT DOET DE PROVINCIE?

De provincie Brabant gaat aan de slag **samen** met de partners: de arbeidsmarkt-regio's, het bedrijfsleven, werkgevers en werknemers, onderwijs en overige overheden. We zien onze rol op de arbeidsmarkt als die van actieve verbinder van partijen.

De provincie heeft op het terrein van de arbeidsmarkt geen wettelijke taken. De arbeidsmarktregio's zijn het juiste schaalniveau om arbeidsmarkt vraagstukken en –knelpunten aan te pakken. De provincie kan haar vrije ruimte (tussenruimte) benutten door te helpen een gelijkwaardig speelveld te creëren, omdat de kracht van de partijen nu eenmaal verschilt. Dat kan ze doen door een rol op zich te nemen als partner 'aan tafel' bij de arbeidsmarktregio's en door als schakel te functioneren tussen de landelijk overheid, de sectoren en de bedrijven. We leggen in dit actieplan extra focus op talent voor de kenniseconomie van morgen en sturen op de actielijnen uit dit actieplan. Helderheid over de gewenste resultaten en een gemeenschappelijke agenda vormen daarbij de basis waarop we onze middelen effectief gaan inzetten.

De urgentie en de noodzaak zijn er om de krachten te bundelen, om cross-overs tussen sectoren tot stand te brengen, innovatie te stimuleren en de economische kansen van de regio beter te benutten. Ons arbeidsmarktbeleid van de afgelopen jaren heeft al geleid tot meer regionale samenwerking. Bedrijven, onderwijs en lokale overheden zoeken met de provincie samen over grenzen van de individuele organisaties, sectoren en regio's naar oplossingen voor de huidige vraagstukken op de arbeidsmarkt. Die samenwerking gaan we verder aanjagen, stimuleren en ontwikkelen.

De rollen die we voor ons als provincie zien zijn richting geven, beweging stimuleren en zaken mogelijk maken. Daarnaast stimuleren we het delen van kennis en het creëren van experimenteer ruimte. Waar nodig zetten we financieringsinstrumenten in.

#### Richting geven

Dit doen we door een heldere visie te vormen en onze speerpunten en doelen te benoemen. We bevorderen Brabantbrede afstemming en voeren regie op ontwikkelingen die het lokale niveau overstijgen. Ook benoemen we randvoorwaarden vanuit onze specifieke economische en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

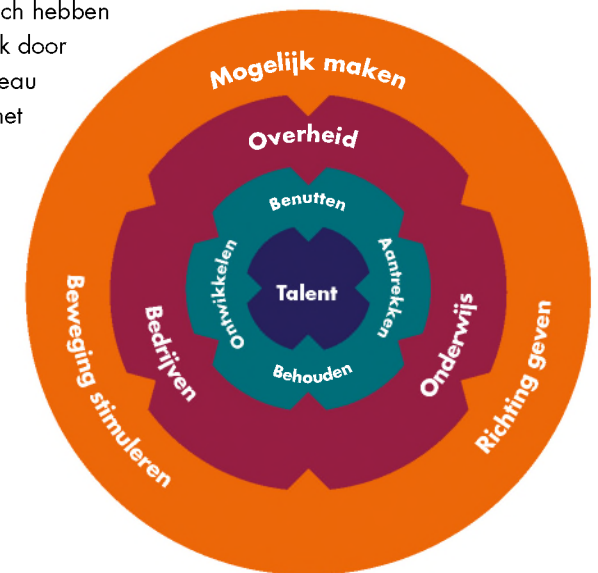
#### Beweging stimuleren

De provincie beschikt over een groot netwerk, zowel bij onderwijsinstellingen als bij ondernemers. Vanuit deze positie kunnen we overzicht creëren bij (nieuwe) ontwikkelingen, verbindingen leggen, onderzoek entameren, initiatieven bundelen om schaal te vergroten, ervaringen van elders inbrengen en kennis verspreiden. We stimuleren lerend vermogen (door labs, werkplaatsen en andere ontmoetingen) en zien zo wat werkt en wat niet werkt. We kunnen (tijdelijk) het voortouw nemen bij het ondernemen van concrete acties. Waar nodig stellen we daarvoor nieuwe netwerken en platforms samen voor een effectieve aanpak.

#### Mogelijk maken

Dit doen we door programma's of projecten op te stellen, al dan niet samen met partners in het veld. Soms maken we mogelijk door risicodragend te investeren, leningen te verstrekken of zelf investeringsprojecten te beginnen via het provinciaal ontwikkelbedrijf. Daarbij kan het zeker ook gaan om het intensiveren of opschalen van initiatieven die zich hebben bewezen. Of we maken mogelijk door onze belangen op nationaal niveau te behartigen, bijvoorbeeld als het gaat om wet- en regelgeving of ruimte om te experimenteren.

Samenvattend geeft de figuur hiernaast in één oogopslag weer waar wij voor staan de komende jaren:



Figuur 3 Actieplan arbeidsmarkt samengevat

## 4. WERKEN AAN HET VERSTERKEN VAN SAMENWERKINGSVERBANDEN

Brabant kent een sterke economische infrastructuur. Die bestaat onder meer uit de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's (Helmond-De Peel, Zuidoost-Brabant, West-Brabant, Midden-Brabant en Noordoost-Brabant) en vier triple-helixorganisaties ([Brainport Development](#), [Midpoint Brabant](#), Regio West-Brabant en [AgriFood Capital](#)). Ook de netwerken [Pact Brabant](#), [Kennispact MBO Brabant](#), [Brabants Besten](#) en [Economisch Netwerk Zuid-Nederland](#) maken onderdeel uit van de infrastructuur.

De 5 arbeidsmarktregio's vormen het fundament van het arbeidsmarktbeleid. Het schaalniveau van de regio stelt ons in staat om in te spelen op de specifieke regionaal sectorale kenmerken van de arbeidsmarkt. Daarnaast is zowel de opleidingsinfrastructuur (bij- en omscholen) als de publieke arbeidsbemiddeling (matching) ingericht op regionaal niveau en dat geldt tevens voor de partnerships die arbeidsmarkt vraagstukken aanpakken. Bovendien is de sturing op het arbeidsmarktbeleid georganiseerd in de hiervoor genoemde regionaal bestuurlijke arrangementen.

We gaan de samenwerking verder uitbouwen door meer en beter de verbinding met de activiteiten uit het actieplan te maken gekoppeld aan de investering van middelen.

### WAT WILLEN WE BEREIKEN:

We werken aan de doorontwikkeling en herijking van samenwerkingsverbanden. Daardoor willen we komen tot een effectievere en robuustere structuur die vooral bezig is met het **hoe**: het uitvoeren van activiteiten.



### DAT DOEN WE DOOR:

- regionale plannen te laten aansluiten op onze Brabantbrede thema's; ze zijn complementair aan ons actieplan;
- te bevorderen dat samenwerking wordt geoptimaliseerd;
- provinciale cross-overs te versterken die specifieke nadruk leggen op acties uit dit plan;
- gezamenlijke strategieën te ontwikkelen met bestaande en nieuwe partners vanuit de extra inzet die we hebben geformuleerd;
- Pact Brabant: van praten naar een doe-agenda gaan met alle betrokken partijen, waaronder alle onderwijssectoren.



## 3 UITWERKING ACTIELIJNEN

# 1. ACTIELIJNEN AANTREKKEN, ONTWIKKELEN, BENUTTEN EN BEHOUDEN

We zetten de komende vier jaar in op acties die een duurzame Brabantse arbeidsmarkt tot doel hebben, dat wil zeggen een arbeidsmarkt die de groei van Brabantse kenniseconomie mogelijk maakt. Daarom komen we tot vier actielijnen:



Figuur 4 Actielijnen

We werken in coalities met partners in de regio aan projecten (acties) die concrete en kwantificeerbare bijdragen leveren aan onze ambities. We werken samen aan leren, opschalen en stimuleren en jagen innovatie aan.

Het aantrekken, ontwikkelen, benutten en behouden van (internationaal) talent draait er vooral om verbindingen tussen talenten, de onderwijsinstellingen en het werkveld op te bouwen en te bestendigen. Zonder die verbindingen komt het behouden van talent eerder neer op toevalstreffers. *Connecting and staying connected* zal steeds bepalender worden voor de succesvolle toekomst van onder meer bedrijven, onderwijsinstellingen en volledige ecosystemen.

We hebben de actielijnen schematisch uitgewerkt. In die actielijnen hebben we op hoofdlijnen onze opgaven vertaald. We hebben aangegeven op welke termijn we denken resultaat te bereiken en wat onze rol kan zijn (het benutten van onze tussenruimte). Om de schematische weergave ook een concrete invulling te geven, hebben we per actielijn een aantal projecten geformuleerd waarmee we als provincie direct kunnen starten. We hebben niet de pretentie hierin volledig te zijn. Voor monitoring van de resultaten hebben we o.a. [arbeidsmarktinzicht.nl](http://arbeidsmarktinzicht.nl) en zullen we regelmatig terugkoppelen en bijsturen.



## ACTIELIJN 1: BENUTTEN VAN ALLE TALENT

Onze koers van de afgelopen jaren heeft een stevig fundament gelegd voor onze huidige arbeidsmarktpositie. Bijna geen enkele provincie heeft een eigen arbeidsmarktbeleid en we zien dat de vijf lijnen (sociale innovatie en versterking van het mkb, flexicurity, onderwijs-arbeidsmarkt, iedereen doet mee, internationalisering) waarop we in Brabant de afgelopen jaren hebben ingezet, vrucht hebben afgeworpen. Met deze goede basis zetten we extra in op talent en onze digitaliseringsopgave. Daarbij blijft ons uitgangspunt dat iedereen moet meedoen: meer mensen moeten werken, ofwel de participatie moet omhoog. We zetten in op een betere aansluiting tussen de vraag van de markt en de instroom en uitstroom van het mbo en hoger onderwijs. Ook faciliteren we startersinitiatieven en groei-initiatieven van het mkb om nieuwe werkgelegenheid te creëren. De arbeidsmarktregio's zijn het juiste schaalniveau om arbeidsmarktproblemen en -knelpunten aan te pakken.

### Waar gaan we voor?

Participatie en productiviteit vergroten en daarmee concurrentiekracht versterken

Concreet zetten we de komende periode o.a. in op de volgende projecten:

- Kennispact MBO Brabant verbreden naar alle onderwijsniveaus;
- Passport4Work en een LLO-platform aan elkaar verbinden;
- Pilot loopbaanwinkels in Brabant (fysiek naar aanleiding van de commissie Borstlap);
- [Brabants Besten](#) doorontwikkelen naar een community innovatief werkgeverschap.

ACTIELIJN 1 BENUTTEN	KORTE TERMIJN 2020	MIDDELLANGE TERMIJN 2021-2023	LANGE TERMIJN TOT 2030
Productiviteit verbeteren door ontwikkelen van digitale vaardigheden op alle niveaus	BEWEGING STIMULEREN		
Betere matching tussen instroom en uitstroom onderwijs enerzijds en vraag anderzijds, met name in krapsectoren	RICHTING GEVEN		
Kansrijke beroepen voor Brabant uitwerken	BEWEGING STIMULEREN		
Projectmatig meer aandacht realiseren voor duurzame inzetbaarheid van werkenden		MOGELIJK MAKEN	
Knellende wet- en regelgeving ombuigen om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, ook van parttime naar fulltime		MOGELIJK MAKEN DOOR LOBBY	





## ACTIELIJN 2: ONTWIKKELEN VAN TALENT

Maatschappelijke transitie vragen om forse investeringen in de ontwikkeling van ons menselijk kapitaal. De vraag naar talent in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs zal op alle niveaus alleen maar groeien. Begrijpen welke vaardigheden in de toekomst nodig zijn, hoe de beroepen van de toekomst er uitzien, is een gezamenlijke ontdekkingsreis. Het onderwijs staat voor de uitdaging om het opleiden van mensen opnieuw te definiëren. Opleidingen moeten ons duurzaam in staat stellen de snelheid van technologische vooruitgang bij te houden. Dit vraagt van het mkb een actieve leercultuur, dat wil zeggen het stimuleren van permanente ontwikkeling van medewerkers. Brabant wil voorop lopen in de toekomstbestendige ontwikkeling van talent.

### Waar gaan we voor?

- Toekomstgericht en flexibel opleiden van talent
- Brabant als voorloper van een Leven Lang Ontwikkelen

Concreet zetten we de komende periode onder andere in op de volgende projecten:

- opzetten Brabantbrede mkb-challenge op innovatievraagstukken;
- ontwikkelen van campagne 'Brabant ontwikkelt een leven lang' samen met onderwijs en werkveld;
- Brabant als lid van landelijke AI-coalitie samen met stakeholders actieprogramma opzetten.

ACTIELIJN 2 ONTWIKKELEN	KORTE TERMIJN 2020	MIDDELLANGE TERMIJN 2021-2023	LANGE TERMIJN TOT 2030
<b>Toekomstgericht en flexibel opleiden</b>			
Ontwikkeling 21st century skills /TEC skills	<b>RICHTING GEVEN</b>		
Excellent hybride onderwijs in pps-en en fieldlabs verder ontwikkelen	<b>BEWEGING STIMULEREN</b>		
Beroepen van de toekomst vormgeven		<b>RICHTING GEVEN</b>	
Matching vraag en aanbod opleidingen voor mkb	<b>BEWEGING STIMULEREN</b>		
Inzetten op opleiden in sleuteltechnologieën	<b>RICHTING GEVEN</b>	<b>BEWEGING STIMULEREN</b>	<b>MOGELIJK MAKEN</b>
Doorlopende leerlijnen mbo-ho ontwikkelen	<b>BEWEGING STIMULEREN</b>		
<b>Leven Lang Ontwikkelen</b>			
Opzetten platform LLO Brabant		<b>MOGELIJK MAKEN</b>	
Leercultuur mkb versterken	<b>BEWEGING STIMULEREN</b>		
Belang LLO onder de aandacht brengen met campagne	<b>MOGELIJK MAKEN</b>		
Ontwikkelen nieuwe onderwijs-arbeidsmarktconcepten		<b>BEWEGING STIMULEREN</b>	



## ACTIELIJN 3: AANTREKKEN VAN TALENT

Talentvolle studenten en werknemers kennen het mkb als een aantrekkelijke werkgever en willen graag in Brabant werken. Toch is de instroom op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs nu niet toereikend om de groeiende kwalitatieve en kwantitatieve kloof op de arbeidsmarkt te dichten. Met extra aandacht voor de sectoren zorg, onderwijs, techniek en ICT streven we ernaar (internationaal) talent aan te trekken. Voor de *battle for talent* is een goed vestigingsklimaat een vereiste en moeten we bouwen aan duurzame ecosystemen. Om de hoogopgeleide talenten en ook bedrijven te trekken die deze ecosystemen versterken, zijn bijvoorbeeld voorzieningen met grootstedelijke kwaliteit en uitstraling vereist.

### Waar gaan we voor?

- Braingain: Brabant als de place to be om te werken, wonen en leven
- Mkb beter zichtbaar en herkenbaar voor hoger opgeleid (internationaal) talent
- Versterking van de connecties tussen talent, werkveld en onderwijsinstellingen in campussen

ACTIELIJN 3 AANTREKKEN	KORTE TERMIJN 2020	MIDDELLANGE TERMIJN 2021-2023	LANGE TERMIJN TOT 2030
Stimuleren van een aantrekkelijk en innovatief opleidingsklimaat op alle niveaus	RICHTING GEVEN EN BEWEGING STIMULEREN		
Brabant in Nederland neerzetten als place to be	MOGELIJK MAKEN		
Brabant international neerzetten als place to be	MOGELIJK MAKEN		
Verbinding mkb en (tech)talent verbeteren		BEWEGING STIMULEREN	
Campusontwikkelingen stimuleren samen met programma werklocaties	BEWEGING STIMULEREN		
Branding MKB Brabant	BEWEGING STIMULEREN		
Innovatie van de arbeidsmarkt stimuleren		BEWEGING STIMULEREN	MOGELIJK MAKEN
Grensoverstijgende mobiliteit bevorderen		BEWEGING STIMULEREN	



## ACTIELIJN 3: AANTREKKEN VAN TALENT

Concreet zetten we de komende periode onder andere in op de volgende projecten:

### Mkb:

- Branding en BOM (Brabant Bright);
- Brabantse carrière-/loopbaanbeurs;
- Brabant MKB Challenge op innovatievraagstukken;
- Brabant MKB traineeship (voorbeeld traineeship PNB).

### STUDENTEN:

- (International Student) Attraction Program;
- Masterbeurzenprogramma AI;
- Engelstalig Summa College als pilot verbreden.

### WERKNEMERS:

- Werken in Brabant: innovatieve arbeidsmarkt;
- Hoogwaardig kennisintensief mkb;
- Brabant place to be;
- Grensinformatiepunten Vlaanderen en Duitsland versterken.





## ACTIELIJN 4: BEHOUDEN VAN TALENT

Brabant wil braindrain voorkomen. Veel hoger opgeleid talent verlaat de regio, zowel na de middelbare school als na het afstuderen. Een aantrekkelijk werk-, woon-, leef- en leerklimaat is een belangrijke voorwaarde om talent te behouden. We zetten Brabant voor hoogopgeleid talent nog sterker neer als een aantrekkelijke en uitdagende omgeving. Het gaat hier vooral om het (nog beter) uitdragen van het beeld dat Brabant hun volop perspectieven biedt op het gebied van werk en carrière, maar ook dat van wonen, leven en recreëren. We streven naar een beter werk- en leerklimaat door excellent onderwijs te faciliteren en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Daarnaast leggen we de focus op meer carrièreperspectief en werken we aan een betere bekendheid van het mkb. Zo houden we de vwo-er in Brabant en voorkomen we een braindrain van hier opgeleid talent.

### Waar gaan we voor?

- Vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van het mkb voor talent en vice versa
- Branding van Brabant als *place to be*

Concreet zetten we de komende periode onder andere in op de volgende projecten:

- Klantreis verder uitwerken op sleutelmomenten; studiekeizers, afgestudeerden en werkkiezers blijven in Brabant (decanen);
- Brabant op het netvlies van onze vwo'ers en afgestudeerden zetten – integrale opgave met andere portefeuilles (sport, cultuur etc.);
- Integrale uitwerking van werk- en leefklimaatprogramma

ACTIELIJN 4 BEHOUDEN	KORTE TERMIJN 2020	MIDDELLANGE TERMIJN 2021-2023	LANGE TERMIJN TOT 2030
Employer branding	BEWEGING STIMULEREN		
Hybride leeromgevingen versterken	MOGELIJK MAKEN		
Om-, bij- en opscholen van werknemers stimuleren (LLO)		RICHTING GEVEN	
Zorgen voor een beter werk- en leefklimaat		RICHTING GEVEN	
Loopbaanoriëntatie voor en begeleiding van aankomende studenten	BEWEGING STIMULEREN		
Versterking samenwerkingspotentieel ho; blijf in Brabant		RICHTING GEVEN	
Internationaal talent behouden	BEWEGING STIMULEREN		

## 2. OVERKOEPELENDE 'FLAGSHIP' PROJECTEN

Vanuit onze maatschappelijke opgave kiezen we voor een aantal flagship-projecten die de hele keten van onderwijs-werkveld-arbeidsmarkt blijvend versterken.

### Waar gaan we voor?

- Branding Brabant als 'place to be'
- Fieldlabs versterken
- Aanjagen en versnellen van best practices voor maatschappelijke opgaven waarin onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek samenkomen

### Welke acties zetten we daarvoor in? En wat is daarin onze rol?

- Door Brabantse regiobranding willen we meer lijn brengen in de werving en het behoud van talent. Met een nieuwe en innovatieve aanpak richten we ons op meerdere doelgroepen. We zetten Brabant neer als metropoolregio: de aantrekkelijke en uitdagende omgeving om te werken, studeren en leven.
- Best practices zoals de Health Innovation School gebruiken we als voorbeeld om te laten zien hoe je talent kunt benutten voor innovatie. Voor andere maatschappelijke opgaven verkennen we met wie we welke initiatieven verder kunnen brengen. Nu onze aanpak zijn vruchten begint af te werpen, zou hij verbreed moeten worden naar andere opgaven, bijvoorbeeld de energietransitie.



### 3. GOED WERK- EN LEEFKLIMAAT

Talent heeft meer nodig dan alleen aantrekkelijk werk. Om talent aan te trekken en te behouden voor Brabant, is het belangrijk om een aantrekkelijk woon-, werk- en leefklimaat te creëren. Dit betekent onder andere goede huisvestingsmogelijkheden en bereikbaarheid en de aanwezigheid van aantrekkelijke (vervolg)opleidingen en culturele voorzieningen. Het onderstaande figuur illustreert dat bij het aantrekken en behouden van talent maatschappelijke opgaven samenkomen en dat beleidsterreinen elkaar kunnen ondersteunen om van Brabant de *place to be* voor talent te maken.



Figuur 5 Randvoorwaarden aantrekken en behouden van talent



## 4 MIDDELEN

# 1. INZET MIDDELEN

## Bestuursperiode 2020-2023

Talent	Am-regio's *	Provincie	Totaal
Aantrekken	€ 8 miljoen	€6,392miljoen	<b>€ 14,392 miljoen</b>
Ontwikkelen			
Benutten			
Behouden			
Apparaatskosten		€ 1,8 miljoen	<b>€ 1,800 miljoen</b>
<b>Totaal</b>	<b>€ 8 miljoen</b>	<b>€ 8,192 miljoen</b>	<b>€ 16,192 miljoen</b>

\* We alloceren € 8 miljoen voor de vijf arbeidsmarktregio's met daarbij de nadrukkelijke voorwaarde dat de programma's moeten aansluiten bij het Actieplan Arbeidsmarkt. Dat betekent dat de 4 geformuleerde actielijnen de basis zijn en vertaald worden naar de regionaal specifieke context. We geven een maximumbedrag (15%) aan voor overheadkosten van de arbeidsmarktregio. De rest moet worden benut voor de uitvoering van projecten.

In een uitvoeringsagenda zullen de financiën worden gealloceerd aan specifieke acties.

### Multipliereffect

De door de provincie Noord-Brabant begrote financiering om acties uit het actieplan te ondersteunen, heeft een multipliereffect. Zo worden de stakeholders geprikkeld om aanvullende bijdragen te leveren en te investeren. Zij moeten voor ten minste 50 procent cofinancieren om middelen van de provincie te krijgen. De multiplier kan variëren al naar gelang het type project en daarmee dus verder oplopen. Waar mogelijk en wenselijk zal voor Human Capital ook gebruik gemaakt worden van de Europese subsidiemogelijkheden.





Dit is een uitgave van:  
Provincie Noord-Brabant  
Postbus 90151  
Brabantlaan 1  
5200 MC 's-Hertogenbosch  
[www.brabant.nl](http://www.brabant.nl)  
Maart 2020