

# **BOUWSTEEN 'ARBEIDSMARKTBELEID VOOR DE KENNISECONOMIE'**

## **BIJLAGEN**

*Versie 4.0, 5 januari 2012*

# INHOUDSOPGAVE

## Bijlagen

Relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktagenda voor de komende jaren in Brabant; om welke problematiek gaat het de komende jaren?

De inzet van de drie O's; nu en straks

Risico's en knelpunten per resultaatgebied

De huidige inzet van de Provincie

Menukaart met mogelijke instrumenten en interventies i.k.v. de tactisch/operationele inzet van de Provincie

Begrippen- en afkortingenlijst.

## RELEVANTE ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

### Kwantitatief

Scenario gematigde economische groei 1,5 %.  
Komende 4 jaar structureel tekort van 10.000 tot 25.000.  
Reserve vooral 55 + en laag opgeleiden.  
Structurele krapte in alle sectoren, i.h.b. technische sectoren, leraren, zorg.

### Kwalitatief

Flexibilisering.  
Internationalisering.  
Toename zelfstandige werknemers > zzp'ers.  
Steeds hogere kwaliteitseisen (meervoudige competenties).  
Komst werknemer 2.0 (transitionele arbeidsmarkt; kort cyclischer, mix vormen).  
Infrastructuur onder druk.  
Goed werkgeverschap wordt belangrijker (binden en boeien).

### Rijksbeleid (reeds actueel of beoogd)

Keuze voor topclusters.  
Versterkte inzet op eigen verantwoordelijkheid burgers.  
Verdergaande decentralisatie beleid naar gemeenten: jeugdzorg, AWBZ taken (gekoppeld aan WMO) en verantwoordelijkheid voor participatie mensen met een beperking (WAJONG en WSW).  
Herijking primaire wetgeving zoals WWB, WWNV, ontslagrecht, .  
Herijking flankerende wetgeving arbeidsmarktbeleid zoals rondom kinderopvang, migratie en pensioenen.  
Bezuinigingen op participatie.  
Bezuinigingen op flankerende domeinen als welzijn, delen van de zorg, onderwijs.  
Herijking arbeidsmarktinfrastructuur: UWV, ondernemerspleinen (samengaan taken KVK's, Syntens en Agentschap)

### Specifiek op regionaal niveau

Toenemende spanning/dualiteit: mensen langs de kant en tegelijk arbeidsmigranten.  
Minder publiek geld.

### Specifiek op sectoraal niveau

Toenemende dynamiek en vergroting verschil in bewustzijn, scherpere en wendbaarheid tussen markt en publiek gefinancierde sectoren.

Specifiek op provinciaal niveau

Haperingen nemen toe op niveau marktwerking, systemen en kennis.

**Samenvattend**

De arbeidsmarkt hapert.

Zie schema SER.

## **DE ARBEIDSMARKTAGENDA VOOR DE KOMENDE JAREN; OM WELKE PROBLEMATIEK GAAT HET DE KOMENDE JAREN?**

### Vanuit de Economische agenda

- Leren, doorleren en blijven leren.
- Samenwerking bedrijfsleven en onderwijs.
- Innoveren en flexibiliseren.
- Vernieuwende concepten en arrangementen.

### Vanuit de regionale foto's

Aanpak knelpunten top 10 Midden-Brabant door actielijnen programma.

Zes ambities Meerjarenvisie West-Brabant werkt en pakt door.

Noordoost-Brabant, met als visie 5 sterrenregio + focus op kraptesectoren, acht kernactiviteiten benoemd (zie lijstje); naar nog regiobreed gedragen.

Zuidoost-Brabant benoemt drie arrangementen, te weten: werkzekerheid (bedrijfsleven); een modern en flexibel onderwijs gericht op een leven lang leren (onderwijs); participatie van alle burgers (overheid/publieke domein).

### Vanuit de stukken van SER Brabant (Koersdocument)

Betere werking/match arbeidsmarkt (flexibilisering, mobiliteit, werk-werk, productiviteit).

Inclusief scherper samenspel onderwijs en toekomstige vraag, verhogen scholingsniveau, terugbrengen schooluitval, leven lang leren.

Onderkant arbeidsmarkt betrekken (arbeidsparticipatie).

Goed regelen van arbeidsmigratie (kenniswerkers en vaklieden).

### Vanuit onze analyse

Zelfde als SER.

Maar ook: markt en systeemimperfecties opheffen.

### **Samenvattend**

Rode draad is het tegengaan van dreigende krapte op de arbeidsmarkt, met name in de sterke Brabantse clusters en het verhogen van de participatie, inzetbaarheid en productiviteit van mensen. In nauwe samenwerking tussen de drie O's.

## DE INZET VAN DE 3 O'S; NU EN STRAKS

### Inzet bedrijfsleven

Nu	Beoogd
Oplossing voor personeelskrapte Meer flexibilisering wet- en regelgeving	Zelf de problemen oplossen, binnen aantal randvoorwaarden met andere O's Binden en boeien personeel Modernere regelgeving arbeidsmarkt Transparantie van alle kennis en netwerk Focus op sterke Brabantse clusters (sectoren)

### Inzet onderwijs/kennisinstellingen

Nu	Beoogd
Goed onderwijs met de student centraal en goede relatie andere O's In stand houden infrastructuur bij afnemende instroom initieel onderwijs	Het sturen en communiceren op marktkansen, met markt en burger centraal (met meer marktfinanciering) Een modern en flexibel onderwijs gericht op een leven lang leren, daarbij hofleverancier bij iedereen fit for employability

### Inzet overheid (excl. Provincie)

Nu	Beoogd
Een goed vestigingsklimaat, ook door voldoende geschikt personeel Minder instroom in de sociale zekerheid, meer uitstroom én dus meer geld en energie voor de echt complexe doelgroepen en vragen!	Een welvarende gemeente/regio waar het goed wonen, werken en leven is voor al haar inwoners Investeren in economische trekkers (migratie, randvoorwaarden) = top Participatie van alle burgers = basis een excellente publiek infrastructuur die excellent functioneert

**Samenvattend**

De 3 O's doen al veel en zijn actief op alle punten die in de Economische Agenda of de agenda van de SER zijn genoemd.

## RISICO'S EN KNELPUNTEN PER RESULTAATGEBIED

Voor wat betreft de analyse is dankbaar gebruik gemaakt van de diverse arbeidsmarktstudies die de afgelopen jaren landelijk, sectoraal, regionaal en provinciaal zijn verschenen, waaronder de arbeidsmarktverkenning van SER Brabant uit 2011 en de MLT agenda van PSW uit eveneens 2011 voorop.

Nota bene: in grijs zijn de meest wezenlijke risico's aangemerkt die de Provincie zal aanpakken.

Periode 2012-2020

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Leren, doorleren en verder leren	Onvoldoende investeringen in implementatie HRM agenda	Onvoldoende bewustzijn bij werkgevers en werknemers Onvoldoende passende en effectieve onderwijsarrangementen Onvoldoende sturing door bedrijfsleven op wat nodig is Onvoldoende lerend vermogen Onvoldoende slagkracht en focus Onvoldoende geld voor over Onvoldoende durf en creativiteit Korte termijn denken bedrijfsleven	Onvoldoende zicht op wat werkgevers 2.0 en werknemers 2.0 inhoudt Onvoldoende zicht op behoeften bedrijfsleven: keep fit for employability Onvoldoende passende arrangement voor ZZP-ers Onvoldoende geld Onvoldoende regionale samenwerking tussen opleiders door concurrentiegedachte Onvoldoende passend financieringsregime onderwijs Onvoldoende incentive systeem leren on the job Onvoldoende integrale leerroutes (MBO en HBO)
	Onvoldoende doorontwikkeling van de employabilitymarkt	Bewustzijn werkgevers/nemers Onvoldoende prioriteit MBO/HBO Subsidieverslaving bedrijfsleven Onvoldoende pp-fondsvorming Fragmentering personeelsbestand Schaalgrootte en kennis MKB	Pieken en dalen in hightech Zicht toekomstige competenties. Geen aansluiting Zzp'ers Schotten tussen sector en flexfondsen



	Iedereen regisseur van eigen loopbaan	Bekostiging bij intermediaire organisaties (sectoren, ROC's ) niet bij burgers en persoonsgebonden Onvoldoende transparantie (Google )	Verouderde collectieve regelingen geen methodiek voor zzp'ers Onvoldoende experimenteerruimte Geen onafhankelijke testinstrumenten
--	---------------------------------------	---	--

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Samenwerking bedrijfsleven - onderwijs	Onvoldoende randvoorwaarden voor effectief regionaal arbeidsmarktbeleid.	Onderwijs blijft junior partner Gedragen zich als opdrachtnemer Te veel MBO, te weinig HBO/Acad.	Arbeidsmarktinformatie Gezamenlijke agenda
	Onvoldoende slagkracht en focus in de regio, clusters en binnen de afzonderlijke O's.	Geen prioriteitstelling onderwijs bij top of regionaal gekozen sectoren. Projectontwikkelingscapaciteit.	Sturing op studiekeuze moeilijk. Doorlooptijd erkenning opleidingen
	Onvoldoende investeringen in hoogwaardig, wendbaar en regionaal onderwijsaanbod	Dominantie traditionele systemen (werkgever - werknemers, sectoren, collectieve voorzieningen) Financiering via instituties en niet persoonsgeboden (ROC, O en O) Onvoldoende flexibiliteit en markt- financiering onderwijs	Geen methodiek (Google) voor nieuwe werkelijkheid. Onvoldoende ruimte experimenten andere vormen (Zzp'ers, reserves conjunctuur buffers, WW rechten als eigen vermogensbestanddeel)
	Onvoldoende lange termijn denken binnen bedrijfsleven. (naar Innoveren en flexibilis.)	Druk van het overleven (overigens ondernemers zijn er voor de korte termijn)	Onvoldoende infrastructuur die helpt balans tussen kort en lang te brengen.
	Onvoldoende besef van afhankelijkheid binnen onderwijs en bedrijfsleven	Verschillende culturen, tempi en financieringswijzen Onvoldoende wendbaarheid onderwijs. Focus initieel onderwijs	Student staat centraal, niet markt of burger. Geen traditie les op de werkplek
	Onvoldoende sturing en vraagarticulatie door bedrijfsleven	De waan van de dag heerst Versnippering in ketens, op de werkvloer en in bekostiging Geen sectorschetsen, roadmaps Verantwoordelijkheid voor personeel en opleiding bij anderen leggen Onvoldoende massa en kennis	Structuren passen niet bij MKB, intersectoraal, keten. Traditie publieke financiering Onvoldoende regionale fondsvorming
	Onvoldoende synchronisatie beleid en uitvoering. (naar Innoveren en flexibiliseren.)	Verschillend gearde en aangestuurde achterbannen (markt -taak, regionaal-centraal) Versnippering uitvoering sociaal domein. (gemeente - UWV)	Onvoldoende voorspellend vermogen bedrijfsleven Teleurstelling bij

	Onvoldoende doorontwikkeling van de employabilitymarkt	Bewustzijn werkgevers/nemers Onvoldoende prioriteit MBO/HBO Subsidieverslaving bedrijfsleven Onvoldoende pp-fondsvorming Fragmentering personeelsbestand Schaalgrootte en kennis MKB	Pieken en dalen in hightech Zicht toekomstige competenties. Geen aansluiting Zzp'ers Schotten tussen sector- en flexfondsen
	Onvoldoende kwaliteit en veranderbereidheid onderwijs	Afstand docenten tot nieuwe ontwikkelingen in bedrijven. Status van het vak is minder Zeker op MBO veel tijd met andere zaken dan lesgeven	Stalinistische regels en ministerie Diploma niet baan staat centraal. Gebrek aan scherpste door financieringsmethodiek (input) en te weinig marktfinanciering
	"Waste": niet elk talent benut, veel drop outs	Taal en sociale achterstand op jonge leeftijd. Falen ouders en inspectie. Onvoldoende aandacht laaggele- terdheid en daardoor geen aansluiting Te weinig praktijk gerichte vormen	Onvoldoende zuigkracht wet Wij voor jongeren om te blijven leren Geen sluitend volg systeem jeugd Geen structurele aanpak taal en leesachterstand.

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Innoveren en flexibiliseren	Onvoldoende randvoorwaarden voor effectief regionaal arbeidsmarktbeleid	Te weinig organiserend vermogen Bestuurlijk draagvlak en –kracht. Integraliteit gemeentebestuur	Te weinig regiogevoel (NO-Brabant) Arbeidsmarktinformatie Cultuur mentaliteitsverschillen O's
	Onvoldoende slagkracht en focus in de regio, clusters en binnen de afzonderlijke O's	Geen agenda, geen focus Geen rol en verantwoordelijkheidsverdeling Verschil sense of urgency bij sectoren. Projectontwikkelingscapaciteit.	Scheiding beleid en uitvoering, zwakke uitvoeringsstructuur Schijnbare belangentegenstelling top en basis
	Onvoldoende lerend vermogen in de regio en sterke Brabantse clusters en tussen de drie O's	Weinig identificatie met thema's Nieuwe werken, slim verbinden enz. 3 andere paradigma's	Onvoldoende infrastructuur qua oliemannen en projectontwikkeling
	Onvoldoende ontschotting en intersectoraal denken en doen binnen bedrijfsleven	Systemen opleiden, collectieve afspraken zijn sectoraal geënt. Weinig vernieuwingsdrang behalve in ketens	Geen innovatie in de polder en sectorstructuren Methodiek CAO blijft heilig
	Onvoldoende kwaliteit en veranderbereidheid overheid	Onvoldoende synergie economisch, sociaal en onderwijs-/ jeugdbeleid. Focus op onderkant, synergie met werkgeversbenadering ontbreekt Slecht kennis eigen klanten Risico nemen niet populair	Eenzijdige werving type ambtenaar Weinig rotaties met andere O's Vergrijzing en weinig imago Wendbaarheid en doorlooptijd procedures
	Onvoldoende synchronisatie beleid en uitvoering	Verschillend gearde en aangestuurde achterbannen (markt –taak, regionaal-centraal Versnippering uitvoering sociaal domein. (gemeente – UWV)	Geen juridisch en wettelijk kader voor een publiekprivate gebieds- autoriteit. Geen traditie uitvoering publieke taken door marktpartij

	Onvoldoende kwaliteit en veranderbereidheid onderwijs. (naar samenwerking onderwijs en bedrijfsleven)	Afstand docenten tot nieuwe ontwikkelingen in bedrijven. Status van het vak is minder Zeker op MBO veel tijd met andere zaken dan lesgeven	Stalinistische regels en ministerie Diploma niet baan staat centraal. Gebrek aan scherpte door financieringsmethodiek (input) en te weinig marktfinanciering
	Onvoldoende lange termijn denken binnen bedrijfsleven	Druk van het overleven (overigens ondernemers zijn er voor de korte termijn)	Onvoldoende infrastructuur die helpt balans tussen kort en lang te brengen.
	Onvoldoende speelruimte voor innovatie	Nederland regelland	idem

	Onvoldoende sociale innovatie	Onvoldoende tijd om hierin te investeren (MKB) Lage prioriteit factor mens t.o.v. factor technologie/finance Traditionalisme relaties werkprivé Voorkeur oude organisatiemodellen (hiërarchie -zelfsturende teams) Fragmentatie op de werkvloer, wat is de arbeidsorganisatie	Schaal en organisatiegraad MKB Goede advisering en support bij kennis over "slimmer werken" andere vormen van aansturing, organisatiebeleid Geen methodiek voor opkomende clusters en ketens
--	-------------------------------	---	--

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Vernieuwende concepten en arrangementen	Onvoldoende investeringen in transitionele (institutionele) infrastructuur, methodieken, instrumenten, programma's en activiteiten	Dominantie traditionele systemen (werkgevers-werknemers, sectoren, collectieve voorzieningen) Financiering via instituties en niet persoonsgeboden (ROC, O en O) Onvoldoende flexibiliteit en markt-financiering onderwijs	Geen methodiek (Google) voor nieuwe werkelijkheid. Onvoldoende ruimte experimenten andere vormen (Zzp'ers, reserves conjunctuur buffers, WW rechten als eigen vermogensbestanddeel)
	Onvoldoende integrale aanpak op maatschappelijke opgaven rondom duurzaamheid, zorg, arbeidsmarkt en ruimte	Cultuur en verkokering binnen de lokale overheid	Financieringmethodiek. Geen traditie te organiseren op postcode gebied.

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Arbeidsmigratie	Onvoldoende duurzame, verantwoorde en voldoende arbeidsmobiliteit van kenniswerkers en vakmensen van buiten Nederland: Er komen onvoldoende kenniswerkers en vakmensen van elders meer naar Brabant	Onvoldoende fatsoenlijk en aantrekkelijk pakket arbeidsvoorwaarden Geen imago op World Class Performance niveau door (enkele) "misstanden"	Schaarste aan mensen en daardoor te grote concurrentie bedrijven Weinig marktregulering tussenpersonen
	Onvoldoende effectieve regiobranding	Korte termijn afwegingen bedrijven (kosten boven duurzaamheid) Geen regiobrede aanpak voor migratie op alle niveaus (alleen kenniswerkers)	Ontbreken met sector overeengekomen Brabants keurmerk Sector met frontierkarakter (wildwest markt) Geen afspraken gemeenten op regioniveau over huisvesting en handhaving bij gevaarlijke situaties Verschil in instrumenten EU en niet EU-burgers

	<b>Risico's: probleem dat kan ontstaan</b>	<b>Knelpunten: oorzaken probleem</b>	
<b>Resultaatgebied</b>		<i>Marktimperfecties</i>	<i>Systeemimperfecties</i>
Iedereen doet mee: een social inclusive Brabant	Teveel Brabanders participeren niet/sociale instabiliteit: onvoldoende investeringen in empowerment, opleiding en inzetbaarheid onderkant arbeidsmarkt/inactieven	<p>Terugloop laaggeschoolde arbeid            Sociale uitsluiting "erfelijk bepaald"            Invasie successiebeweging kanslozen, postcodecumulatie            Digitale tweedeling.            Bezuinigingen.</p> <p>Gebrek kennis competenties mensen            Onvoldoende geld            Geen beeld behoefte bedrijfsleven            Geen passend onderwijsaanbod</p>	<p>Geen beleidsafstemming domeinen welzijn, zorg, arbeid.            Beeldvorming ouderen en mensen met een beperking            Dichotomie publiek-privaat.            Geen derde weg/joint-ventures            Gebrek fiscale instrumenten ouderen, demotie            Verdamping "oude liefdadigheid" geen nieuwe private maatschappelijke ondernemingen.            Beeld rond inzetbaarheid 45 +            Samenwerking UWV-gemeenten            Samenwerking met private flexpartijen.            Een systematiek laaggeletterdheid</p>



	<p>Onvoldoende continue inzet op empowerment, opleiding en inzetbaarheid onderkant arbeidsmarkt, inactieven en laag opgeleiden: niet iedereen doet mee!</p>	<p>Bezuinigingen  Gebrekkige kennis competenties mensen  Onvoldoende geld  Geen beeld behoefte bedrijfsleven  Geen passend onderwijsaanbod</p>	<p>Geen beleidsafstemming domeinen welzijn, zorg, arbeid  Beeldvorming ouderen en mensen met een beperking  Dichotomie publiek-privaat  Geen derde weg/joint-ventures  Gebrek fiscale instrumenten ouderen, demotie  Verdamping "oude liefdadigheid" geen nieuwe private maatschappelijke ondernemingen  Beeld rond inzetbaarheid 45 +  Samenwerking UWV-gemeenten  Samenwerking met private flexpartijen  Een systematiek laaggeletterdheid</p>
--	---	--	--

## DE HUIDIGE INZET VAN DE PROVINCIE

<i>Cluster</i>	<i>Inzet provincie NU</i>	<i>Oogmerk</i>
Informatie(overdracht) over AM	Organiseren en verspreiden actuele info over AM (via PSW)	Goede stuurinformatie voor alle O's
Mindset/randvoorwaarden op orde hebben voor effectieve aanpak knelpunten AM	Campagne 'Leren=gewoon doen'	Brabantse laagopgeleiden bereiken en verleiden om leerbon aan te vragen
Inhoudelijke knelpunten in de praktijk aanpakken (via subsidies aan partijen)	Ondersteuning Regionale promotieteams Kleurrijk Brabant werkt	Vergroten participatie allochtonen
	Ondersteuning ontwikkeling HRM servicecentra	Doorontwikkeling leerwerkloketten tot HRM servicecentra; als gezamenlijk initiatief van de drie O's om AM problematiek aan te pakken (preventief: goed HRM beleid binnen bedrijven en curatief: van werk naar werk en instroom doelgroepen)
	Ondersteuning oprichting BESO (socialer ondernemen)	Absorptievermogen mensen met een beperking of sociale problematiek omhoog (i.k.v. dreigende krapte); BESO geeft advies, stimuleert en ondersteunt
	Ondersteuning samenwerking Regionale Platforms Techniek	Voldoende investeringen in techniek (van basisschool tot Tu/e) via lokale/sectorale projecten; incl. onderzoek naar effectiviteit
	Cofinanciering 'Brabantse zorg & welzijn in actie'	Lokale projecten die AM zorg meer in balans brengen
Planvorming	Ondersteunen opstellen plan BMS	Sectorplan voor het zorgonderwijs: aansluiting onderwijs-AM beter op orde
Eigen tools/instrumenten	Leerbon €250, =	Stimuleren lager opgeleide Brabanders cursus/opleiding te volgen om inzetbaarheid en kansen op participatie te vergroten
Overleg/samenwerking	Oprichting en continuering PACT Brabant	Oplossen knelpunten op AM door gezamenlijke provinciale aanpak drie O's
	Oprichting en continuering Kernteam Lerenwerken Brabant	Door kennisuitwisseling en overstijgende projecten HRM infrastructuur en cultuur versterken
	Oprichting en continuering TSO's	AM zorg meer in balans door betere infrastructuur

	Regionale Platforms Techniek	Platform voor overleg en acties gericht op behoud en instroom technische vakmensen en kenniswerkers
--	------------------------------	---

Wat opvalt is:

Veel inzet op samenwerking.

Veelal meerjarige plannen; nog maar weinig ad hoc acties.

Nog steeds echter een sterke versnippering van de inzet, op veel inhoudelijke thema's gelijk.

Een sterk operationele gerichtheid, met taakstellingen.

Met nog vaak onduidelijkheid over beoogd effect.

En onduidelijkheid over de legitimering van de inzet van de Provincie bij een aantal punten; waarom deze zaken?

De Provincie blijft verder op afstand bij veel acties.

Provincie geen eigen agenda, maar volgt meer marktbehoeften (aanvullende financiering).

### **Samenvattend**

De Provincie is op de goede weg; de winst t.o.v. het verleden is fors.

We zijn er echter nog niet.

## MENUKAART MET MOGELIJKE INSTRUMENTEN EN INTERVENTIES I.K.V. DE TACTISCH/OPERATIONELE INZET VAN DE PROVINCIE

De laatste drie kolommen zijn een uitwerking van de drie tactische posities die de Provincie in zal gaan nemen op de arbeidsmarkt. De rol/positie van APK-station is zoals gesteld primair voorzien in de periode 2012-2015, de rol/positie van initiator primair in de periode 2016-2020, de rol/positie van katalysator gedurende het gehele komende decennium.

Resultaat-gebied	Beoogd resultaat deelgebied	Primair betrokken partijen	Lopende inzet Provincie op resultaatgebied	Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)	Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)	Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)
1. Leren, doorleren en verder leren	a. Implementatie HRM agenda binnen bedrijven en inzet op een leven lang leren: iedereen fit for employability	Bedrijfsleven, onderwijs en lokale overheid	Campagnes zoals "Leren =gewoon doen" Ontwikkeling HRM servicecentra Leerbonnen Kernteam Leren en Werken	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> HRM servicecentra Integrale leerroutes (MBO en HBO) Investeren in jezelf <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> Verleidings- en bewustzijns offensief gericht op arbeidsmarkt 2.0, werkgevers 2.0 en werknemers 2.0: implementatie HRM agenda (lange termijn denken) Intervisie organiseren: met individuele stakeholders op maat en verzoek meedenken Thematische leercirkels organiseren: wat speelt, hoe kunnen zaken anders, e.d.? <u>Verwerving extra middelen:</u> Ondersteunen bij aanboren nieuwe middelen: subsidies, revolving funds, e.d. <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Aanjaagteams: stakeholders helpen bij vinden en implementeren (effectieve) oplossingen Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Arbeidsmarkt 2.0, werkgever 2.0 en werknemer 2.0: wat houdt dat in? Incentive systeem leren on the job Passend financieringsregime onderwijs Passende arrangementen zzp-ers Sector schetsen/roadmaps (laten) opstellen "Nieuwe middelen": subsidies, revolving funds, e.d. <u>Monitoring:</u> Ontwikkelingen arbeidsmarkt Arbeidsparticipatie en mobiliteit onderkant, inactieven en laagopgeleiden <u>Agendasetting:</u> Noodzaak gezamenlijke actie op implementatie HRM agenda blijven agenderen	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Brabants employability en flexicurityfonds (incl. flexmarkt) Fiscale gelijkstelling zzp-ers met werknemers t.a.v. onderwijs/BBL constructies Studieloon/studiesparen (BTW vrijgesteld) Employabilityfonds (investeren in employability levert iets op; gewenst gedrag wordt beloond) <u>Innovatiefundament verstevigen (cultuur en structuur):</u> Brabant Academy voor het andere leren opzetten Brabant Community voor leren, doorleren en verder leren: netwerk van adviseurs, praktijkmensen, coaches, critical friends en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie Brabant als HRM fieldlab" inrichten <u>Agendasetting:</u> Noodzaak gezamenlijke actie op implementatie HRM agenda blijven agenderen

1. Leren, doorleren en verder leren	b. Volwassen employability-markt	Bedrijfsleven en onderwijs	<p>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:  Leerarrangementen ZZZP-ers ontwikkelen en realiseren  Samenwerking tussen opleiders stimuleren t.b.v. meer stroomlijning en focus: centres of excellence  Doorontwikkeling branche-ketenscholen (MBO en HBO) stimuleren voor post initiële markt  Fiscale experimenten opzetten t.b.v. leren on the job voor werkgevers  Fiscale experimenten opzetten voor werknemers leren on the job  Fiscale experimenten voor scholing ongeacht je positie (PGB voor scholing: opleidingscheque 2.0)  <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u>  Vergroten bewustzijn en focus onderwijs op post/initiële markt  Verleidings- en bewustzijns-offensief gericht op: keep fit for employability  Inzetten op heldere Brabant brede focus onderwijs op sterke Brabantse clusters: hightech ZOB, food en health NOB, maintenance en logistics WB, social innovation MB  <u>Verwerving extra middelen:</u>  Ondersteunen bij aanboren nieuwe middelen: subsidies, revolving funds, e.d.    <u>Uitvoering helpen versnellen:</u>  Aanjaagteams: stakeholders helpen bij vinden en implementeren (effectieve) oplossingen  Vergroten veranderbereidheid onderwijs  Vergroten inzet werkgevers  Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus</p>	<p>Onderzoek (laten) doen:  Analyse employability-markt 2.0: wat speelt, betekent dit, welke randvoorwaarden, e.d.?  Analyse bekostiging scholing in goede en slechte tijden  Onderzoek optimaal financieringsregime, fiscaal regime en incentive systeem leren on the job  Analyse ZZZP-markt: problemen verkennen en nieuwe arrangementen formuleren  Sectorchetsen/roadmaps (laten) opstellen  “Nieuwe middelen”: subsidies, revolving funds,  <u>Monitoring:</u>  Ontwikkelingen arbeidsmarkt: wat speelt, wat komt op ons af, welke competenties nodig, wat kunnen we hieraan doen?  Employabilitymarkt, incl. zzzp-ers  <u>Agendasetting:</u>  Noodzaak gezamenlijke actie op investeren in doorontwikkeling employabilitymarkt blijven agenderen</p>	<p>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:  Scholing in anticyclische tijden organiseren  Brabants employability en flexicurityfonds (incl. flexmarkt)  Studieloon/studiesparen (BTW vrijgesteld)  Converteerbaarheid middelen sectorfondsen, onderwijs, gemeenten en WW in individuele trekkingsrechten  Employability bonus (investeren in employability levert iets op)  <u>Innovatiefundament verstevigen:</u>  Brabant Academy voor het andere leren opzetten  Brabant taalscan: permanent investeren in meten en opkrikken laaggeletterdheid  Brabant High Colleges: inzetten op projectonderwijs zoals in Californië (zonder curricula e.d.) gericht op hogere instroom beta-universiteiten  Brabant Community voor leren, doorleren en verder leren: netwerk van adviseurs, praktijkmensen, coaches, critical friends en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie  <u>Agendasetting:</u>  Noodzaak voor gezamenlijke actie op investeren in doorontwikkeling employabilitymarkt blijven agenderen</p>
-------------------------------------	----------------------------------	----------------------------	---	---	--

1. Leren, doorleren en verder leren	c. Iedereen regisseur van eigen loopbaan	Bedrijfsleven, onderwijs, lokale overheid	Leerbonnen	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Fiscale experimenten voor scholing ongeacht je positie (PGB voor scholing: opleidingscheque 2.0) Leerarrangementen ZZP-ers ontwikkelen en realiseren <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> Stimuleren brede inzet op e-portfolio's <u>Uitvoering helpen versnellen:</u> Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Analyse ZZP-markt: problemen verkennen en nieuwe arrangementen formuleren Analyse employability-markt 2.0: wat speelt, betekent dit, welke randvoorwaarden, e.d.? <u>Agendasetting:</u> Noodzaak gezamenlijke actie op investeren in doorontwikkeling employabilitymarkt blijven agenderen	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Brabants employability en flexicurityfonds (incl. flexmarkt) Fiscale gelijkstelling zzp-ers met werknemers t.a.v. onderwijs/BBL constructies <u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Onafhankelijke testinstrumenten op schaal Brabant Agendasetting: Noodzaak voor gezamenlijke actie op investeren in doorontwikkeling employabilitymarkt blijven agenderen
-------------------------------------	--	---	------------	---	---	---

Resultaat-gebied	Beoogd resultaat deelgebied	Primair betrokken partijen	Lopende inzet Provincie op deelgebied	Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)	Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)	Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)
2. Samenwerking bedrijfs-leven - onderwijs	a. Hoogwaardig, wendbaar en regionaal onderwijs-aanbod in aansluiting op behoeften sterke Brabantse clusters en economische werkelijkheid met waar nodig innovatieve samenwerkingsvormen en allianties (zoals de Automotive Campus)	Onderwijs en bedrijfsleven	Regionale Platforms Techniek	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Bevorderen samenwerkingsverbanden in topcluster conform methodiek Automotive Campus Inzetten op heldere Brabant brede focus onderwijs op sterke Brabantse clusters: hightech ZOB, food en health NOB, maintenance en logistics WB, social innovation MB <u>Kennis – en bewustzijnsontwikkeling:</u> Intervisie organiseren met individuele stakeholders <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Continueren Platform Brabant voor Techniek	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Haalbaarheid /Wenselijkheid een center of excellence MBO/HBO per topcluster <u>Monitoring:</u> Wat speelt er op de arbeidsmarkt topcluster, wat kunnen we er aan doen. <u>Agendasetting:</u> Noodzaak doorinvesteren topcluster	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Onderzoek sterke Brabantse clusters en Jobcarving <u>Agendasetting:</u> Noodzaak doorinvesteren topcluster
2. Samenwerking bedrijfs-leven - onderwijs	b. Optimale sturing en vraagarticulatie door bedrijfsleven richting onderwijs (en ook de overheid)	Onderwijs en bedrijfsleven	Regionale Platforms Techniek Sectorplan voor het zorgonderwijs	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Organiseren nieuwe collectiviteiten in termen van werkgevers: sectoraal, ketens, bedrijventerreinen, MKB-ers, e.d. Organiseren nieuwe collectiviteiten in termen van werknemers, zzp-ers, burgers, e.d. <u>Kennis – en bewustzijnsontwikkeling:</u> Verleidings- en bewustzijns- offensief gericht op werkgevers 2.0 en werknemers 2.0 (incl. zzp'er): keep fit for employability Intervisie organiseren: met collectiviteiten van werkgevers op maat en verzoek meedenken <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Continueren Platform Brabant voor Techniek	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Sector schetsen/roadmaps/ ketenschetsen (laten) opstellen Analyse ZZZP-markt: problemen verkennen en nieuwe arrangementen formuleren "Google van de arbeidsmarkt" realiseren <u>Monitoring:</u> Monitoring arbeidsmarkt: wat speelt, wat komt op ons af, wat kunnen we hieraan doen? <u>Agendasetting:</u> Noodzaak sturing en vraagarticulatie door bedrijfsleven blijven agenderen	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Brabant High Colleges: inzetten op projectonderwijs zoals in Californië (zonder curricula e.d.) Sectorale Round tables faciliteren als gezamenlijke "boardroom" voor een beter aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven <u>Agendasetting:</u> Noodzaak voor goede sturing en vraagarticulatie door bedrijfsleven blijven agenderen

2. Samenwerking bedrijfs-leven - onderwijs	c. "No waste": elk talent benut, geen drop outs	Onderwijs en bedrijfsleven	Regionale Platforms Techniek	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Experimenten meer maatwerk in het onderwijssysteem t.b.v. taalachterstand en studiekeuze en praktijk gericht leren <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> Verleidings- en bewustzijns-offensief gericht op (potentiële) drop-outs: investeer in jezelf/toekomst <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Stakeholders helpen bij vinden en implementeren (effectieve) oplossingen Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus Regionale platforms techniek	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Analyse "waste": oorzaken, oplossingen, vindplaatsen, omvang, lessen van elders? Onderzoek incentive systeem blijven participeren drop outs/investeren in jezelf Onderzoek nieuwe/betere curricula c.q. andere vormen van leren <u>Monitoring:</u> Monitoring arbeidsmarkt: wat speelt, wat komt op ons af, wat kunnen we hieraan doen? <u>Agendasetting:</u> Noodzaak investeren in elk talent blijven agenderen	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Ontwikkeling nieuwe/betere curricula (type AKA), waaronder specifieke stageplekken/leerwerkplekken (instroomkansen/plekken); ook pre studie Integrale multidisciplinaire methodiek ontwikkelen om preventief te schakelen (op postcodegebied als het moet) en ook curatief <u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Brabant Community voor "no waste": netwerk van adviseurs, praktijkmensen, coaches, critical friends en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie Structurele Round tables "no waste" faciliteren als gezamenlijke "boardroom" voor tegengaan drop out problematiek <u>Agendasetting:</u> Noodzaak voor investeren in elk talent (geen drop outs) blijven agenderen
--	---	----------------------------	------------------------------	--	---	--



Resultaat-gebied	Beoogd resultaat deelgebied	Primair betrokken partijen	Lopende inzet Provincie op deelgebied	Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)	Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)	Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)
3. Innoveren en flexibiliseren	a. Optimale randvoorwaarden voor effectief regionaal arbeidsmarktbeleid	Lokale overheid, bedrijfsleven en onderwijs	o "Brabantse zorg & welzijn in actie"	<u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> Intervisie organiseren: met individuele stakeholders op maat en verzoek meedenken Brabantse Academie/leergang "oliamannen" Regionale versnellingskamers <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Critical friends: ervaren bestuurders die stakeholders helpen bij vergroten lange termijn denken, lerend vermogen, e.d. Ter beschikking stellen van creatieve geesten tbv vergroten innovatiekracht Ter beschikking stellen van oliemannetjes tbv vergroten slagkracht en samenwerking Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Regionale scan randvoorwaarden (=foto MET knelpunten en dilemma's) Sectorschetsen/roadmaps (laten) opstellen <u>Monitoring:</u> Monitoring arbeidsmarkt: wat speelt, wat komt op ons af, wat kunnen we hieraan doen? <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om randvoorwaarden op orde te hebben blijven agenderen	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Brabant als Arbeidsmarktlaboratorium inrichten: trial en error mag! "Kraamkamer voor wilde ideeën": broedplaats opzetten voor wilde ideeën tav/ innovatie en flexibiliteit op de arbeidsmarkt Brabantse leergang flexibiliteit en innovatie op de arbeidsmarkt voor HR professionals Brabantse Business Round Table als advies- en innovatieplatform voor de arbeidsmarkt (SER+) Brabant Community voor innovatie en social engineering: netwerk van critical friends, adviseurs, coaches en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie <u>Agendasetting:</u> Noodzaak voorgoede randvoorwaarden blijven agenderen

3. Innoveren en flexibiliseren	b. Sociale innovatie als volwaardige tegenhanger van technologische innovatie	Lokale overheid en bedrijfsleven	o "Brabantse zorg & welzijn in actie"	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Realiseren meer Jobdifferentiatie en stageplekken/leerwerkplekken (instroomkansen/plekken) Kennis- en bewustzijnsontwikkeling: Verleidings- en bewustzijns-offensief gericht op werkgevers 2.0 en werknemers 2.0: keep fit for employability <u>Verwerven extra middelen:</u> Ondersteunen bij aanboren nieuwe middelen voor sociale innovatie in het MKB voor zaken als slimmer werken/verbinden, talentontplooiing/employability, participierend aansturen, organisatieontwikkeling en jobcarving <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Innovatieteams: stakeholders helpen bij vinden en implementeren (effectieve) oplossingen Organiseren collegiale uitleen tussen bedrijven bij vinden en implementeren effectieve verbetering i.k.v. sociale innovatie Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Analyse werkgever 2.0 en werknemers 2.0: wat betekent dit, welke randvoorwaarden, e.d.? Kenniscentrum sociale innovatie uitbouwen voor heel Brabant (met BCEI als basis) Onderzoek mogelijkheden jobcarving in ketens en andere collectieven <u>Monitoring:</u> Monitoring sociale innovatie: wat speelt, wat komt op ons af, wat kunnen we hieraan doen? <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om belang sociale innovatie te blijven agenderen	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Doorontwikkelen BCEI tot kenniscentrum voor professionals en "fieldlab" voor Brabant Brabantse leergang Alliantiekunde, procesmanagement en innovatief denken voor managers Brabant Community voor innovatie en social engineering: netwerk van critical friends, adviseurs, coaches en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie <u>Agendasetting:</u> Noodzaak voor belang sociale innovatie blijven agenderen
--------------------------------	---	----------------------------------	---------------------------------------	---	---	---

<i>Resultaat- gebied</i>	<i>Beoogd resultaat deelgebied</i>	<i>Primair betrokken partijen</i>	<i>Lopende inzet Provincie op deelgebied</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)</i>

<p>4. Vernieuwende concepten en arrangementen</p>	<p>a. Robuuste en effectieve transitie (institutionele) infrastructuur, methodieken, instrumenten, programma's en activiteiten</p>	<p>Lokale overheid, onderwijs en bedrijfsleven</p>	<p>Ontwikkeling HRM service-centra</p>	<p><u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u>          Passende en effectieve scholingsarrangementen          Marketing vakmanschap          Eenduidig aanbod aan werkgevers m.b.t. alle bestaande (arbeidsmarkt, scholings-, re-integratie, participatie en mobiliteitsregelingen, instrumenten en diensten          Eenduidig dienstverleningspakket voor de medische begeleiding van werkenden en het vaststellen van de loonwaarde van burgers          Opleidingsfaciliteiten zzp'ers verbeteren          Opstellen intersectorale code scholing en mobiliteit (incl. flexmarkt) t.b.v. de ontkokering tussen sectoren, tussen vast en tijdelijk personeel en tussen kernpersoneel en overig personeel          Opzetten mobiliteitsfonds          PPP's sw-bedrijven en flexbedrijven  <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u>          Intervisie organiseren: met stakeholders op maat en verzoek meedenken          Verleidings- en bewustzijns offensief gericht op arbeidsmarkt 2.0, werkgevers 2.0 en werknemers 2.0 (incl. zzp'er  <u>Verwerving extra middelen:</u>          Ondersteunen bij aanboren nieuwe middelen: subsidies, revolving funds, e.d.  <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u>          Critical friends: ervaren bestuurders die stakeholders helpen bij vergroten lange termijn denken, lerend vermogen, e.d.          Regionale versnellingskamers          Ter beschikking stellen van creatieve geesten tbv vergroten innovatiekracht          Ter beschikking stellen van oliemannetjes tbv vergroten slagkracht en samenwerking          Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus</p>	<p><u>Onderzoek (laten) doen:</u>          Analyse arbeidsmarkt 2.0: wat betekent dit, welke collectiviteiten nodig, randvoorwaarden, e.d.?          Regionale scan transitie infrastructuur en wendbaarheid publieke domein (met knelpunten en dilemma's)          Onderzoek aanboren nieuwe middelen: subsidies, revolving funds, e.d.          Onderzoek optimaal financieringsregime, fiscaal regime en incentive systeem voor transitieel investeren  <u>Monitoring:</u>          Monitoring stand van zaken  <u>Agendasetting:</u>          Noodzaak om te investeren in vernieuwende concepten en arrangementen te blijven agenderen</p>	<p><u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u>          Werken met persoonsgebonden budgetten i.k.v. arbeidsvoorwaarden (fiscaal)          Flexibele incentive en financieringssystemen met speelruimte (belonen gewenst gedrag)          Ontslagvergoedingen "nieuwe stijl"          Flexicurity faciliteiten burgers (kantorechterformule sparen)          Flexicurity faciliteiten bedrijven (voorziening t.l.v. VPB t.b.v. employability in goede en slechte tijden          Brabantse employability en flexicurityfonds (incl. flexmarkt)          Fiscale gelijkstelling zzp-ers met werknemers t.a.v. onderwijs/BBL constructies          Studieloon/studiesparen (BTW vrijgesteld)          Converteerbaarheid middelen sectorfondsen, onderwijs, gemeenten en WW in individuele trekkingsrechten          Employability bonus (investeren in employability levert iets op)  <u>Innovatiefundament verstevigen:</u>          Brabantse Business Round Table als advies- en innovatieplatform voor de arbeidsmarkt (SER+)          Brabantse leergang Alliantiekunde, procesmanagement en innovatief denken voor managers          Brabant als          Arbeidsmarktlaboratorium inrichten: trial en error mag!          Brabant Community voor innovatie en social engineering: netwerk van critical friends, adviseurs, coaches en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie  <u>Agendasetting:</u>          Noodzaak om te investeren in vernieuwende concepten en arrangementen blijven agenderen</p>
---	--	--	--	--	---	---

4. Vernieuwende concepten en arrangementen	b. Integrale aanpak op maatschappelijke opgaven rondom duurzaamheid, arbeidsmarkt, zorg en ruimte	Overheid bedrijfsleven		<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Cradle to cradle adviseur bedrijven en industrieterreinen. Duurzaamheidsadviseurs buurten en industrieterreinen <u>Kennis – en bewustzijnsontwikkeling:</u> Intervisie organiseren arbeidsmarkt- en duurzaamheidsvraagstukken (bijv. werkzekerheid) Gezondheid en werk	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Arbeidsmarkt en duurzaamheid. (energie en wonen, sport en gezondheid, buurt economie en recycling <u>Monitoring:</u> Wat speelt er op de arbeidsmarkt t.a.v. duurzaamheid, wat kunnen we er aan doen. <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om te blijven investeren in innovatie concepten.	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Brabant als arbeidsmarktlaboratorium rond werk en duurzaamheid Geen shareholdersvalue maar stakeholdersvalue Experiment werken boven de 70 <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om te blijven investeren in innovatie concepten. ...
--	---	------------------------	--	--	---	--

Resultaat-gebied	Beoogd resultaat deelgebied	Primair betrokken partijen	Lopende inzet Provincie op deelgebied	Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)	Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)	Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)
5. Arbeids-migratie	a. Duurzame, verantwoorde en voldoende arbeids-mobiliteit van kenniswerkers en vakmensen van buiten Nederland	Bedrijfsleven en lokale overheid	-	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Certificering tussenpersonen Formuleren standaarden/gedragscodes t.a.v. "halen" mensen en inzet hier Gezamenlijke regiobranding Brabant in buitenland	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Onderzoek naar kansen en mogelijkheden arbeidsmigratie: wat zijn goede regio's om mensen te "halen", wat zijn effectieve standaarden, e.d. <u>Monitoring:</u> Dreigende knelpunten signaleren t.b.v. eventuele extra inzet op handhaven <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om gezamenlijk inzet op arbeidsmigratie te blijven agenderen	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Campagne "Brabant is goede stap in carrière" voor niet-Brabanders Branding Brabant als geheel zo inrichten dat deze automatische arbeidsmobiliteit richting Brabant genereert <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om gezamenlijk inzet op arbeidsmigratie te blijven agenderen
5. Arbeids-migratie	b. Effectieve regiobranding Arbeids-migratie	Bedrijfsleven en lokale overheid	-	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Bundelen organisaties van migranten voor begeleiding en steun Ontwikkelen keurmerk Kennis – en <u>bewustzijnsontwikkeling:</u> Campagne arbeidsmigranten goedkoop is duurkoop <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Stimuleren gemeenten bij arrangementen huisvesting migranten	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Beloning, begeleiding, huisvesting migranten . <u>Monitoring:</u> Dreigende knelpunten signaleren. <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om een effectieve regiobranding te blijven agenderen.	<u>Innovatiefundament verstevigen:</u> "Migranten CAO Brabant" (1 aanpak door alle stakeholders vastgesteld en gecommuniceerd) <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om een effectieve regiobranding te blijven agenderen.

<i>Resultaat-gebied</i>	<i>Beoogd resultaat deelgebied</i>	<i>Primair betrokken partijen</i>	<i>Lopende inzet Provincie op deelgebied</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als katalysator (op innovatieve wijze problemen NU oplossen)</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als APK station (analyseren, signaleren en monitoren dreigende problemen STRAKS en oorzaken)</i>	<i>Mogelijke inzet Provincie als initiator (op innovatieve wijze noodzakelijke structuurwijzigingen realiseren)</i>
6. Iedereen doet mee: een social inclusive Brabant	a. Economische dan wel maatschappelijke participatie van alle Brabanders: sociale stabiliteit	Lokale overheid		<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Joint ventures SW bedrijven en private partijen bij uitvoeren opdrachten Werkgelegenheidsproject jeugd en cultuur (duurzaamheidsadviseur, sport en beweging, buurtconomie) Sociaal leningen eigen bedrijf en buurtconomie Werken en zorg in de wijk Buurtsport en crèche voor minima <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> Verleidingsoffensief jongeren langer leren studeren <u>Verwerving extra middelen:</u> Emancipatiefonds jongeren met corporaties en buurten jongeren met talent uit minimamilieus (voorbeeld Trudo) Buurtkantoren/adviescentrum ouderen werklozen (lage huren) <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Jongeren coaching door ondernemers Huiswerk/ leercoaching (buurtvaders)	<u>Onderzoek (laten) doen:</u> Inzet social media bij bereiken jongeren Onderzoek integrale arbeidsorganisaties en ketens met als doel jobcarving Onderzoek integrale aanpak per postcode Onderzoek fiscale faciliteiten ouderen en mensen met beperkingen (individualisering loondispensatie) Onderzoek aanpak digitaal analfabetisme <u>Monitoring:</u> Integraliteitsscan en advies, samenhang, zorg, welzijn en sociaal beleid in gemeenten en wijken <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om gezamenlijk inzet op een social inclusive Brabant te blijven agenderen	<u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Bevorderen publiek-private joint ventures bij buurtconomie (private burgerorganisaties) Bevorderen fiscale faciliteiten ouderen en mensen met beperkingen (individualisering loondispensatie) Aanpak (digitaal) analfabetisme <u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Werkgelegenheidspact Brabant (Public space Brabant, model Stefan de Waal) Denktank en platform voor maatschappelijk participatie en actief burgerschap Afspraken over permanent streven naar jobcarving via sociale innovatie Brabant bereikbaarheidsscan en monitor. Hoe is de deelname aan zaken als werk, onderwijs, sport, huisvesting, gezondheid voor groep <u>Agendasetting:</u> Noodzaak om gezamenlijk inzet op een social inclusive Brabant te blijven agenderen

<p>6. Iedereen doet mee: een social inclusive Brabant</p>	<p>b. Continue inzet op empowerment, opleiding en inzetbaarheid onderkant arbeidsmarkt, inactieven en laag opgeleiden: iedereen doet mee!</p>	<p>Lokale overheid, bedrijfsleven en onderwijs</p>	<p>Campagne "Leren =gewoon doen" Leerbonnen BESO (sociaal ondernemen)</p>	<p><u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Realiseren meer Jobdifferentiatie en stage-/leerwerkplekken (instroomkansen/plekken) <u>Kennis- en bewustzijnsontwikkeling:</u> <u>Intervisie organiseren:</u> met individuele stakeholders op maat en verzoek meedenken Thematische leercirkels organiseren: wat speelt, hoe kunnen zaken anders, e.d.? <u>Verwerving extra middelen:</u> Ondersteunen bij aanboren nieuwe middelen: subsidies, revolving funds, e.d. <u>Uitvoering (helpen) versnellen:</u> Aanjaagteams: stakeholders helpen bij vinden en implementeren (effectieve) oplossingen Info en advies: durf en creativiteit, slagkracht en focus</p>	<p><u>Onderzoek (laten) doen:</u> Nieuwe/betere curricula Betere diagnose mogelijke knelpunten (incl. taalproblemen) bij leer(werk)aanbod Jobdifferentiatie en stageplekken/leerwerkplekken (instroomkansen/plekken) "Nieuwe middelen": subsidies, revolving funds, e.d. BESO uitbouwen <u>Monitoring:</u> Ontwikkelingen arbeidsmarkt Arbeidsparticipatie en mobiliteit Onderkant, inactieven en laagopgeleiden <u>Agendasetting:</u> Noodzaak gezamenlijke actie op investeren in menselijk kapitaal Onderkant arbeidsmarkt, inactieven en laagopgeleiden blijven agenderen</p>	<p><u>Pilots en experimenten (laten) uitvoeren:</u> Scholing in anticyclische tijden organiseren Experimenteerruimte "leren voor zzp-ers" realiseren Fiscale gelijkstelling zzp-ers met werknemers t.a.v. onderwijs/BBL constructies Employability bonus (investeren in employability levert iets op) <u>Innovatiefundament verstevigen:</u> Brabant taalscan: permanent investeren in meten en opkrikken laaggeletterdheid Brabant Community voor leren, doorleren en verder leren: netwerk van adviseurs, praktijkmensen, coaches, critical friends en oliemannen t.b.v. versnelling en aanjagen innovatie <u>Agendasetting:</u> Noodzaak gezamenlijke actie op investeren in menselijk kapitaal Onderkant arbeidsmarkt, inactieven en laagopgeleiden blijven agenderen</p>
---	---	--	---	--	---	---



## BEGRIPPEN EN AFKORTINGENLIJST

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen. Branchevereniging voor uitzendondernemingen.
AI	De Arbeidsinspectie is een onderdeel van het Ministerie van SZW en bevordert de naleving van de wetten op het terrein van arbeidsbescherming (veilig en gezond werken) en bestrijdt arbeidsmarktfraude (illegale tewerkstelling, uitbuiting en onderbetaling).
Automotive Campus	Samenwerkingsverband met zetel in Helmond van de industrie, kennisinstellingen en overheid dat tot doel heeft samenwerking, kennis en opleidingsniveau binnen de sector en de (internationale) positie van de sector verder te versterken en jaarlijks omzetgroei te creëren.
BESO	Brabants Expertisecentrum Socialer Ondernemen. Ondersteunt ondernemingen bij het in dienst nemen en houden van mensen die niet meteen volledig productief zijn en tracht zo de participatie van alle Brabanders aan de arbeidsmarkt te vergroten.
BCEI	Brabant Center of Entrepreneurship and Innovation. Is een samenwerkingsverband van de beide Brabantse Universiteiten, gericht op het stimuleren van ondernemersvaardigheden bij studenten en medewerkers. Biedt bedrijven ondersteuning bij innovatievraagstukken.
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg. Is een opleidingsvorm waarbij een MBO beroepsopleiding in de vorm van werkend leren wordt gevolgd.
Brabant Bod	Plan van alle partijen in Brabant voor de toekomst van de kunsten in Brabant, als alternatief voor de voorgestelde Rijksbezuinigingen.
BZW	Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging. Met 3.000 leden en 1.900 bedrijven de grootste werkgeversvereniging van Zuid-Nederland.
CPB	Centraal Planbureau maakt economische prognoses en analyses in opdracht van landelijke partijen, i.h.b. het ministerie van EZ.
Detakrachten	Arbeidskrachten die op detacheringsbasis werken
Employability	Het vermogen van mensen om door scholing en ontwikkeling hun huidige werk/opdrachten te behouden of nieuwe te verkrijgen.
FIOD	Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst. Is de opsporingsdienst van de Nederlandse belastingen.
Flexicurity	De combinatie van een groeiende weerbaarheid en zelfredzaamheid van burgers bij wisselende economische situaties (betaald werk, vrijwilligerswerk, opleiding, werkloosheid, e.d.) en het organiseren van werkzekerheid door bedrijven voor deze burgers.
HBO	Hoger beroepsonderwijs, wordt verzorgd door hogescholen.. Zij leiden op tot hogerkaderfuncties binnen het bedrijfsleven en de overheid. In tegenstelling tot universiteiten zijn zij primair gericht, op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk.
HRM	Humanresourcesmanagement, strategisch personeelsbeleid gericht op de toekomstige behoefte van bedrijven aan menselijk talent.
Jobcarving	Door analyseren van alle functies in een organisatie, creëren van nieuwe (afgesplitste) functies die vaak “eenvoudig” werk inhouden.

Kernteam L & W	Kernteam Leren en Werken, samenwerkingsverband van Brabantse Servicepunten L & W, waar werkgevers en burgers terecht kunnen voor HRM-, loopbaan- en scholingsvragen. Doel is mede het bevorderen van een leven lang leren. De provincie levert het secretariaat.
Let's Connect	Een Brainportproject waarin bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen uit Limburg en de Brainportregio samen om de implementatie van e-portfolio's bij bedrijven trachten te stimuleren. Tweede doel is de kennis en toegankelijkheid van de arbeidsmarktinformatie vergroten.
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs, meestal gegeven op Regionale Opleidingencentra, heeft tot doel kwalificeren van vakmensen
MKB-Brabant	Werkgeversvereniging die de belangen van het midden- en kleinbedrijf in Brabant behartigt door lobby en het organiseren van activiteiten.
MOE-landen	Midden en Oost-Europese landen.
Pact Brabant	Samenwerking tussen Provincie, de vier Brabantse regio's, de centrumgemeenten, werkgevers en werknemers om hun inspanningen om de werkgelegenheid te bevorderen te coördineren en structurele knelpunten op te lossen. De gedeputeerde EZ is voorzitter van het Pact.
Postinitieel onderwijs	Onderwijs dat mensen volgen, nadat ze de arbeidsmarkt hebben betreden. Dat kan dus zowel betrekking hebben op de employabilitymarkt, de re-integratie van mensen en alle andere vormen van een leven lang leren.
O en O-fondsen	Opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Een fonds onder toezicht van werkgevers en werknemers, dat middelen beheert die een sector op grond van CAO afspraken heeft gereserveerd, voor de financiering van opleiding of ontwikkeling van mensen binnen die sector.
PSW	Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid. Brabants ontwikkelings- en adviesbureau op de arbeidsmarkt mede de doelstelling mensen in een kwetsbare positie aan het werk te krijgen.
ROC	Regionale Opleidingencentra, hebben tot doel kwalificeren van vakmensen via een Mbo-diploma
SER Brabant	Sociaal Economische Raad Brabant is het advies- en overlegorgaan van sociale partners en kamers van koophandel voor de provincie Noord-Brabant op sociaaleconomisch gebied.
SKIA	Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling. Stichting van Internationale Arbeidsbemiddelaars die zich inzet voor goede afspraken over huisvesting en behandeling van arbeidsmigranten. Maakt mede daartoe afspraken met gemeenten.
Social inclusive	Verwijst naar het streven om iedereen die wil en kan, economische en maatschappelijk mee te laten doen.
Sociale innovatie	Verwijst naar vernieuwing in de arbeidsorganisatie (werkmethoden, structuur e.d.) en in arbeidsrelaties (rollen, aansturing, e.d.) die leidt tot verbeterde prestaties van de organisatie, meer werkplezier en ontplooiing van talenten. Een belangrijk neveneffect is de kans op jobcarving, extra banen aan de "onderkant".
SMART	Is een managementbegrip voor het eenvoudig en eenduidig opstellen en controleren van doelstellingen aan de hand van de criteria: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen.
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. Onderwijsvorming volgend op basisonderwijs, die in 4 jaar voorbereid op een Mbo-opleiding.

Zzp'er

Zelfstandige zonder personeel.