

# West-Brabant werkt en pakt door!



Een meerjarenvissie op de ontwikkeling van  
de regionale arbeidsmarkt 2011-2015,  
met doorkijk naar 2020

**rpA**



In opdracht van het regionaal platform Arbeid West-Brabant (rpA)  
**28 september 2011**

# Inhoud

	<b>Inhoudsopgave</b>	<b>Pagina</b>
	<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Uitgangssituatie</b>	<b>8</b>
	2.1 Geografische ligging	8
	2.2 Economie	8
	2.3 Veranderende rol overheid	9
	2.4 Disbalans arbeidsmarkt	9
<b>3</b>	<b>Opgave</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Ambitie</b>	<b>14</b>
	4.1 Verbeterde kwalificering van de beroepsbevolking	14
	4.2 Het beschikbare aanbod zo breed mogelijk benutten	16
	4.3 Bevordering van mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt	18
	4.4 Focus op de kansrijke sectoren	19
	4.5 Versterken en verduurzamen netwerkstructuur West-Brabant	19
	4.6 Bevorderen instroom leerlingen naar opleidingen voor de kansrijke en excellente sectoren	19
<b>5</b>	<b>Doorkijk meerjarenprogramma</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Woord van dank</b>	<b>22</b>

# Samenvatting

## **Waarom een meerjarenvisie op de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt**

Het formuleren van een regionaal gedragen meerjarenvisie arbeidsmarktbeleid heeft tot doel antwoord te geven op de vraag hoe overheid, onderwijs en ondernemers (bedrijfsleven) in het regionaal platform Arbeidsmarktbeleid (rpA) West-Brabant de opgave voor de komende jaren kunnen realiseren. Deze visie is het uitgangspunt voor deze samenwerking en zal door de drie O's (overheid, onderwijs en ondernemen) gezamenlijk worden vertaald naar een nieuw meerjarenuitvoeringsprogramma. Het is daarmee een vervolg op het eerdere meerjarenprogramma 'West-Brabant werkt door!'. Deze meerjarenvisie gaat over de jaren 2011-2015, waarbij we een doorkijk geven naar 2020.

De ambitie (en de noodzaak) tot regionale samenwerking is op meerdere niveaus vastgelegd. Zo is er het sociaal akkoord van de provincie Noord-Brabant. Dit akkoord gaat uit van een sterke regionale samenwerking van de drie O's op het gebied van vraaggerichte werkgeversbenadering. De colleges van burgemeesters van 18 West-Brabantse gemeenten en de Zeeuwse gemeente Tholen hebben hun samenwerkingsambitie vastgelegd in de 'Strategische Agenda West-Brabant 2012-2020'.

## **Uitgangssituatie West-Brabant**

De regio West-Brabant is een aantrekkelijke vestigingsplaats voor bedrijven, onder andere door haar strategische ligging tussen de wereldhavens Antwerpen en Rotterdam in het hart van de Benelux. Dit biedt regionaal, bovenregionaal en zelfs internationaal de mogelijkheid om de Nederlandse economie te versterken en daarmee haar groei- en concurrentiekracht te vergroten. Regionaal zet West-Brabant in op de groeisectoren zorg economie, toerisme & recreatie en de agrosector. Bovenregionaal is de regio betrokken bij de ontwikkelingen van Maasvlakte 2 en internationaal ligt de focus op de excellente sectoren: word class maintenance, logistiek/transport en biobased energy.

De lokale overheid heeft te maken met forse bezuinigingen waardoor de overheid niet meer alles zelf kan en een groter beroep zal moeten doen op de eigen verantwoordelijkheid, de zelfredzaamheid en het zelforganiserend vermogen van de samenleving. De overheid gaat van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Eén van de maatregelen is dat de sociale zekerheid steeds meer als 'vangnet' wordt ingezet. Naast aanscherpingen in de WWB krijgen we te maken met de invoering van de

Wet Werken Naar Vermogen (WWNV). Dit alles met het doel de arbeidsparticipatie te verhogen en het sociale stelsel betaalbaar te houden.

Door groei van de werkgelegenheid naar krimp van de werkzame beroepsbevolking ontstaat in 2020 een disbalans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

### Opgave tot 2020

De arbeidsmarkt als geheel wordt krappere, dynamischer en complexer. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door ontgroening en vergrijzing. Er ontstaat een vervangingsvraag van circa 95.000 banen die in de komende jaren zullen vrijvallen. Daarnaast is er, als gevolg van een geleidelijk economisch herstel in de regio, de komende jaren weer sprake van groei van de werkgelegenheid. Het gaat om een uitbreidingsvraag van 11.500 banen tot 2020. De vervangings- en uitbreidingsvraag betreft in totaal 106.500 banen die de komende jaren gaan vrijvallen (aanbod). Daarentegen groeit het tekort aan arbeidskrachten van 6.000 in 2010 tot 14.000 in 2020. De arbeidsparticipatie moet omhoog! Het Rijk hanteert de doelstelling om te komen tot een arbeidsparticipatie van 80%, dit betekent voor de regio West-Brabant 24.000 extra mensen naar een baan. Maar er is meer nodig, ook bij 80% arbeidsparticipatie is er sprake van een toenemend tekort. De krimp van de potentiële beroepsbevolking en daardoor een daling van de werkzame beroepsbevolking zet de arbeidsmarkt na 2020 flink onder druk.

### Ambities

West-Brabant wil een optimaal functionerende arbeidsmarkt waar vraag en aanbod in balans is en die zich kenmerkt door weinig schooluitval, doorlopende leerlijnen in het onderwijs, snelle en adequate vacaturevulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen. Daarbij wil de regio West-Brabant haar groei- en concurrentiekracht behouden. Om dit te realiseren is het noodzakelijk de arbeidsparticipatie te verhogen, blijvend te investeren in een gunstig vestigingsklimaat en te excelleren. Het is daarbij van belang dat de juiste (inhoudelijke) match tussen vraag en aanbod gerealiseerd

wordt. 'Iedereen doet mee om concurrerend te zijn en te blijven' is het uitgangspunt. Dit betekent ook dat die mensen die nu 'aan de kant' staan een kans moeten krijgen om (naar vermogen) mee te doen op de arbeidsmarkt.

Het rpA heeft de volgende zes ambities opgesteld om de arbeidsparticipatie te vergroten en daarmee te kunnen voorzien in het de toekomstige aanbod aan banen:

- 1 Verbeterde kwalificering van de beroepsbevolking.
- 2 Het beschikbare aanbod zo breed mogelijk benutten.
- 3 Bevordering van mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt.
- 4 Focus op de kansrijke sectoren.
- 5 Versterken en verduurzamen netwerkstructuur West-Brabant.
- 6 Bevorderen instroom leerlingen naar opleidingen voor de kansrijke en excellente sectoren.

### Rolverdeling drie O's

De ondernemer speelt meer dan ooit een prominente rol in de samenwerking. Het gaat voor een deel om 'bewustwording' van de toekomstige ontwikkelingen en de noodzaak in dat kader kansen te bieden aan (onbenut) arbeidspotentieel om (naar vermogen) mee te doen op de arbeidsmarkt. Een succesvolle samenwerking tussen overheid, onderwijs en het bedrijfsleven is hierbij van groot belang. De overheid heeft naast een regierol ook een faciliterende rol met als doel vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Het onderwijs heeft een faciliterende en ondersteunende rol in het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Blijvende inzet op kennis en innovatie en doorlopende leerlijnen zijn daarbij van belang.



“De gemeente Rucphen kent relatief veel personen met een laag opleidingsniveau. De uitdaging waar we voor staan is om deze groep naar werk te begeleiden in takken waar personeelstekorten verwacht worden. We denken hierbij bijvoorbeeld aan banen in de zorg en welzijn”.

Rucphen

# 1 Inleiding

Het formuleren van een meerjarenvise arbeidsmarktbeleid heeft tot doel antwoord te geven op de vraag hoe overheid, onderwijs en bedrijfsleven in het regionaal platform Arbeidsmarktbeleid (rpA) West-Brabant<sup>1</sup> de opgave voor de komende jaren kunnen realiseren. Deze meerjarenvise ligt nu voor u. Deze wordt samen met alle betrokkenen in de regio vertaald in meetbare en resultaatgerichte doelstellingen voor de komende vier jaar (2012-2015).

Een gezonde economische ontwikkeling van een regio is van groot belang voor de werkgelegenheid en daarmee voor de welvaart en het welzijn van de bewoners.

Kunnen beschikken over goed geschoold en gemotiveerd personeel is een van de belangrijkste factoren die van invloed zijn op een gunstig vestigingsklimaat voor bedrijven. Bovendien is het hebben van een betaalde baan van groot belang voor het welzijn en de (economische) zelfstandigheid van bewoners.

De arbeidsmarkt is het samenhangend geheel van de vraag naar en het aanbod van arbeid.

Een goed functionerende arbeidsmarktsituatie kenmerkt zich door een evenwicht tussen vraag en aanbod. Dit wordt bereikt door weinig schooluitval, doorlopende leerlijnen in het onderwijs, snelle en adequate vacaturevulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen.

Gedurende de totstandkoming van deze regionale meerjarenvise West-Brabant<sup>2</sup> is er wereldwijd sprake van een economische recessie en schuldencrisis met de nodige gevolgen voor allereerst de financiële positie van veel landen en werelddelen (de VS, Europa). Als gevolg daarvan staan landen en hun regeringen voor zware bezuinigingsopgaven die gepaard gaan met de nodige herziening van beleid en herstructurering van verantwoordelijkheden.

Ook Nederland kan deze dans niet ontspringen en moet flinke bezuinigingen realiseren in deze kabinetsperiode en naar alle waarschijnlijkheid ook de jaren daarna. Er is onder meer de keuze gemaakt om enkele decentralisaties in het sociale domein door te voeren, met de invoering van de Wet Werken Naar Vermogen (WWNV) als een in het oog springende ontwikkeling. Met deze nieuwe wet,

<sup>1</sup> In het regionaal platform Arbeidsmarkt (rpA) wordt op regionaal niveau afstemming tussen partijen gezocht om tot een samenhangend arbeidsmarktbeleid te komen.

<sup>2</sup> Aalburg, Alphen-Chaam, Baarle Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woudrichem, Werkendam, Woensdrecht, Zundert en Tholen.



een samenvoeging van een aantal regimes, komen verantwoordelijkheden te liggen op lager gelegen bestuurlijke niveaus. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de in- en uitvoering terwijl ze ondertussen met flinke kortingen op budgetten geconfronteerd worden.

Naast bezuinigingen en decentralisatie is de *disbalans* tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt veroorzaakt door ontgroening en vergrijzing een derde, misschien wel belangrijkste, ontwikkeling die sterke gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt.

Behalve door de recessie en bezuinigingen wordt de arbeidsmarktsituatie ook door de ontgroening en vergrijzing sterk beïnvloed. In sommige sectoren zoals onderwijs en overheid vertrekt tot 60% van het huidige personeel en is er door de ontgroening weinig instroom van jongeren op de arbeidsmarkt. Ook een groot aantal ondernemers zal stoppen, wat de totale werkgelegenheid in een regio beïnvloedt.

Het onderwijs krijgt te kampen met minder instroom van leerlingen en zal nog meer moeten focussen op leerlingen die nog beter aansluiten bij het bedrijfsleven.

De provincie Noord-Brabant heeft in een sociaal akkoord de ambities op het gebied van arbeidsmarkt vastgelegd. Dit akkoord gaat uit van een sterke regionale samenwerking van de drie O's op het gebied van vraaggerichte werkgeversbenadering. West-Brabant zet al vanaf 2008 sterk in op deze samenwerking onder andere door het meerjarenprogramma *'West-Brabant werkt door!'*

Op regionaal gebied leggen de colleges van burgemeesters van 18 West-Brabantse gemeenten en de Zeeuwse gemeente Tholen hun samenwerkingsambitie vast in de 'Strategische Agenda West-Brabant 2012-2020'.

Deze Strategische Agenda steunt op drie onderwerpen: economie, ecologie en sociaal-maatschappelijk. Arbeidsmarkt vormt een belangrijk onderdeel van de pijler economie. Door de complexiteit van de ontwikkelingen op landelijk niveau (tekorten op de arbeidsmarkt, invoering WWNV, decentralisatie) is opschaling naar regionaal niveau om samenwerking tot stand te brengen op alle beleidsgebieden noodzakelijk en overlappen de verschillende beleidsterreinen elkaar.

Bovenstaande ontwikkelingen op globaal, landelijk, provinciaal en regionaal niveau geven het belang aan van een regionale gedragen visie op het onderwerp arbeidsmarktbeleid waarbij we alleen door een gemeenschappelijke aanpak de complexiteit van de uitdagingen in West-Brabant te lijf kunnen gaan met als algemeen doel een blijvende gezonde regionale arbeidsmarkt. Deze meerjarenvisie gaat over de jaren 2011-2015, waarbij we een doorkijk geven naar 2020.

#### **Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 vindt u de Ausgangssituatie: schets van West-Brabant, de ontwikkelingen, uitdagingen van West-Brabant op arbeidsmarktterrein waarna we in hoofdstuk 3 aangeven wat onze regionale opgave is om via een gezamenlijke aanpak te komen tot een evenwichtige regionale arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 worden de resultaten benoemd die we in 2015 bereikt willen hebben.

Het uitvoeringsprogramma zal in de tweede helft van 2011 in gezamenlijkheid met de drie O's opgesteld worden.

“Roosendaal wil voorop lopen in de regio waar het gaat om de kwaliteit en de kwantiteit van de zorg voor nu en in de toekomst. Het versterken van het ketendenken in de zorg, de introductie van nieuwe technologische ontwikkelingen en de opleiding van huidig en toekomstig personeel zijn daarvan belangrijke onderdelen. De gemeente faciliteert de ontwikkeling van de zorgeconomie, legt verbinding tussen partijen en helpt vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Realisatie moet gebeuren door de partners binnen de drie O's. Meer samen is samen meer. ”

Roosendaal



# 2 Uitgangssituatie West-Brabant

## 2.1 Geografische ligging

De regio West-Brabant is een aantrekkelijke vestigingsplaats voor bedrijven, onder andere door haar strategische ligging tussen de wereldhavens Antwerpen en Rotterdam in het hart van de Benelux. De regio is goed bereikbaar met een uitstekende infrastructuur over de weg (A16, A4, A58, A59, A17, A27), over het water (Hollands Diep, Rijn-Schelde kanaal), via internationale spoorverbindingen (zoals de HSL) en via de lucht. De vliegvelden van Amsterdam en Brussel liggen op korte afstand evenals Rotterdam, Antwerpen en Eindhoven.

De druk op de beschikbare ruimte in West-Brabant neemt merkbaar in kracht en omvang toe. Dit is een direct gevolg van de gestaag toenemende wereldhandel en de plaats die de Rijn-Schelde-Maas Delta daarin inneemt. De ligging tussen de havens Rotterdam en Antwerpen bepaalt in grote mate de kansen en bedreigingen van West-Brabant. Met name de verdere doorontwikkeling van de haven van Rotterdam met een tweede Maasvlakte leidt tot steeds grotere overloop van havengerelateerde bedrijvigheid.

De regio West-Brabant ziet de opgave breder dan alleen de opgave voor de eigen regio. Zij wil haar bijdrage dan ook zoveel mogelijk bovenregionaal leveren met als doel de Nederlandse economie te verstevigen en daarmee de concurrentiekracht te vergroten. In dat kader neemt West-Brabant deel aan het DelTri-overleg<sup>3</sup>, samen met Drechtsteden, Rotterdam en het Havenbedrijf Rotterdam, om de impact van Maasvlakte 2 te vertalen naar de arbeidsmarktorgave, ook die van West-Brabant. Daarnaast zet de regio West-Brabant in op de excellente (zie par. 2.2) sectoren om daarmee haar internationale positie te versterken.

## 2.2 De economie

De opkomst van nieuwe economische machten (bijvoorbeeld BRIC-landen<sup>4</sup>) noodzaken Westerse/Europese landen tot innovatie van hun 'oude' economieën en het ontwikkelen van nieuwe. Zo ook in West-Brabant. In de strategische agenda van West-Brabant zijn drie sterke (inter)nationale economische clustervormingen benoemd binnen de regio, de excellente sectoren: world class

<sup>3</sup> DelTri staat voor de 'Rijnmond- en Zuidwestelijke Delta' bestaande uit drie regio's (West Brabant, Drechtsteden en Stadsregio Rotterdam) die drie urgente opgaven (economie, bereikbaarheid en leefkwaliteit) d.m.v. tripartiete samenwerking (overheid, marktpartijen en maatschappelijke organisaties) oppakken.

<sup>4</sup> BRIC-landen: Brazilië, Rusland, India en China zijn de vier landen die naar verwachting in 2050 de meest dominerende economische wereldmachten zullen zijn.



maintenance, logistiek/ transport en biobased energy. Regionaal zet West-Brabant in op de groeisectoren zorg-economie en de twee sectoren toerisme & recreatie en agrosector (glastuinbouw en boomteelt).

De belangrijkste werkgevers in deze regio zijn industrie, zorg en zakelijke dienstverlening. Deze laatste twee zijn ook de sterkste groeiers, in tegenstelling tot Industrie, landbouw en financiële dienstverlening waar de afgelopen jaren veel banen verloren zijn gegaan. West-Brabant heeft per saldo nog altijd een groei van nieuwe bedrijven, met name bouw, adviesdiensten en persoonlijke dienstverlening.

### 2.3 Veranderende rol overheid

De ontwikkelingen binnen de sociale zekerheid maken dat de lokale overheid momenteel in zwaar weer verkeert. De lokale overheid heeft te maken met forse bezuinigingen waardoor de overheid niet meer alles zelf kan en een groter beroep zal moeten doen op de eigen verantwoordelijkheid, de zelfredzaamheid en het zelforganiserend vermogen van de samenleving. De overheid gaat van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Dit is ook de gedachte achter het redesign van het UWV, waar de eigen verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werkzoekenden wordt benadrukt. Voor West-Brabant betekent dit dat er diverse werkpleinen UWV gaan sluiten en dat er nog één werkplein in de regio zal overblijven, te weten Breda.

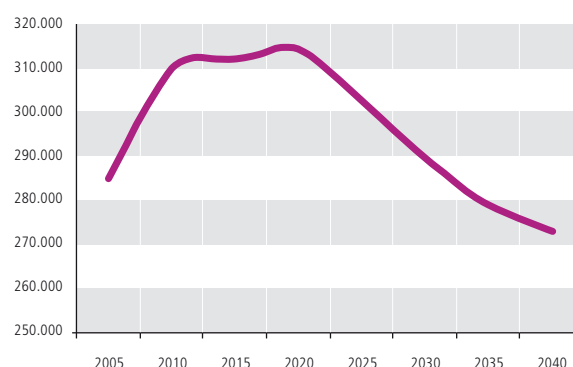
Hierdoor wordt een steeds groter beroep gedaan op de werkgevers om werkzoekenden zonder ondersteuning van overheidsinzet en middelen een arbeidsplaats te bieden. Een succesvolle samenwerking tussen overheid

en werkgevers is hierbij van groot belang. In dat kader is het noodzakelijk inzicht te krijgen in de verschillende belangen en gezamenlijk te kijken naar de mogelijkheden en beperkingen aan de kant van de werkgever, waarna het aanbod hier op afgestemd kan worden.

## 2.4 Disbalans arbeidsmarkt

### 2.4.1 Vergrijzing en ontgroening

De werkzame beroepsbevolking<sup>5</sup> zal tot 2020 toenemen in West-Brabant. Het aantal werkenden stijgt van 310.000 personen in 2010 naar 314.000 personen in 2020. Het lichte herstel van de economie en de toenemende participatie van vrouwen dragen hieraan bij. Rond 2020 stagneert de groei en daalt het aantal werkenden. Dit wordt (ook landelijk) veroorzaakt door een daling van het aantal jongeren (ontgroening) en een stijging van de groep ouderen (vergrijzing).



Figuur: Werkzame beroepsbevolking West-Brabant 2005-2040  
Bronnen CBS, ABF research; bewerking Onderzoek en Informatie, Gemeente Breda

<sup>5</sup> Personen die werken voor meer dan 12 uur per week

“Moerdijk, een gemeente vol verrassende uitersten: een uitgestrekt platteland meet zich met een grootse zeehaven. Cultuur, historie en het recreatieve gaan er gepaard met het rurale en het industriële. Een gemeente doorkruist door grote logistieke aders op de weg, per spoor, over water, door de lucht en zelfs per buis onder de grond. Een gemeente met ambities en een groot economische groeipotentieel, waar de werkgelegenheid alleen maar toeneemt en er – letterlijk en figuurlijk – ruimte is voor iedereen”.

Moerdijk

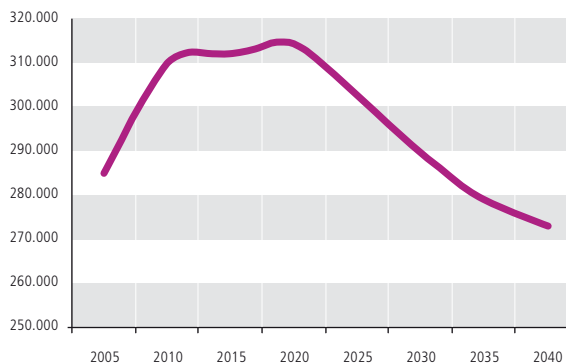
De samenstelling van de beroepsbevolking<sup>6</sup> in de regio West-Brabant kenmerkt zich in de periode 2010-2020 door een grote groep 25-44-jarigen. Het aantal 15-24-jarigen kent nog een lichte groei tot 2020. Opvallend gegeven is het groeiend aandeel ouderen op de arbeidsmarkt. In 2020 is 45% van de beroepsbevolking ouder dan 45 jaar. Daarmee wordt het aandeel 25-44-jarigen in 2020 tijdelijk gepasseerd door de ouderen.

#### 2.4.2 Vervangings- en uitbreidingsvraag

In de periode 2010-2020 is er nauwelijks sprake van een groei van de beroepsbevolking, slechts 1,1%. De beroepsbevolking groeit van circa 321.000 in 2010 naar circa 325.000 in 2020. Het tekort aan arbeidskrachten wordt op de middellange termijn nog eens extra versterkt door de vergrijzing en de ontgroening. Dit is de zogenaamde *vervangingsvraag*, het gaat om **95.000** banen die in de komende jaren zullen vrijvallen ten gevolge van de vergrijzing.

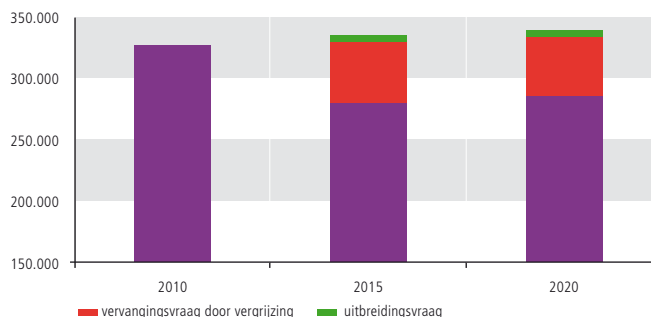
Als gevolg van een geleidelijk economisch herstel in de regio, groeit de werkgelegenheid met 3,5% in de periode 2010-2020. Bovendien is er sprake van een tijdelijke toename van de arbeidsparticipatie met 1,3%, vooral door een groter aandeel vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt. Deze stijgende lijn moet, na een tijdelijke daling in 2010, in 2015 leiden tot 334.195 banen en in 2020 tot circa 339.200 banen. Dit wordt de *uitbreidingsvraag* (circa **11.500** tot en met 2020) genoemd.

Door de groei van uitbreidingsvraag en vervangingsvraag afgezet tegen de krimp van de beroepsbevolking ontstaat er een disbalans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zie onderstaande illustratie.



Figuur : werkgelegenheid en beroepsbevolking West-Brabant 2000-2040  
Bronnen Vestigingenregister West-Brabant, CBS, CPB, ABF research; bewerking Onderzoek en Informatie, Gemeente Breda

Door de ontgroening en vergrijzing ontstaat er een olopend tekort aan arbeidskrachten van 6.000 in 2010 tot 14.000 in 2020<sup>7</sup> en een uitbreiding- en vervangingsvraag van circa 106.500 banen, (95.000 en 11.500) zie de illustratie hieronder.



Figuur: Baanopeningen 2010-2020 West-Brabant naar uitbreidings- en vervangingsvraag (door vergrijzing)

<sup>6</sup> Personen die werken voor meer dan 12 uur per week

<sup>7</sup> Bron Onderzoek en Informatie Gemeente Breda

“De Brabantse Wal is het meest kenmerkende element in de gemeente Woensdrecht. Het landschap en de openheid, de rust en ruimte, spelen een belangrijke rol. Toerisme en recreatie zijn mede vanwege de unieke natuur van grote betekenis. Uniek in Woensdrecht is de ontwikkeling van Aviolanda Woensdrecht, een integrale gebiedsontwikkeling gericht op vliegtuigonderhoud, natuur en mensen.”

Woensdrecht

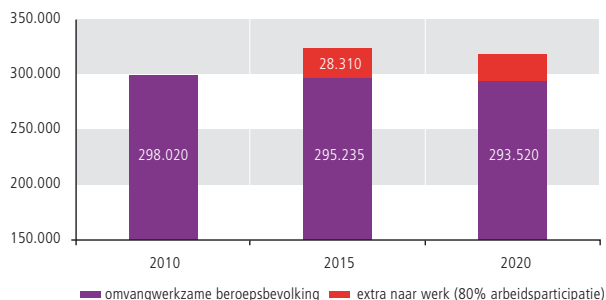
### 2.4.3 Rijksdoelstelling: 80% arbeidsparticipatie

Het Rijk hanteert de doelstelling om te komen tot een arbeidsparticipatie van 80% in 2016.

De arbeidsparticipatie<sup>8</sup> in West-Brabant is 68% in 2010. Om de doelstelling van 80% te realiseren zullen tot en met 2015 circa 44.000 personen (15-64 jaar) extra aan het werk moeten gaan. Door een dalende potentiële beroepsbevolking is het in 2020 nodig dat van deze categorie nog circa 36.000 extra personen in de leeftijdscategorie 15-64 jaar aan het werk moeten gaan om de participatiedoelstelling van 80% te halen.

Wanneer jongeren, veelal schoolgaand, buiten beschouwing worden gelaten en het accent wordt gelegd op de leeftijdscategorie 20-65 jaar (conform de definitie van de Commissie-Bakker<sup>9</sup>) dan is de opgave voor de regio minder groot, maar nog altijd fors te noemen.

Tot en met 2015 zullen 28.000 personen extra aan het werk moeten zijn in de leeftijd 20-64 jaar. In 2020 betreft dit bijna 24.000 personen die extra aan het werk geholpen moeten worden.



Figuur: extra inspanningen West-Brabant naar 80% arbeidsparticipatie 20-65 jaar. Bronnen: CBS, ABF research, bewerking Onderzoek en Informatie, Gemeente Breda.

Daarmee is de 80% arbeidsparticipatie behaald, maar is nog niet het aantal vrijkomende banen compleet opgevangen!

De genoemde cijfers in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit het rapport "onderzoek arbeidsmarkt West-Brabant 2010-2040". De cijfers zijn prognoses, geen voorspellingen en kennen dus een mate van onzekerheid. Deze cijfers moeten worden gezien als een indicatie van de opgave waar West-Brabant de komende jaren voor staat.

<sup>8</sup> De 'arbeidsparticipatie' geeft aan welk deel van de bevolking deelneemt aan het arbeidsproces

<sup>9</sup> Het advies van de Commissie Bakker uit 2008 bevat een hele reeks voorstellen waarmee het haalbaar moet zijn om in 2016 een arbeidsparticipatie van 80% te behalen.

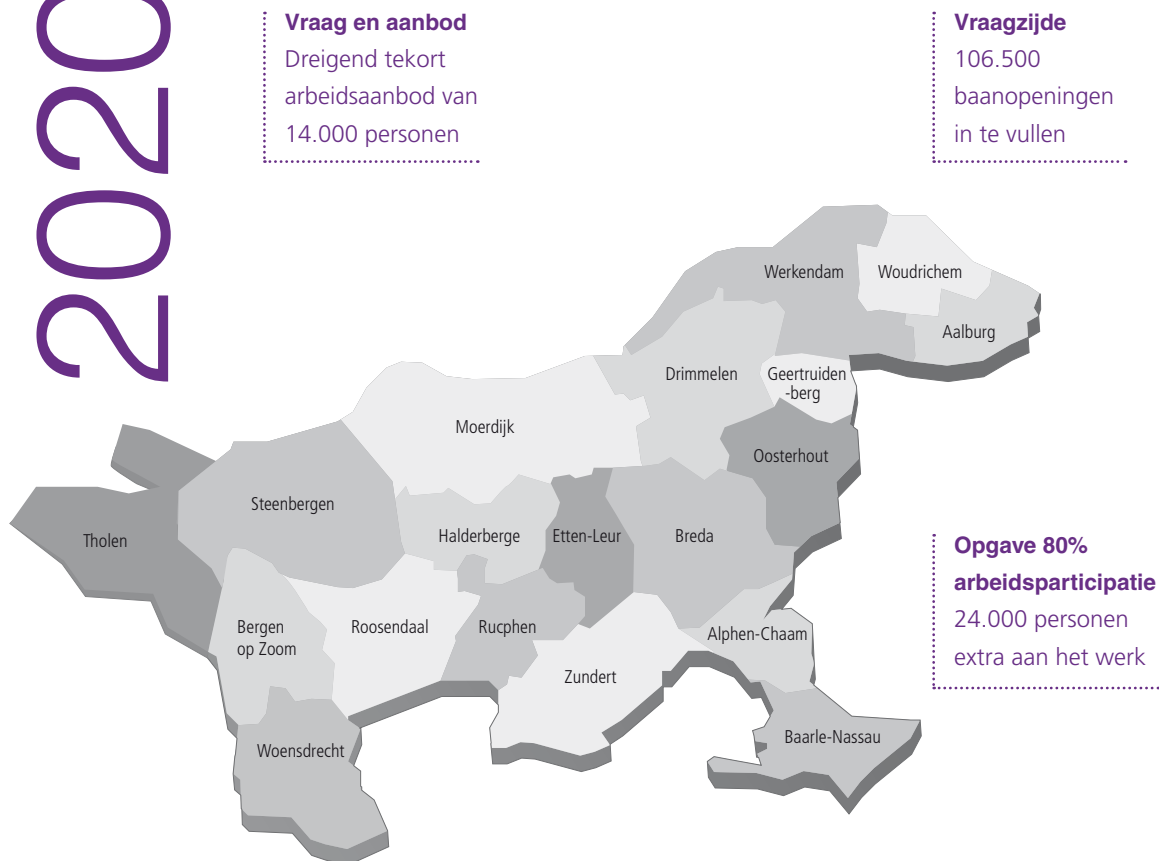
"De Gemeente Breda zet zich actief in om werkzoekenden te begeleiden naar de kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt. Zij ontwikkelt hiervoor samen met haar SW bedrijf een Leerwerkbedrijf, waar werkzoekenden door de combinatie van leren en werken zich verder kunnen ontwikkelen. Het Leerwerkbedrijf is gericht op de gehele brede doelgroep en dienstverlening vooruitlopend op het wetsvoorstel werken naar vermogen die naar verwachting per 1 januari 2013 van kracht wordt".

*Breda*

"Oosterhout staat voor de uitdaging om de komende jaren meer mensen aan het werk te helpen, terwijl er hiervoor minder middelen beschikbaar zijn. Hierbij moet rekening gehouden worden met de belangen van werkgevers om goed personeel binnen te halen. De gemeente kan deze opgave alleen aan als zij dit samen doet met ondernemers en het onderwijsveld. Wij hebben gedeelde belangen bij een goed functionerende arbeidsmarkt".

*Oosterhout*

# Opdracht tot 2020



Figuur: opgave tot 2020  
Bron: bewerking Onderzoek en Informatie  
Gemeente Breda

## 1 Verhouding vraag en aanbod:

In 2010 is de vraag in West-Brabant 6.000 personen groter dan het aanbod. Wel heeft de vraag ook betrekking op banen voor minder dan 12 uur per week terwijl het aanbod betrekking heeft op personen die werk hebben of werk zoeken voor 12 uur of meer per week. Bovendien zijn er in West-Brabant 14.000 personen meer die buiten de regio een baan hebben dan dat er personen voor hun werk naar West-Brabant komen. Dit regionaal tekort loopt door het geleidelijk herstel van de economie en de daarmee gepaard gaande groei van het aantal banen op tot ruim 14.000 personen in 2020.

“Werkendam als centrum van logistiek en maintenance binnenvaart, met ook werk voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt”.

*Werkendam*

## 2 Vraagzijde: 106.500 baanopeningen in te vullen

Ruim 106.500 baanopeningen zijn er te vervullen als gevolg van uitbreidings- en vervangingsvraag. Bovendien moeten de resterende banen in West-Brabant bezet blijven met arbeidskrachten die voldoen aan de steeds veranderende eisen die aan werk worden gesteld.

## 3 Opgave 80% arbeidsparticipatie: 24.000 extra mensen naar een baan

In 2020 zullen in West-Brabant bijna 24.000 personen extra aan het werk moeten zijn in de leeftijd 20-65 jaar. Maar ook bij 80% is er een toenemend tekort. De krimp van de potentiële beroepsbevolking en daardoor de afname van de werkzame beroepsbevolking zet de arbeidsmarkt na 2020 flink onder druk.

Er ligt dus een enorme opgave voor de regio West-Brabant om aan de toekomstige vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen en daarmee haar groei- en concurrentiekracht te behouden. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie verhoogd moet worden. Daarbij is het van belang dat de juiste (inhoudelijke) match tussen vraag en aanbod gerealiseerd wordt. Het gaat niet alleen om de kwantitatieve match, dat banen gewoonweg ingevuld worden en er meer mensen aan de slag gaan. Het is vooral ook een kwalitatief thema, de juiste mensen met de juiste kwalificaties op de juiste plek. Daarvoor zijn competenties bepalend. Investeren in werknemersvaardigheden, praktische competenties, een 'leven lang leren' en talentontwikkeling zijn dan ook cruciaal voor een gezonde economische ontwikkeling van een regio.

Het is van belang om blijvend te investeren in een gunstig vestigingsklimaat voor bedrijven, maar ook om de beroepsbevolking aan de regio te binden door te investeren in een gunstig woon-, leef- en werkklimaat. Om de concurrentiekracht in de regio te kunnen vergroten is het nodig te excelleren.



## Ontwikkeling Agro Food Cluster West-Brabant

“Het project omvat naast het Agro Industrieel Complex op circa 250 ha ook een grootschalige ontwikkeling van moderne glastuinbouw. Het nieuw te realiseren bedrijventerrein is een voortrekker op het gebied van duurzaam ondernemen door het streven naar duurzame en winstgevende samenwerking tussen bedrijven. Het cluster biedt arbeidsplaatsen voor lager opgeleiden en hoger opgeleiden. Met name voor de glastuinbouw, welke een innovatieve sector is die gebruik maakt van nieuwe technologieën en technieken, zullen hoger opgeleiden nodig zijn.”

*Steenbergen*

# 4 Ambitie

West-Brabant wil een optimaal functionerende arbeidsmarkt waar vraag en aanbod in balans is en die zich kenmerkt door weinig schooluitval, doorlopende leerlijnen in het onderwijs, snelle en adequate vacaturevulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen.

Voor de realisatie hiervan heeft de regio de volgende ambities opgesteld:

- 1 Verbeterde kwalificering van de beroepsbevolking.
- 2 Het beschikbare aanbod zo breed mogelijk benutten.
- 3 Bevordering van mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt.
- 4 Focus op de kansrijke sectoren.
- 5 Versterken en verduurzamen netwerkstructuur West-Brabant.
- 6 Bevorderen instroom leerlingen naar opleidingen voor de kansrijke en excellente sectoren.

## 4.1 Verbeterde kwalificering van de beroepsbevolking

Door de transitie van een industriële economie naar een kennis- en dienstverlenende economie veranderen ook de eisen die de arbeidsmarkt aan zowel werkgevers als werknemers stelt. Het werk is steeds meer gebaseerd op communicatieve vaardigheden en denkvermogen. Naast het belang van een hoog opleidingsniveau, worden zogenaamde 'soft skills' ook steeds belangrijker. Het gaat dan om sociale vaardigheden zoals: motivatie, houding en flexibiliteit. Daarbij is er sprake van toenemende concurrentie, zowel op regionale als op internationale schaal. Dit betekent dat de kwaliteit van de arbeidsmarkt aan de vraag- en aan de aanbodzijde een grotere rol zal gaan spelen. Investeren in kennis en scholing draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Voorwaarde hierbij is dat de scholing voldoet aan de vraag en behoefte van de arbeidsmarkt.

### Beste kansen voor hbo'ers en mbo'ers

Specifiek voor West-Brabant geldt dat de vooruitzichten van (vroegtijdige) schoolverlaters tot 2014 slecht zijn voor laag- en ongeschoolden. Voor diegene die met een hbo-opleiding op de arbeidsmarkt instromen zijn de perspectieven het best. Door de oplopende tekorten aan arbeidscapaciteit zal er een grote vraag ontstaan naar hoger opgeleiden, reden hiervoor is dat de sectoren en beroepen waarin de hoger opgeleiden werken zich sterker zullen ontwikkelen en de kwaliteitseisen veranderen. Door de relatief hoge vervangingsvraag zijn ook op

lager niveau (niveau 3 en 4) de gemiddelde vooruitzichten redelijk te noemen. Dat wil overigens niet zeggen dat er geen vraag meer is naar personeel met lagere opleidingsniveaus. Zeker in de persoonlijke en logistieke dienstverlening zijn nog mogelijkheden. Traditioneel was industrie een sector waar veel beroepen aanwezig waren voor laaggeschoolden, echter door technologische ontwikkelingen verdwijnt de vraag naar lager opgeleiden in deze sector wel.

#### Kenmerken beroepsbevolking naar opleiding

De regio West-Brabant kenmerkt zich door een toename van het aantal hoger opgeleiden. In 2020 is ruim 35% van de beroepsbevolking hoger opgeleid en heeft 43% een mbo-opleiding. De beroepsbevolking met alleen een basisopleiding zal tot 2020 met een derde afnemen en het aantal personen met een vmbo-opleiding zal met 8% dalen.

In het kader van het beter kwalificeren van de beroepsbevolking concentreert de regio West-Brabant zich de komende jaren op de volgende zaken:

- een betere match tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- een leven lang leren;
- kansrijk opleiden en doorlopende leerlijnen.

#### Een betere match tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Het gaat hierbij om meer aandacht voor het aanleren van de juiste vaardigheden, maar ook om sturing op opleiding in de richting van kansrijke beroepen. Dit laatste geldt specifiek voor schoolgaande jongeren. Het doel is mensen te ontwikkelen en zo lang mogelijk naar vermogen te laten meedoen op de arbeidsmarkt. Daarvoor is het belangrijk dat werknemers flexibel genoeg zijn om nieuwe taken eigen te maken om de mogelijkheden op verandering van baan binnen en buiten de eigen sector te vergroten. De vraagkant staat hierbij centraal. Ook ouderen zijn gebaat bij scholing. Hierdoor kunnen zij hun competenties op peil houden

en mee blijven doen op de moderne arbeidsmarkt. Intersectorale scholing maakt transitie tussen sectoren mogelijk en verbetert de doorstroommogelijkheden op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat er meer nieuwe (snijvlak)opleidingen in het leven geroepen worden die voornamelijk sectoroverstijgend zijn (bijvoorbeeld zorg en techniek).

#### Een leven lang leren

De juiste persoon op de juiste plek is cruciaal voor een gezonde en moderne arbeidsmarkt. Investeren in een leven lang leren van het (potentiële) arbeidsaanbod is dan ook van groot belang. De juiste set aan competenties en werknemersvaardigheden voor nu, maar ook in de toekomst, is in plaats van een eenmalige investering op jonge leeftijd een continu proces. Ook volwassenen zullen zich permanent moeten blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de (aan veranderingen onderhevig zijnde) arbeidsmarkt.

Het is belangrijk dat zowel werkgevers als (oudere) werknemers investeren in kennis en scholing. Op de moderne arbeidsmarkt is een leven lang leren een vanzelfsprekend onderdeel van het arbeidsproces. Hiervoor is een omslag in denken en cultuur nodig. De werkplek moet een plek zijn waar tegelijkertijd wordt gewerkt en geleerd. Werknemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaan. Zij zullen zich meer moeten gaan realiseren dat ze langer moeten doorwerken en ook later in hun loopbaan nog een stap kunnen zetten. De werkgever moet het besef hebben dat het op peil houden van vakbekwaamheid van (oudere) werknemers van groot belang is en heeft hier dan ook een faciliterende rol in. De regio zal de komende jaren bijvoorbeeld ook extra inzetten op het instrument EVC (ervaringscertificaten) aangezien scholing niet voor iedereen even noodzakelijk of functioneel is.

“De gemeente Alphen-Chaam streeft ernaar om mensen hun eigen mogelijkheden te laten ontdekken (bewustwording), hun eigen kracht te laten vinden/ervaren (empowerment) en de verantwoordelijkheid te nemen om kansen te zoeken (creativiteit) en te grijpen (zelfrealisatie). We denken hierbij niet alleen aan de burgers, cliënten, maar ook aan de eigen kracht van een gemeente, van ketenpartners, van ondernemers, van netwerken enz.. ”

*Alphen-Chaam*



### Kansrijk opleiden en doorlopende leerlijnen

Investeren in loopbaanoriëntatie, leer(werk)plekken en stage zijn instrumenten om (werk)ervaring op te kunnen doen en de kwalitatieve match tussen jongeren, (niet-) uitkeringsgerechtigden en laag opgeleiden en de arbeidsmarkt te verbeteren. Door de inzet van deze instrumenten kan tijdig een reëel beeld geschetst worden van de kansrijke sectoren. Een ander instrument is de inzet van 'meester-gezellen'. Door een oudere werknemer te koppelen aan een jongere werknemer wordt geïnvesteerd in duurzaam werken. De oudere werknemer heeft een belangrijke rol in kennisoverdracht in functie, bedrijf en sector.

Om de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt zo soepel mogelijk te laten verlopen is het belangrijk dat het opleidingsaanbod van het ROC geoptimaliseerd wordt. Hierbij kan gedacht worden aan het intensiveren en verkorten van de opleidingen, een gericht opleidingsaanbod, competentiegericht onderwijs, meer maatwerkopleidingen, een betere doorstroom tussen vmbo, mbo en hbo en een betere afstemming tussen de regionale vraag en het aanbod van opleidingen. Het rendement van het onderwijs moet omhoog door middel van een focus op kansrijke sectoren. Dat betekent kansrijk opleiden en doorlopende leerlijnen die de leerling stimuleren zo lang mogelijk door te leren. Specifiek voor jongeren geldt dat voortijdig schooluitval en jeugdwerkloosheid tot een minimum beperkt moet blijven.

### 4.2 Het beschikbare aanbod zo breed mogelijk benutten

Door de vergrijzing en ontgroening daalt de beroepsbevolking en daarmee de werkzame beroepsbevolking. Er stromen dus meer arbeidskrachten uit (vergrijzing) en er komen minder arbeidskrachten bij (ontgroening). Dit is niet of nauwelijks beïnvloedbaar. Des te belangrijker is het om het onbenutte arbeidspotentieel optimaal in te zetten en te benutten. 'Iedereen doet mee om concurrerend te zijn en te blijven' is het uitgangspunt.

Doorstroming is essentieel voor een arbeidsmarkt waar ieders opleiding en talent het best tot zijn recht komt. Het bevorderen van doorstroom verbetert de baankansen van ouderen, uitkeringsgerechtigden en laag opgeleiden. Tegelijkertijd is het voor het vergroten van het arbeidspotentieel van belang om de toegankelijkheid (instroom) van de banen voor mensen met een lage of afwijkende opleiding, of een (nog) beperkte inzetbaarheid te verbeteren. Het is daarbij belangrijk de mensen die al aan het werk zijn 'arbeidsfit' te houden middels investeringen in gezondheid, mobiliteit en scholing. Daarnaast is het binden van het arbeidspotentieel aan de regio West-Brabant een speerpunt.

De inzet van West-Brabant is gericht op het zo breed mogelijk benutten van het potentieel om de tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen. Er zal een beroep moet worden gedaan op de volgende doelgroepen:

- a Onbenut arbeidspotentieel.
- b Arbeidskrachten buiten de regio.
- c Werkenden.
- d Studenten en jongeren.
- e Ouderen.

#### a Onbenut arbeidspotentieel

De regio West-Brabant kent een arbeidsreserve van ongeveer 38.000 personen en bestaat uit:

- jongeren;
- uitkeringsgerechtigden;
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Hier valt ook de doelgroep arbeidsgehandicapten onder, waaronder de wajong'ers.

#### b Arbeidskrachten buiten de regio

Om alle tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen hebben we niet voldoende aan het onbenut arbeidspotentieel. We zullen arbeidskrachten buiten de regio moeten halen en aan onze regio moeten binden. Het gaat hierbij om arbeidskrachten uit buurtregio's maar er zal ook nadrukkelijk een beroep worden gedaan op de arbeidsmigranten.

"Werken in de detailhandel (boter, kaas, eieren en tuinproducten) in Aalburg".

Aalburg

"Zundert, de groeiende groene motor van West-Brabant!".

Zundert

De regio zal de mogelijkheid moeten bieden om deze arbeidsmigranten goed te ondersteunen, niet alleen binnen de arbeidsmarkt maar ook binnen onze leefomgeving met aandacht voor hun eigen cultuur. Huisvesting voor tijdelijke en permanente arbeidsmigranten heeft specifieke aandacht.

#### c Werkenden

Het is noodzakelijk om de huidige werkenden aan de regio te blijven verbinden. Dit vraagt zowel van de werkgevers een actief HRM-beleid om te voldoen aan de veranderende behoefte van werkenden om zorg en arbeid te combineren, maar ook van de overheid om onder meer flexwerkers, zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) te faciliteren op het gebied van sociale zekerheid en bijvoorbeeld ontmoetings- en overlegruimten (zoals bijvoorbeeld Seats to Meet in Utrecht).

#### d Studenten en jongeren

Ontgroening betekent dat we elke jongere hard nodig hebben. Er moet aandacht zijn voor de studenten die de regio verlaten na het afronden van de studie en trachten hen voor de regio te behouden.

Het bundelen van inzet op jongeren (onderwijs, gezondheidszorg, welzijn en dergelijke) zorgt ervoor dat deze doelgroep hun mogelijkheden optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten.

#### e Ouderen

Vergrijzing betekent dat we elke oudere hard nodig hebben. De aandacht dient uit te gaan naar ouderen die nu langs de kant staan, werkende ouderen en de ouder wordende werknemer. Het arbeidsfit houden van oudere werknemers is een belangrijke voorwaarde om deze werknemers meer, langer en productiever te laten werken. Ruim 40% van de 50+ doelgroep stopt voortijdig met werken vanwege een minder goede gezondheid en

een ongezonde leefstijl. Nog eens 16% stopt voortijdig met werken vanwege slechte arbeidsomstandigheden. Dit geldt specifiek voor de fysiek belastende beroepen. Een goede gezondheid stelt de oudere in staat zijn competenties ook na het 65e levensjaar in te zetten. Maar inzet op de groeiende groep 45-plussers is tevens noodzakelijk: scholing om optimaal inzetbaar te blijven en flexibiliteit zijn sleutelwoorden om ouderen voor de arbeidsmarkt te behouden.



“Etten-Leur, dynamiek in leren  
en werken”

*Etten-Leur*

### 4.3 Bevordering van mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt

De aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt is een kwestie van goed werkgeverschap en vooral ook ondernemerschap. Het benutten van talenten van medewerkers vergt ondernemerschap en strategische personeelsplanning. Daarbij zal meer en meer een beroep gedaan worden op de eigen verantwoordelijkheid van werknemers om zich te ontwikkelen. Dit kan (om)

scholing zijn of doorstroming naar een betere of een andere baan, maar ook de overstap naar een baan in een andere (tekort) sector.

Het veranderen van baan of functie kan een belangrijke bijdrage leveren aan duurzame inzetbaarheid omdat het zorgt dat mensen blijven investeren en nieuwe vaardigheden opdoen. De arbeidsmobiliteit in Nederland ligt echter laag, vooral onder ouderen. Dit is zorgelijk omdat in het licht van de vergrijzing mensen meer en langer moeten werken en productiever moeten zijn.

Mobiliteit en flexibiliteit spelen ook een belangrijke rol bij de nieuwe generatie werknemers. Meer mensen kiezen voor het combineren van werk, vrije tijd en zorg. Dus meer in deeltijd werken, deels thuiswerken, flexibele werktijden. Daarnaast wint de zzp'er aan belang, de ontwikkeling van 'baanzekerheid' naar 'werkzekerheid' is hierbij een belangrijk aspect. Ook bedrijven kiezen daarbij vaker voor een flexibele schil in menskracht om wendbaarder te zijn. Gemiddeld bestaat die schil uit 35% van de werknemers. De verwachting is dat dit percentage toeneemt.

De regio West-Brabant gaat zich de komende jaren concentreren op het bevorderen van de mobiliteit van oudere werknemers, (niet-)uitkeringsgerechtigden en laag opgeleiden. Tevens richt de regio zich op het stimuleren van de vestiging van zzp'ers in de regio.

Dat draagt niet alleen bij aan de arbeidsdeelname van nu, maar ook aan de toekomstige inzetbaarheid. Minstens zo belangrijk daarbij is dat mensen bij baanverlies snel nieuw werk vinden en niet afhankelijk worden van een uitkering. Daarvoor is investeren in (om)scholing of outplacement een middel om langdurige werkloosheid te voorkomen en bij te dragen aan mobiliteit tussen sectoren. De inzet van West-Brabant is erop gericht HRM adviseurs op te leiden met als doel de mobiliteitscultuur onder werknemers en werkgevers te veranderen. Door de mobiliteit en de flexibiliteit te bevorderen wil de regio West-Brabant de arbeidsparticipatie in de regio verhogen. Daarmee beoogt de regio West-Brabant meer werknemers aan de regio te binden en te behouden voor de arbeidsmarkt om daarmee een daling te kunnen bewerkstelligen van het aantal werknemers dat buiten de regio werkt.

“Wij vinden uitbreiding van werkgelegenheid en vestiging van nieuwe bedrijven belangrijk voor onze gemeente. Realisatie van een containerterminal en inzet op zakelijke dienstverlening en maintenance bieden daarbij grote kansen. Tevens is een goede balans op de arbeidsmarkt noodzakelijk voor ons om onze bijstandsklanten te laten uitstromen naar betaald werk.”

*Bergen op Zoom*

#### 4.4 Focus op 'kansrijke' sectoren

Kansrijke sectoren hebben de aandacht in West-Brabant. In de 'kansrijke' sectoren wordt onderscheid gemaakt tussen 'tekortsectoren' en 'excellente sectoren'. In de 'tekortsectoren' is er sprake van veel werkgelegenheid zichtbaar in het groot aantal vacatures. Het aantal banen en vacatures in deze sectoren neemt ook nog toe. Er is op dit moment een tekort in de sectoren zorg, techniek, groen en onderwijs. De verwachting is dat dit tekort zich de komende jaren zal uitbreiden naar andere sectoren. 'Excellente sectoren' richten zich op kennispeerpunten waarmee de regio West-Brabant haar bijdrage levert aan de ambitie om van Nederland een concurrerende en dynamische economie te maken in een sterk en innovatief Europa. Met een focus op deze excellente sectoren kan West-Brabant haar groei- en concurrentiekracht stimuleren.

De meeste werkgelegenheid is te vinden in de zorg-sector en de zakelijke dienstverlening.

Ondanks een daling van de industriële sector, is er geen sprake van een afnemend belang: de provincie Noord-Brabant is uitgegroeid tot industrieel trekpaard van de Nederlandse economie. Daarbij komt de groei van de export. Gesteld kan worden dat de export de kurk is waarop het economisch herstel momenteel drijft. Internationale handel en het aantrekken van buitenlandse investeringen zijn essentieel voor economische groei en banengroei. Nederland is de zesde exporteur en de zesde ontvanger van buitenlandse investeringen ter wereld. Vooral voor Brabant geldt dat export dé motor is achter het economisch herstel.

De inzet van West-Brabant voor de komende jaren is de samenwerking op de kansrijke sectoren uit te breiden met onderwijs en de focus op de excellente sectoren zoals maintenance, logistiek en bio-based economy verder te intensiveren. De strategische agenda van West-Brabant is gericht op deze excellente sectoren.

#### 4.5 Versterken en verduurzamen netwerkstructuur West-Brabant

West-Brabant kan alleen door wisselende allianties te sluiten de belangen van haar inwoners, bedrijven en instellingen het meest optimaal bedienen. De relaties

liggen op vrijwel alle terreinen en richten zich steeds meer op de Noord-Zuidas. De regio kan alleen succesvol zijn als we samen met onze partners om ons heen optrekken, bijvoorbeeld Stadsregio Rotterdam, Drechtsteden, Zeeland en Vlaanderen met provincie Antwerpen. De regio West-Brabant wil haar bijdrage ook bovenregionaal leveren met als doel de Nederlandse economie te verstevigen en daarmee de concurrentiekracht te vergroten. In dat kader neemt West-Brabant deel aan het DelTri-overleg.

West-Brabant zet op het gebied van arbeidsmarktbeleid binnen de eigen regio al jaren in op samenwerking met de drie O's. Provinciaal is zij deelnemer aan het PACT<sup>10</sup> en regionaal zijn de drie O's vertegenwoordigd in het rpA.

In 2008 is het meerjarenprogramma 'West-Brabant werkt door!' gestart. Hier is een netwerk opgezet in de vorm van regionale sectorwerkgroepen (zorg, zakelijke dienstverlening, groen en techniek) waarin de drie O's vertegenwoordigd zijn. De deelnemers van deze sectorwerkgroepen hebben zich inmiddels weer aan elkaar verbonden voor twee jaar om in gezamenlijkheid uitvoering te geven het matchen van vraag en aanbod in de sectoren.

#### 4.6 Bevorderen instroom leerlingen naar opleidingen voor kansrijke en excellente sectoren

West-Brabant focust op de kansrijke en excellente sectoren. Focus en ontwikkeling op deze sectoren is alleen mogelijk wanneer toekomstige werknemers opgeleid worden tot hoog gekwalificeerde professionals. Onderwijs en kenniscentra werken al samen om tot een evenwichtig aanbod van werknemers te komen dat aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt. Verdere samenwerking tussen de drie O's is nodig om de instroom in de genoemde sectoren te bevorderen.

<sup>10</sup> In het Pact zijn de Brabantse voortrekkergemeenten regionaal arbeidsmarktbeleid (Breda, Den Bosch, Tilburg, Eindhoven, Helmond, Oss, Waalwijk), de regio West-Brabant (rpA-West-Brabant) en ZO-Brabant (SRE - RAP), de sociale partners BZW, MKB-Brabant, ZLTO en FNV, de Brabantse ROC's, het UWV, SER-Brabant en PSW vertegenwoordigd.

“Drimmelen, de blauw-groene gemeente, de voortuin van de Biesbosch. Daar gebeurt het, ook voor de kleine ondernemer”.

*Drimmelen*

# 57 Doorlijk meer jarenprogramma

In het belang van een goed functionerende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat alle partijen duurzaam blijven samenwerken. Deze visie is het uitgangspunt voor deze samenwerking. Deze visie wordt door de drie O's gezamenlijk vertaald naar een meerjarenuitvoeringsprogramma. Een gezamenlijk meerjarenuitvoeringsprogramma is datgene waarmee de regio West-Brabant zich landelijk al heeft onderscheiden in het vorige programma 'West-Brabant werkt door!'.

In het nieuwe meerjarenuitvoeringsprogramma 'West-Brabant werkt en pakt door!' committeren de partners zich aan de volgende rollen:

## **Ondernemer**

De ondernemer speelt meer dan ooit een prominente rol in de samenwerking.

Om aan de toekomstige uitbreidings- en vervangingsvraag te voldoen, heeft de ondernemer een cruciale rol:

- Inzicht geven in de (toekomstige) vraag naar arbeid zodat de juiste match in aanbod gerealiseerd kan worden.
- Investeren in kennis en scholing van (oudere) werknemers.
- Ontwikkelen van personeelsbeleid, ook voor kwetsbare groepen zoals ouderen en uitkeringsgerechtigden.
- Investeren in technische en sociale innovatie.

## **Onderwijs**

Het onderwijs heeft een belangrijke rol in het faciliteren en ondersteunen van de ondernemer, dit alles met als doel de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Blijvende inzet op kennis en innovatie en doorlopende leerlijnen zijn van belang. Het onderwijs richt zich daarbij op competenties en werknemersvaardigheden samen met het bedrijfsleven, versterkt de leerlijnen in de regionale excellente sectoren en bevordert de instroom naar opleidingen in kansrijke sectoren.

## **Overheid**

De overheid heeft allereerst een regierol bij het verstevigen en uitbouwen van de samenwerking. Daarnaast heeft ze een faciliterende rol in het verstevigen/uitbouwen van de netwerkstructuur met als doel vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Bovendien is het de taak van de overheid om werkzoekenden en werkenden te stimuleren en te ondersteunen in de toeleiding naar werk.



- a Ontschotten van regelgeving en omvorming naar systeem 'werken naar vermogen'.
- b Inzet op 'iets doen voor je uitkering': actief zijn in welke vorm dan ook.
- c Wet Werken Naar Vermogen: maximaal toepassen voor arbeidsparticipatie.

Het rpA nodigt alle partners in West-Brabant uit om een bijdrage te leveren aan de vele opgaven die we op de arbeidsmarkt kennen. Samenwerking, lef en doorpakkingsvermogen zijn nodig om een goed functionerende arbeidsmarkt te organiseren en te behouden. De komende maanden wordt gewerkt aan een verdere uitwerking van deze regionale arbeidsmarktvisie in een concreet meerjarig actieprogramma. Voor meer informatie en inbreng kunt u terecht bij het secretariaat van het rpA in de regio West-Brabant.

“Uitgangspunt van gemeente Geertruidenberg is dat iedereen telt en deelneemt in de samenleving. Het gaat om de optimalisatie van mogelijkheden en kansen van het individu in de samenleving. Hierin ligt een regisserende en organiserende rol voor de gemeente: aan de ene kant investeren in bedrijfsnetwerken en lokale instellingen en aan de andere kant het ondersteunen en motiveren van burgers om zelfstandig te participeren in de samenleving”.

*Geertruidenberg*

“De gemeente Halderberge ziet graag dat haar burgers zoveel mogelijk meedoen in “de maatschappij”. Het uitgangspunt is werk (naar vermogen) te bieden voor iedereen die kan werken. De gemeente Halderberge (overheid) participeert in het 3-O netwerk Halderberge. Met ondernemers- en onderwijspartijen worden initiatieven ontwikkeld om onderwijsaanbod en arbeidsmarkt in de gemeente en de regio dichterbij elkaar toe te brengen”.

*Halderbergen*



# Woord van dank

**Deze meerjarenvisie zou niet tot stand zijn gekomen zonder de medewerking en (inhoudelijke) bijdrage van een delegatie van rpA-leden, wethouders, directeuren en beleidsmedewerkers van diverse gemeenten. We danken daarom in willekeurige volgorde:**

BZW (de heer A. Rommers), Unie MHP (de heer C. van Loon), Colo (mevrouw L. de Bruijn), ROC West-Brabant (de heer B. Bos), Hogeschool Avans (mevrouw M. Kam-sma), MKB Noord-Brabant (de heer L. Seeuwen), CNV (de heer P. van Gool), Gemeente Bergen op Zoom (de heer M. van Eekelen, wethouder, de heer J. Ansems, hoofd sociale zaken en mevrouw J. van de Werffhorst, beleidsmedewerker), de Gemeente Breda (de heer C. Meeuwis, wethouder en mevrouw N. Gooijers, beleidsmedewerker), de gemeente Etten-Leur (de heer T. Vaes, wethouder en de heer M. Puts, beleidsmedewerker), de gemeente Moerdijk (de heer J. Schrauwen, hoofd werk en inkomen), de gemeente Oosterhout (mevrouw M. Janse-Witte, wethouder, de heer A. Gabriëls, hoofd sociale zaken en de heer T. Kortlever, beleidsmedewerker), de gemeente Roosendaal (de heer H. Verbraak, wethouder en de heer G. van Romunde, beleidsmedewerker), de gemeente Aalburg (mevrouw L. Lijmbach-Schneider, wethouder), de gemeente Alphen-Chaam (de heer A. van Raak, wethouder en de heer F. van Erve, beleidsmedewerker), de gemeente Baarle-Nassau (de heer J. Vermeer, wethouder), de gemeente Drimmelen (mevrouw M. Vos, wethouder), de gemeente Geertruidenberg (de heer A. Smits, wethouder), de gemeente Halderberge (de heer H. Suijkerbuijk, wethouder), de gemeente Rucphen (de heer J. van Hal, wethouder), de gemeente Steenberg (de heer K. van Geel, wethouder en de heer R. Reijngoudt, hoofd MO), de gemeente Woudrichem (de heer A. van Vessem, wethouder), de gemeente Werkendam (de heer W. de Jong, wethouder), de gemeente Woensdrecht (de heer M. Groffen, wethouder en de heer A. van der Wijst, wethouder), de gemeente Zundert (de heer B. Acer, beleidsmedewerker), UWV WERKbedrijf (de heer N. Iversen, vestigingsmanager), Regio West-Brabant (de heer C. Budding), de heer H. Hendriks van de Gemeente Breda.

*Deze meerjarenvisie is tot stand gekomen met financiële steun van de provincie Noord-Brabant*









**West-Brabant**  
werkt en  
pakt door!

**rpA**