

2024



Arbeidsmarktplan 2024

West-Brabant werkt Samen met Talent

15 APRIL 2024, RWB

Aan: Provincie Noord-Brabant



Inhoudsopgave

1. WAT IS DE AANLEIDING?	2
1.1 AANDACHTSGEBIEDEN PROVINCIE NOORD-BRABANT.....	2
1.2 PROVINCIALE SUBSIDIE.....	2
2. WIE ZIJN WIJ?	3
2.1 COMMISSIE VAN ADVIES ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT	3
2.2 RWB.....	3
2.3 BESTUUR REGIONAAL WERKBEDRIJF	3
2.4 ECONOMIC BOARD WEST-BRABANT	4
2.5 AGENDA BEROEPSONDERWIJS WEST-BRABANT.....	4
2.6 BREDIA INTERNATIONALS	4
3. WAT DOEN WE AL IN DE REGIO?	5
3.1 REGIONALE MEERJARENAGENDA ARBEIDSMARKTREGIO 2024-2028.....	5
3.2 HUMAN CAPITAL AGENDA ‘NIEUWE ECONOMIE’	6
3.3 AGENDA BEROEPSONDERWIJS WEST-BRABANT 2022-2026.....	8
3.4 LIVING IN PROGRAMMA.....	8
4. WAT WILLEN WE BEREIKEN ONDER WEST-BRABANT WERKT SAMEN MET TALENT?	10
4.1 REGIONALE DOELSTELLINGEN	10
4.2 BEOOGDE RESULTATEN EN EFFECTEN.....	11
5. HOE GAAN WE DIT DOEN IN WEST-BRABANT?	12
5.1 INZET OP STIMULEREN INCLUSIEVE TECHNOLOGIE	12
5.2 INZET OP VORMEN HUMAN CAPITAL AGENDA NIEUWE ECONOMIE	13
5.3 INZET OP ONTWIKKELEN REGIONALE LLO- STRATEGIE EN EEN LEREND NETWERK	15
5.4 INZET OP AANTREKKEN EN BEHOUDEN INTERNATIONAAL TALENT	16
6. HOE GAAN WE DIT ORGANISEREN?	18
6.1 KOPGROEP	18
6.2 REGIEGROEP.....	18
6.3 PROJECTORGANISATIE.....	19



1. Wat is de aanleiding?

De Provincie Noord-Brabant stelt de arbeidsmarktregio's in het jaar 2024 in de gelegenheid om een aanvraag te doen voor Provinciale arbeidsmarktmiddelen. Deze subsidieaanvraag dient ter ondersteuning van het regionale arbeidsmarktbeleid in 2024. Hierbij wordt uitgegaan van de basis die in de afgelopen jaren is gelegd. Voor West-Brabant was dit het meerjarig arbeidsmarktprogramma 2020-2024 "West-Brabant werkt met Talent" met de actielijnen Talent aantrekken, benutten, behouden en ontwikkelen. Aanvullend hierop heeft de Provincie Noord-Brabant aandachtsgebieden geformuleerd, zodat het regionale jaarplan aansluit bij de provinciale agenda economie en arbeidsmarkt. Dit zijn twee thema's voor de aanpak van de krapteproblematiek, namelijk het vergroten van de arbeidsparticipatie en van de arbeidsproductiviteit.

Het integrale regionale arbeidsmarktplan 2024 dient op basis van deze uitgangspunten geformuleerd te worden:

- ◇ Talent aantrekken, benutten, behouden en ontwikkelen
- ◇ Het vergroten van de arbeidsparticipatie en het vergroten van de arbeidsproductiviteit

Dit arbeidsmarktplan 2024 West-Brabant is het achterliggende projectplan vanuit de Regio West-Brabant voor de subsidieaanvraag van de projectsubsidie voor 2024.

1.1 Aandachtsgebieden Provincie Noord-Brabant

Provincie Noord-Brabant

Voor de Provincie Noord-Brabant zijn de volgende punten van belang om rekening mee te houden in het arbeidsmarktplan 2024:

- ◇ De aanpak van de aanhoudende, langdurige arbeidsmarktkrapte die de ontwikkeling van de Brabantse economie hindert, waardoor de invulling van maatschappelijke opgaven wordt bemoeilijkt en vertraagd;
- ◇ Het vertalen van de groeipotentie van de Brabantse economie naar groeimodellen die ruimte bieden aan de realisatie van onze maatschappelijke opgaven, zoals energietransitie en klimaatadaptatie;
- ◇ Het ontwikkelen van de talenten van de Brabantse beroepsbevolking, waardoor werknemers wendbaar en weerbaar worden voor de veranderende economie en werkloze Brabanders de kans geboden wordt op de arbeidsmarkt terug te keren met daarbinnen speciale aandacht voor 50-plussers;
- ◇ Het stimuleren van onderwijsinstellingen (mbo t/m wo) om hun kennis (nog) meer ten dienste te laten zijn van het Brabantse bedrijfsleven en instellingen, zodat zij niet alleen leverancier van toekomstig personeel zijn, maar ook van kennis.
- ◇ Het verder intensiveren van de samenwerking tussen bedrijven en scholen, zodat er geen aansluitingsproblemen zijn bij de overgang van studie naar baan.

1.2 Provinciale subsidie

De maximale subsidie om aan te vragen vanuit iedere arbeidsmarktregio bedraagt 400.000 euro en wordt verstrekt in de vorm van een 50% cofinanciering. Dit is een laatste tranche subsidie die de arbeidsmarktregio's mogen aanvragen. Per 1 januari 2025 zal deze structurele subsidierelatie eindigen. De inzet van de subsidie in de vorm van activiteiten dient in het jaar 2024 volledig besteedt te worden (looptijd: 1 januari 2024 tot 31 december 2024). Er mag hierbij geen inzet gedaan worden op reguliere activiteiten van de samenwerkingspartners in de regio.

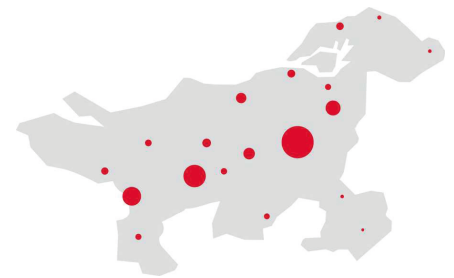
2. Wie zijn wij?

In het dynamische samenwerkingsveld van West-Brabant, werken verschillende triple helix partners samen om diverse agenda's te verbinden, versterken en verduurzamen. Met het integrale arbeidsmarktplan 2024 streven we naar meer innovatie en samenwerking op regionaal niveau. Alle samenwerkende partijen hebben belang bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Dit raakt zowel de maatschappelijke als de economische agenda's.

In dit hoofdstuk volgt een overzicht van de (bestaande) samenwerkingsstructuur in West-Brabant met de betrokken partijen en de focus die er vanuit ieder gremium is vastgesteld. Dit overzicht heeft alleen betrekking op de relevante initiatieven en samenwerkingspartners voor het arbeidsmarktplan 2024.

2.1 Commissie van Advies Economie en Arbeidsmarkt

De regio West-Brabant bestaat uit de gemeenten Alphen-Chaam, Altena, Baarle-Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht, Zundert. Voor de geografische afbakening van de regio, waarop dit arbeidsmarktplan van toepassing is, wordt dit gebied aangehouden. In de Commissie van Advies Arbeidsmarkt en Economie zitten de portefeuillehouders Arbeidsmarkt en Economie van de gemeenten in de regio West-Brabant.



2.2 RWB

RWB is een samenwerkingsverband van de 16 West-Brabantse gemeenten. Met de Strategische Agenda en het Actieprogramma RWB 2024-2028 draagt RWB vanuit overheidsperspectief bij aan de ambitie van Economic Board West-Brabant, gericht op de transitie naar de nieuwe economie. Realisatie van de West-Brabantse economische ambitie vraagt om intensieve samenwerking tussen het bedrijfsleven, de overheden en de kennisinstellingen. De overheid is verantwoordelijk voor de voorwaardenscheppende aspecten voor de transitie naar de nieuwe economie. RWB vervult een coördinerende, faciliterende, aanjagende en adviserende rol.



De vorming van deze subsidieaanvraag is door RWB gecoördineerd in samenwerking met de volgende triple helix partners: Arbeidsmarktregio West-Brabant/centrumgemeente Breda, REWIN, Curio, AVANS, Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant, CNV, beleidsadviseurs economie en arbeidsmarkt gemeenten (minimaal een vertegenwoordiging van vier gemeenten).

Bovendien kan er vanuit RWB een koppeling gemaakt worden met bijvoorbeeld de Regiodeal 5^e tranche 2024-2028, JTF en de werkgroepen van PACT Brabant.

2.3 Bestuur Regionaal Werkbedrijf

In het bestuur Regionaal Werkbedrijf (bRW) werken 14 West-Brabantse gemeenten (arbeidsmarktregio West-Brabant), AVANS, Curio, VNO-NCW, MKB West-Brabant, UWV, REWIN, CNV en FNV samen aan het opstellen van een meerjarenagenda voor de periode 2024-2028. Deze agenda is gericht op het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid, met als doel om iedereen aan het werk te krijgen, gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen en het volledige arbeidspotentieel te benutten. De centrumgemeente Breda coördineert deze samenwerking, mede op basis van hun wettelijke taak hierin.



2.4 Economic Board West-Brabant

De samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid op het gebied van de economische ambitie vindt plaats vanuit de Economic Board West-Brabant (EBWB).

De regionale ontwikkelorganisatie REWIN pakt de rol van ‘centrale spelverdeler’. REWIN neemt het voortouw voor de gerichte triple helix-samenwerking en faciliteert die.

De ambitie voor 2030 van de Economic Board is: “West-Brabant is in Nederland dé voorloper in de transitie naar de nieuwe economie en is de plek voor innovatieve ondernemers die daaraan bijdragen!”. Zo wordt de economie ingezet voor positieve verandering en creatie van welvaart en welzijn in West-Brabant.



2.5 Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

Alle beroepsopleidingen in West-Brabant zijn betrokken bij de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant (ABWB). Curio, als middelbaar beroepsopleider, vervult de rol van initiatiefnemer en trekker van deze agenda, maar werkt nauw samen met andere onderwijsinstellingen zoals Avans, Buas en verschillende voortgezet onderwijs scholen. De gezamenlijke ambitie vanuit de ABWB is om mensen gericht op te leiden tot arbeidsfitte medewerkers en ondernemers die als volwaardige burgers kunnen deelnemen aan de samenleving van zowel het heden als de toekomst. Voor de periode van 2022 tot 2026 heeft de Agenda drie programmalijnen opgesteld: Aansluiting bij economische en maatschappelijke uitdagingen en transities, Leven Lang Ontwikkelen en Versterken van de verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijs.



2.6 Breda Internationals

Breda Internationals is een initiatief van Gemeente Breda, Avans, BUas, International School Breda en Holland Expat Center South. Vanuit Breda Internationals wordt sinds 2018 ingezet op een warm welkom voor internationals. Een provinciale subsidie heeft in 2023 mogelijk gemaakt om dit door te ontwikkelen naar een Living In programma voor de internationals met projecten en activiteiten. Living In Programma in Breda en West-Brabant gaat met name om het behoud van internationaal talent en het aantrekken van nieuw talent. Het programma richt zich op internationale kenniswerkers, internationale studenten en spouses. Trekker van Breda Internationals is de gemeente Breda. Er is een Advisory Board (triple helix) om alle activiteiten en projecten te toetsen en om nieuwe input op te halen.



3. Wat doen we al in de regio?

Het integrale arbeidsmarktplan 2024 is gebaseerd op bestaande ambities en focus uit West-Brabant die aansluiten op de Provinciale uitgangspunten. We kunnen met de inzet van de Provinciale subsidie een impuls, verdieping, innovatie en samenhang brengen op de bestaande focus met nieuwe activiteiten. Om dit goed te kunnen definiëren geven we in dit hoofdstuk een uiteenzetting van wat er al gedaan wordt op de vier bestaande initiatieven die de basis vormen van het arbeidsmarktplan 2024. We willen hierbij opmerken dat er nog veel meer in West-Brabant gebeurt dan dit, maar gezien de korte doorlooptijd hebben we gekozen voor deze focus op vier focusthema's in lijn met het Provinciale kader.



Regionale
meerjarenagenda
arbeidsmarktregio



Human Capital
Agenda
nieuwe economie



Agenda
Beroepsonderwijs
West-Brabant



Living
in
programma

3.1 Regionale meerjarenagenda arbeidsmarktregio 2024-2028

Kansengelijkheid en arbeidspotentieel zijn centrale thema's binnen de meerjarenagenda vanuit een sociaaleconomisch perspectief en gericht op werkgevers, werkenden, inwoners en studenten. De volgende opgave is bepaald voor onze arbeidsmarktregio:

- ◇ Iedereen die kan werken, werkt. Iedere inwoner heeft een duurzame, passende plek op de arbeidsmarkt. Onbenut arbeidspotentieel wordt zo snel mogelijk aan een duurzame baan geholpen. Werkgevers, werkzoekenden en werkenden herkennen de gecreëerde arbeidsmarktinfrastructuur, ervaren geen willekeur én erkennen de kwaliteit van dienstverlening.

Om deze opgave te realiseren zijn de volgende ambities in West-Brabant geformuleerd:

Maatschappelijke opgave	Sociale inclusie	Duurzame inzetbaarheid	Wendbare arbeidsmarkt
Opgave arbeidsmarkt	Iedereen die kan werken, werkt		
Ambitie	Activeren van onbenut talent en stimuleren van ontwikkeling	Verbetering aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor kwetsbaren, met name gericht op jongeren	
	Op weg naar één regionaal (online) loket	Iedere inwoner heeft een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt.	Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarkttraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur
	Iedereen die woont en/of werkt in de arbeidsmarktregio West-Brabant ont-wikkelt zich gedurende zijn of haar	We hebben op regionaal niveau vol-doende talent met de juiste skills om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital	Het zorgdragen voor een optimale (toegang tot) ondersteuning aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers op human capital gebied.

De toepassing van inclusieve technologie is één van de initiatieven om bij te dragen aan de maatschappelijke opgaven met ambities. Met TINT West-Brabant testen we – aan de hand van verschillende pilots – inclusieve technologie in de praktijk. We delen kennis en inspiratie, bouwen bruggen tussen verschillende partijen en signaleren kansen om kwetsbare mensen in hun kracht te zetten en te houden. TINT West-Brabant verkent de brede benutting (opschaling) van inclusieve technologie voor arbeidsparticipatie van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

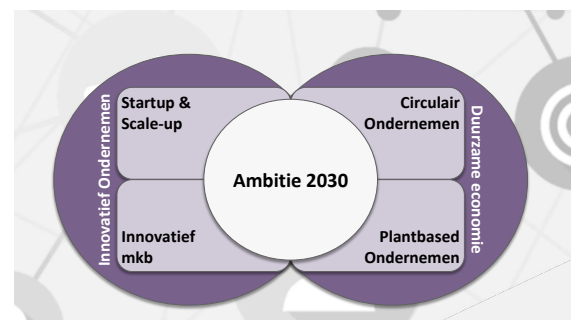
In deze fase van de toepassing van inclusieve technologie in de regio (maar ook Provinciaal) is er nog onvoldoende aandacht, kennis en eigenaarschap rondom dit thema. Het is dus belangrijk om deze aanjaagfunctie en de toepassing van nieuwe technologieën te blijven ondersteunen. Dit is geen reguliere taak die belegd is bij samenwerkingspartners in de regio, Provincie of landelijk. Het ontbreekt aan capaciteit in de aansturing en uitvoering om het te onderzoeken, experimenteren, opschalen en te implementeren. Er is reeds brede draagvlak van alle partijen die actief zijn rondom inclusie en technologie en gezien het inclusietekort en de krapte op de arbeidsmarkt is de vraag naar concrete oplossingen groot, maar zijn er geen middelen om uit te bouwen en verder te innoveren met inclusieve technologie.

3.2 Human capital agenda ‘nieuwe economie’

De transitie naar de nieuwe economie gaat over de transitie naar een economie die duurzaam en sociaal inclusief is. Dit gaat uiteraard gesteund door de digitale transitie. We gaan als regio de volgende fase in waarbij economie wordt ingezet voor het creëren van welvaart én welzijn. Dit vraagt om verschuiving van topsectorenbenadering naar transitiebenadering. Dus, van het versterken van sectoren als knooppunten in de ketens naar het versterken van ketens met sterke verbindingen tussen de sectoren als knooppunt. De Economische Agenda West-Brabant 2023-2026 zet erop in om met de triple helix partners hiermee concreet aan de slag te gaan.

De West-Brabantse economie wordt gekenmerkt door spreiding over sectoren en over de regio. Het mkb is zeer sterk vertegenwoordigd in de regio in bijvoorbeeld de maakindustrie en logistiek, er ligt een belangrijke uitdaging voor het mkb in de transitie naar een digitale en circulaire economie. Thematisch heeft de regio redelijk veel bedrijvigheid in de robotisering, digitalisering en dataficatie die de uitdaging kunnen ondersteunen. Het middelbaar en hoger onderwijs zijn goed vertegenwoordigd. De Agrofood en Biobased sector is een zeer kansrijke sector, met kritische massa en een groot potentieel voor de toekomst van de regio, in de nieuwe economie. In het West-Brabantse ecosysteem zijn 'leiderschap' en 'netwerken' en in mindere mate 'kennis' zwakke elementen.

De Economische Agenda valt uiteen in twee thema's: duurzame economie en innovatief ondernemen. Het thema duurzame economie is onderverdeeld in twee economische programma's: plantbased ondernemen en circulair ondernemen. De impact van deze transities wordt het grootst geacht in de sectoren teelt, (maak-)industrie en bouw.



Om tot de nieuwe economie te komen is er menselijk kapitaal nodig. De huidige arbeidsmarktkrapte is een belangrijke factor in de mate van snelheid en realisatie van de transitie naar de nieuwe economie. RWB faciliteert dit proces in de vorm van een human capital agenda ‘nieuwe economie’.

Er is gestart met het opzetten van een arbeidsmarktanalyse:

Hoe ziet de huidige arbeidsmarkt eruit in West-Brabant en hoe zou deze zich moeten en kunnen ontwikkelen om de ambitie naar nieuwe economie mogelijk te kunnen maken?

De belangrijkste uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse “transitie naar de nieuwe economie”:

- ◇ De transitie naar de nieuwe economie is in eerste instantie een kwalitatieve verschuiving van de arbeidsmarktvrage. Andere skills zijn nodig. Op onderdelen kan ook de kwantitatieve vrage naar talent toenemen. De impact van deze transities wordt het grootst geacht in de sectoren teelt, (maak-)industrie en bouw.
- ◇ De belangrijkste bottleneck voor de transities is de aanwezigheid van voldoende technisch, technologisch en ICT-talent.
- ◇ De arbeidsmarktcrisps zal aanhouden. Mobiliteit van “oude” naar “nieuwe” bedrijvigheid is nodig om de economische ambitie te halen.
- ◇ De vervangingsvrage in de industrie is hoog, waar veel technisch talent aanwezig is. De instroom van technici in het onderwijs, zowel het mbo als hbo in de regio, loopt terug waardoor het huidig en toekomstig aanbod onder druk komen te staan. Ook de instroom in de mbo-opleiding teelt loopt in de regio al jaren terug.
- ◇ De transities leiden nu al tot het gebruik van andere of nieuwe materialen; plantbased en niet plantbased (o.a. composieten, samengestelde materialen). Deze materialen hebben andere eigenschappen. De verwachting is daarom dat de vrage naar materiaalkundigen zal stijgen en dat ontwerpende beroepen meer kennis en vaardigheden zullen moeten opdoen van andere materialen. Naast een verandering in materiaalkennis vergen de transities andere ontwerpprincipes en andersoortige professionals die kunnen werken met plantaardig materiaal zal toenemen. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen in de (levensmiddelen)industrie en de bouw.
- ◇ In de regio is de afgelopen jaren door onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden geïnvesteerd in een kennisinfrastructuur bestaande uit lectoren en publiek private samenwerkingen. De meeste puzzelstukjes lijken op tafel te liggen. De uitdaging zit er vooral in de verbindingen onderling te versterken en kennis breder toegankelijk te maken voor bedrijven en werkenden in West-Brabant.
- ◇ Er spelen landelijk belangrijke ontwikkelingen en financiële regelingen waar we vanuit West-Brabant met een gezamenlijk verhaal goed op kunnen anticiperen en de betrokkenheid van branches, sectoren en onderwijs op kunnen vergroten. Zoals Actieplan Groene en Digitale banen, Groeifondsen, STO, Regiodeals, Regionale werkcentra.

De arbeidsmarktanalyse is een start geweest in de ontwikkeling van een human capital agenda (HCA). In een HCA wordt met partners toegewerkt naar concrete inspanningen (focus, projecten, activiteiten etc.) om de arbeidsmarkt te versterken ten aanzien van de ambitie. De complexiteit van de opgave vrage om triple helix samenwerking en ‘gedeeld eigenaarschap’. Niemand kan het alleen. De HCA is een gezamenlijke agenda vanuit een gezamenlijke opgave en richting. RWB is initiatiefnemer en facilitator van de agenda, met als bedoeling hiermee een beweging op gang te brengen richting de triple helix partners.

Het is belangrijk om nu de volgende stap te zetten in de concretisering van een human capital agenda. Dit is een middel om te komen tot een gerichte focus en concrete stappen, maar dit heeft ook een signaleringsfunctie in de knelpunten die niet op te lossen zijn vanuit functionele activiteiten in deze aanhoudend zeer krappe arbeidsmarkt. We kunnen hiermee ook patronen signaleren die arbeidsmarkt overstijgend zijn waarvoor interventies nodig zijn om tot een breder repertoire in denken en doen te komen. De HCA is een transitiegerichte agenda. Dat betekent gaandeweg ontdekken wat nodig is. Blik op de verdere toekomst en vandaaruit bepalen welke stap we daar nú voor te zetten hebben.

3.3 Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant 2022-2026

De Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant heeft een vastgesteld programma met drie programmaliijnen en onderliggende speerpunten.

1. **Aansluiting bij Economische en Maatschappelijke Uitdagingen en Transities:** Deze programmaliijn richt zich op het nauw aansluiten bij en actief bijdragen aan economische en maatschappelijke uitdagingen en transities in de regio West-Brabant.
 - Gericht op transities van West-Brabant

2. **Leven Lang Ontwikkelen:** De tweede programmaliijn bevordert een cultuur van leven lang leren/ontwikkelen in West-Brabant. Het doel is om de arbeidsmarkt beter af te stemmen op vraag en aanbod, en de instroom in relevante beroepsopleidingen te vergroten en te behouden. Er is recentelijk onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek "Mensgericht: een leven lang ontwikkelen in het MKB" toont aan dat het MKB werkt aan het stimuleren van continue ontwikkeling bij medewerkers, maar er blijft een uitdaging in het optimaliseren van de samenwerking tussen bedrijven en regionale opleiders. Uit het onderzoek blijkt dat MKB-bedrijven aangeven behoefte te hebben aan een lerend netwerk voor leven lang ontwikkelen voor MKB'ers, evenals een duidelijke positionering van de beroepsopleiders met betrekking tot leven lang ontwikkelen.
 - Bevorderen van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
 - Ondersteunen van (zij)instroom in het beroepsonderwijs
 - Faciliteren van buitenlandse arbeidskrachten
 - Verbeteren van ICT- en taalgeletterdheid onder studenten en werknemers

3. **Verbinding Arbeidsmarkt en Onderwijs Versterken:** Deze programmaliijn bevordert de samenwerking tussen arbeidsmarkt en onderwijs in regio West-Brabant. Dit gebeurt door innovatieve samenwerkingsvormen te stimuleren, zoals bv hybride leeromgeving. Het doel is om een dynamische omgeving te creëren waarin onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek nauw samenwerken om aan de behoeften van een snel veranderende arbeidsmarkt te voldoen. Ook is onderzoek gedaan naar zijinstroom-initiatieven als oplossing voor arbeidsmarktcrapte en mismatches, wat heeft geleid tot het identificeren van best practices en het bevorderen van zijinstroom als aanvulling op traditionele wervingsmethoden.
 - Bevorderen van hybride leeromgevingen
 - Ondersteunen van campusvorming
 - Stimuleren van cross-sectoraal opleiden
 - Faciliteren van onderzoek in learning communities

3.4 Living In programma

In 2023 ontving de regio West-Brabant subsidie van de Provincie Noord-Brabant voor de uitvoering van het Living In Programma. Door in te zetten op het onbenut arbeidspotentieel van lokaal internationaal talent kan dit project bijdragen aan de regionale welvaart.

Het is gewenst om de in 2023 opgestarte projecten door te ontwikkelen, zoals het aanpakken van de uitdagingen op de arbeidsmarkt, het vergroten van het internationale profiel en het behouden van internationaal talent in de regio.

Uit onderzoek in 2023 blijkt dat de regio West-Brabant heeft het op-een-na meest internationale karakter in de Provincie wat betreft demografie; internationals en internationale kenniswerkers. Ook is de verhouding tussen het aantal werkzame internationale kenniswerkers ten opzichte van het totaal aantal banen het op-een-na hoogst van alle regio's in Brabant.

Nog enkele kerncijfers uit onderzoek:

- ◇ In de regio West-Brabant wonen in totaal 39.150 internationals (kenniswerkers, arbeidsmigranten, internationale studenten, statushouders, inkomensafhankelijke partners, kinderen), zoals blijkt uit gegevens van 2021.
- ◇ Het aantal kenniswerkers bedraagt in 2021 ruim 3.200 in West-Brabant. Meer dan 60% van de huidige kenniswerkers verblijft langer dan 5 jaar. West-Brabant kenmerkt zich daarmee als regio waar de gemiddelde verblijfsduur het langst is.
- ◇ In West-Brabant zijn daarnaast 6.000 inkomensafhankelijke partners (van zowel kenniswerkers als arbeidsmigranten) woonachtig.
- ◇ Op basis van prognoses is het dan ook de verwachting dat het aantal kenniswerkers sterk gaat groeien tot 2030: jaarlijks met 6%. Dit geldt voor iedere sector.

Het doel van het Living In Programma is om internationaal talent aan te trekken, te behouden en te benutten. Talent is een cruciale factor voor bedrijven. De missie van het programma is om een internationaal vriendelijk ecosysteem te creëren waarin elk talent zich thuis kan voelen en zich kan ontwikkelen. Hierbij wordt gestreefd naar het overbruggen van de vaardigheidskloof in verschillende sectoren, het versterken van de regionale economische groei en het bevorderen van culturele diversiteit.

In de visie van Living In is kennismigratie een familiestrategie. Daarom richt het programma zich nadrukkelijk niet alleen op de first hire - die bij de bedrijven en kennisinstellingen in de regio komt werken - maar ook op het talent dat als partner met hem/haar meereist.

Doelgroep Internationals

Vaak gebruiken we termen zoals 'internationals', 'internationale kenniswerkers' en/of 'internationaal talent'. Hiermee bedoelen we in principe de groep internationale kennismigranten, tenzij anders vermeld. Met internationale kennismigranten verwijzen we naar individuen die economisch actief zijn in Nederland en een inkomen hebben dat hoger ligt dan de normen voor de kennismigrantenregeling. Deze groep vormt de belangrijkste doelgroep voor een Living In programma en voor projecten van Breda Internationals.

Algemene activiteiten die georganiseerd worden vanuit Breda Internationals zijn inclusief en verwelkomen iedereen met een internationale achtergrond, ook arbeidsmigranten. We zien echter binnen de brede groep internationals verschillen in achtergrond, opleiding en loopbaan(oriëntatie), en daarmee ook verschillen in ondersteuningsbehoeften. Living In heeft echt de focus om het lokaal internationaal talent hier te behouden. Arbeidsmigranten volgen een ander traject omdat ze (veelal) tijdelijk hier wonen. Voor de doelgroep arbeidsmigranten is de afgelopen periode gewerkt aan een Brabantse Migratie Informatie punt (BMIP). We volgen actief de ontwikkelingen van het informatiepunt voor arbeidsmigranten en blijven in nauw contact met elkaar, met name rond opleiding/arbeidsmarkt.

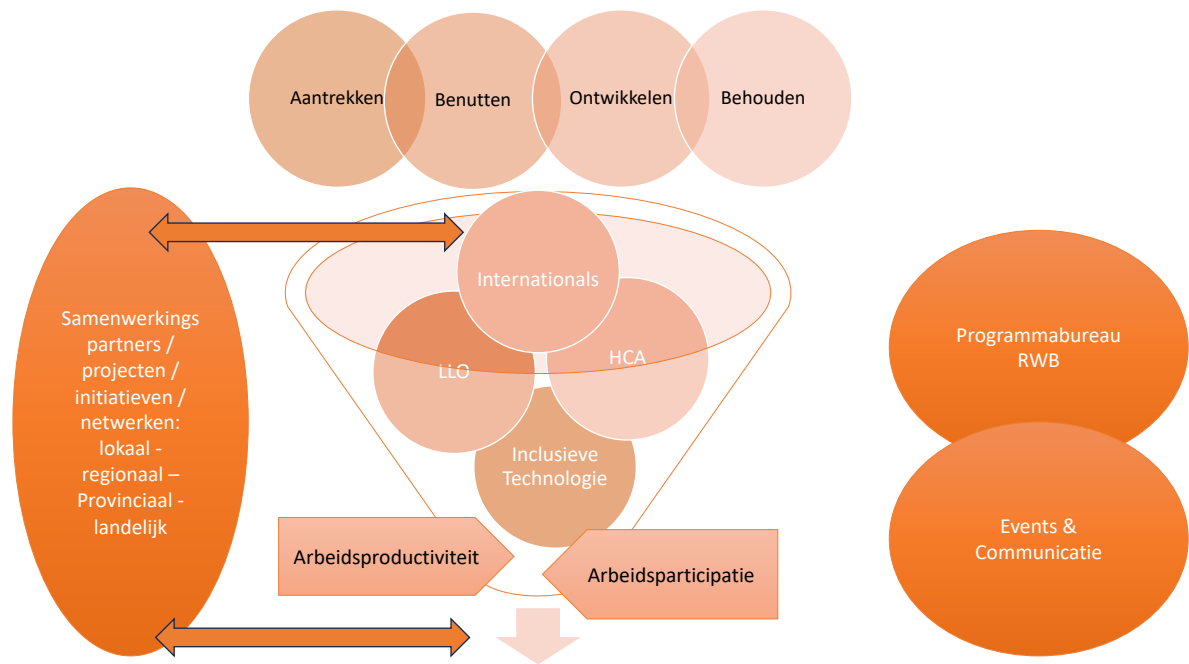
Doelgroep werkgevers

Het groeiende aantal internationale werknemers in West-Brabant vereist een grotere betrokkenheid van werkgevers bij het duurzaam aantrekken, verwelkomen en behouden van internationaal talent. Vanuit het Living In-programma streven wij ernaar om werkgevers actief te ondersteunen en aan te moedigen om deel te nemen aan dit proces van internationalisering, met aandacht voor onboarding en sociale inclusie.

4. Wat willen we bereiken onder West-Brabant werkt Samen met Talent?

Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt al dat er veel gebeurt in West-Brabant rondom het thema Talenten. De uitdaging is en blijft om de verschillende agenda's te kalibreren om samen meer maatschappelijk en economisch effect te realiseren. Prioriteiten, doelstellingen en actieplannen van de verschillende partners op elkaar afstemmen om gezamenlijk onze doelen voor de arbeidsmarkt te bereiken en efficiënte samenwerking te bevorderen. Dit is al een doel op zich die we ook beogen met de verbinding vanuit het arbeidsmarktplan West-Brabant 2024. We benutten de opzet en organisatie zoals we dit in de afgelopen jaren al weggezet hebben onder "West-Brabant werkt met Talent" en gaan hiermee verder onder de werknaam "West-Brabant werkt Samen met Talent".

De kern van de aanpak voor 2024 ziet er schematisch als volgt uit:



West-Brabant werkt Samen met Talent

4

4.1 Regionale doelstellingen

De regio West-Brabant wil gezamenlijk nog meer bereiken door het bijdragen aan de vier Provinciale pijlers: Talent aantrekken, benutten, ontwikkelen en behouden.

De volgende doelstellingen willen we met dit West-Brabantse arbeidsmarktplan per pijler in 2024 bereiken:

1. Talenten ontwikkelen:

- ◇ Regionale strategie en aanpak voor LLO, gekoppeld aan één vorm van toegankelijke dienstverlening voor iedere inwoner in West-Brabant (West-Brabant werkt door).
- ◇ Lerend Netwerk opzetten voor ieder (MKB-)bedrijf in West-Brabant: X-aantal werkgevers verbinden aan de regionale visie, bewustzijn vergroten, elkaar weten te vinden en tools collectief ontwikkelen voor bedrijven vanuit de collectieve vraag (anders organiseren vanuit de werkgevers), gekoppeld aan de transitie naar de nieuwe economie voor innovatie.

2. Talenten behouden:

- ◇ Behoud van talent dat direct bijdraagt aan de transitie naar een nieuwe economie: opleiding en ontwikkeling, perspectieven, van werk naar werk, digitalisering, robotisering en creativiteit.

3. Talenten benutten:

- ◇ Activeren en stimuleren van de ontwikkeling van een X-aantal onbenut talent.
- ◇ Benutten van X-aantal talent in de regio dat ervoor zorgt dat zij zich blijven ontwikkelen en veerkrachtig zijn om mee te kunnen met de ontwikkelingen in de regio (sociaal en inclusief, matching op skills, reskilling, productiviteit en veerkracht).

4. Talenten aantrekken:

- ◇ Voldoende mogelijkheden bieden voor talent om aan de slag te gaan in betekenisvolle en toekomstgerichte opleidingen, ontwikkeling en werk gericht op de nieuwe economie.

4.2 Beoogde resultaten en effecten

De vier pijlers (Talent ontwikkelen, benutten, aantrekken en behouden) en twee thematieken (verhogen arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie) vanuit de Provincie worden in samenhang gebracht met de vier regionale focusthema's en doelstellingen. Bovendien is de onderlinge samenhang tussen de regionale focusthema's ook van belang. Hieronder volgt een overzicht van de beoogde outcome en output per regionaal focusthema afgezet tegen de Provinciale doelstellingen (pijlers en thematieken).

	1. Inclusieve technologie	2. HCA nieuwe economie	LLO & Lerend Netwerk	Internationals
<i>Outcome</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek op toepassing van technologie op de participatiegraad van de kwetsbare doelgroep en de werkomgeving - Bij succes inzetten op implementatie en opschaling 	<ul style="list-style-type: none"> - Vullen van een gedragen en ingevulde HCA nieuwe economie met onderliggende netwerksamenwerking - Communicatie-strategie voor delen kennis, betrekken en activeren stakeholders - Definiëren van overkoepelende knelpunten/patronen voor verdere agendering in het anders denken en doen in de transitie 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementatie van een regionale LLO-strategie en opzet van een Lerend Netwerk voor MKB-bedrijven - Manifest Lerend Netwerk LLO voor MKB voor regionale borging - Impactprogramma voor alle stakeholders - Advies realisatiefase en voorstel werkprogramma vanaf 2025 	<ul style="list-style-type: none"> - Binding internationaal talent aan regio, community bouwen - Inzichtelijk maken career opportunities en overige positionering West-Brabant bij spouses, (internationale) studenten en professionals - Faciliteren bedrijfsleven op kennisdeling en ondersteuning recruitment
<i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 30 Talenten technologie laten ervaren en monitoren onder begeleiding van 10 arbeidsprofessionals - 5 betrokken Avans en Curio studenten in het onderzoek - 45 arbeidsprofessionals meenemen in de ervaringen van de toepassingen 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 projectideeën gedefinieerd onder de nieuwe economie - 10 werkgevers betrokken in de projecten - 50 Talenten bereikt 	<ul style="list-style-type: none"> - 50 werkgevers betrokken in het LLO-netwerk - 250 Talenten stimuleren (gemiddeld 5 per MKB-organisatie) - 15 West-Brabanders in beeld gebracht over hun persoonlijke ervaring 	<ul style="list-style-type: none"> - 500 Internationale Talenten bereikt met de ingezette activiteiten op binden/behouden - 30 Internationale Talenten bereikt met gerichte activiteiten rond banen/arbeidsmarkt - 50 werkgevers awareness creëren en/of ondersteuning bieden rond lokaal internationaal talent
<i>Provinciale bijdrage</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Talent benutten en ontwikkelen - Verhoging arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> - Talent behouden, benutten en aantrekken - Verhoging arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> - Talent ontwikkelen en benutten - Verhoging arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> - Talent aantrekken en behouden - Verhoging arbeidsparticipatie

5. Hoe gaan we dit doen in West-Brabant?

We weten in West-Brabant wat we willen bereiken, de precieze invulling en coalities gaan we met onze bestaande samenwerkingspartners uit de regio invullen op de vier regionale focusthema's. We voeren regie op het proces en jagen innovatieve projecten aan om te komen tot activiteiten en projecten die bijdragen aan onze ambities en de opgaven voor West-Brabant. Projecten kunnen zowel gericht zijn op doelgroepen binnen de arbeidsmarkt, als op economische structuurversterking en ecosystemen. Uitgangspunt blijft altijd de regionale opgaven die we met elkaar te doen hebben. Bovendien maken we binnen de regionale focusthema's vooral de verbindingen met bestaande initiatieven die van belang zijn om de gezamenlijke opgave te behalen, zoals een aansluiting met Breda Robotics, Game Campus, Energiecampus, HCA ICT en STO.

In dit hoofdstuk volgt een nadere beschrijving hoe we de beoogde resultaten per focusthema willen behalen door uit te voeren activiteiten, betrokken samenwerkingspartners en de borging van de voortzetting van 2025.

5.1 Inzet op stimuleren Inclusieve Technologie

Er is veel krapte op de arbeidsmarkt, veel bedrijven kampen met tekort aan personeel. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel nog altijd groot en is het aandeel werkende met een arbeidsbeperking nog klein. Tevens loopt de arbeidsmarktregio West-Brabant enorm achter op de Wet Banenafpraak, medewerkers starten in een nieuwe baan, maar helaas is dat nog onvoldoende duurzaam en is de uitval groot. Technologie heeft de potentie om bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen, Inclusieve technologie is daardoor een term die bijdraagt aan de regionale doelstelling Talent behouden en benutten. Het heeft nut en noodzaak om in deze snelle digitalisering van de markt ook de kwetsbare doelgroepen te betrekken.

Na een succesvolle eerste pilot met cognitieve supportsysteem in de zorg in Oosterhout is de vraag en interesse naar inclusieve technologie groot. Verschillende partners hebben gekozen voor een oprichting van één loket waar deze technologieën verder onderzocht konden worden. TINT West-Brabant is in 2023 opengegaan met haar consortiumleden van het WerkgeversServicepunt (14 gemeenten, UWV, 3 ontwikkelbedrijven) Avans, Curio, KIT Alliantie (SBCM/TNO/Cedris) en 4 werkgevers.

In 2024 zijn er diverse technologieën die onderzocht worden, Pilot Exo-Skeletten in de groensector, Opschaling OSS systeem naar werkgevers Assa Abloy en MondzorgPlus, inzet van Cobot en is er vraag om een nieuw onderzoek op te starten met een nieuwe technologie. Vanuit de drie ontwikkelbedrijven in West-Brabant is de hulpvraag gesteld om het verzuim en uitval door stress en burnout te verminderen. Na een eerste onderzoek vanuit Hogeschool van Rotterdam blijkt dat de noodzaak hoog is. Deze problematieken spelen zich niet alleen af bij mensen met een arbeidsbeperking maar raakt de gehele werkende en studerende bevolking. Onder de vlag van TINT West-Brabant willen we onderzoeken of technologie deze klachten beter kunnen monitoren en daardoor beter kunnen voorkomen.

Partners in de verschillende onderzoeken bestaan altijd uit een onderzoekende partij (Hogeschool/ Universiteit/ TNO), de technologieontwikkelaar, de arbeidsmarktprofessional (als bijvoorbeeld een coach) en de werkende/ werkzoekende. De partners in de specifieke pilot rondom stress en burnout technologie zijn: WVS, MidZuid, Gemeente Breda (Werk Breda), Caraparix (technologie ontwikkelaar), Curio, Avans en KIT alliantie.

In 7 maanden tijd willen we **30 deelnemers** technologie laten ervaren en monitoren onder begeleiding van **10 arbeidsprofessionals** (zoals WSP- en UWV-adviseurs, jobcoaches, consultants, arbo-artsen). We gaan de huidige technologie door ontwikkelen in een meer toegankelijke en geaccepteerde vorm zodat het dragen van de meetinstrumenten minder stigmatiserend zijn. (Voorbeeld toepassing: <https://youtu.be/ISwAFaSOhw4>)

Met de pilot willen we verschillende aspecten onderzoeken:

- ◇ Kunnen we de inzetbaarheid van medewerkers vergroten d.m.v. inzet van technologie en of kunnen we uitval of verzuim verlagen?
- ◇ Kunnen we vaststellen wat de effecten van de inzet van technologie is op de medewerkers? Wat is de acceptatie van de technologie en wat doet dit met de hoeveelheid aan begeleiding?

De uitkomsten gaan ons helpen te sturen op de participatiegraad van de kwetsbare doelgroep en de werkomgeving. Het onderzoek zal door Avans uitgevoerd worden en Curio zal deelnemen in het proces.

Resultaten van de pilot worden gedeeld via de site van KIT en TINT en we geven **3 presentaties/workshops** per kwartaal aan arbeidsmarktprofessionals als arbeidsdeskundigen, werkzoekende en werkgevers. Hiermee wordt in 2024 een bereik beoogd van in totaal minimaal **50 arbeidsprofessionals**. Tevens hebben we met deze pilot (en andere) de verbinding naar de andere regio's in Noord-Brabant en haar grensregio's. De geleerde lessen nemen we mee terug naar de ontwikkelaar voor mogelijke doorontwikkeling wanneer nodig. Bij succes kunnen we inzetten op implementatie en opschaling.

5.2 Inzet op vormen human capital agenda nieuwe economie

RWB heeft een arbeidsmarktanalyse laten opstellen om de knelpunten in kaart te brengen die naar voren komen in de ontwikkeling naar een nieuwe economie. Uit de knelpunten zijn een aantal oplossingsrichtingen naar voren gekomen:

1. Werk toe naar een regionale Human Capital Agenda en stel een HCA programmamanager/ -kwartiermaker aan;
2. Versterk het arbeidsmarktecosysteem voor de techniek en omarm het Actieplan Groene en Digitale banen en de aanvalsplannen;
3. Zet transitie meer centraal in het onderwijs en faseer de oude economie in het onderwijs uit;
4. Maak kennis opgedaan bij lectoraten, practoraten en innovatiecentra toegankelijk voor het bedrijfsleven middels leven lang ontwikkel instrumenten en versterk de integraliteit van de kennis;
5. Biedt flexibele opleidingsmodelijkheden aan in de regio voor uitbreiden van materiaalkundige kennis, plantbased produceren en andere ontwerpprincipes;
6. Zet teelt mbo-opleidingen weer op de kaart in het po en vo en maak hier een regionaal speerpunt van.

In de vervolgfase op de arbeidsmarktanalyse wordt ingezet op de eerste oplossingsrichting namelijk het toewerken naar een regionale HCA. De andere oplossingsrichtingen worden hierin meegenomen.

Door in te zetten op een toekomstbestendige economie waarin stuwende sectoren als de industrie, bouw en teeltsector centraal staan en belangrijke transitie op het gebied van circulair, plantbased en robotisering en digitalisering sluit de aanpak ook naadloos aan op de ambities van de Provincie Brabant. Door in te zetten op de transitie moet het toekomstig verdienvermogen van de regio worden veiliggesteld. Door tegelijkertijd in te zetten op in de inzet van techniek en technologie (robotisering, digitalisering, etc.) moet tegelijkertijd de arbeidsproductiviteit een boost krijgen in de regio.

De doorontwikkeling van de arbeidsmarktanalyse naar een Human Capital Agenda is een activiteit die niet door andere partners wordt ingericht en is daarmee extra en aanvullend op de agenda van Economic Board. De aanpak die gericht is op het ontwikkelen van talent draagt bij aan de transitie naar de nieuwe economie omdat de afwezigheid van dit talent een van de grootste bottlenecks vormt voor de vernieuwing van de economie in West-Brabant. Specialistische inzet van zowel ervaren netwerkmanagers als arbeidsmarktspecialisten is gewenst om deze agenda verder vorm te geven.

De aanpak moet eraan bijdragen om de verbindingen tussen partners in de regio te versterken en daarmee netwerksamenwerking te stimuleren. Netwerken zijn in West-Brabant slechter ontwikkeld dan vergelijkbare regio's waardoor de regio hier relatief veel winst kan behalen. Daarom vraagt de regio om kwartiermakerschap en netwerkmanagement en in te richten en zo tot een gedragen agenda te komen en deze netwerken te versterken. Een agenda die gedragen wordt door belangrijke partners in de regio als RWB, REWIN, AVANS, CURIO, BUAS en bedrijven. Landelijke, Provinciale en regionale verbinding worden gemaakt met initiatieven zoals JTF, STO, RES, Techniecoalitie Brabant, regiodeal en Regionaal werkcentrum.

De looptijd is van 1 april 2024 tot en met 31 december 2024. Maar moet ook na 2024 in structuur en uitvoering van de HCA doorgang vinden. De inzet moet een meerjarige uitvoeringsagenda zijn. Communicatie vindt actief plaats met deze partners door middel van overleggen, afstemming etc. Daarnaast zal ondersteunend aan de aanpak een communicatiestrategie worden ontwikkeld om stakeholders breed te informeren.

De volgende aanpak wordt in 2024 gehanteerd:



De aanpak beoogt de volgende resultaten in 2024:

- ◇ Stakeholderanalyse;
- ◇ Inventarisatie bestuurlijke agenda's en mate waarin belangen overeen te stemmen zijn;
- ◇ Samenwerkingsstructuur;
- ◇ Inventarisatie projectideeën met daaraan gekoppelde mogelijke financieringsbronnen;
- ◇ Meerjarig projectenportfolio (Human Capital Agenda), met minstens 6 projecten en een bereik van minimaal 10 betrokken werkgevers en 50 Talenten hieraan verbonden;
- ◇ Uitwerken van het HCA Regiodeal project;
- ◇ Knelpunten signaleren die niet lineair/actiegericht opgelost kunnen worden maar een transitie in denken en doen en geagendeerd worden op andere tafels als een ondernemende overheid.

5.3 Inzet op ontwikkelen regionale LLO- strategie en een lerend netwerk

Om te kunnen omgaan met uitdagingen zoals arbeidstekorten en maatschappelijke transitie, is een leven lang ontwikkelen (LLO) essentieel. Dit vereist een flexibele en wendbare aanpak, waarbij mensen en organisaties zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen om relevant te blijven op de arbeidsmarkt. De landelijke overheid stimuleert leven lang ontwikkelen van volwassenen vanwege de snel veranderende arbeidsmarkt, toenemende internationale concurrentie, tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren, en de groeiende complexiteit van de maatschappij. Er gebeurt landelijk al veel op op het gebied van lerende netwerken en het samenwerken op het gebied van LLO, zoals HC NL, Competent NL en Katapult. We willen als regio graag leren van deze initiatieven en zullen deze dan ook benutten voor de regionale aanpak. In Brabant streven we naar een duurzaam aanbod voor een leven lang ontwikkelen, in nauwe samenwerking met diverse stakeholders. Dit komt o.a. tot uiting in Brabant Leert. In het verlengde hiervan willen we vanuit West-Brabant een doorontwikkeling naar een geïntegreerde aanpak LLO West-Brabant, onder de noemer “West-Brabant ontwikkelt door”. Deze aanpak sluit naadloos aan op vier bestaande regionale initiatieven, namelijk de Programmalijnen Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant, het Werkprogramma 'Talent en Waarde', het MKB-onderzoek LLO 'Anders denken, Anders doen', en de HCA-arbeidsmarktanalyse 'Transitie naar een nieuwe economie'.

De aanpak 'West-Brabant Ontwikkelt Door' beoogt de realisatie van de onderstaande resultaten:

1. Talenten Ontwikkelen: Implementatie van een regionale LLO-strategie en opzet van een Lerend Netwerk voor MKB-bedrijven, om **50 werkgevers** te betrekken bij het bevorderen van een leven lang ontwikkelen.
2. Talenten Behouden: Inzet op behoud van talent door opleiding, ontwikkeling, en innovatie.
3. Talenten Benutten: Stimulering van **250 (onbenutte) talenten** in de regio, gericht op hun ontwikkeling en veerkracht.
4. Talenten Aantrekken: Creëren van mogelijkheden voor talenten om bij te dragen aan en te profiteren van de nieuwe economie door middel van opleiding en werk.

Samenwerkingspartners en hun betekenis

- Burgers: 15 individuen direct betrokken voor inzichten en feedback en hun persoonlijke ervaring.
- Werknemers: Focus op 250 personen voor ontwikkelingsinitiatieven.
- MKB-organisaties: Samenwerking met 75 bedrijven binnen het Lerend Netwerk.
- Onderwijsorganisaties: Ketensamenwerking mbo-hbo-WO op gebied van (regionale) LLO
- Externe onderwijs- en trainingsaanbieders: 10 partners voor gespecialiseerde trainingen.
- Overheidsinstanties/regelgevende instanties: 5 organen voor beleidsondersteuning en financiering.
- Brancheorganisaties en Werkgeversverenigingen: In totaal 9 organisaties voor sector brede betrokkenheid.
- Regionale ontwikkelmaatschappijen: 5 maatschappijen voor economische en sociale ontwikkeling.

Borging en verduurzaming na 2024

De voortzetting en verduurzaming van de initiatieven binnen het programma 'West-Brabant Ontwikkelt Door' zullen worden gewaarborgd door het Lerend Netwerk LLO, dat fungeert als een dynamisch platform voor continue samenwerking, kennisuitwisseling en innovatie. Het manifest dient hierbij als leidraad en fundament voor de toekomstige activiteiten en beslissingen gericht op het bevorderen van een leven lang ontwikkelen.

Het Lerend Netwerk LLO zal actief blijven na de afsluiting van de initiële projectfase in december 2024, waarbij het zich richt op:

- Het evalueren en actualiseren van de LLO-strategieën en actieplannen, gebaseerd op het Manifest Lerend Netwerk LLO.

- Het faciliteren van regelmatige bijeenkomsten en workshops om best practices te delen, uitdagingen te adresseren en innovatieve oplossingen te ontwikkelen.
- Het stimuleren van samenwerking tussen alle betrokken stakeholders, waaronder MKB-organisaties, onderwijsinstellingen, overheidsinstanties en de lokale gemeenschap, om de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen te blijven nastreven.

Het manifest vormt de kern van het Lerend Netwerk LLO en omvat:

- De gedeelde visie en missie van het netwerk gericht op het bevorderen van LLO in West-Brabant.
- Belangrijke principes en waarden die de basis vormen voor alle toekomstige LLO-initiatieven en -projecten binnen de regio.
- Strategische doelstellingen en actiepunten die richting geven aan de continue inspanningen voor het realiseren van een leven lang ontwikkelen.

Door het Lerend Netwerk LLO en het manifest centraal te stellen in de borging en verduurzaming van het programma, waarborgt 'West-Brabant Ontwikkelt Door' een structurele en langdurige impact op de bevordering van een leven lang ontwikkelen in de regio. Deze benadering zorgt ervoor dat het programma zich kan aanpassen aan toekomstige veranderingen en uitdagingen, terwijl het de betrokkenheid en actieve participatie van alle stakeholders blijft stimuleren.

5.4 Inzet op aantrekken en behouden internationaal talent

De Living In aanpak in 2023 heeft veel opgeleverd voor internationaal talent op onze arbeidsmarkt. Meer zichtbaarheid, meer herkenbaarheid, grotere betrokkenheid van de internationals in aantallen bij events, meer connectie met bedrijven en het opzetten van nieuwe activiteiten. Een van de grootste successen was de uitvoering van het Women for Women project, waardoor 8 van de 10 internationale deelnemers een baan hebben gevonden. Juist deze verborgen pool aan internationaal talent willen we koppelen aan onze bedrijven. Het idee is ook met bedrijven vanuit de regio in gesprek te gaan over internationaal talent en hun partners. Dit arbeidsmarktproject willen we in 2024 oppakken, maar daar is capaciteit voor nodig en werkbudget dat we vanuit de regionale aanpak beperkt/niet hebben. We willen de kloof tussen internationaal talent en bedrijven in de regio nog meer overbruggen en een nog effectievere samenwerking tot stand brengen.

Bij de activiteiten voor 2024 willen we voortbouwen op de activiteiten uit 2023. Deze vullen we aan met succesvolle activiteiten uit andere regio's (in het bijzonder kijken we naar goede voorbeelden in Brainport en Maastricht), vertaald naar de West-Brabantse behoefte. Op hoofdlijnen gaat het om de volgende activiteiten:

◇ **Aantrekken internationaal talent**

Inzichtelijk maken carrière opportuniteiten in regio West-Brabant:

- Definiëren profiel/sectoren en kansen in West-Brabant
- Deelname (internationale) beurzen (target op kraptesectoren)
- Internationale netwerken (onderwijs, bedrijven en overheid)

Awareness creëren en faciliteren bedrijfsleven (kennisdeling en ondersteuning recruitment):

- Workshop bedrijfsleven (werven over de grens/kennisdeling met UWV)
- Netwerk HR: in november 2023 werd voor het eerst een HR Breakfast Session georganiseerd met vier bedrijven, geïnspireerd door het succes in Eindhoven. Er bleek veel interesse om van elkaar te leren op het gebied van het aannemen en vooral behoud van internationaal talent.
- Partner career support*

◇ **Behoud van internationaal talent**

Bereiken spouses, (internationale) studenten en professionals:

- Workshops & activiteiten gericht op spouses (activeren onbenut arbeidspotentieel)
- Job Fair International students

- Partner career support*/service (spouses, internationale studenten & professionals)
- ◇ **Internationale profilering**
 - Welkom internationaal talent (Breda Internationals community).
 - Communicatiestrategie (via Holland Expat Center South, BredaBusiness, Breda Internationals, Brabant is Bright)

In totaal zullen er ruim **25 activiteiten** georganiseerd/ondernomen worden voor de contactmomenten met werkgevers en internationals.

* *Partner career support*: We bouwen voort op de succesvolle pilot Women for Women uit 2023. Bij het ontwikkelen en uitvoeren in 2024 werken we samen met Expat Spouses Initiative en kijken we naar toekomstige samenwerkingsmogelijkheden met andere regio's. We laten ons inspireren door Talent100 en Women for Women.

- ◇ Talent100: breder project gericht op voorbereiding hoogopgeleide partners van kennismigranten op de arbeidsmarkt. MKB-werkgevers worden betrokken en voorbereid op het werken met internationaal talent, en worden uitgenodigd voor het afsluitende evenement van Talent100.
- ◇ Women for Women: In de regio Brainport is dit onderdeel van het Talent100-programma. Het project koppelt spouses van kennismigranten aan lokale ambassadeurs uit het bedrijfsleven, kennisinstellingen of overheid. Deze ambassadeurs tonen betrokkenheid vanuit de werkgeverskant en nemen deel aan verschillende evenementen.

6. Hoe gaan we dit organiseren?

De coördinatie van het arbeidsmarktplan 2024 bestaat uit de volgende onderdelen:

- ◇ **Kopgroep:** bestuurders overheid
- ◇ **Regiegroep:** senior stakeholders triple helix
- ◇ **Projectorganisatie:** uitvoering RWB

De bestaande regionale samenwerkingsverbanden met triple helix partners worden benut en gebundeld om tot de sturing en uitvoering van het plan te komen.

6.1 Kopgroep

Het strategisch beraad van RWB is financieel eindverantwoordelijk. De bestuurlijke sturing op de arbeidsmarktmiddelen wordt gekoppeld aan de kopgroep HCA, als voorbereiding op de commissie van advies economie en arbeidsmarkt. De kopgroep functioneert op strategisch niveau en bestaat uit vier bestuurders vanuit een vertegenwoordiging vanuit de West-Brabantse gemeenten.

De voorzitter van de commissie van advies arbeidsmarkt en het Regionaal Beraad (voorheen bestuur Regionaal Werkbedrijf) is ook vertegenwoordigd in de kopgroep en als zodanig gemandateerd om de aansturing namens strategisch beraad te beoordelen en toe te kennen, maar ook de koppeling op bestuurlijk niveau te maken met de triple helix partners.

Er zullen minimaal 3 overleggen per jaar georganiseerd worden voor de kopgroep. De ambtelijke voorbereiding wordt triple helix georganiseerd door een regiegroep.

6.2 Regiegroep

De vorming van de subsidieaanvraag is door RWB gecoördineerd in afstemming met de volgende triple helix partners: Arbeidsmarktregio West-Brabant/centrumgemeente Breda, REWIN, Avans, Curio, Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant, CNV, beleidsadviseurs gemeenten (minimaal vier gemeenten). De samenstelling van deze tijdelijke ontwikkelgroep was het samenvoegen van de stuurgroep “West-Brabant werkt met Talent” en de “kerngroep/ontwikkelgroep HCA”. In de fase van ontwikkeling van deze aanvraag is er al vanaf januari 2024 een sterke basis voor de uitvoering en samenwerking gelegd met een gedeeld commitment op de gezamenlijke resultaten.

Voor de volgende fase van sturen, coördineren en beheren zijn de volgende verantwoordelijkheden nodig vanuit een regiegroep:

- ◇ **Sturen:** Gezamenlijke sturing op de overkoepelende doelstellingen en strategieën van het jaarplan door beslissingen over tussentijdse resultaten en samenhang van de thema’s en initiatieven.
- ◇ **Coördinatie:** Verschillende aspecten van het plan coördineren door bijvoorbeeld afstemming, oplossen van vraagstukken en verbinding met andere initiatieven.
- ◇ **Risicobeheer:** Identificeren en beheren van risico's die het plan kunnen beïnvloeden.
- ◇ **Communicatie:** Fungeren als een communicatie hub over voortgang en verbinding tussen verschillende belanghebbenden, binnen de eigen achterban of andersoortige partijen.
- ◇ **Monitoring en evaluatie:** Gezamenlijk toezicht houden op de voortgang van het plan en regelmatig tussentijds evalueren of de gestelde doelen worden bereikt. Indien nodig aanpassingen aanbrengen in de strategieën of benaderingen om de prestaties te verbeteren.

De regiegroep zal gaan bestaan uit nog te benoemen senior stakeholders vanuit relevante samenwerkingspartners vanuit onderwijs, ondernemers, werknemers en overheid. Hun rol is van cruciaal belang voor het succesvol beheren en sturen van de gezamenlijke aanpak van het arbeidsmarktplan en het commitment en borging hierop vanuit de partners. Ze fungeren als

vertegenwoordiger van de verschillende samenwerkingspartners. De Provincie Noord-Brabant zal, afhankelijk van de agendering, ook op afroep aansluiten bij de regiegroep.

Er zullen minimaal 4 overleggen per jaar georganiseerd worden voor de regiegroep. De voorbereiding voor de regiegroep zal georganiseerd worden vanuit de projectorganisatie bij RWB.

6.3 Projectorganisatie

RWB (Regio West-Brabant) verzorgt als penvoerder de subsidieaanvraag van dit arbeidsmarktplan namens de commissie van advies arbeidsmarkt. De subsidieaanvraag wordt schriftelijk vastgesteld door het strategisch beraad RWB en gemonitord door de commissie van advies arbeidsmarkt, vanuit voorbereiding met de bestuurlijke kopgroep HCA. Vanuit het programmateam van RWB worden er afspraken gemaakt, vastgelegd en bewaakt met de uitvoerende samenwerkingspartners voor de gewenste resultaten, activiteiten en financiering. De verantwoording richting de Provincie Noord-Brabant zal ook door RWB verzorgd worden.

Een andere belangrijke taak van de projectorganisatie is het zichtbaar maken van de resultaten/impact en delen in de regio als een collectief vanuit de betrokken samenwerkingspartners. Dit wordt georganiseerd vanuit een jaarprogramma met onderliggende activiteiten zoals bijeenkomsten/events en andere communicatie-uitingen of kennisdeling, en bestaande bijeenkomsten van samenwerkingspartners benutten zoals de geplande Onderwijs Arbeidsmarkt Top op 6 juni 2024. De herkenbaarheid onder West-Brabant werkt met Talent kan hiervoor benut worden door enkele kleine aanpassingen.

Op basis van de taken zullen de volgende rollen gevuld worden vanuit de projectorganisatie van RWB:

- ◇ Projectleider
- ◇ Projectadviseur
- ◇ Financieel beheer: financieel adviseur en financiële administratie
- ◇ Communicatieadviseur
- ◇ Administratief / secretariael medewerker