

Naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant

flexibel - talentvol – inclusief

Arbeidsmarktprogramma

AgriFood Capital Werkt! Vooruitblik 2017

1. Inleiding

In 2016 is het nieuwe regionale arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt! 2016-2020 van start gegaan. In de loop van 2016 kreeg de organisatie vorm, kwamen middelen beschikbaar en werden de eerste projecten opgestart en uitgevoerd. In 2017 willen we echt op stoom te komen richting het realiseren de ambitie van werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden en werknemersorganisaties in AgriFood Capital Werkt 2016-2020.

Dit arbeidsmarktprogramma bestaat uit 4 te onderscheiden programmalijnen met hun activiteiten en een programmateam dat de samenhang tussen de programmalijnen bewaakt en nieuwe initiatieven, die nog niet onder een van de programmalijnen vallen, tot ontwikkeling brengt.

In deze vooruitblik zullen we eerst samenvattend aangeven waar we naar toe willen en wat we gaan doen in 2017. Vervolgens zullen we in paragraaf 3 en verder per programmalijn aangeven wat onze plannen zijn voor 2017.

2. Samenvattend

Ambitie 2020

“In 2020 is Noordoost-Brabant topregio in agrifood met een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt, waar:

- Organisatie flexibel inspelen op ontwikkelingen (flexibel)
- Medewerkers zelf verantwoordelijk nemen voor hun loopbaan (flexibel)
- Talent volop kansen krijgt én benut om zich verder te ontwikkelen
- Zoveel mogelijk mensen meedoen (inclusief)”

Portfolio AgriFood Capital Werkt! 2016-2020

FLEXIBEL

TALENTVOL

INCLUSIEF

Werken van Morgen werkgevers	Talent en Loopbaan onderwijs	Regionaal Werkbedrijf overheid-werkgevers	VSV/Kwetsbare Jongeren overheid-onderwijs
Strategie en HR o.a. strategische personeelsplanning (SPP)	Loopbaanoriëntatie en - begeleiding	Banenaafspraken	Overgangen onderwijs
Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	Aansluiting Kennispact 3.0, BEAGLE, Ondernemerslift+, Growcampus in de regio o.a. PPS, crossovers	Werkgeversdienstverlening	Overbelaste jongeren
Talent o.a. talentencafés en talentenpools		Verbeteren matchingsmogelijkheden	Stage- en leerwerkplekken o.a. weekend leren
Mobiliteit o.a. regionaal mobiliteitsnetwerk			Arbeidstoeleiding
Sociaal Ondernemen o.a. perspectiefbanen, zorgmedewerker toekomst, academy		Jeugdwerkloosheid o.a. invulling jongerenakkoorden, bemiddeling RMC jongeren	
Technologie en innovatie o.a. Kiezen, Leren, Werken, Techniekpact, JADS (data science), onderzoek gevolgen Vierde Industriële Revolutie			
Nieuwe concepten en ontwikkelopgaven: o.a. internationalisering, flexicurity, talent			
Sectorplan regio Noordoost-Brabant en Europese subsidies			
Arbeidsmarktdashboard			

Accenten in 2017

Nu de economie aantrekt en trends als vergrijzing, digitalisering, internationalisering, etc. doorzetten, wordt de urgentie om als arbeidsmarktregio resultaten te boeken op de agenda 2016-2020 steeds groter. Daarom vervolgen we in 2017 onze inspanningen op de bestaande agenda met hier en daar een accentverschuiving. Rode draad blijft: flexibel, talentvol en inclusief.

Concrete acties

Concreet gaan we in 2017 aan de slag met:

Flexibel

- Voorzetten en uitbouwen van het project Strategische Personeelsplanning bij minimaal 50 werkgevers
- Start maken met instroom (Talent), doorstroom (Duurzame Inzetbaarheid) en uitstroom (Mobiliteit) als vervolg op Strategische Personeelsplanning
- Start project Duurzame Inzetbaarheid bij minimaal 40 werkgevers in de regio
- In samenwerking met de provincie en andere arbeidsmarktregio's verder werken aan een infrastructuur, klimaat en projecten om de mobiliteit van werknemers (van werk naar werk) te vergemakkelijken en stimuleren
- Uitvoering plan van aanpak toegespitst op de arbeidsmarktuitdagingen van de Vierde Industriële Revolutie (resultaten onderzoek komen eind 2016 beschikbaar)

Talentvol

- Ontwikkeling en uitvoering van een regionale aanpak Loopbaanoriëntatie en –Begeleiding, met name op scholen voortgezet onderwijs in Noordoost-Brabant (resultaten onderzoek komen eind 2016 beschikbaar)
- Ontwikkeling van een agenda Talent gericht op voldoende (internationaal) talent voor de bedrijven in Noordoost-Brabant (coproductie Werken van Morgen, Talent en Loopbaan en AgriFood Capital), o.a. onderzoek naar draagvlak en invulling Talent Program om jonge high potentials aan de regio te binden

Inclusief

- Optimaliseren van het Regionaal Werkbedrijf, waaronder de professionalisering van het Werkgeversservicepunt, de matchingsapp en de continuering van de succesvolle pilot Praktijkroute. Dit leidt tot 4.701 ingevulde baanafspraken en 11.000 plaatsingen van werkzoekenden eind 2017.
- Realiseren van het regionaal sectorplan met o.a. de plaatsing van 450 werkzoekenden naar werk in kansrijke sectoren
- Verbeteren van de inzetbaarheid van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In 2017 investeren we vooral in vergunninghouders (o.a. kansrijke koppeling), oudere werkzoekenden (o.a. inzetbaarheid, loopbaanadvies), (kwetsbare) jongeren (o.a. plaatsing 65 jongeren) en geplaatste deelnemers via de praktijkroute (start pilot duurzame inzetbaarheid)
- Uitvoeren van het regionaal plan Voortijdig Schoolverlaten en Kwetsbare Jongeren. In 2017 ligt het accent onder meer op het inregelen van overstaptafels tussen voortgezet onderwijs en MBO, het komen tot een rolverdeling tussen onderwijs, gemeenten en UWV als het gaat om kwetsbare jongeren in het laatste schooljaar en daarna en het ontwikkelen van een aanpak voor niet schoolgaande (kwetsbare) jongeren van 16-19 jaar, die nog niet kunnen werken
- Door meer inzicht in 'oude' voortijdig schoolverlaters en hun arbeidsmarkttoeleiding vaststellen of het aanbod voor (kwetsbare) jongeren naar werk toereikend is

Ontwikkelopgaven

- Opstellen en implementeren van een internationaliseringsagenda in het arbeidsmarktprogramma, waarmee we sneller naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt komen, o.a. aanhaken bij expatcentre en verkenning reshoring
- Doorontwikkeling van het arbeidsmarktdashboard voor onder meer werkgevers en werkzoekenden in de regio Noordoost-Brabant

- Versterking van de regionale samenwerking tussen economie en arbeidsmarkt, onder meer door bedrijventerreinbeleid (uitgifte, inrichting, revitalisering) te koppelen aan arbeidsmarktbeleid

Integratie AgriFood Capital

AgriFood Capital Werkt! is onderdeel van AgriFood Capital. Wij ondersteunen en versterken elkaar over en weer als het gaat om het realiseren van de ambitie om topregio in agrifood te worden met een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Zo maakt AgriFood Capital zich in het bijzonder hard voor:

- Een AgriFood Executive Global Program (topopleiding agrifood) in de regio
- Doorontwikkeling van het arbeidsmarktdashboard via Brainport Network
- Versterking van de aanpak Talent
- Vitale regio met o.a. werknemers duurzaam inzetbaar

Andersom leveren wij als AgriFood Capital Werkt! in 2017 een bijdrage aan het realiseren van de versnellingsafspraken tussen de Provincie en AgriFood Capital, met name op de onderdelen:

- Verbinden van innovatieve hotspots
- AgriFood Executive Global Program (topopleiding agrifood)
- Innovatieve aanpak voor de sociale kant van de leegkomende agrarische gebouwen: werk voor de bedrijfsbeëindigers

Waar mogelijk ontwikkelen wij samen projecten op het snijvlak van arbeidsmarkt en innovatie in AgriFood Capital, zoals het project vitale regio.

Arbeidsmarktfonds AgriFood Capital Werkt!

Bovenstaande realiseren wij met de inzet van de volgende financieringsbronnen in het Arbeidsmarktfonds AgriFood Capital Werkt!:

- Gemeentelijke inwonerbijdrage van 1,= per inwoner van de regio
- Provinciale subsidie arbeidsmarkt
- Rijkssubsidies o.a. Jeugdwerkloosheid, Sectorplan en Convenant VSV
- Europese subsidies, namelijk ESF
- AgriFood Capital

Het bedrijfsleven en het onderwijs dragen bij in uren (niet gekapitaliseerd) om de ambities binnen hun programmalijnen en het totale programma te realiseren.

Het Arbeidsmarktfonds AgriFood Capital Werkt! is voor 2017 bijna 8.000.000 euro, bestaande uit:

- De gemeentelijke inwonerbijdrage wordt (conform het raadsvoorstel Regionaal Arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt! 2016 -2020) bestemd voor 1. Een klein, slagvaardig en faciliterend programmateam (€ 350.000,=) en 2. De coördinatie van het Regionaal Werkbedrijf (€ 250.000,=).
- De provinciale subsidie voor 2017 (€ 600.000,=) wordt met name ingezet voor de programmalijnen Werken van Morgen en Talent en Loopbaan.
- De Rijkssubsidie wordt gebruikt voor de programmalijn VSV/Kwetsbare jongeren (ongeveer € 1.300.000,=), de regionale aanpak jeugdwerkloosheid (ruim 100.000 euro) en de cofinanciering het sectorplan van de regio (ruim € 1.600.000,=).
- In 2017 doen we minimaal twee nieuwe ESF aanvragen in het kader van het programma actieve inclusie voor zowel de gemeenten in onze regio als de scholen voor het Voortgezet speciaal onderwijs en het Praktijkonderwijs (€ 1.650.000,=). Voor ESF dienen deze partners zelf 50% van de kosten te financieren (€ 1.650.000,=). De regio wil ook twee aanvragen indienen in het kader van de regeling sociale innovatie / transnationale samenwerking.
- AgriFood Capital draagt financieel bij (minimaal € 20.000,=) aan onder meer het Talent programma.

3. Jaarplan ‘Werken van Morgen’

In deze paragraaf staat beschreven welk doel en welke resultaten we met het programma Werken van Morgen (de werkgeversagenda binnen het arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt) in 2017 willen bereiken.

3.1 Coördinatie

Coördinatie van het werkgeversprogramma Werken van Morgen leidt tot een gestructureerde, breed afgestemde, integrale en strategische werkgeversaanpak, passend binnen de totale arbeidsmarktaanpak van AgriFood Capital Werkt. Centrale regie geschiedt door de aanstelling van een coördinator, ondersteund voor secretariële en communicatieve werkzaamheden in de programmaliijn. De coördinator is vanuit de regierol o.a. belast met onderstaande werkzaamheden:

- Voorbereiden en secretariaat voeren werkgeversoverleg (4x), voorbereiden strategisch beraad (2x), voorzittersoverleg (5X) en programma- en coördinatieteam (7x) en uitvoeren van de daar genomen besluiten die relevant zijn voor de werkgeversagenda
- Maandelijks afstemming op inhoud en raakvlakken met het onderwijsprogramma Talent en Loopbaan en de overige programmaliijnen binnen het programma
- Beoordeling van relevante activiteiten, nieuwe ontwikkelingen en projectvoorstellen uit de omgeving op relevantie, draagvlak en uitvoerbaarheid
- Vertegenwoordigen van de arbeidsmarktregio in / aansluiten bij bovenregionale overleggen (PACT Brabant, Brainport 2020, denktank arbeidsmarktregio's Brabant) daar waar onderwerpen de werkgeversagenda raken
- Administratie, verantwoording en algehele coördinatie van de acties en activiteiten die raakvlakken hebben met het ondernemersprogramma Werken van Morgen.

3.2 Thema's / projecten ondernemersagenda

Onderstaand een beschrijving van de projecten/thema's waarmee de regio Noordoost-Brabant op termijn het verschil gaat maken, een sterke werkgelegenheidsregio blijft met een grootbedrijf dat vele sectoren vertegenwoordigt, een innovatief, groeiend en bloeiend MKB, personeel dat verantwoordelijkheid neemt voor zijn/haar eigen loopbaan, aandacht voor de ontwikkeling van talenten, werkgelegenheid voor hoog- en laagopgeleid personeel en een inclusieve arbeidsmarkt met werk voor iedereen die wil werken. In 2017 zullen vervolgstappen worden gezet op weg naar een toekomstbestendige, perspectiefvolle, inclusieve en talentrijke arbeidsmarkt. De stappen die in 2017 zijn deels een continuering van de stappen die in 2016 zijn gezet, maar zullen daarnaast ook richting geven aan het regionale antwoord op de invloed van digitalisering op arbeid en opleidingen in Noordoost-Brabant.

3.2.1 Strategie & HR: strategische personeelsplanning (SPP)

Versterking, continuering en uitbreiding van de aanpak gericht op Strategie & HR: in 2016 is veel energie gestoken in de opzet en (door)ontwikkeling van de quick scan, website, profilering, etc. In 2017 zal de aanpak worden gecontinueerd en zal daarnaast collectief aan de slag worden gegaan met de verbeterpunten per bedrijf die uit de analyses en SPP-aanpak komen.

3.2.2 In-, door- en uitstroom

Om instroom te verhogen, doorstroom te bevorderen en uitstroom te faciliteren – o.a. als uitkomst/behoefte van de aanpak gericht op Strategie & HR - worden de volgende acties en activiteiten opgezet met betrokkenheid van het programma Werken van Morgen:

- Instroom / aantrekken en behoud van talent:
 - o Organisatie van regionale talentencafé 's: nadat eind 2016 een plan van aanpak is opgesteld voor de organisatie van talentencafé 's (voor reeds bij bedrijven in

Noordoost-Brabant werkenden jong, high potentials), zal dit in 2017 verder geoperationaliseerd en uitgerold worden. Tenminste 100 jonge hoogopgeleide talenten zullen aan dit programmaonderdeel deelnemen in 2017;

- o opzet en uitrol van een Talent Programm waarin jonge high potentials een kans krijgen om zich – gekoppeld aan vooraanstaande werkgevers in de regio – te ontwikkelen en oriënteren op een baan;

Hoogopgeleide en afgestudeerde jongeren leren de regio en de aantrekkelijke werkgevers (beter) kennen, blijven behouden voor deze regio en worden uiteindelijk geïnspireerd om als ambassadeur voor werkgelegenheid voor hoogopgeleide jongeren in AgriFood Capital op te treden. Voor studenten levert dit inzicht en bewustwording over de mogelijkheden om zich in de regio te blijven ontwikkelen in meerdere functies binnen een diversiteit van bedrijvigheid.

Voor de regio betekent het vooral dat er zich meer hoogopgeleide jongeren binden aan de regio. Deze activiteiten zijn gestart in 2016, maar worden in 2017 voortgezet en uitgebreid en moeten de komende jaren een cyclus van trajecten en projecten opleveren. Belangrijk hierbij is ook dat de voorwaarden/ doorgroeimogelijkheden voor hoogopgeleide jongeren in de regio verbeteren en beter onder de aandacht gebracht worden bij jongeren.

- Doorstroom / duurzame inzetbaarheid:

- o bevordering van (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers door bedrijven te wijzen op de kansen en mogelijkheden (best practices) die er zijn om werknemers in beweging te krijgen. Alle trajecten starten met bewustwording binnen het bedrijf (directie, staf en lijn) om vervolgens met medewerkers aan de slag te gaan over verantwoordelijkheden, ambities, doorstroommogelijkheden, potentie en eventuele uitstroom. De praktijkervaring van “Excelleren in Brabant” wordt hierbij, evenals beschikbare informatie vanuit andere projecten en de landelijke website: www.duurzameinzetbaarheid.nl.
- o Projecten zullen worden gericht op werkgevers en werknemers:
 - Gericht op werknemers:
 - Ontwikkeling & mobiliteit: o.a. opleiding /leercultuur, talentmanagement, loopbaanbegeleiding, taakverbreding, functieroulatie, samenwerking, generatiemanagement;
 - Vitaliteit & gezondheid: o.a. gezondheidsmanagement, werkplek, veiligheid, leefstijl, Arbo & verzekering, voeding & beweging;
 - Betrokkenheid & motivatie: o.a. stimulerend leiderschap, werkoverleg, teamontwikkeling, waardering & stimulatie, transparantie en communicatie;
 - Gericht op werkgevers:
 - Organisatie & sturing op duurzame inzetbaarheid: o.a. arbeidstijdenmanagement, personeelsplanning, zelfsturende teams, nieuwe werken / flexibiliteit, arbeidsvoorwaarden, verantwoordelijkheid, persoonlijke benadering;
 - Periodieke monitoring op duurzame inzetbaarheid: o.a. medewerker tevredenheid onderzoek, functioneringscyclus, feedback, periodieke check op thema's als betrokkenheid.
- o In 2017 zullen wij tenminste 100 werkgevers bereiken en enthousiasmeren door middel van best practices, bijeenkomsten, etc. Dat moet resulteren in tenminste 10 deelnemende werkgevers (ook vanuit de ESF-bedrijfsregeling), uitbreidend naar 40 ondernemers per jaar in 2018 en volgende jaren.
- o Aansluiten bij de provinciale flexicurity-aanpak.

Het resultaat is dat meer bedrijven actief aan de slag gaan met inzetbaarheidsbeleid en een aanjaag- en stimulerende rol richting werknemers op zich nemen, waardoor werknemers langer “fit” blijven om

te werken en zelf verantwoordelijkheid gaan nemen voor hun loopbaan. Dit zal weer leiden tot minder gedwongen ontslagen en minder mensen die een beroep doen op een uitkering.

- Uitstroom:
 - o Intersectorale arbeidsmobiliteit bevorderen: in 2016 gaan we – op basis van ervaringen in de regio en buiten de regio – op zoek naar de best toepasbare aanpak voor Noordoost-Brabant om regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit te bevorderen. Dit doen we o.a. op basis van de ervaringen die opgedaan worden in het kader van de uitvoering van het sectorplan Noordoost-Brabant.
 - o Aansluiten bij de provinciale flexicurity-aanpak: samen met de andere arbeidsmarktregio's en de provincie, wordt de best mogelijke aanpak verkend om maximale werkzekerheid te borgen voor werknemers, zonder werkgevers in hun ondernemerschap te beperken.

Het resultaat is dat er een mindset wordt gecreëerd waarin werknemers en werkgevers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een goed functionerende arbeidsmarkt met een zekere basis voor werknemers en werkgevers. Ervaringen van de afgelopen jaren is dat hiervoor een lange adem, onderling vertrouwen, regelruimte en de wil om gezamenlijk tot een verandering in mindset te komen, aanwezig moet zijn. Binnen de provincie zullen hiervoor een of meerdere proeftuinen opgezet moeten worden.

3.2.3 Sociaal Ondernemen

Door het aanjagen van (nieuwe) vormen van Sociaal Ondernemen, delen van best practices en het stimuleren van sociaal ondernemerschap in afstemming met o.a. ondernemersnetwerk Aan 't Werk, willen we bereiken dat ondernemers in de regio socialer ondernemen, meer ruimte en kansen bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het uiteindelijke doel behalen dat niemand die wil werken aan de zijlijn hoeft te blijven staan. In 2017 zullen nieuwe werkvormen worden opgezet, gedeeld en uitgerold, zodat werkgevers hiervan kunnen leren en ook collectief invulling kunnen geven aan Sociaal Ondernemerschap, de Participatiewet en eventueel de Quotumregeling.

3.2.4. Communicatie en Kwantificering van HR

Vanuit de werkgeversagenda worden diverse acties en activiteiten uitgevoerd, best practices verkregen en tools opgeleverd. Daarnaast is er al heel veel informatie, tooling, etc. beschikbaar vanuit arbeidsmarktprojecten op het gebied van sociaal ondernemen, duurzame inzetbaarheid, het in ontwikkeling zijnde arbeidsmarktdashboard en talent. Deze informatie en tools willen wij op een praktische manier ontsluiten voor de werkgevers en werknemers in Noordoost-Brabant.

Wat we als extra element toevoegen is de kwantificering van resultaten. Hierdoor wordt inzichtelijk wat verschillende stappen binnen personeelsmanagement opleveren en waar (potentiële) kosten worden bespaard. Opgedane kennis, best practices en praktijkervaringen worden overzichtelijk en gekwantificeerd in beeld gebracht en gedeeld in de regio. Met name de kwantificering van HR-opbrengsten is hierin vernieuwend en moet bedrijven aanzetten tot actie. Dit is onderdeel van de communicatie-strategie van de werkgeversagenda Werken van Morgen.

3.3 Technologie en innovatie

De voornaamste invloed op het onderwijs en de werkgelegenheid in de regio en binnen bedrijven, komt voort uit technologische vooruitgang, ICT en robotisering. Deze ontwikkelingen (ook wel de "Vierde Industriële Revolutie" genaamd) zijn al jaren geleden in gang gezet, maar ontwikkelen zich in een steeds groter tempo door. Wat de impact van technologische ontwikkelingen, ICT en robotisering exact is op werk, werkgelegenheid en opleidingen in de regio Noordoost-Brabant weten we niet en willen we momenteel uitgebreid onderzoeken. Enkele relevante vragen hierbij zijn:

- Welke functies, bedrijven en sectoren zullen (mogelijk) verdwijnen als gevolg van technologische ontwikkelingen?

- Hoe moet loopbaan oriëntatie hierop worden afgestemd?
- Wanneer zullen deze veranderingen gaan spelen?
- Welke gevolgen heeft dit voor de bedrijvigheid in de regio, het basis, vmbo-, mbo-, hbo- en wo-onderwijs, de opleidingen en de opleidingsniveaus en zittend personeel, loopbaan oriëntatie voor kinderen, ...?
- Hebben we straks alleen nog maar HBO en hoger geschoolde werknemers nodig? Welke werkzaamheden zullen blijven en/of ontstaan op MBO-niveau of lager?
- Krijgen we te maken met werkloosheid of hebben we echt iedereen nodig om het werk in de regio te verrichten?
- ...
- En vervolgens: wat moeten we morgen in gang zetten om mee te kunnen met de technologische ontwikkelingen, voorop te lopen in plaats van te volgen, een actief en stimulerend arbeidsmarktbeleid te voeren? Is publiek-private samenwerking de oplossing? Wie moet welke rol pakken?

Daarnaast zijn er vele ontwikkelingen in onderwijsland en binnen bedrijven die al inspelen op technologische veranderingen: enkele voorbeelden hiervan zijn de werkateliers in het kader van het MBO-initiatief “Beroepen van Morgen”, inzetbaarheidsbeleid, mobiliteitsbeleid en actief talentbeleid in het bedrijfsleven, “open source-ontwikkelingen, etc.

Door proactief in te spelen op technologische veranderingen zullen de sterke sectoren in de regio hun toppositie vasthouden, zullen bedrijven en onderwijsinstellingen de juiste opleidingen kunnen koppelen aan de juiste functies en personen en zal er voldoende en gekwalificeerd personeel in de regio voorhanden zijn en blijven.

Momenteel voeren lectoren, docenten en studenten van Avans Hogeschool voor de regio Noordoost-Brabant het onderzoek uit naar de impact van technologische veranderingen, ICT en robotisering op bedrijven, functies, onderwijsinstellingen en opleidingen. Dit onderzoek is nog in volle gang en zal eind 2016 worden afgerond. Op basis van de onderzoeksresultaten en analyses, zal een actieplan worden opgesteld dat in de jaren 2017 e.v. uitgevoerd gaat worden met als doel om een toekomstbestendige arbeidsmarkt te realiseren en voorbereid te zijn en blijven op toekomstige ontwikkelingen. Dit onderzoek is in zoverre uniek dat er geen ander onderzoek bekend is in Nederland waarbij de invloed/impact van digitalisering wordt afgezet tegen de samenstelling van bedrijven, functies en opleidingen in een regio.

Het onderzoek van Avans bestaat uit een 3-tal fases. Fase 1 – de inventarisatiefase – is reeds afgerond. Enkele conclusies en stappen voor vervolg zijn:

- De onderzoeksopdracht/-vraagstelling is: *‘Hoe kunnen AgriFood Capital Werkt en haar vooraanstaande participanten uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven, inspelen op de gevolgen van digitalisering (automatisering, robotisering) voor de arbeidsmarkt en het onderwijs in de regio, zodat optimaal gebruik wordt gemaakt van de kansen die deze ontwikkelingen bieden en zodat de bedreigingen die hieruit voortvloeien worden onderkend en opgevangen?’*
- Hoewel aanvankelijk de onderzoeksvraag zich richtte op functies als focus van het hoofdonderzoek, wordt ervoor gekozen om het vervolgonderzoek op taakniveau te onderzoeken: functies bestaan uit taken. Een functie is een bundeling van taken. Een functie kan blijven bestaan ondanks dat de taken compleet gewijzigd zijn
- Automatisering/digitalisering grijpt op taakniveau in. De insteek voor fase 2 zal dan ook zijn een verdiepend onderzoek naar het ontstaan, veranderen en verdwijnen van taken, en de gevolgen daarvan voor het wijzigen van (huidige) functies
- De opdrachtgever wenst als eindresultaat van de onderzoekers een onderbouwd en pragmatisch advies. Dit betekent dat er alleen adviezen zullen worden gegeven m.b.t. zaken die binnen de invloedssferen van de regio Noordoost-Brabant vallen (circle of influence).

Immers, de regio moet met de adviezen aan de slag kunnen. Onderzoeksresultaten die buiten de invloedssfeer van de regio Noordoost-Brabant vallen (circle of concern), worden door de onderzoekers wel benoemd, maar daarvoor worden geen adviezen gegeven. Immers de regio kan hier daar weinig tot geen invloed op uitoefenen

- De adviezen zullen primair gericht zijn op “instroom” d.w.z. wat is nodig om toekomstige vacatures te vervullen met de juiste mensen op het juiste moment, en niet op wat te doen met mensen die hun baan verliezen (uitstroom). De (mogelijke) problematiek rond deze laatste doelgroep en de omvang hiervan zullen wel geduid worden in het onderzoek
- De rol van de overheid is faciliterend ten opzichte van arbeidsmarktontwikkelingen en wordt niet expliciet meegenomen in fase 2 van het onderzoek.

3.4 Bevorderen mobiliteit

Met een aantal onderdelen van deze programmalijn willen we de mobiliteit positief beïnvloeden.

- Om tot een meer samenhangende aanpak te komen, tot een ‘regionaal mobiliteitsnetwerk’, zullen we in 2016 en 2017 inventariseren hoe we maximale mobiliteit kunnen stimuleren vanuit de kansen en mogelijkheden die voortkomen uit de projecten, instrumenten en initiatieven zoals flexicurity aanpak, het arbeidsmarktdashboard, de Strategische Personeel Planning, de duurzame inzetbaarheid, en de uitvoering van het sectorplan
- ‘Lef’ projecten waarbij flexicurity binnen een groot bedrijf of bedrijventerrein in de praktijk wordt gebracht: Additionele inzet gericht op ‘shockwaves’ zoals grootschalige faillissementen, reorganisatie of nieuwvestiging zal in het kader van het sectorplan – en op de lange termijn hopelijk structureel – worden opgepakt en ingericht. Werkzekerheid is hierbij uitgangspunt. In eerste instantie zal dit dus binnen het sectorplan opgepakt en ingebed worden, maar op de lange termijn is een compleet werkende structuur rondom arbeidsmobiliteit in de regio de doelstelling, een grote mate gefaciliteerd vanuit informatie en tools uit het arbeidsmarktdashboard
- Flexpools: Een mogelijkheid om de arbeidsmarkt wendbaarder te maken en pieken en dalen in werk bij verschillende bedrijven beter op te vangen, is de opzet van flexpools. Dit is vooralsnog alleen een realistische optie indien bedrijven daar behoefte aan hebben en gezamenlijk in willen investeren of indien commerciële partijen (zoals uitzendorganisaties) inspringen op een (latente/potentiele) behoefte. De opzet van flexpools is geen doelstelling op zich binnen het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital Werkt. Werkgevers zijn al voldoende flexibel vanwege een grote ‘flexibele schil’. Het belang van flexpools is veel meer een belang van uitzendorganisaties en dus een commerciële aangelegenheid. Wel worden de mogelijkheden/ behoeften van een mobiliteitscentra onderzocht. Zie daarvoor de tekst onder “uitstroom” van paragraaf 3.1.2.2.
- Regelruimte/proeftuin: om zaken mogelijk te maken die buiten de reguliere aanpak vallen, helpt het af en toe om flexibel gebruik te kunnen maken van regels en wetgeving binnen kaders die daarvoor gesteld zijn. Die ruimte is dan ook zeer welkom.

3.5 Relatie met MKB doorstart

Het voorkomen van faillissementen en vroegtijdige signalering van faillissementen van/door MKB-ondernemers is vooralsnog geen specifiek afzonderlijk onderwerp binnen onze arbeidsmarktaanpak. Een dergelijke signalering of het stimuleren van signalen en het bieden van een vangnet, proberen wij wel deels in te richten in het kader van het sectorplan (zowel additionele dienstverlening bij reorganisatie en faillissementen als het bieden van mogelijkheden om met werkloosheid bedreigde werknemers naar nieuw werk te begeleiden) en is een onderdeel waarmee het Werkgevers Service Punt (WSP) zich bezighoudt.

3.6 2018 e.v.

De komende jaren zal worden ingezet op de uitkomsten van en vervolgaanpak/acties voortkomende uit de volgende twee hoofdonderwerpen:

- Strategie & HR: als basis voor een altijd actueel personeelsbeleid waarmee snel ingespeeld kan worden op in- en externe ontwikkelingen is de koppeling tussen de bedrijfsstrategie en HR noodzakelijk. Dit is dan ook het vertrekpunt voor acties en activiteiten gericht op in-, door- en uitstroom;
- Activiteiten gebaseerd op de invloed van technologie, robotisering en ICT op functies en opleidingen in AgriFood Capital.

Werkgevers zijn ervan overtuigd dat met deze twee strategische overkoepelende thema's waaronder een groot aantal subthema's op het gebied van instroom (talent), doorstroom (inzetbaarheid) en uitstroom (mobiliteit, flexicurity) kunnen worden opgepakt op basis van behoefte, het verschil kan worden gemaakt. Welke deelprojecten/subthema's exact uitgevoerd zullen worden in de jaren 2017 t/m 2019 is afhankelijk van de uitkomsten van diverse acties, activiteiten en inventarisaties in 2016.

Aanjagen, adviseren en vernieuwing

- Betrokkenheid bij diverse (nieuwe) ontwikkelingen die aansluiten bij de werkgeversagenda binnen het arbeidsmarktprogramma
- Bevorderen ondernemerschap binnen en tussen sectoren door de organisatie/facilitering van intervisiebijeenkomsten
- Vormgeving van een koplopersoverleg van topbedrijven uit de regio die gezamenlijk een regionale arbeidsmarktagenda opstellen en daar uitvoering aan gaan geven
- We gaan onderzoeken en verkennen of het mogelijk is dat de koploperbedrijven als coach fungeren voor het MKB op het gebied van strategische personeelsplanning?
- Ruimte voor vernieuwing: aanjagen en/of mede initiëren van projecten die belangrijk zijn voor het bereiken van ondernemersdoelstellingen, maar die nog niet geagendeerd zijn / op dit moment nog niet als urgent onderdeel zijn benoemd vanuit het werkgeversoverleg.

4. Jaarplan 'Talent en Loopbaan'

4.1 Inleiding

Onderwijs is gericht op de ontwikkeling van mensen, in algemene zin de persoonlijke en maatschappelijke vorming en in bijzonder de scholing naar een loopbaan op de arbeidsmarkt. Onderwijs dient daarbij aan te sluiten bij het individuele talent van de leerling/student/deelnemer en dient aan te sluiten op de (verwachte, toekomstige) mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De verbinding tussen talent en loopbaan is zeer uitdagend omdat die in essentie zeer dynamisch is. Het is een grote uitdaging voor het onderwijs om mee te bewegen met brede maatschappelijke ontwikkelingen (als duurzaamheid), met wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen (als digitalisering), met ontwikkelingen in economisch belangrijke sectoren (zoals internationalisering) en niet in de laatste plaats met ontwikkelingen in interesse en beleving van jongeren. Daar komt bij dat de arbeidsmarkt een "markt" is met een eigen dynamiek, markt-schommelingen door ontwikkelingen in vraag en aanbod op regionaal, nationaal en internationaal niveau.

De verbinding tussen talent en loopbaan kan ondersteund worden door in het onderwijs in alle fasen goede oriëntaties mogelijk te maken – leerlingen/studenten/deelnemers laten kennismaken met allerlei (economisch) sectoren, met verschillende beroepen én ondernemers/leidinggevendens laten kennismaken met leerlingen/studenten/deelnemers. De werkgever en werknemer van de toekomst dienen elkaar te vinden en dienen voor elkaar te kiezen bij het aangaan van een arbeidsrelatie en mogelijk al tijdens de studie. Om die oriëntatie en keuze te faciliteren is het belangrijk om werken en leren als twee werelden bij elkaar te brengen: de werkomgeving naar de leeromgeving en de leeromgeving naar de werkomgeving. En in die oriëntatie is het belangrijk om daarin de individuele leerling/student/deelnemer goed te begeleiden: van talent naar loopbaan. We noemen dat LOB – Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

In de komende periode van vier jaar richt de programmalijn Talent en Loopbaan van AgriFood Capital Werkt! zich op de verdere ontwikkeling van LOB. Die verdere ontwikkeling vindt plaats in nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, scholen en regionale/plaatselijke overheden. De toegevoegde waarde van die samenwerking is er in gelegen dat we door die samenwerking alle jongeren in beeld kunnen houden en (individueel en groepsgewijs) kunnen ondersteunen naar een maatschappelijke positie en loopbaan, vanuit zowel sociaal als economisch perspectief, van excellente leerling tot en met kansarme, kwetsbare jongere.

4.2 Coördinatie

Coördinatie van de programmalijn Talent en Loopbaan leidt tot een gestructureerde, breed gedragen aanpak, passend binnen AgriFood Capital Werkt!. Centrale regie geschiedt door de aanstelling van een coördinator, ondersteund voor secretariële en communicatieve werkzaamheden in de programmalijn. De coördinator is vanuit de regierol o.a. belast met onderstaande werkzaamheden:

- Voorbereiden en secretariaat voeren van het stuurgroep overleg (5x), voorbereiden strategisch beraad (2x), voorzittersoverleg (5X) en programma- en coördinatieteam (7x) en uitvoeren van de daar genomen besluiten die relevant zijn voor de

Onderwijsagenda;

- Maandelijkse afstemming op inhoud en raakvlakken met de overige programmalijnen;
- Beoordeling van (regionale en bovenregionale) activiteiten, nieuwe ontwikkelingen en projectvoorstellen uit de omgeving op relevantie, draagvlak en uitvoerbaarheid;
- Afstemmen met Kennispact 3.0, BEAGLE, OndernemersLift+ en de Grow Campus en daar waar nodig is de verbinding zoeken;
- Verantwoordelijk voor het werkprogramma Loopbaan oriëntatie en –begeleiding (LOB);

Centraal in deze programmalijn staat Loopbaan oriëntatie en –begeleiding en deze programmalijn krijgt vorm in de regio AgriFood Capital (noordoost Brabant) vanuit het triple-helix verband AgriFood Capital Werkt!. Dit centrale thema hangt nauw samen andere thema's in de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt, die ook in andere regio's of andere netwerkverbanden worden uitgevoerd. Het is daarom van belang dat de programmalijn nauwe relaties onderhoud met diverse andere initiatieven zoals Kennispact 3.0, BEAGLE, OndernemersLift+ en Grow Campus. Uiteraard zijn er meer!

1. **Kennispact 3.0**

- *Innovatie- en ontwikkelkracht Brabants MBO versterken;*
- *Onderwijs in verbinding en dialoog met bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen;*
- *Erkenning van het MBO in Brabant als belangrijke gesprekspartner voor bedrijfsleven en overheden in het realiseren van 'de agenda van Brabant';*
- *Borgen van een samenhangend stelsel van beroepsonderwijs bestaande uit voltijds- en deeltijdonderwijs In Brabant, passend binnen de kennisinfrastructuur in Brabant.*

2. **BEAGLE**

- *Creëert een mechanisme dat kennisuitwisseling dwars door sectorgrenzen heen mogelijk maakt.*
- *Verbindt innovatieve vragen en ideeën binnen en tussen sectoren en versterkt daarmee bestaande initiatieven.*
- *Samenwerking zowel regionaal, nationaal als internationaal.*
- *6 programmalijnen: Health&Ageing, Mobiliteit, Agrofood, Smart Industry, Energie en Leisure.*
- *Focus zal liggen bij startups en bedrijven in de preseedfase, het mkb en de innovatieve industrie.*

3. **OndernemersLift+**

- *Als netwerk van Overheid, Ondernemers en Onderwijs ondersteunt, faciliteert en stimuleert OndernemersLift+ innovatieve startende en groeiende (student) ondernemers in de regio Noordoost-Brabant.*

4. **Grow Campus**

- *Netwerk van Onderwijs (mbo en hbo), Ondernemers en Overheid.*
- *Student community en Ondernemers community*

De verbinding met AgriFood Capital Werkt! wordt geborgd doordat leden van de stuurgroep van de programmalijn 'Talent en loopbaan' deelnemen aan deze initiatieven. Deze hebben de expliciete opdracht gekregen om de communicatie en de verbinding over en weer te bewerkstelligen en te onderhouden. De communicatie verloopt via de programmalijncoördinator die zorgdraagt voor disseminatie van de kennis en informatie.

4.3 Werkprogramma Loopbaan oriëntatie en –begeleiding (LOB)

Doelstellingen:

- *Versterking loopbaan oriëntatie en – begeleiding op scholen voor voortgezet onderwijs (VO), en middelbaar en hoger beroepsonderwijs (mbo en hbo),*
- *Gezamenlijk en gedeeld regionaal idee over de betekenis van LOB*
- *Betere aansluiting van de stages en beroepspraktijkvorming op de individuele (te maken) keuzes van de leerling,*

- Betere informatie-uitwisseling tussen begeleiders op scholen en op bedrijven over relevante onderwijs gerelateerde zaken en over individuele leerlingen/studenten/deelnemers in het kader van individuele stages.
- Scholing en begeleiding van stagebegeleiders op de bedrijven.
- Goede oriëntatie van leerlingen op de (verwachte, toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, regionaal, nationaal en internationaal,
- Betere uitwisseling tussen docenten en ondernemers over gewenste houding, vaardigheden en kennis, in algemene zin en gerelateerd aan specifieke beroepen,
- Regionale gezamenlijke focus op talent- en loopbaanoriëntatie:
 - voor onderwijs: docenten en decanen die een goed advies moeten kunnen geven aan jongeren en hun ouders over kansrijke beroepen van nu en in de toekomst;
 - voor overheid: adviseurs gemeenten en UWV die gesprekken voeren in het kader van loopbaanadvies aan jongeren en ouderen vooral met betrekking tot onderwijs en werkend leren;
 - voor ondernemers: werkgevers die in het kader van inzetbaarheids- en mobiliteitsvraagstukken behoefte hebben aan informatie voor medewerkers;

Acties:

Onderzoek

In ons streven naar een regionale aanpak voor LOB zijn we nu bezig met een eerste, inventariserend en analyserend onderzoek naar LOB-activiteiten in de regio. Dat wordt uitgevoerd door KPC en behelst de volgende onderdelen:

- Inventariseer:
 - de huidige LOB-activiteiten en initiatieven in de regio inclusief bijbehorende bekostiging/subsidiestromen
 - de toekomstige wensen en behoeften bij de betrokken actoren (bovenbouw PO, vmbo, MBO, Havo/VWO, VSV/kwetsbare jongeren, bedrijfsleven (o.a. Technologie) en overheden)
 - de huidige rol en positie met betrekking tot LOB van:
 - onderwijs
 - ondernemers
 - overheid
- Analyseer:
 - Maak op basis van bovenstaande bevindingen een overzichtelijke analyse van de waarnemingen en bevindingen
- Adviseer:
 - De regio en betrokken partners objectief over voor een zo optimaal mogelijke invulling van LOB in Noordoost-Brabant dat ook voldoet aan de wensen en behoeften van leerlingen en hun vormen van communicatie.

In het onderzoek komen alle factoren in LOB aan bod, er wordt met zoveel mogelijk betrokkenen gesproken, ook leerlingen en bedrijven. Best practices worden in kaart gebracht. Het onderzoek zal begin 2017 worden afgerond.

Vervolg op het onderzoek

Op basis van de resultaten van het onderzoek zullen we in 2017 verder gaan met het realiseren van een regionale aanpak voor LOB. De precieze acties kunnen we nu nog niet vaststellen omdat we eerst het onderzoek moeten afronden.

In onze werkwijze om tot een regionaal afgestemde LOB-aanpak te komen vinden we onderstaande van belang:

- Het gaat er niet om dat we een uniform systeem bedenken, wel dat we een open dialoog hebben over de wensen ten aanzien van de systemen (en wat die moeten kunnen), over houding (van leerlingen en docenten) en over werkprocessen. Ook in de aanpak van het lopende onderzoek wordt die regionale dialoog gehanteerd.

- Het leren van elkaar van 'best practices' hoort bij die dialoog. Op het gebied van contacten met het bedrijfsleven en het voorbereiden op passende beroepen kan veel geleerd worden van het Praktijkonderwijs.
- Gezamenlijkheid in het proces is erg belangrijk.
- Er moet samenhang zijn in de 'kolommen', samenhang tussen VO, MBO en HBO.
- Docenten weten onvoldoende wat er in het bedrijfsleven gebeurt en omgekeerd. Middels LOB willen we dat verbeteren. 'Deuren open', het grote en brede netwerk van AFC Werkt! vergemakkelijkt dat.
- In LOB is er niet alleen een rol voor bedrijven, scholen, docenten en leerlingen maar ook voor ouders.
- Het moet duidelijk worden welke leermiddelen en materialen nodig om leerlingen bij hun keuzes te ondersteunen.

De ontwikkeling van loopbaan oriëntatie en – begeleiding is een proces, geen project.

Met de programmalijn Talent en Loopbaan willen scholen, bedrijven en overheden samen de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt versterken, vanuit de belangen van de leerlingen/studenten/deelnemers en van de bedrijven. De partners in deze programmalijn beogen met de samenwerking gezamenlijke het proces van de ontwikkeling van LOB te versterken, zonder in de individuele bestuurlijke verantwoordelijkheid van ieder van de partners te interfereren.

Samenhang met programmalijn 'Werken van morgen'.

Technologie en innovatie is een onderdeel van de programmalijn 'Werken van morgen' maar wordt uitgevoerd samen met de programmalijn 'Talent en loopbaan'. Technologie en innovatie is in 2016 gestart met een onderzoek naar de gevolgen van de 'Vierde industriële revolutie'. En daar worden ook heel nadrukkelijk 'onderwijsvragen' in meegenomen zoals de vraag wat de enorm snelle technologische vooruitgang betekent voor de loopbaanoriëntatie en wat de gevolgen zijn voor de opleidingen en de toekomstige vaardigheden van werknemers (21-st century skills).

Een leven lang leren

Een 'leven lang leren' vindt u niet expliciet als thema in deze programmalijn maar maakt wel nadrukkelijk onderdeel uit van het totale programma. Het is onderdeel van de programmalijn 'Werken van morgen' in de activiteiten gericht op 'Strategische personeelsplanning' en maakt onderdeel uit van het onderzoek naar 'technologie en innovatie'. Ook in deze programmalijn 'Talent en loopbaan' is 'leven lang leren' impliciet aan de orde door de koppeling van onderwijs aan begeleiding binnen en bij bedrijven.

Laaggeletterdheid

Laaggeletterdheid is in 2016 aan de orde geweest in de besprekingen over het programma. Besloten is dat de gemeenten dit thema op gaan pakken en acties op gaan ondernemen.

Oriëntatie op loopbaanmogelijkheden kunnen plaatsvinden in de school en in de praktijk. In sommige situaties is het wenselijk om specifieke praktijkleervoorzieningen in te richten. Voorbeelden daarvan zijn: Waterfabriek, Food & Fresh Lab, NuVu studio, de X-factory, Lab 073 (Enexis). Veelal zijn deze initiatieven verbonden aan campusontwikkeling, zoals Spark Campus, De Groene Campus en Grow Campus.

Deze initiatieven hebben een belangrijke toegevoegde waarde voor de kwaliteit van het onderwijs. Door het bundelen van deze krachten en het slaan van bruggen tussen de verschillende onderwijsinstellingen en niveaus zouden deze ook daadwerkelijk een afspiegeling kunnen vormen van het bedrijfsleven en de samenleving. Dit lijkt een uitdaging maar zal op de lange termijn leiden tot een multiplier effect waarin iedereen deel kan nemen en krijg je een onderwijssysteem dat ook daadwerkelijk ingericht is op de huidige situatie van de arbeidsmarkt in de regio. De programmalijn Talent en Loopbaan van AgriFood Capital Werkt! zal proberen aan te sluiten bij initiatieven voor praktijkleervoorzieningen en daar waar gepast en mogelijk deze (bestuurlijk) te ondersteunen. Dat geldt ook voor het 3-O leren (Ondernemend, Onderzoekend & Ontwerpend) dat door Brainport wordt ontwikkeld.

* SBB, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Binnen SBB werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen in het bestuur, de themaadviescommissies en de sectorkamers. Ze maken daar afspraken over de uitvoering van de wettelijke taken, over de verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en over de vormen van samenwerking. Ook verstrekken ze gevraagde en ongevraagde adviezen aan onder meer de minister van OCW. Het SBB verzorgt onafhankelijke informatie over de kansen op de arbeidsmarkt, de stage- en leerbanenmarkt en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Die informatie stellen ze beschikbaar aan studenten, beroepsonderwijs, bedrijfsleven en andere belanghebbenden.

SBB is verantwoordelijk voor de erkenning van de leerbedrijven. Hierover gaan we in gesprek om te kijken hoe we de begeleiding kunnen verbeteren en te borgen.

** Leerlingen op het mbo niveau 1 (entreeopleidingen) en vaak ook op niveau 2, hebben specifieke leerlingkenmerken. Ze worden vaak gezien als een 'lastige' doelgroep met een complexe problematiek. Het zijn jongeren die zich nog wel eens willen afzetten tegen school. Vaak hebben ze negatieve onderwijservaringen; ze hebben niet voor niets geen vmbo-diploma gehaald om zo op een niveau 1 opleiding van het mbo terecht te komen.

Inventariseren welke mogelijkheden er zijn om een betere begeleiding te realiseren voor deze doelgroep. Verder een betere afstemming realiseren tussen VO-MBO betreft LOB.

5. Jaarplan 'Regionaal werkbedrijf'

Dit jaarplan is een eerste opzet voor 2017. Mogelijk dat er nog aanvullingen komen nadat 2016 is afgerond.

5.1 4.701 baanafspraken

Realisatie baanafpraak conform indicatieve doelstelling van de Programmaraad: in totaal 4.701 ingevulde baanafspraken (22,5 uur) eind 2017. Graadmeter over de realisatie blijft de jaarlijkse 'landelijke monitor baanafpraak' die half jaarlijks wordt gepubliceerd. Speciale aandacht van het Regionaal Werkbedrijf gaat uit naar de overheid die t.o.v. het bedrijfsleven achterblijft in het realiseren van het haar toebedeelde aantal van 25.000 baanafspraken in 2026.

5.2 11.000 plaatsingen vanuit het Werkgeversservicepunt Noord-Brabant

De Stuurgroep Werkbedrijf ziet haar taak voor het realiseren van de baanafpraak, als onderdeel van het totaal aantal plaatsingen vanuit de brede doelgroep vanuit het Werkgeversservicepunt Noordoost-Brabant (WSPNOB). De brede taakstelling ligt op 11.000 plaatsingen in 2017. Dit is 1.000 plaatsingen lager dan in 2016 omdat het bestand van bemiddelbare kandidaten inmiddels is afgeroomd door de aantrekkelijke economie.

5.3 Coördinatie Werkgeversservicepunt

De gevormde samenwerkingsstructuur voor het werkgeversservicepunt werkt goed en wordt in 2017 in stand gehouden en verbeterd waar nodig. In het regionaal Operationeel Management Team (OMT) hebben alle teamleiders /managers en hun uitvoeringspartners zitting; zaken die de operatie raken worden daar opgepakt en uitgewerkt. Het gaat dan om zaken als het aanleveren van managementinformatie, delen van 'good practices', harmoniseren van de werkgeversdienstverlening, bespreken en oplossen van knelpunten in de operatie, organiseren van intervisiebijeenkomsten en deskundigheidsbevordering van accountmanagers, organiseren van werkgeversbijeenkomsten, opzetten van (sub)regionale projecten en/of arrangementen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen bij werkgevers, social return (inzet PSO-ladder) en het realiseren van de baanafpraak & de brede doelgroep. Ook het actualiseren van het marktbeveiligingsplan valt hieronder. Het Handboek Accountmanagers wordt geactualiseerd wanneer nodig. Het regionaal Tactisch Management Team (bestaande uit leidinggevenden en uitvoeringspartners van de subregionale werkgeversservicepunten) zijn verantwoordelijk voor de gezamenlijke regionale opdrachtverstrekking.

5.4 Deskundigheidsbevordering accountmanagers

In 2016 wordt een onderzoek gedaan onder de accountmanagers waar precies hun behoefte ligt aan deskundigheidsbevordering. Op basis van de uitkomsten die eind oktober 2016 beschikbaar komen, wordt door het OMT een deskundigheidsprogramma gemaakt bestaande uit o.a. intervisiebijeenkomsten en een aantal trainingdagen in 2017 die de accountmanagers kunnen volgen. Door groepsgewijze een aantal trainingdagen te organiseren voor het WSPNOB worden de gemeenschappelijke kosten laag gehouden en worden de accountmanagers op maat bediend naar gelang hun behoeften. Zo ontmoeten de accountmanagers elkaar meerdere malen op een intensieve manier zodat er meer onderlinge binding en kennisontwikkeling ontstaat. Dit alles met als doel de effecten van de marktbeveiliging voor de doelgroep te vergroten.

5.5 Implementeren matchingsapp

Om werkgever en kandidaat-werknemer in staat te stellen in de nabije toekomst rechtsreeks met elkaar in contact te treden, wordt in 2017 een mobile matchingsapp in gebruik genomen in een nader te bepalen pilotregio. Deze app geeft werkgevers en hun recruiters de mogelijkheid via smartphone of tablet te zoeken naar geschikte medewerkers. Bij succes wordt de pilot uitgerold over heel het werkgebied van WSP Noordoost-Brabant. Tijdens de pilot wordt ervaring opgedaan met de wijze van invoeren van profielen van werkzoekenden in de databank van de app en het zoekgedrag van

werkgevers. Rondom de introductie en het gebruik van de app zullen offline events worden georganiseerd door het WSP zoals speeddates. De on- en offline activiteiten moeten goed op elkaar afgestemd worden.

5.6 Plan versterken branding richting werkgevers

In 2016 is een brandingplan gemaakt voor het werkgeversservicepunt zodat het 'merk' beter in de markt wordt gezet in nadrukkelijke samenhang met de persoonlijke benadering van werkgevers door de accountmanagers in de praktijk. Dit plan wordt in 2017 in samenwerking met het OMT verder uitgevoerd. Acties zijn o.a. het onder de aandacht brengen van de vernieuwde website, de inzet van social media, een jaarlijks terugkomende grote werkgeversbijeenkomst, bezoek van beurzen, extra drukwerk, een nieuwsbrief met successtory's van geslaagde banenafspraken etc.

5.7 Proeftuin Praktijkroute

Noordoost-Brabant is in 2016 één van de 3 proeftuinen, door staatssecretaris Klijnsma ingesteld voor de zgn. Praktijkroute. In de praktijkroute zijn werkzoekenden geplaatst met loonkostensubsidie op basis van een gevalideerde loonwaarde lager dan 80%. Onze regio werkt mee aan een onderzoek naar de haalbaarheid en effecten van de Praktijkroute als toegangskanaal voor de banenafpraak. De resultaten worden in oktober naar de Tweede Kamer verzonden. Er is wetgeving in voorbereiding om de Praktijkroute ook te erkennen als mogelijkheid om in het doelgroepregister te komen. Dit zou betekenen dat in een klap circa 400-500 banenafspraken extra worden gerealiseerd begin 2017. Deze mensen worden in een tijdelijk register opgenomen, nadat op grond van een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat zij een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. Zodra de Praktijkroute opengaat, krijgen zij toegang tot het doelgroepregister. De taakstelling onder punt 1 is dan voor 2017 voor een groot deel reeds bereikt.

5.8 Versterken doelgroepen

Het regionaal werkbedrijf staat opgesteld voor de brede doelgroep en het WSP bemiddelt deze naar de baanopeningen die door de accountmanagers worden gecreëerd. Daarbij is van belang om de vijver van bemiddelbare kandidaten te groot mogelijk te maken zodat er plaatsingen te realiseren. In 2017 blijven uitkeringsgerechtigden uit WWB, WW en WAJONG centraal staan evenals nuggers jonger dan 27 jaar.

Er worden projectmatig extra inspanningen verricht op het bemiddelbaar krijgen en houden van kwetsbare doelgroepen. We investeren vooral op vergunninghouders (o.a. kansrijke koppeling), oudere werkzoekenden (o.a. inzetbaarheid, loopbaanadvies) en (kwetsbare) jongeren (o.a. plaatsing 65 jongeren).

Ook doen we mogelijk een pilot met de bemiddeling van zzp-ers die langdurig onder de armoedegrens leven. We starten een mobiliteitspool op met circa 50 zzp-ers (een deel daarvan maakt gebruik van een BBZ-uitkering van de gemeenten) om te kijken of hiermee hun positie op de arbeidsmarkt verbeterd kan worden.

5.9 Dienstencentrum Veghel

Het regionaal Werkbedrijf heeft in 2016 cofinanciering verstrekt om tot een uitvoeringsplan te komen voor een Dienstencentrum Veghel, geïnitieerd door een aantal bedrijven in Veghel waaronder Sligro, VanderLande en Mars om te komen tot een Dienstencentrum waarin mensen uit de Participatiewet aan de slag kunnen om allerlei diensten (schoonmaak, wasserij, groen, catering etc.) te verrichten voor de aangesloten bedrijven in Veghel. Streven is om via dit Dienstencentrum in 2025 circa 500 medewerkers uit de doelgroep aan werk te hebben. Dit project wordt in 2017 intensief gevolgd omdat het grote kansen biedt voor de brede doelgroep en mogelijk navolging kan krijgen in andere plaatsen in de regio.

5.10 Duurzame inzetbaarheid Praktijkroute

Werkzoekenden die geplaatst zijn de praktijkroute, blijven een kwetsbare doelgroep als het gaat om hun duurzame inzetbaarheid op de langere termijn. Daarom heeft het regionaal werkbedrijf het plan

om samen met de betrokken werkgevers een innovatief project op te zetten. Het doel is om de mogelijkheden voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid te onderzoeken. Dit gebeurt middels een duurzame inzetbaarheidsscan, af te nemen bij de doelgroep in de praktijkroute. Op basis van deze scan kunnen per deelnemer gericht acties worden ondernomen, zoals loopbaanbegeleiding, belastbaarheidsonderzoek, aanvullende scholing, coaching on-the-job, herplaatsing etc. We willen dit project als pilot vormgeven voor circa 45 werkenden uit de Praktijkroute en daar subsidie voor aanvragen bij de verschillende potten die daarvoor beschikbaar zijn. Bij positieve effecten kan de methodiek breder worden uitgerold.

6. Jaarplan ‘Voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren’

6.1 Aanpak VSV en kwetsbare jongeren

Wij bevinden ons in een periode waarin we geconfronteerd worden met veel veranderingen in de aanpak van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, die ondersteuning nodig hebben om aan het werk te gaan. De invoering van de Participatiewet, de Jeugdwet en de WMO heeft veel gevolgen voor jongeren in een kwetsbare positie en organisaties die met deze jongeren werken. Hiernaast verlaten nog steeds te veel jongeren het onderwijs zonder startkwalificatie, die wel in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. Dit zijn voortijdig schoolverlaters (VSVers)

De regio heeft een stevige ambitie neergezet. Wij willen gelijke kansen voor de jongeren in onze regio. *Met elkaar zorgen we dat jongeren die uitstromen vanuit onderwijs doorstromen naar vervolgonderwijs, arbeid, een passende dagbesteding of in een toeleidingstraject zitten.* Om deze ambitie te realiseren, werken onderwijsinstellingen onderling en met gemeenten (sub)regionaal samen. Hierbij hebben we te maken met de politieke lijn via het onderwijs en de lijn via de Participatiewet. Samen werken hierin is belangrijk om te voorkomen dat de meest kwetsbare doelgroep tussen wal en schip valt.

6.2 Convenant VSV en kwetsbare jongeren 2016-2020

Om de regionale ambitie te bereiken hebben alle onderwijs instellingen in de regio van het voortgezet (speciaal) onderwijs, inclusief praktijkonderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, het UWV en de gemeenten regio Noordoost Brabant op 31 maart 2016 een convenant VSV en kwetsbare jongeren 2016-2020 ondertekend. In dit convenant is een drietal speerpunten vastgelegd, die de komende jaren opgepakt worden om schooluitval te voorkomen en om jongeren die het nodig hebben te ondersteunen richting de arbeidsmarkt.

6.3 Doelen

De aanpak VSV en de aanpak kwetsbare jongeren hebben doelen die gezamenlijk ervoor zorgen dat jongeren die uitgevallen zijn uit het onderwijs terug gaan naar school, jongeren een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt hebben of een passende dagbesteding.

- Aanpak VSV: Jongeren behalen een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een diploma op tenminste MBO niveau 2, havo of vwo of een diploma op entreeonderwijs met uitstroom 12 uur per week weken.
- Aanpak kwetsbare jongeren: Alle jongeren die uitstromen vanuit het VSO, PRO, VMBO, Entreeonderwijs of uitvallers van niveau 2 in de regio Noordoost Brabant gaan naar vervolgonderwijs, hebben een duurzame werkplek, hebben een passende dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject.

6.4 Speerpunten

De volgende speerpunten zijn vastgesteld:

- Speerpunt 1: Overgangen tussen onderwijsinstellingen.
 - Jaarlijks vallen er nog steeds veel jongeren uit doordat ze de overstap tussen scholen niet of niet goed maken. Het doel van dit speerpunt is dat de overstap tussen onderwijsinstellingen goed is geregeld. Naast de monitoring via het systeem Integrip wordt de warme overdracht versterkt.
- Speerpunt 2: Overbelaste jongeren (plusvoorzieningen).
 - Overbelaste jongeren zijn jongeren tussen de 12 en 23 jaar, die beschikken over de capaciteiten om een startkwalificatie te behalen, maar lopen door een opeenstapeling van problemen (gedragsproblemen, psychische problemen, instabiele thuissituatie, schulden en criminaliteit in de directe omgeving) een groot risico op zowel school- als maatschappelijke uitval. Doel van het speerpunt is dat voor overbelaste jongeren

een tijdelijke plek beschikbaar, waardoor zij in het onderwijs blijven. Dit middels maatwerk.

- Speerpunt 3A: Monitoring sluitende aanpak: Jongeren in beeld!
 - Jaarlijks verlaten nog steeds veel jongeren in onze regio het onderwijs zonder startkwalificatie terwijl zij wel in staat zijn een startkwalificatie te behalen. Het merendeel van deze jongeren is 18 jaar of ouder. Verzuim is een voorbode van uitval. Door verzuim van leerlingen van 18 jaar of ouder aan te pakken, wordt schooluitval tegengegaan.
Verder zijn er jongeren die het onderwijs verlaten en niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. Voor deze jongeren is het doel dat zij naar vervolgonderwijs gaan, een duurzame werkplek hebben, een passende dagbesteding hebben of in een toeleidingstraject zitten richting werk. Door jongeren vanuit het RMC in beeld te houden kunnen jongeren die het nodig hebben ondersteunt worden in hun weg richting arbeid.
- Speerpunt 3B: Stage- en leerwerkplekken voor kwetsbare jongeren die nog op school zitten.
 - De huidige economie en de veranderende wet- en regelgeving zorgen ervoor dat er minder passende stageplekken en leerwerkplekken zijn voor jongeren. Doel van het speerpunt is dat er voor alle kwetsbare jongeren in het onderwijs een stage- of leerwerkplek is.
- Speerpunt 3C: Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren.
 - Door de huidige economie zijn er met name voor kwetsbare jongeren minder banen. Wanneer de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet goed geregeld is, is de kans groot dat deze jongeren nooit regulier gaan werken en afhankelijk zijn van een uitkering. Binnen dit speerpunt worden afspraken gemaakt in de samenwerking tussen onderwijs en overheid. Verder wordt gezamenlijk ingezet op het creëren van banen. Waarbij samenwerking met regionaal werkbedrijf (WSP) cruciaal is.
 - Voor het schooljaar 2016-2017 zijn twee speerpunten benoemd waar de betrokken partijen mee aan de slag gaan om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren beter te laten verlopen. De speerpunten zijn:
 - Onderwijs, gemeenten en UWV trekken samen op om te komen tot wie wat doet in het laatste schooljaar en in regionale nazorg kwetsbare jongeren.
 - Gemeenten trekken samen met onderwijs, samenwerkingsverband en sociale werkplaats op om te komen tot een aanpak voor niet school- en leerbare jongeren (vanaf 16 – 19 jaar) met uitstroomprofiel arbeid of uitval VMBO en/of entreeopleiding/MBO2, die nog niet arbeidsrijp zijn.

6.5 Aanpak jeugdwerkloosheid

Naast de uitvoering van het convenant VSV en kwetsbare jongeren houdt de programmaliijn VSV en kwetsbare jongeren zich ook bezig met de aanpak jeugdwerkloosheid. Dit in samenwerking met het regionale werkbedrijf.

6.6 Extra bestuurlijke afspraken aanpak jeugdwerkloosheid 'oude VSVers'

Vanuit de ministeries SZW en OCW heeft de regio Noordoost Brabant in april 2016 regionaal bestuurlijke afspraken vastgelegd met betrekking tot de arbeidstoeleiding van 'oude voortijdig schoolverlaters', die nu niet in beeld zijn bij de gemeente (werk en inkomen en RMC). Met een oude VSV'er wordt in dit geval bedoeld, een jongere tussen de 18 en 27 jaar zonder startkwalificatie, zonder werk, zonder uitkering die het onderwijs meer dan een jaar geleden heeft verlaten. In de regio Noordoost Brabant gaat het om ongeveer 650 jongeren. Doel van de extra bestuurlijke afspraken is om jongeren zonder inkomen in beeld te krijgen bij de gemeente en toe te leiden richting werk.

6.7 Regionale ambitie

Regionaal is een ambitie vastgesteld om 30 van deze jongeren in het schooljaar 2016-2017 op een toeleidingstraject richting werk te plaatsen of te bemiddelen naar werk.

6.8 Samenwerking

Het RMC, de diensten werk en inkomen en regionaal werkbedrijf werken samen om deze ambitie te behalen. In het schooljaar 2016-2017 heeft het RMC de taak om jongeren in beeld te krijgen en te houden. En waar mogelijk met andere partijen deze jongeren in een toeleidingstraject richting werkt te plaatsen of aan het werk te helpen. In 2016-2017 wordt al doende bepaald of het aanbod voor deze jongeren toereikend is. Wanneer nodig wordt bepaald wat eventueel ontwikkeld moet worden om deze jongeren te ondersteunen.

7. Programmteam

Voor een effectief regionaal arbeidsmarktbeleid – binnen de economische omstandigheden - met goede resultaten voor zowel de innovatieagenda van werkgevers en onderwijsinstellingen als de uitvoeringsagenda Regionaal Werkbedrijf en VSV/kwetsbare jongeren zijn een gezamenlijke koers, spirit en inzet essentieel. Samen kunnen werkgevers onderwijsinstellingen en overheden een enorme kracht ontwikkelen:

- door – als werkgever, onderwijsinstelling, gemeente, etc. - ieder de goede dingen te doen voor onze medewerkers, scholieren, inwoners en werkgevers,
- door in de samenwerking samen zaken effectiever te organiseren én
- door extra middelen naar de regio te halen.

De samenwerking berust op consensus en draagvlak. We zijn een grote arbeidsmarktregio en het arbeidsmarktbeleid kent vele partners. Organiserend vermogen (programmteam) ten behoeve van de samenwerking is noodzakelijk. De inzet is voorwaardenscheppend om het totale programma AgriFood Capital Werkt! lopend en gefinancierd te krijgen.

Het programmteam bestaande uit het programmamanagement en de ondersteuning (financiën, communicatie en secretariaat) is de spil. Het team is onder meer verantwoordelijk voor de coördinatie en afstemming in het arbeidsmarktprogramma, het aanboren, aanvragen en verantwoorden van subsidies namens de arbeidsmarktregio, het aanjagen en starten van ontwikkelopgaven, het monitoren en communiceren over de voortgang en ontwikkelingen en het voorbereiden van het strategisch beraad en voorzittersoverleg. In 2017 wordt de capaciteit van het programmteam vergroot en wordt het team anders ingericht, zodat het programmteam al haar taken naar behoren kan uitvoeren.

De belangrijkste resultaten voor 2017 zijn:

- het faciliteren van de vier programmalijnen (o.a. door financiering, advies, verbinding, etc.), zodat het arbeidsmarktprogramma echt op stoom kan komen
- de doorontwikkeling van het arbeidsmarktdashboard voor werkgevers, onderwijs en werkzoekenden
- drie nieuwe ontwikkelopgaven samen met de partners uitwerken en van de grond trekken

Het programmteam werkt samen met de vier coördinatoren van de programmalijnen in het programma- en coördinatieteam aan de uitvoering van het totale programma. De centrumgemeente 's-Hertogenbosch is ambtelijk opdrachtgever. Het afdelingshoofd OAP is als facilitator verantwoordelijk voor de uitvoering en verantwoording van het arbeidsmarktprogramma.

Hieronder staan de activiteiten, die het programmteam in 2017 uitvoert om de resultaten te behalen.

7.1 Taken programmamanagement

7.1.1 Verbinden in het arbeidsmarktprogramma

- Voorbereiden en secretariaat voeren overleggen strategisch beraad (2x), voorzittersoverleg (5x) en programma- en coördinatieteam (7x) en uitvoeren van de daar genomen besluiten
- Ondersteuning portefeuillehouders arbeidsmarkt centrumgemeente en gemeente Oss
- Ondersteunen en verbinden bestuurders
- Verbinden overheidsachterban door organiseren en voorbereiden POHO Arbeidsmarkt (5x) en Regionaal Strategisch Adviesteam (5x). De inspiratiethema's van het POHO in 2017 zijn: 1) mismatch op de arbeidsmarkt, 2) onderwijs (laaggeletterdheid/ digitale laaggeletterdheid), 3) arbeidsmarkt van toekomst: gevolgen digitalisering/ robotisering voor het onderwijs en de

regionale arbeidsmarkt, 4) leven lang leren en kwetsbare groepen en 5) innovatieve starters in de regio en de betekening voor de regionale arbeidsmarkt.

- Aansturen medewerkers en ondersteuning, namelijk:
 - o Vier leden programmteam
 - o Projectleiders, zoals voor ESF en regionaal sectorplan
 - o Ondersteuners van het programmteam, namelijk:
 - Secretariaat
 - Communicatie
 - Financiën
- Teambuilding programma- en coördinatieteam
- Intake van nieuwe initiatieven, makelen en schakelen

7.1.2 Verbinden als AgriFood Capital Werkt!

Als arbeidsmarktregio realiseren we onze ambities mede in samenwerking met partners op regionaal en bovenregionaal niveau. Daarom verbinden wij als arbeidsmarktregio in (boven)regionale overleggen, o.a.

- Vertegenwoordiging in regionale overleggen; linking pin met werkorganisatie AgriFood Capital, werkorganisatie regio Noordoost Brabant en met centrumgemeente sector MO / afdeling OAP
- Vertegenwoordiging in bovenregionale overleggen: G32, PACT Brabant, commissie arbeidsmarktaanpak Brainport Network, denktank arbeidsmarktregio's Brabant, provinciale overleg mobiliteitscentra / flexicurity, begeleidingscommissie Arbeidsmarktdashboard Zuidoost-Nederland.
- Advisering op en verbinding van projectaanvragen in het kader provinciale subsidieregeling innovatieve arbeidsmarkt

7.1.3 Subsidies en financiën

De middelen die voor de uitvoering van AgriFood Capital Werkt! 2013-2015 worden aangevraagd en ingezet, worden door de centrumgemeente 's-Hertogenbosch beheerd. Deze zijn - met uitzondering van ESF - in de gemeentelijke begroting opgenomen. De programmacontroller is in samenwerking met de programmamanager verantwoordelijk voor de gemeentelijke financiële cyclus. Het doel is een sluitende, inzichtelijke financieel programmabegroting. Twee programma-assistenten verstrekken de middelen uit het programma aan partners en zorgen voor de financiële ESF-administratie.

In 2017 worden in ieder geval de volgende werkzaamheden verricht:

- Verantwoording jaarplan 2016 aan subsidiegevers met name de provincie
- Toekenning, monitoring en afrekening van middelen aan de partners in de vier programmaliijnen
- Bijstellen meerjarenbegroting / arbeidsmarktfonds 2016-2020
- Coördineren jaarplan 2018. Dit plan dient eind 2017 gereed te zijn.
- Ondersteuning bieden aan partners (zij zijn eigenaar) bij minimaal 2 aanvragen in het kader nieuwe provinciale Tenderregeling of andere regelingen
- Scouten nieuwe financieringsbronnen o.a. subsidiescan 2017
- Inrichten en beheer arbeidsmarktfonds o.a. innen van de gemeentelijke inwonerbijdrage
- Europees sociaal fonds (ESF). ESF gelden voor aanpak jeugdwerkloosheid (2007 -2013) en social inclusive (2014-2020) kunnen alleen door de centrumgemeente voor de hele regio worden aangevraagd. Dit behoort tot de taak van het programmteam. In 2017 gaat het concreet om:
 - o Coördinatie en verantwoording ESF ARNO 2 (voor 15 VSO/PRO scholen uit de regio)
 - o Aanvraag ESF ARNO 3 (jaarlijkse aanvraag)
 - o Verantwoording ESF NINA 1 (voor gemeenten uit de regio)
 - o Coördinatie ESF NINA 2

- Coördinatie en verantwoording van 2 aanvragen ESF SITS (Sociale Innovatie en Transnationale samenwerking) uit de regio.
- Afrekening rijkssubsidie Aanpak Jeugdwerkloosheid met de partners in de regio
- Toekenning, monitoring en verantwoording van rijkssubsidie Regionaal Sectorplan. Dit plan wordt momenteel vanuit het programmateam aangestuurd en uitgevoerd.

7.1.4 Aanjagen, ontwikkelen, adviseren, onderzoeken, monitoren en vernieuwen

- Aanjagen en in de steigers zetten van ontwikkelopgaven en projecten, die belangrijk zijn voor het bereiken van de stip op de horizon, maar die (nog) niet door één van de programmalijnen uitgevoerd kan worden. Indien nodig wordt door het programmateam een subsidieaanvraag voorbereid, waarbij een randvoorwaarde is dat vooraf duidelijk is, wie eigenaar is van deze aanvraag. In de begroting is “zaaigeld” opgenomen voor deze kosten.
Ontwikkelopgaven in 2017 zijn:
 - Doorontwikkeling arbeidsmarktdashboard Zuidoost-Nederland als vervolg op de initiële ontwikkeling in 2016, o.a. participeren in begeleidingscommissie, inrichting governance, uitvoeren communicatieplan.
 - Flexicurity. Het programmateam participeert – samen met de coördinator Werken van Morgen - in het provinciale overleg flexicurity / mobiliteitscentra: balans tussen flexibiliteit en zekerheid voor werkenden en werkgevers. Begin 2017 zijn de provinciale ambities en de mogelijkheden voor een werkbare aanpak samen met de arbeidsmarktregio's meer duidelijk. Op basis van de uitkomsten wordt bekeken of de aanpak in de programmalijn Werken van Morgen wordt opgepakt of dat het thema bij het programmateam blijft.
 - Duurzame Inzetbaarheid. Betreft het verder ontwikkelen van het thema duurzame inzetbaarheid samen met de programmalijn Werken van Morgen en AgriFood Capital.
 - Internationalisering. Betreft het ontwikkelen, uitbouwen en integreren van de internationaliseringscomponent in (de programmalijnen van) het arbeidsmarktprogramma.
 - Talent. Betreft het intensiveren van de aanpak Talent op het snijvlak van Werken van Morgen en Talent en Loopbaan in samenwerking met AgriFood Capital.
 - Verbinding Economie – Arbeidsmarkt. Betreft versterking van de samenwerking en verzilvering van kansen op het snijvlak van de regionale economie- en arbeidsmarktagenda.
- Een bijdrage leveren aan het realiseren van de versnellingsafspraken tussen de Provincie en AgriFood Capital, met name op de onderdelen:
 - Verbinden van innovatieve hotspots
 - AgriFood Executive Global Program (topopleiding agrifood)
 - Innovatieve aanpak voor de sociale kant van de leegkomende agrarische gebouwen, werk voor de bedrijfsbeëindigers
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van coördinatoren, bestuurders en andere partners op arbeidsmarktvaartstukken en- of projecten, o.a. over de mismatch op de arbeidsmarkt of oudere werkzoekenden
- Sparren, adviseren, meedenken met de coördinatoren t.b.v. een integrale en innovatieve aanpak van thema's
- Laten uitvoeren van onderzoek en participeren in projecten voor het totale arbeidsmarktprogramma. In 2017 doen we in ieder geval een verkenning naar de kansen en mogelijkheden van reshoring.
- Monitoring van het arbeidsmarktprogramma via onder meer tertaalmonitor.
- Leren van andere regio's en binnenbrengen en stimuleren van innovatie in het arbeidsmarktprogramma, zodat we als arbeidsmarktregio voorop blijven lopen. In 2017 werkbezoeken / contact met minimaal 2 arbeidsmarktregio's.

7.1.5 Communicatie

AgriFood Capital Werkt! is onderdeel van AgriFood. Het logo, de communicatiestrategie en corporate communicatie worden gebruikt. Communicatie is essentieel voor een netwerkorganisatie, zoals AgriFood Capital Werkt! om partners te informeren en te verbinden. In 2017 worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Opstellen en uitvoeren van communicatieplan AgriFood Capital Werkt! 2017 – 2020
- Uitrol communicatietoolkit AgriFood Capital voor bestuurders en coördinatoren
- De volgende communicatiemiddelen worden voor het hele netwerk ingezet:
 - o Netwerkevent najaar 2017 op een innovatieve manier
 - o Twee wekelijkse nieuwsbrief met minimaal één item over AgriFood Capital Werkt!
 - o Nieuwe website www.agrifoodcapital.nl met actuele informatie over nieuwe programma en projecten AgriFood Capital Werkt! en koppelingen naar websites van onder meer SPP (strategische personeelsplanning), WSP (Werkgeversservicepunt), Arbeidsmarktdashboard en regionaal sectorplan
 - o Persberichten
 - o Inzet social media
- De gemeenten worden behalve via het POHO Arbeidsmarkt en het RSA nog aanvullend geïnformeerd door bijdrage van AgriFood Capital Werkt! in:
 - o Infoflits (vier keer per jaar)
 - o De raadsinformatiebrief van de bestuurlijke samenwerking Noordoost-Brabant (twee keer per jaar);
 - o Het jaarplan van bestuurlijke samenwerking Noordoost-Brabant (een keer per jaar);
 - o Een plenaire informatiebijeenkomst voor alle raadsleden in de bestuurlijke samenwerking Noordoost-Brabant (een keer per twee jaar);
 - o De klankbordgroep raadsleden van de bestuurlijke samenwerking van de regio.