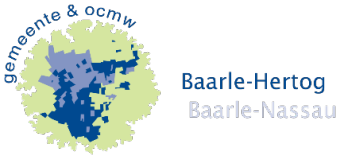
Werkcentrum
Midden-Brabant

Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Midden-Brabant

2026 - 2030

Werkcentrum Midden-Brabant



Kernpartners:

Gemeenten: Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Waalwijk en Tilburg.
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV
Werkgeversorganisatie VNO-NCW Brabant Zeeland
Werknemersorganisatie FNV
Werknemersorganisatie CNV
Tilburg University, Avans, Fontys, de Rooi Pannen, Yuverta, NRTO, vertegenwoordigd door Yonder.
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Strategisch partners:

De Werk- en ontwikkelbedrijven Baanbrekers, WSD-groep, Diamantgroep, vertegenwoordigt door Baanbrekers.

Inhoudsopgave

LEESWIJZER **5**

SAMENVATTING **6**

VOORWOORD **8**

1 - INLEIDING – DE REGIO MIDDEN-BRABANT **9**

1.1 Een regio met karakter 9
1.2 Een arbeidsmarkt vol dynamiek 10

2 – AANLEIDING EN DOEL VAN DE MEERJARENAGENDA **11**

2.1 Landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur 11
2.2 Regionale noodzaak 11
2.3 Doel van de Meerjarenagenda 12

3 – MISSIE EN VISIE **13**

3.1 Missie 13
3.2 Visie 13
3.3 Kernwaarden 13

4 – ARBEIDSMARKTANALYSE MIDDEN-BRABANT **14**

4.1 Inleiding en werkwijze 14
4.2 Ontwikkelingen aan de aanbodkant 15
4.3 Ontwikkelingen aan de vraagkant 19
4.4 Mismatch tussen vraag en aanbod 22
4.5 Regionale kernopgaven 24

5 – VAN ANALYSE NAAR REGIONALE HOOFDTHEMA'S **26**

6 – DE VIER REGIONALE HOOFDTHEMA'S **29**

Thema 1: Toegankelijkheid van werk en onderwijs 29
Thema 2: Vergroten van arbeidsparticipatie 30
Thema 3: Versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt 31
Thema 4: Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid 32

7 – KETENOPGAVEN **34**

Inburgering 34
Wet van school naar duurzaam werk 34
Banenafspraak 34

8 – MONITORING, EVALUATIE EN LEREN **36**

9 – POSITIE EN ROL VAN PARTNERS IN HET ARBEIDSMARKTSYSTEEM **37**

Kernpartners 38
Strategisch partners 38
Operationele partner/regionale uitvoeringsvoorziening 38

10 – GOVERNANCE EN STURING **40**

11 – VAN MEERJARENAGENDA NAAR UITVOERINGSAGENDA **41**

BIJLAGE 1: BEGRIPPENLIJST MEERJARENAGENDA ARBEIDSMARKT MIDDEN-BRABANT 42

BIJLAGE 2: BRONNEN.....47

Leeswijzer

Deze Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Midden-Brabant 2026–2030 beschrijft de gezamenlijke koers van de regio in een arbeidsmarkt die sterk in beweging is. Economische ontwikkelingen, maatschappelijke transities en demografische veranderingen vragen om samenhangende keuzes en een intensieve samenwerking tussen publieke en private partners. Deze agenda biedt daarvoor richting en focus.

Het document is opgebouwd van context en analyse naar gezamenlijke ambities en richtinggevende keuzes:

- **Hoofdstuk 1** schetst het profiel van Midden-Brabant en de kenmerken van de regionale arbeidsmarkt.
- **Hoofdstuk 2** beschrijft de aanleiding en het doel van de Meerjarenagenda, zowel vanuit landelijke ontwikkelingen als vanuit de regionale opgaven.
- **Hoofdstuk 3** verwoordt de missie, visie en kernwaarden die richting geven aan de gezamenlijke inzet van de partners.
- **Hoofdstuk 4** vormt het inhoudelijke fundament van de agenda en bevat de arbeidsmarktanalyse, met aandacht voor ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodkant, de structurele mismatch en de regionale kernopgaven.
- **Hoofdstuk 5** vertaalt deze analyse naar vier samenhangende hoofdthema's die samen de kern van de regionale arbeidsmarktaanpak vormen.
- **Hoofdstuk 6** werkt deze thema's uit en beschrijft per thema de opgave en richtinggevende doelstellingen voor de periode 2026–2030.
- **Hoofdstuk 7** gaat in op de belangrijkste ketenopgaven – inburgering, van school naar werk en de banenafspraak – en de samenhang met de hoofdthema's.
- **Hoofdstuk 8** beschrijft hoe monitoring, evaluatie en leren worden ingericht om voortgang te volgen en tijdig bij te sturen.
- **Hoofdstuk 9 en 10** geven inzicht in de rolverdeling, samenwerking en governance binnen het regionale arbeidsmarktsysteem.
- **Hoofdstuk 11** beschrijft de vertaling van deze Meerjarenagenda naar concrete uitvoeringsagenda's, te beginnen met de eerste cyclus 2026–2027.

De Meerjarenagenda is een strategisch document. Zij biedt richting en samenhang voor de komende vijf jaar en fungeert als gezamenlijk kompas voor regionale samenwerking, waarbij ruimte blijft voor maatwerk en verdere uitwerking in de uitvoering.

Samenvatting

Midden-Brabant staat voor een grote arbeidsmarktopgave. De regio wordt geconfronteerd met structurele personeelstekorten in sectoren die essentieel zijn voor economie en samenleving, zoals zorg, techniek, onderwijs, kinderopvang, logistiek en de maakindustrie. Tegelijkertijd lukt het een groeiende groep inwoners onvoldoende om duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Deze dubbele uitdaging onderstreept de complexiteit van de opgave en biedt tegelijkertijd een kansrijk uitgangspunt voor het versterken van een inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkt.

Met de Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Midden-Brabant 2026–2030 kiezen de regionale partners voor een gezamenlijke, samenhangende aanpak. De agenda vormt het strategisch kader voor het regionale arbeidsmarktbeleid en verbindt sociale, economische en ontwikkelopgaven in één gedeelde koers.

De agenda is gebaseerd op een uitgebreide arbeidsmarktanalyse. Deze laat zien dat demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing en een beperkte instroom van jongeren, de krapte verder versterken. Tegelijkertijd is sprake van een structurele mismatch tussen vraag en aanbod. Veel inwoners beschikken niet over de vaardigheden, randvoorwaarden of ondersteuning die nodig zijn om in kansrijke sectoren aan het werk te gaan. Voor groepen zoals jongeren zonder startkwalificatie, statushouders, mensen met beperkte basisvaardigheden, mensen met een arbeidsbeperking en werkende armen is een integrale en doelgerichte aanpak noodzakelijk.

Op basis van deze analyse kiest de regio voor vier samenhangende hoofdthema's:

- **Toegankelijkheid van werk en onderwijs**, gericht op het wegnemen van drempels en het versterken van basisvaardigheden.
- **Vergroten van arbeidsparticipatie**, met specifieke aandacht voor groepen die nu onvoldoende aansluiting vinden.
- **Versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt**, door betere loopbaanoriëntatie, praktijkleren en soepele overgangen van school naar werk.
- **Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid**, om werkenden en werkgevers wendbaar en toekomstbestendig te houden.

Daarnaast benoemt de agenda expliciet de ketenopgaven in inburgering, de overgang van school naar werk en de uitvoering van de banenafspraak. Deze ketens worden niet afzonderlijk benaderd, maar geïntegreerd binnen het bredere arbeidsmarktsysteem.

De Meerjarenagenda is richtinggevend van aard. Nadere uitwerking vindt plaats in tweejaarlijkse uitvoeringsagenda's, te beginnen met de periode 2026–2027. Via monitoring, evaluatie en een lerende aanpak blijft de regio in staat om de koers te volgen en waar nodig bij te sturen.

Met deze agenda spreken de partners in Midden-Brabant uit dat zij gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een inclusieve, veerkrachtige en toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarin economische ontwikkeling en menselijke groei hand in hand gaan. De kernpartners zijn: de 11 gemeenten van arbeidsmarktregio Midden-Brabant, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Werkgeversorganisatie VNO-NCW Brabant Zeeland, Werknemersorganisatie FNV en CNV, onderwijs (Publiek middelbaar onderwijs, publiek hoger onderwijs, universiteit, private opleiders en aanbieders van non-formeel onderwijs) en de drie werk- en ontwikkelbedrijven in de regio.

Voorwoord

De arbeidsmarkt in Midden-Brabant bestaat niet uit cijfers en schema's, maar uit mensen met verschillende achtergronden, talenten en levenslopen. Jongeren die hun toekomst vormgeven, werkenden die zich willen blijven ontwikkelen en inwoners die ondersteuning nodig hebben om hun plek te vinden. Deze agenda begint bij hen.

De Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Midden-Brabant 2026–2030 beschrijft hoe we als regio samen werken aan een arbeidsmarkt waarin inwoners centraal staan en waarin iedereen die kan en wil werken, ook daadwerkelijk kansen krijgt.

De opgaven waar Midden-Brabant voor staat zijn groot. Structurele krapte in cruciale sectoren, demografische veranderingen en een blijvende mismatch tussen vraag en aanbod vragen om gezamenlijke keuzes en intensieve samenwerking. Alleen door sociale, economische en onderwijsopgaven te verbinden, ontstaat een arbeidsmarkt die toekomstbestendig is.

Deze Meerjarenagenda vormt het strategisch kader voor het regionale arbeidsmarktbeleid in de periode 2026–2030. De agenda is gebaseerd op een gedeelde analyse en benoemt de gezamenlijke ambities, hoofdthema's en richtinggevende keuzes voor de komende jaren.

De agenda is richtinggevend van aard. De concrete uitwerking vindt plaats in uitvoeringsagenda's, waarin partners samen bepalen welke stappen worden gezet en hoe voortgang wordt gemonitord. Daarbij blijft ruimte voor leren, bijsturen en maatwerk.

Met deze Meerjarenagenda spreken de partners in Midden-Brabant uit dat zij gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een inclusieve, veerkrachtige en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die werkt voor inwoners én voor de regio als geheel.

1 - Inleiding – De regio Midden-Brabant

1.1 Een regio met karakter

Midden-Brabant bestaat uit een veelzijdige mix van stedelijkheid en dorpen met een sterke identiteit. De elf gemeenten kennen allemaal een hechte gemeenschap, eigen tradities en een sterke economische basis.

In de elf gemeenten: Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk wonen gezamenlijk ongeveer 500.000 mensen, waarvan 371.000 behoren tot de potentiële beroepsbevolking.

De regio heeft wortels in industrie, logistiek, maakbedrijven en zorg, maar ontwikkelt zich steeds meer richting innovatieve sectoren, creatieve economie en een duurzame toekomst. De vrijetijdseconomie, met sterke spelers als de Efteling en Beekse Bergen, vormt inmiddels een belangrijke economische pijler. Daarnaast zorgt een solide onderwijsinfrastructuur, met Tilburg University en diverse mbo- en hbo-instellingen, voor kennisontwikkeling en innovatiekracht. Er zijn ongeveer 50.000 studenten, die de regio voeden met talent.

De identiteit van Midden-Brabant wordt gekenmerkt door een mentaliteit van samenwerken en doen. Mensen zijn pragmatisch, loyaal aan hun omgeving en gericht op oplossingen. Deze cultuur van samen de schouders eronder zetten vormt een belangrijke voorwaarde om regionale uitdagingen gezamenlijk op te pakken.

In Midden-Brabant staan we voor elkaar klaar. We kijken naar veranderingen vanuit het perspectief van de mens. Solidariteit en naastenliefde vormen een vanzelfsprekend onderdeel van onze manier van samenleven en samenwerken en zijn zichtbaar in hoe we verantwoordelijkheid nemen voor elkaar en onze omgeving.

Brede welvaart – een welvarende, inclusieve en duurzame samenleving – is vanzelfsprekend van belang voor de regio Midden-Brabant. Brede welvaart gaat niet alleen over inkomen en werkgelegenheid, maar ook over zaken als gezondheid, veiligheid, sociale samenhang, aantrekkelijkheid van de leefomgeving en duurzaamheid.

1.2 Een arbeidsmarkt vol dynamiek

De arbeidsmarkt in Midden-Brabant verandert snel. Werkgevers geven al jaren aan dat het steeds moeilijker wordt om medewerkers te vinden. Het tekort aan goed opgeleide vakmensen in sectoren zoals zorg, techniek, onderwijs, kinderopvang, ICT en de maakindustrie wordt structureel en raakt alle bedrijven en instellingen in de regio. De vergrijzing versterkt deze ontwikkeling, omdat veel ervaren medewerkers de komende jaren uitstromen.

Tegelijkertijd lukt het een grote groep inwoners niet om zelfstandig een plek te vinden op de arbeidsmarkt. De oorzaken hiervan lopen uiteen. Sommigen missen basisvaardigheden. Anderen worstelen met gezondheid, schulden of het ontbreken van sociale steun. Weer anderen missen een diploma of hebben hun startkwalificatie niet behaald. De kloof tussen mensen met veel kansen en mensen met weinig kansen wordt groter.

Daarnaast zien we dat jongeren soms onvoldoende zicht hebben op kansrijke beroepen en sectoren, waardoor opleiding en arbeidsmarkt niet altijd goed op elkaar aansluiten.

De regio heeft daardoor te maken met een dubbele uitdaging. Enerzijds is er structurele krapte die de economische en maatschappelijke continuïteit bedreigt. Anderzijds is er een groeiende groep inwoners die niet optimaal kan deelnemen. De Meerjarenagenda richt zich op deze tweeledige opgave door te werken aan een arbeidsmarkt die toegankelijker, inclusiever en toekomstbestendiger wordt.

2 – Aanleiding en doel van de Meerjarenagenda

2.1 Landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt gewerkt aan de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het doel van deze hervorming is het verbeteren van de dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers op het gebied van werk en scholing. Onderdeel daarvan is de inrichting van een herkenbaar en toegankelijk loket per arbeidsmarktregio: het Werkcentrum.

Daarnaast is ook een Meerjarenagenda per arbeidsmarktregio onderdeel van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. Dit draagt bij aan het verbinden van de sociale-, de economische en de ontwikkelopgaven in het arbeidsmarktbeleid.

Doel van de regionale Meerjarenagenda is het creëren van één gezamenlijk kader dat bestaat uit de strategische opgaven 2026–2030 en een Uitvoeringsagenda 2026–2027. Hiermee kan het Regionaal Beraad direct besluiten nemen en middelen toewijzen.

2.2 Regionale noodzaak

Voor Midden-Brabant is deze agenda noodzakelijk omdat de uitdagingen in de arbeidsmarkt steeds urgenter worden. De druk op werkgevers groeit. De ondersteuning van inwoners vraagt om integrale oplossingen. De regionale samenwerking moet helderder, consistenter en meer programmatisch worden ingericht. De bestaande inzet is waardevol, maar versnipperd. Er is behoefte aan richting, focus en prioritering. Recent uitgebracht advies van de SER Brabant onderstreept het belang van structurele samenwerking en het voorkomen van versnippering, zodat aanwezig talent optimaal wordt benut.

De Meerjarenagenda zorgt ervoor dat partners dezelfde taal spreken, dezelfde probleemdefinitie hanteren en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de opgaven die voor ons liggen. Dit document maakt zichtbaar welke keuzes de regio maakt en hoe partners daarin samenwerken.

Zoals ook weergegeven in het ‘samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio Midden-Brabant' is het doel om de regionale arbeidsmarkt te versterken en te komen tot een verbeterde aansluiting van vraag en aanbod door middel van:

- het optimaliseren van de arbeidsmarktdienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers;
- het bieden van mogelijkheden aan de inwoners om zich te blijven ontwikkelen (leven lang ontwikkelen)/kansrijk opleiden om de arbeidspositie te versterken;
- het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt en inclusief werkgeverschap:

- het bevorderen van duurzaam aan het werk helpen van inwoners;
- het bevorderen van de harmonisatie van arbeidsmarktinstrumenten in de arbeidsmarktregio.

2.3 Doel van de Meerjarenagenda

In de Meerjarenagenda landen meerjarige afspraken en ambities voor het regionale arbeidsmarktbeleid gericht op de regionale arbeidsmarktopgaven, vanuit vraag- en aanbodperspectief en in verbinding met de sociale, economische en onderwijsopgaven in de arbeidsmarktregio.

3 – Missie en visie

3.1 Missie

In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant werken publieke en private partners samen aan een veerkrachtige, inclusieve en toekomstbestendige samenleving. Door het verbinden van menselijk potentieel, werk, scholing, ontwikkeling en maatschappelijke opgaven, creëren we kansen voor iedereen om mee te doen, zich te ontwikkelen en duurzaam bij te dragen aan de regionale economie en brede welvaart.

3.2 Visie

De regio Midden-Brabant streeft naar een arbeidsmarkt die inclusief, wendbaar en lerend is. Iedere inwoner die wil en kan werken, kan daadwerkelijk deelnemen aan de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben toegang tot voldoende gekwalificeerde mensen. Onderwijs sluit aan bij de veranderende vraag van de arbeidsmarkt en werkenden krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen gedurende hun hele loopbaan.

3.3 Kernwaarden

Inclusiviteit
Iedereen telt mee en krijgt de kans om actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt, ongeacht achtergrond of situatie.

Wendbaarheid
Bedrijven, onderwijs en inwoners hebben het vermogen om mee te bewegen met maatschappelijke, technologische en economische veranderingen.

Duurzame groei
Netwerkpartners blijven zich ontwikkelen, leren van ervaringen, experimenteren en verbeteren continu hun aanpak om de regio toekomstbestendig te houden.

Samenwerking en samenhang
Netwerkpartners werken actief samen vanuit een gemeenschappelijk belang en creëren een samenhangende, sterke en duurzame arbeidsmarkt.

4 – Arbeidsmarktanalyse Midden-Brabant

4.1 Inleiding en werkwijze

De regionale arbeidsmarktanalyse vormt het fundament van deze Meerjarenagenda en laat zien dat Midden-Brabant voor een dubbele uitdaging staat: de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, vooral in sectoren die essentieel zijn voor de samenleving en de regionale economie, terwijl tegelijkertijd een groeiende groep inwoners onvoldoende aansluiting vindt.

Voor deze agenda is de eerdere BMC-analyse aangevuld met actuele gegevens van onder andere Arbeidsmarktinzicht, UWV, CBS, SBB, DUO en ROA. De belangrijkste patronen zijn geselecteerd en vertaald naar regionale vraagstukken, met aandacht voor ontwikkelingen aan de aanbod- en vraagkant en de mismatch daartussen. Specifieke focus ligt op doelgroepen en sectoren die bepalend zijn voor de regionale opgave, zoals jongeren, statushouders, inwoners met beperkte basisvaardigheden, mensen met een arbeidsbeperking, werkende armen en werkzoekenden die onvoldoende aansluiting vinden bij sectoren met tekorten zoals zorg, techniek, kinderopvang, onderwijs en de maakindustrie. Deze analyse vormt het inhoudelijke fundament voor de vier hoofdthema's van de agenda.

De druk op de arbeidsmarkt wordt versterkt door demografische veranderingen, waaronder de vergrijzende bevolking. Het aantal 67-plussers neemt naar verwachting toe en zal een piek bereiken rond 2040. 27% van de inwoners behoort dan tot deze leeftijdsgroep, wat leidt tot uitstroom van ervaren personeel in vrijwel alle sectoren, met een piek in de zorg en het onderwijs waar het grootste deel van de ouderen werkzaam is. Tegelijkertijd is de instroom van jongeren onvoldoende om die uitstroom te compenseren. De groene druk (het aantal personen jonger dan 20 jaar als percentage van het aantal 20-64-jarigen) in Midden-Brabant is 35,2%, dit betekent dat de druk op de arbeidsmarkt hoog zal blijven door de vergrijzing en een relatief beperkte instroom. In 'Regio in beeld 2025-2026 valt daarnaast ook te lezen dat in Midden-Brabant de natuurlijke bevolkingsgroei (geboorten minus sterfgevallen) al jaren negatief is; migratie en binnenlandse verhuizingen zijn de enige bronnen van aanwas. Dat betekent dat - zolang de arbeidsparticipatie van ouderen of migranten niet toeneemt - de ontwikkeling van de beroepsbevolking de toenemende vraag naar personeel niet kan bijhouden

De vervangingsvraag in onder andere zorg, onderwijs en ook in de techniek en logistiek blijft daardoor de komende jaren groter dan de beschikbaarheid van personeel. Dit betekent dat de regio, zelfs als de conjunctuur tegenzit, structureel krap blijft. 35% van de werkgevers in de provincie Noord-Brabant noemt in de

Conjunctuur enquête Nederland personeelstekort als de meest benoemde belemmering voor de bedrijfsvoering. Voor werkgevers brengt dit uitdagingen met zich mee, waardoor zij innovatieve oplossingen moeten vinden, zoals het aantrekken van nieuw talent en het efficiënter organiseren van werkprocessen om dezelfde productiviteit met minder personeel te behouden.

Tegelijkertijd laat de analyse zien dat een deel van de beroepsbevolking onvoldoende mee kan komen. Het gaat om inwoners met beperkte taal- of digitale vaardigheden, mensen met gezondheidsproblemen of mentale belasting, jongeren zonder startkwalificatie, statushouders in de eerste jaren na aankomst, werkende armen die onvoldoende zekerheden hebben en volwassenen die moeite hebben met omschakelen naar nieuw of ander werk. Voor deze groepen is de afstand tot de arbeidsmarkt zelden het gevolg van één factor, maar van een samenloop van omstandigheden. Zij hebben vaak te maken met een stapeling van drempels en belemmeringen, waardoor generieke instrumenten niet werken en maatwerk nodig is.

Onderwijs speelt een sleutelrol in deze dynamiek. Uit de analyse blijkt dat het onderwijsaanbod in de regio sterk is, er is een breed privaat en publiek scholingsaanbod in de regio op alle niveaus. Jongeren kiezen echter niet altijd voor kansrijke sectoren. Daarnaast is er een groeiende behoefte aan leer-werkvormen die flexibeler, praktischer en beter afgestemd zijn op de behoeften van werkgevers. Voor volwassenen geldt dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen waardoor ze meer wendbaar en weerbaar zijn. Om- en bijscholen is daar ook een onderdeel van. Toegang tot scholing is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend, bijvoorbeeld door tijd, geld of gebrek aan informatie.

Tot slot blijkt dat regionale partners al veel doen, maar dat de samenwerking sterker, consistenter en beter geprogrammeerd kan worden. De analyse maakt duidelijk dat de uitdaging niet alleen ligt in het uitvoeren van losse projecten, maar vooral in het bouwen aan een duurzaam systeem dat inwoners, werkgevers en onderwijsinstellingen verbindt en waarin ketens goed op elkaar aansluiten.

4.2 Ontwikkelingen aan de aanbodkant

De samenstelling en ontwikkeling van de beroepsbevolking laten zien dat de regio de komende jaren geconfronteerd wordt met structurele uitdagingen. Vooral binnen kwetsbare groepen stapelen de risico’s zich op. Het wendbaar en weerbaar houden van zo veel mogelijk werknemers is een cruciale voorwaarde voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Hierbij is duurzame inzetbaarheid, waarbij werknemers gezond, gemotiveerd en productief blijven gedurende hun loopbaan van belang.

De netto arbeidsparticipatie liet de afgelopen jaren in de regio Midden-Brabant een stijging zien. Bijna driekwart van de 371.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Midden-Brabant werkt. Tegenover deze hoge arbeidsparticipatie staat dat Nederlanders gemiddeld gezien relatief weinig uren werken (gemiddeld 31,6 uur per week). Volgens Regio in beeld 2025-2026 zijn er 13.000 onderbenutte deeltijdwerkers in Midden-Brabant en dus nog ruimte om de arbeidsparticipatie toe te laten nemen. Daarentegen zijn er ook mensen die juist minder uren willen werken dan ze momenteel doen. Bovendien is meer uren werken niet altijd mogelijk of gewenst (i.v.m. zorgtaken of praktische uitdagingen bij werkgevers).

De analyse maakt duidelijk dat niet alle inwoners in gelijke mate profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt. We geloven in een gezamenlijke aanpak waarbij we over domeinen heen kijken en schotten afbreken om in te spelen op maatschappelijk opgaven die zich voordoen op de arbeidsmarkt

Jongeren zonder startkwalificatie

Midden-Brabant kent relatief veel jongeren die de arbeidsmarkt betreden zonder startkwalificatie.

Van de geregistreerde werkzoekenden onder de 27 jaar bij het UWV in Midden-Brabant heeft 20% geen startkwalificatie. Naast jongeren die als werkzoekend staan geregistreerd bij het UWV, is er in Midden-Brabant een bredere groep jongeren zonder startkwalificatie in beeld via Leerplicht en het Doorstroompunt. Deze groep vormt de kern van de WSDW (Wet van School naar Duurzaam Werk) -opgave. In de regio wonen 26.367 jongeren van 18 tot 23 jaar, binnen deze groep zijn 494 jongeren geregistreerd als voortijdig schoolverlater (vsv). Daarnaast zijn 2.192 jongeren in beeld als oud-vsv'er: zij hebben geen startkwalificatie en zijn langer dan een jaar uitgevallen uit het onderwijs. Ook zijn 211 jongeren aangemerkt als jongere in een kwetsbare positie (JIKP), afkomstig uit onder meer praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, vmbo-basis/kader en entree-opleidingen.

Jongeren zonder startkwalificatie vallen vaker uit, blijven langer in uitkeringssituaties en komen minder snel in sectoren terecht waar toekomstperspectief ligt. Zij hebben vaker tijdelijk of ongeschoold werk, zijn kwetsbaar bij economische tegenwind en bouwen moeilijker een duurzame loopbaan op. Dit vergroot de kans op langdurige afhankelijkheid van ondersteuning en maakt de stap naar duurzaam werk moeilijker. Dit maakt jongeren zonder startkwalificatie een logische prioritaire doelgroep in de regionale agenda.

Statushouders

Voor statushouders is de stap naar werk in Midden-Brabant relatief groot. De uitstroom naar betaald werk blijft achter bij landelijke gemiddelden, terwijl de groep in omvang groeit. De koppeling tussen taalverwerving, inburgering en werk is onvoldoende sterk en er ontbreken voldoende praktijkgerichte routes naar kansrijke sectoren. In de eerste jaren na aankomst hebben statushouders vaak te maken met taalachterstanden, onbekendheid met het Nederlandse onderwijssysteem en werkgevers, en praktische drempels zoals vervoer of kinderopvang. Dit geldt ondanks de begeleiding die zij tijdens de inburgering ontvangen. Hierdoor benut de regio het aanwezige arbeidspotentieel onvoldoende en neemt de druk op ondersteuningsketens toe. Drie maanden na het verkrijgen van een verblijfsvergunning lukt het nog maar zo'n 3 procent van de statushouders om werk te vinden. Na een jaar groeit dat naar 6 procent, na 2 jaar zo'n 13 procent en na 5 jaar zo'n 40 procent. Uit een CBS-studie uit 2024 blijkt dat na zeven jaar 45 procent van alle 18- tot 65-jarige statushouders een fulltimebaan heeft. De meeste werkende statushouders werken in deeltijd (53 procent) en met een tijdelijk contract (79 procent). De deeltijdbanen leveren vaak onvoldoende inkomsten op. Het aandeel statushouders met betaald werk tijdens de inburgering is relatief gezien laag. Zo heeft van de statushouders die in 2021 hun status hebben ontvangen na 24 maanden 19 % een betaalde baan (en 73% een uitkering).
Uit een notitie (2023) aan de toenmalig minister Justitie en veiligheid blijkt dat statushouders bovengemiddeld vaak in technische en dienstverlenende beroepen werkzaam zijn, zoals productiemachinebediener, schoonmaker, kok, hulpkracht bouw en hulpkracht industrie. Er is ondervertegenwoordiging in commerciële beroepen en in de sector zorg en welzijn.

Beperkte basisvaardigheden

Een kwart (25%) van de inwoners, zo'n 93.700 personen, heeft beperkte basisvaardigheden op het gebied van taal, digitale vaardigheden of rekenvaardigheden, dat valt te lezen in het dashboard Basisvaardigheden inzicht.nl. Dat is hoger dan het landelijk gemiddeld (22%). Van de 27 tot 66-jarigen zijn 15.000 personen niet in opleiding of aan het werk. Daarvan hebben 8.700 personen Nederlands als oorspronkelijke taal (NT1). Dit vormt een directe barrière voor deelname aan werk én aan scholingstrajecten. Werkgevers geven aan dat basisvaardigheden steeds belangrijker worden, ook in functies die traditioneel als laagdrempelig golden. Dit maakt investeren in taalvaardigheid een noodzakelijke voorwaarde binnen alle arbeidsmarktinstrumenten en trajecten. Zonder versterking van deze basis is het niet realistisch om in te stromen in sectoren met structurele tekorten, bijvoorbeeld in zorg of techniek, waar digitale en communicatieve

vaardigheden steeds belangrijker zijn. De regio moet daarom investeren in drempelverlaging en basisvaardigheden als integraal onderdeel van trajecten.

Mensen met een arbeidsbeperking en de doelgroep Banenafspraak

De regio kent een substantiële groep inwoners met structurele ondersteuningsbehoeften. Halverwege 2025 betreft het 6.809 personen. Voor een deel zijn deze inwoners in beeld bij gemeentelijke sociale diensten en andere uitvoeringsorganisaties, maar de uitstroom naar regulier werk blijft achter. Van de doelgroep waren 3.569 personen, zo'n 52%, werkzaam op basis van een banenafspraak. Het gaat om mensen die vaak langdurig buiten het reguliere arbeidsproces staan en voor wie de stap naar werk groot is. De combinatie van begeleiding, ontwikkelplekken, werkplekaanpassingen en werkgeversbetrokkenheid is noodzakelijk om duurzame uitstroom te realiseren. In totaal worden er voor deze mensen 4061 banen geregistreerd. De doelstelling voor de regio Midden-Brabant voor 2025 is het realiseren van 5.424 banen. Veruit het grootste deel van de banen (3.147) wordt in de reguliere markt gevonden, 310 banen bij de reguliere overheid en 603 via uitzendcontracten of detachering. In het tweede kwartaal van 2025 stroomden 79 personen uit de banenafspraak en 175 personen stroomden in. Deze groep vormt een logische prioriteit binnen het thema arbeidsparticipatie.

Arbeidsmigranten

In 2022 werkten 19.445 arbeidsmigranten in Midden-Brabant (Decisio via CBS-microdata). Landelijk verdient 37% van de werkende arbeidsmigranten in Nederland minder dan 130% van het wettelijk minimumloon. Ongeveer 50% van de werkende arbeidsmigranten heeft een oproep-, uitzend- of tijdelijke overeenkomst. Dit blijkt uit cijfers van het CBS. Arbeidsmigranten vervullen een grote rol in sectoren als logistiek, maakindustrie en delen van de techniek. Zij vormen een belangrijk onderdeel van de regionale arbeidsmarkt, maar hun positie is vaak kwetsbaar. Arbeidsomstandigheden, verblijfszekerheid en ontwikkelmogelijkheden staan onder druk. De beperkte doorstroommogelijkheden maken dat deze groep vaak buiten beeld blijft in regionale scholings- en ontwikkelroutes. Dit beïnvloedt zowel hun positie als de flexibiliteit van de regionale arbeidsmarkt.

Werkende armen en mensen met instabiel werk

Werknemers en zelfstandigen die onder de armoedegrens leven, zijn een kwetsbare groep. Landelijk neemt het aantal werkende armen toe, in 2024 was 2% van de werkenden arm. Cijfers in de regio zijn niet beschikbaar. Ervan uitgaande dat 2% van de werkenden ook in Midden-Brabant arm is, gaat het om ongeveer 5.500 mensen in de regio.

Deze groep inwoners werkt wel, maar heeft onvoldoende inkomenszekerheid of perspectief op ontwikkeling. Het gaat bijvoorbeeld om mensen in flexibele contracten, met meerdere kleine banen waarbij vaak sprake is van onvrijwillige deeltijd of in laagbetaalde functies zonder doorgroeiperspectief. Veel van deze werkenden blijven buiten ontwikkelprogramma's omdat werkgevers of zijzelf niet in staat zijn om scholing te financieren of te plannen. Dit versterkt de kans op uitval en vergroot de toekomstige mismatches. Het vraagstuk van werkenden zonder perspectief is daarom nadrukkelijk onderdeel van de opgave rondom leven lang ontwikkelen.

55-plussers

Midden-Brabant telt 1.690 55-plussers met een WW-uitkering in 2025, 29% van het totaal. De werkloosheid onder 55-plussers kent diverse complexe oorzaken. De arbeidsparticipatie van ouderen stijgt door de verhoogde pensioenleeftijd en daarmee ook het aantal ouderen met een WW-uitkering. Ouderen hebben bij baanverlies vaak meer moeite om weer aan het werk te komen. Zo hebben ouderen op de arbeidsmarkt geregeld te maken met leeftijdsdiscriminatie. Bijvoorbeeld omdat ze te duur of inflexibel zouden zijn. Exacte cijfers of onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van 55-plussers in de regio ontbreken.

Daarnaast nemen oudere werkenden, net als zzp'ers en werknemers met flexibele contracten, minder vaak deel aan scholing (Monitor Leercultuur).

4.3 Ontwikkelingen aan de vraagkant

De vraag naar arbeid in Midden-Brabant wordt gedomineerd door krapte en maatschappelijke transities. De beschikbare cijfers en prognoses laten een duidelijk beeld zien van sectoren waar de nood het hoogst is en waar de regionale economie in hoge mate van afhankelijk is.

Zorg en welzijn

De zorgsector kent de grootste structurele krapte. De vervangingsvraag is hoog door vergrijzing, uitstroom en toenemende complexiteit van zorgvragen. In 2025 bedraagt het aandeel 55-plus werkenden in zorg en welzijn 27%. De komende 10 jaar zal de uitstroom die in deze groep zal plaatsvinden resulteren in een aanzienlijke vervangingsvraag. De huidige instroom is onvoldoende om deze tekorten te compenseren. Zonder regionale interventies loopt de druk op zorgvoorzieningen verder op, met gevolgen voor wachttijden, werkdruk en kwaliteit.

Het prognosemodel Zorg en Welzijn laat zien dat er naar verwachting eind 2035 7.900 personen te weinig zijn om het werk uit te voeren in Midden-Brabant (zonder

aanvullende beleidsinterventies). Het aantal werknemers dat benodigd is (gebaseerd op de verwachte ontwikkeling van de zorgvraag) stijgt naar verwachting tussen 2025 en 2035 met 21%. Het personeelsaanbod kan de stijgende vraag niet bijbenen; het aanbod stijgt in verwachting tussen 2025 en 2035 met 6%. De stijging van het aantal werknemers in zorg en welzijn tot 2035 blijft beperkt tot gemiddeld 1 procent per jaar in de periode 2025-2035.

Het arbeidsmarkttekort is en blijft de komende 10 jaar het grootst in de beroepsgroep verzorgende niveau 3 (300 in 2025; 1.700 in 2035), maar ook het tekort aan helpende mbo-niveau 2 en verpleegkundigen niveau 4 gaat flink toenemen de komende 10 jaar (toename van tekort met 600). De instroom in deze mbo-opleidingen laat al een aantal jaar een dalende trend zien. In 2021 stonden 2077 studenten ingeschreven, in 2024 waren dat er 1893. Uit de prognoses van het DUO (dashboard mbo-prognose) blijkt dat de komende jaren de instroom in zorg en welzijn zal blijven dalen met 3,5% in de periode 2025-2034 wat overeenkomt met de verwachte totale daling van het aantal studenten in het mbo.

Kinderopvang en onderwijs

Tekorten in kinderopvang en onderwijs hebben een direct effect op de arbeidsparticipatie van ouders en op de ontwikkelkansen van kinderen. Minder opvangcapaciteit betekent minder ruimte om te werken, en tekorten in het onderwijs leiden tot hogere werkdruk en kwalitatieve druk op scholen. Vooral in de kinderdagopvang en het primair onderwijs zijn de tekorten voelbaar.

In ‘Regio in beeld 2025-2026’ valt te lezen dat de onderwijssector nog steeds onder druk staat door een groot lerarentekort, onder andere doordat het personeelsbestand relatief ouder is en er dus veel leraren met pensioen gaan. Leerlingaantallen nemen weliswaar langzaam af wat onder andere maakt dat tussen 2024 en 2027 een lichte afname van het aantal banen verwacht wordt in Midden-Brabant (-100). Echter blijft het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs een belangrijk aandachtspunt.

Voor de kinderopvang neemt het aantal werknemersbanen - bij ongewijzigd overheidsbeleid - de komende jaren naar verwachting iets toe. In Midden-Brabant gaat het om 200 extra banen tussen 2024 en 2027. De groei in het aantal werknemersbanen is beperkt, maar het personeelstekort in de kinderopvang blijft groot. Dit komt vooral door de onvervulde personeelsvraag. Het personeelstekort nam de afgelopen jaren toe en groeit tot 2034 door. Vooral als de kabinetsplannen om de kinderopvang (bijna) gratis te maken in 2029 doorgaan. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het tekort een punt van zorg. Kinderopvang kan namelijk een belangrijke randvoorwaarde zijn voor de beschikbaarheid van ouders op de

arbeidsmarkt. Door het oplopende tekort zullen meer ouders op een wachtlijst komen te staan. Ook kan hierdoor het aandeel ouders toenemen dat minder uren werkt of op andere tijden dan gewenst, omdat zij geen opvang kunnen krijgen.

Techniek en maakindustrie

Techniek en maakindustrie zijn de motor van maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie, bouwopgaven, digitalisering en verduurzaming. De vraag naar technici en vakmensen groeit sneller dan de instroom. Tegelijkertijd ontstaan nieuwe functies en veranderen bestaande beroepen door technologische ontwikkelingen. Het tekort aan vakmensen remt de economische ontwikkeling van de regio en belemmert bedrijven in hun innovatiekracht. Meer technisch opgeleid personeel kan de innovatiekracht en de arbeidsproductiviteit verhogen.

Volgens Regio in Beeld 2025–2026 nam het aantal vacatures in de industrie in 2025 toe tot ongeveer 1.050, vooral als gevolg van vervangingsvraag. De openstaande vraag concentreert zich met name op beroepsniveau 2 en 4. Op beroepsniveau 2 is er vooral behoefte aan monteurs industriële machines en operators in de procesindustrie. Op beroepsniveau 4 ligt de grootste vraag bij adviseurs, engineers en onderzoekers in de werktuigbouwkunde en machinebouw. In de bouw en installatietechniek stonden in 2025 ongeveer 700 vacatures open. 57% daarvan betreft functies op beroepsniveau 2, met name machinemonteurs, elektriciens en monteurs elektrische installaties en loodgieters. Daarnaast is er ook een aanzienlijke vraag naar werkvoorbereiders en calculatoren.

Het aantal studenten dat staat ingeschreven bij een technische mbo-opleiding in de regio, toont de afgelopen jaren een daling. In 2021 stonden 2157 studenten ingeschreven in technische studierichtingen, in 2024 waren dat er 1900. De prognose van het DUO (uitvoeringsinstantie OCW) laat zien dat in de sector techniek en gebouwde omgeving het aantal studenten in 2034 nog verder daalt (daling van 17% periode 2025-2034 t.o.v. 4% van alle opleidingsrichtingen).

Logistiek

De logistieke sector is groot in Midden-Brabant en blijft groeien. De centrale ligging van de regio maakt dat veel bedrijven hier gevestigd zijn. De sector is echter sterk afhankelijk van arbeidsmigranten en kent beperkte doorgroeimogelijkheden. Dit maakt de sector kwetsbaar voor schommelingen in beleid, economie en migratiestromen. Voor veel inwoners vormt logistiek geen duurzame route naar werk, maar eerder een tijdelijke oplossing. Volgens Regio in Beeld 2025–2026 is het aantal vacatures in de logistiek gedaald van 1.150 in 2023 naar 900 in 2025. Toch wordt de

arbeidsmarkt voor transport en logistieke beroepen als krap geclassificeerd door het UWV.

Het aantal inschrijvingen in de transport en logistiek op het mbo in de regio is gedaald tussen 2021 en 2024 van 301 naar 210. Ook in de logistiek blijkt uit de prognose van het DUO dat het aantal studenten in 2034 verder gaat dalen (daling van 9% periode 2025-2034, t.o.v. 3,6% van alle opleidingsrichtingen).

4.4 Mismatch tussen vraag en aanbod

De mismatch in Midden-Brabant is structureel en heeft meerdere oorzaken. Het gaat niet alleen om kwantitatieve tekorten of overschotten, maar vooral om een kwalitatieve mismatch tussen wat werkgevers vragen en wat inwoners kunnen en willen bieden.

Vaardighedenkloof

Veel inwoners beschikken niet over de vaardigheden die werkgevers vragen. Het gaat zowel om digitale geletterdheid en technische basisvaardigheden als om communicatieve vaardigheden, klantgerichtheid en probleemoplossend vermogen. Volgens de regionale arbeidsmarktprognoses van december 2025 van het *Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)* worden er tot 2030 nog altijd aanzienlijke verschillen verwacht tussen het aanbod en de vraag naar vaardigheden. Het rapport laat zien dat voor beroepen in techniek, zorg en onderwijs de kans op (grote) knelpunten in de personeelsvoorziening relatief groot blijft, wat duidt op een blijvende mismatch tussen wat werkzoekenden kunnen bijdragen en wat werkgevers nodig hebben.

Kansenrijk werk blijft daardoor buiten bereik, ook wanneer er vacatures zijn. Matchen op vaardigheden biedt werkgevers meer en ándere mogelijkheden om personeel te werven. Voor werkenden en werkzoekenden biedt het extra kansen om te laten zien wat zij in huis hebben en kunnen bijdragen aan de arbeidsmarkt. Door te kijken naar vaardigheden worden overstapmogelijkheden naar andere sectoren en beroepen inzichtelijker, doordat de benodigde kwaliteiten soms (onverwacht) overeenkomen.

Mismatch in opleidingsrichting

Vraag en aanbod weten elkaar niet altijd te vinden; een betere aansluiting is nodig. Dit heeft zowel een kwalitatieve als een kwantitatieve component.

Verbeteren van de kwalitatieve aansluiting houdt in dat studenten en werkenden beter tegemoetkomen aan de behoefte van de arbeidsmarkt dankzij meer up-to-date kennis en vaardigheden. Bij- en omscholing wordt gezien als een van de oplossingen

voor de huidige krapte, ook een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), het formeel en informeel scholen en ontwikkelen tijdens de loopbaan is hierbij essentieel.

Het verbeteren van de kwantitatieve aansluiting houdt in dat wordt gestreefd naar het oplossen van bestaande of dreigende tekorten aan personeel in een sector of beroep. Hoewel het ROA verwacht dat de komende jaren de krapte niet verder zal toenemen en in sommige sectoren zelfs zal afnemen, wordt een echte verruiming en daarmee einde aan de structurele krapte in de zorg, techniek en het onderwijs niet verwacht. In sommige opleidingen is de instroom te laag om aan de vraag te voldoen; dit geldt bijvoorbeeld voor de techniek en de zorg. De verwachting is dat de aantal mbo-studenten de komende jaren verder zal dalen, in de sector techniek is deze daling het sterkst. Terwijl de vraag naar afgestudeerde mbo-studenten toe blijft nemen onder andere door de vervangingsvraag door vergrijzing. Naar verwachting zal ook het aantal hbo-studenten de komende jaren blijven afnemen. Daarnaast speelt dat jongeren kiezen voor opleidingsrichtingen waar het arbeidsmarktpotentieel minder groot is. Hierdoor blijft de doorstroom naar kansrijke beroepen beperkt, terwijl sectoren als zorg en kinderopvang juist schreeuwen om instroom.

Uit Regio in Beeld 2025-2026 blijkt dat de grootste groep mensen met een WW-uitkering in Midden-Brabant een bedrijfseconomisch of administratief beroep (zoals administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, receptionisten en telefonisten) heeft (1.190 van de 5.790). Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen uit de tekortsectoren.

Ketenknelpunten in inburgering, school naar werk en banenafspraak

De overgang tussen onderwijs, re-integratie, inburgering en werkgevers is complex en versnipperd. Verschillende regelingen, financieringsstromen en verantwoordelijkheden maken dat inwoners soms meerdere keren moeten instromen, uitstromen en opnieuw beginnen. Hierdoor verliezen zij kostbare tijd en kansen. De inconsistentie tussen systemen maakt dat trajecten niet vanzelf leiden tot werk, ook niet wanneer inwoners gemotiveerd zijn en werkgevers bereid zijn om ruimte te bieden. In de verdere uitwerking van de analyse worden per keten de belangrijkste knelpunten, doorlooptijden en uitkomsten beschreven.

Kwetsbaarheid van het mkb

Veel mkb-bedrijven hebben geen structureel HR-beleid of tijd om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Strategische personeelsplanning, scholing en loopbaanontwikkeling komen vaak pas aan bod wanneer de problemen zich al

voordoen. Hierdoor ontstaan knelpunten in productiviteit, gezondheid, doorstroom en behoud van personeel. Dit heeft direct effect op de regionale arbeidsmarktdynamiek, omdat het mkb een groot deel van de werkgelegenheid in de regio vertegenwoordigt. Uit onderzoek van UWV blijkt dat twee derde van de werkgevers vanwege de krapte extra inspanningen verricht om te voorkomen dat personeel uitstroomt en zo kennis en ervaring voor de werkgever verloren gaat. Het stimuleren van interne mobiliteit is belangrijk om extern vertrek te voorkomen en medewerkers te behouden. Volgens de Intelligence Group is de interne mobiliteit echter lager dan externe mobiliteit. Dit betekent dat werknemers vaker kiezen voor een baan bij een andere werkgever dan binnen de huidige organisatie van functie te veranderen. Gemiddeld is een werknemer iets minder dan vijf jaar bij een werkgever in dienst wanneer hij of zij besluit bij een andere werkgever te gaan werken.

Bestaande initiatieven

Voordat dieper wordt ingegaan op de kernopgaven en thema's, is het van belang te benoemen dat binnen de afzonderlijke sectoren al stappen worden gezet om de mismatch aan te pakken en te zorgen voor continuïteit. Zo zijn er het Deltaplan Techniek, de LLO Boom van Midpoint en initiatieven vanuit de onderwijsregio zoals het onderwijsloket Midden-Brabant. In het Deltaplan techniek worden inwoners van 7 tot 67 jaar uit de regio Midden-Brabant enthousiast gemaakt voor leren en werken in de techniek- en maakindustrie. In de onderwijsregio Midden-Brabant worden de krachten van de schoolbesturen en onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen gebundeld om het lerarentekort tegen te gaan. Bij het onderwijsloket gebeurt dat voor banen in voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, en via het platform ‘wijzer in het onderwijs’ voor banen in het primair of gespecialiseerd onderwijs. In het programma LLO Boom, onderdeel van de Human Capital Agenda, krijgen werkgevers een extra helpende hand geboden bij talentbehoud en talentontwikkeling om te komen tot verduurzaming van de leercultuur.

De kernpartners zullen hier, waar passend, verbinding leggen om elkaar te versterken.

4.5 Regionale kernopgaven

Uit de analyse ontstaat een duidelijke set van kernopgaven voor de regio. Deze kernopgaven vormen de inhoudelijke basis onder de keuzes die in de Meerjarenagenda worden gemaakt.

Opgave 1 is het *verlagen van drempels en het vergroten van toegankelijkheid*. De basis moet op orde zijn: taal, digitale vaardigheden, financiële stabiliteit, gezondheid en praktische randvoorwaarden zoals kinderopvang en vervoer. Zonder deze basis groeit

de groep die niet kan deelnemen en blijven sectoren verstoken van talent. Dit vraagt om een samenhangende aanpak waarin ondersteuning en ontwikkeling dichtbij inwoners worden georganiseerd.

Opgave 2 is het *verhogen van de arbeidsparticipatie voor jongeren, statushouders en inwoners met een afstand tot werk*. De analyse laat zien dat juist deze doelgroepen structureel achterblijven en dat investeren in hen grote maatschappelijke en economische meerwaarde heeft. Door gericht in te zetten op deze groepen en hun ondersteuningsbehoefte centraal te stellen kan de regio zowel sociale ongelijkheid verminderen als de beschikbaarheid van arbeid vergroten.

Opgave 3 is het *veel sterker verbinden van onderwijs en arbeidsmarkt.* De mismatch in opleidingen en vaardigheden kan alleen worden verminderd wanneer onderwijs en werkgevers samen routes ontwikkelen waarop inwoners duurzaam kunnen instromen. Dit betekent dat onderwijsinstellingen, werkgevers en regionale partners gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor opleiden voor tekortsectoren en het beter begeleiden van jongeren en volwassenen naar kansrijk werk.

Opgave 4 is *het structureel verankeren van leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.* Vergrijzing, technologische veranderingen en krapte maken het noodzakelijk dat werknemers en werkgevers continu blijven ontwikkelen. Zonder een regionale infrastructuur voor leven lang ontwikkelen wordt de mismatch groter en neemt de kwetsbaarheid van werkgevers toe. Door te investeren in scholing, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en arbeidsmobiliteit kan de regio de arbeidsmarkt weerbaarder en wendbaarder maken.

5 – Van analyse naar regionale hoofdthema’s

De analyse leidt tot de keuze voor vier hoofdthema’s die samen de kern vormen van de regionale opgave. Deze thema’s zijn geen willekeurige indeling, maar een systemische vertaling van wat inwoners, werkgevers en partners nodig hebben. De thema’s vormen de basis voor de regionale koers en geven richting aan wat de regio wil bereiken.

De vier hoofdthema’s zijn:

Toegankelijkheid vormt het fundament van het systeem: zonder stevig fundament aan basisvaardigheden en ondersteuning komt niemand duurzaam in beweging.

Arbeidsparticipatie vormt de activeringslaag, waar inwoners daadwerkelijk stappen zetten richting werk/ werkervaring of scholing.

De ontwikkellaag richt zich op de aansluiting met onderwijs, waarin de regio talent ontwikkelt en voorbereidt op sectoren met maatschappelijke opgaven. Het leven lang ontwikkelen is de verbredings- en mobiliseringslaag, waarin werknemers en werkgevers worden ondersteund om hun horizon te verbreden en duurzaam wendbaar te blijven in een veranderende economie. Deze laag faciliteert doorstroom, bij- en omscholing en duurzame inzetbaarheid over sectoren en loopbanen heen.

Een belangrijke randvoorwaarde bij de opgaven is het versterken van basisvaardigheden, in het bijzonder taalvaardigheid. Uit de analyse blijkt dat een aanzienlijk deel van de inwoners moeite heeft met taal, wat een directe belemmering vormt voor deelname aan werk, scholing en ontwikkeling. Daarom wordt taal niet als afzonderlijke opgave benaderd, maar als integraal onderdeel van alle hoofdthema’s in deze Meerjarenagenda.

Werk- en ontwikkelbedrijven spelen binnen deze agenda vooral een rol in de fundamentlaag en de activeringslaag van het systeem. Zij dragen bij aan toegankelijkheid door inwoners in een beschermde setting te laten werken aan basisvaardigheden, structuur en arbeidsritme. Daarnaast ondersteunen zij arbeidsparticipatie door het bieden van ontwikkel- en werkleerplekken voor inwoners met een afstand tot werk.

Vakbonden spelen een rol in de activeringslaag door werkenden te informeren, te ondersteunen en te begeleiden op de arbeidsmarkt onder andere via loopbaancoaching. In de verbredings- en mobiliseringslaag leveren zij een belangrijke bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en het versterken van de positie van werknemers bij arbeidsmarkttransities.

VNO-NCW vervult de rol van vertegenwoordiger van werkgevers binnen het regionale arbeidsmarktsysteem. Vanuit deze positie brengt de organisatie het perspectief en de behoeften van werkgevers in bij beleidsvorming en uitvoering. VNO-NCW draagt daarmee bij aan een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, met name in de ontwikkellaag en de verbredings- en mobiliseringslaag, waar structurele samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid centraal staat.

Onderwijsinstellingen vervullen een sleutelrol in de ontwikkellaag en de verbredings- en mobiliseringslaag. Zij ontwikkelen en verzorgen onderwijs- en scholingstrajecten die aansluiten bij regionale arbeidsmarktbehoeften en maatschappelijke opgaven. Daarmee faciliteren zij zowel de instroom van nieuw talent als de doorontwikkeling en mobiliteit van zittende werkenden.

SBB verbindt onderwijs en arbeidsmarkt door het versterken van praktijkleren en leven lang ontwikkelen. De organisatie speelt een belangrijke rol in de ontwikkellaag door het erkennen en ondersteunen van leerbedrijven en het bevorderen van kwalitatief goede stage- en leerwerkplekken. Daarnaast draagt SBB bij aan de activeringslaag door praktijkleren toegankelijk te maken voor diverse doelgroepen. SBB levert ook arbeidsmarktinformatie en expertise die van belang zijn voor beleidsvorming en uitvoering, en draagt daarmee ook bij aan de ontwikkellaag, waarin vraag en aanbod van onderwijs en bedrijfsleven beter op elkaar worden afgestemd.

UWV speelt een centrale rol in de fundamentlaag en de activeringslaag van het systeem. Vanuit haar wettelijke taken draagt UWV bij aan inkomenszekerheid, dienstverlening en begeleiding van werkzoekenden[1] en werkgevers en ondersteunt

[1] Werkzoekenden die onder de verantwoordelijkheid van UWV vallen: mensen met een WW-, WIA-, Wajonguitkering en mensen in de ziektewet zonder werkgever.

het inwoners bij de stap naar werk of scholing. Daarnaast levert UWV arbeidsmarktinformatie en expertise die van belang zijn voor beleidsvorming en uitvoering, en draagt daarmee ook bij aan de ontwikkellaag, waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd.

Gemeenten hebben een centrale positie in het sociaal domein en vervullen een overkoepelende rol binnen alle lagen van het systeem. Zij zijn verantwoordelijk voor participatie, inburgering, financiële ondersteuning en begeleiding en voor het creëren van stabiliteit voor inwoners die ondersteuning nodig hebben. Daarmee bepalen gemeenten in sterke mate of inwoners onder de juiste voorwaarden kunnen deelnemen aan werk of scholing. Vanuit deze regierol sturen gemeenten bovendien de werk en -ontwikkelbedrijven aan, die een cruciale schakel vormen in het fundament en de activeringslaag van het regionale arbeidsmarktsysteem.

In het volgende hoofdstuk worden de thema's uitgewerkt met een beschrijving van de opgave en richtinggevende doelstellingen die de regio de komende vijf jaar wil realiseren.

6 – De vier regionale hoofdthema's

Thema 1: Toegankelijkheid van werk en onderwijs

Een toegankelijke arbeidsmarkt begint met de mogelijkheid om mee te kunnen doen. Voor veel inwoners is die mogelijkheid niet vanzelfsprekend. Zij hebben moeite met taal, digitale vaardigheden, gezondheid, schulden of gebrek aan structuur. Voor deze groep is de stap naar werk of scholing niet een kwestie van motivatie, maar van drempels die eerst moeten worden weggenomen. Als die drempels blijven bestaan, blijven mensen langs de kant staan, hoe groot de krapte ook is.

Midden-Brabant kiest daarom voor een benadering waarin basisvoorwaarden en ondersteuning niet gezien worden als randvoorwaardelijke maatregelen, maar als een essentieel onderdeel van het arbeidsmarktsysteem. Toegankelijkheid betekent dat iedereen in staat moet zijn om stappen te zetten, hoe klein ook. Dit vraagt om nabijheid, duidelijkheid, ondersteuningsstructuren die niet versnipperd zijn, en om samenwerking.

Werk- en ontwikkelbedrijven vervullen hierin een centrale rol. Hun werkleeromgevingen bieden inwoners de mogelijkheid om te oefenen met vaardigheden, werkritme op te bouwen en in een veilige setting te ontdekken wat zij nodig hebben. Voor veel inwoners vormt dit de eerste realistische stap richting participatie. Ook voor statushouders is deze infrastructuur van grote waarde doordat taal, werk en begeleiding effectief worden gecombineerd.
Tegelijkertijd ligt de verantwoordelijkheid voor een toegankelijke arbeidsmarkt nadrukkelijk bij alle partners. Gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen, sociale partners en het Werkcentrum dragen gezamenlijk zorg voor het toegankelijk maken van werk en onderwijs. Dat betekent dat ook reguliere werkgevers werkplekken aanbieden waar leren en ontwikkelen mogelijk is, onderwijsinstellingen drempels in hun aanbod verlagen en partners hun dienstverlening op elkaar afstemmen, zodat inwoners niet vastlopen tussen systemen. De regio wil dat inwoners met lage basisvaardigheden (lage taalvaardigheid, rekenvaardigheid of beperkte digitale vaardigheden) sneller toegang krijgen tot ondersteuning. Beperkte taalvaardigheid vormt een belangrijke drempel voor participatie op de arbeidsmarkt en vraagt om een structurele, integrale aanpak. Ook wil de regio dat meer inwoners deelnemen aan hybride trajecten waarin leren en werken worden gecombineerd, zodat drempels worden verminderd en mensen sneller kunnen doorstromen.

De komende vijf jaar richt de regio zich binnen dit thema op het vergroten van de basisvaardigheden, het verminderen van belemmeringen en het creëren van toegankelijke routes waarin inwoners eenvoudig kunnen instromen. Het doel is dat

ondersteuning niet een apart domein vormt, maar een integraal onderdeel van ontwikkelroutes richting werk, opleidingen en duurzame inzetbaarheid.

Thema 2: Vergroten van arbeidsparticipatie

De regio wil dat meer inwoners deelnemen aan werk. Niet alleen omdat werk economische waarde heeft, maar omdat werk bijdraagt aan zelfstandigheid, gezondheid, zekerheid en sociale verbondenheid. De uitdaging zit vooral bij groepen die nu moeite hebben om aansluiting te vinden, zoals jongeren zonder startkwalificatie, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, psychisch kwetsbaren, werkende armen en volwassenen met een langere afstand tot werk.

Arbeidsparticipatie vraagt om routes die niet alleen gericht zijn op uitstroom, maar op duurzame plaatsing in volwaardige banen. Dat betekent dat de randvoorwaarden op orde moeten zijn, dat inwoners begeleiding krijgen tijdens de overgang naar werk en dat werkgevers worden ondersteund bij het bieden van passende werkplekken. De regio kiest daarom voor een benadering waarin participatie niet alleen een individueel traject is, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van alle netwerkpartners. Werk- en ontwikkelbedrijven vervullen een belangrijke rol in deze middenlaag van de arbeidsmarkt. Zij bieden werkplekken, training, begeleiding en maatwerk die aansluiten op de mogelijkheden van inwoners. Vaak is dit de plek waar inwoners leren wat werken van hen vraagt, waar zij vakvaardigheden opdoen en waar zij groeien in zelfvertrouwen en stabiliteit. Voor werkgevers zijn Werk- en ontwikkelbedrijven een betrouwbare partner die begeleiding, jobcoaching en ondersteuning kunnen bieden wanneer inwoners doorstromen naar regulier werk.

Een toenemende groep jongeren heeft een voorliggende vraag op het vlak van bestaanszekerheid, mentaal welbevinden of psychische begeleiding. Om deze jongeren richting duurzaam werk te helpen, is het belangrijk dat de diverse ondersteuningsvormen beter op elkaar worden afgestemd. Dit proces loopt van vroegtijdige begeleiding om schooluitval te voorkomen tot aan begeleiding na plaatsing bij een werkgever.

De komende jaren wil Midden-Brabant de overstap naar werk voor jongeren en statushouders sterk verbeteren. Voor jongeren betekent dit het versterken van de samenwerking tussen netwerkpartners, zodat duidelijke routes ontstaan naar kansrijke sectoren en jongeren begeleiding krijgen die niet stopt zodra zij uitstromen uit het onderwijs. Voor statushouders gaat het om sneller verbinden met werkgevers en het combineren van taal, werk en scholing.

Het vergroten van arbeidsparticipatie wordt in deze agenda niet gezien als een reeks losse interventies, maar als een samenhangende keten waarin ondersteuning,

ontwikkeling en werk elkaar versterken. Door samenwerking tussen partners te versterken en een duidelijke focus op de doelgroepen die het meest baat hebben bij ondersteuning, kan de regio de arbeidsparticipatie structureel verhogen.

Thema 3: Versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is een bepalende factor voor de toekomstkracht van Midden-Brabant. Jongeren die hun schoolloopbaan vervolgen richting een beroep in de regio vormen het talent dat werkgevers nodig hebben om maatschappelijke opgaven het hoofd te bieden. De vraag vanuit sectoren zoals zorg, techniek, kinderopvang, onderwijs en de maakindustrie is groot en structureel. De openstaande vraag concentreert zich met name op mbo-geschoolden in deze sectoren, uitzondering hierop is het onderwijs waar vooral vraag is naar hbo-geschoolden. Tegelijkertijd staat de regio voor de uitdaging dat de instroom in mbo-opleidingen binnen tekortsectoren terugloopt, dat veel jongeren kiezen voor opleidingen zonder directe aansluiting op tekortsectoren, of dat zij moeite hebben met de overgang van school naar werk.

De regio wil daarom een infrastructuur creëren waarin onderwijs en arbeidsmarkt elkaar voortdurend versterken. Het gaat om een systeem waarin leerlingen al op jonge leeftijd kennismaken met kansrijke beroepen, waarin loopbaanoriëntatie een vanzelfsprekend onderdeel van het onderwijs is en waarin werkgevers actief betrokken zijn bij opleidingsinhoud, stages en praktijkleren. Leren in de praktijk zorgt voor flexibeler, gepersonifieerd aanbod hierbij. Het vraagt om wendbaar onderwijs dat meebeweegt met sectorale ontwikkelingen en om werkgevers die ruimte bieden aan jongeren en ook volwassenen in opleiding en aan nieuwe vormen van leerwerkarrangementen. Voor inwoners die extra ondersteuning nodig hebben kunnen de werkleeromgevingen van werk- en ontwikkelbedrijven een veilige en realistische opstap richting praktijkleren of hybride leer-werktrajecten bieden. Voor jongeren uit praktijkonderwijs, vso of mbo-entree kunnen Werk- en ontwikkelbedrijven de plek zijn waar zij ontdekken welke sector bij hen past, waar zij vaardigheden ontwikkelen en waar zij begeleid worden richting doorstroom naar regulier onderwijs of werk. De combinatie van leren, doen en begeleiding maakt deze trajecten waardevol voor doelgroepen die anders snel buiten beeld raken.

De regio wil de samenwerking tussen onderwijsinstellingen, Werkcentrum, werkgevers, werk-ontwikkelbedrijven en alle netwerkpartners verdiepen. Dat betekent dat sectorale ontwikkelpaden worden ingericht voor beroepen waar tekorten het grootst zijn. Het betekent dat hybride leer-werkomgevingen op grotere schaal worden georganiseerd in samenwerking tussen mbo en werkgevers. En het

betekent dat jongeren die moeite hebben met de overgang van school naar werk niet alleen ondersteund worden bij de uitstroom, maar dat zij gedurende de eerste periode van werk ook begeleid blijven, zodat duurzame plaatsing mogelijk wordt.

Door te investeren in deze samenhang ontstaat een regio waarin onderwijs talent ontwikkelt dat relevant is voor de arbeidsmarkt en waarin werkgevers profiteren van een stabiele instroom van nieuwe vakmensen.

Thema 4: Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

De arbeidsmarkt verandert sneller dan ooit. Technologische innovaties, digitalisering, de energietransitie en veranderende organisatievormen vragen om nieuwe vaardigheden, om andere vormen van werk én om kwalitatief goed werk. Werkenden moeten zich blijvend kunnen ontwikkelen in banen die perspectief bieden, zekerheid geven en bijdragen aan duurzame loopbanen. Dat vraagt om een arbeidsmarkt waarin leren, werken en ontwikkelen onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.

Werkgevers moeten kunnen inspelen op de dynamiek van de economie en moeten investeren in teams die wendbaar en toekomstbestendig zijn. Vooral midden- en kleinbedrijven kunnen deze opgaven niet altijd zelfstandig dragen.

Leven lang ontwikkelen (LLO) vormt daarom een essentieel element van deze agenda. De regio wil een LLO-cultuur versterken waarin mensen gedurende hun hele loopbaan leren, zich oriënteren op nieuwe mogelijkheden en ondersteuning krijgen bij omscholing of bijscholing. Het gaat daarbij zowel om mensen die al werken als om mensen die opnieuw instromen. De ambitie is dat inwoners niet alleen worden voorbereid op het werk van nu, maar vooral op het werk van morgen.

Werkgevers hebben ondersteuning nodig bij strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het creëren van werkplekken waar mensen met verschillende achtergronden kunnen groeien. De ondersteuning van werkgevers is daarbij niet vrijblijvend: deze richt zich in het bijzonder op werkgevers die aantoonbaar bijdragen aan duurzaam werk, loopbaanperspectief en maatschappelijke opgaven. Werk dat structureel onzeker, laagbetaald of zonder ontwikkelmogelijkheden is, past niet bij de ambities van deze agenda.

Werknemers en inwoners hebben behoefte aan zekerheid, perspectief en toegankelijke ondersteuning om zich te kunnen blijven ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt. Dat betekent duidelijkheid over loopbaanmogelijkheden, toegang tot laagdrempelige en betaalbare scholing, en begeleiding bij het maken van keuzes tijdens verschillende fases van het werkende leven. Ook is het belangrijk dat mensen zich veilig voelen om van werk te veranderen, zich om te scholen of tijdelijk minder te werken om te investeren in hun ontwikkeling

Onderwijsinstellingen bieden flexibiliteit en maatwerk in scholing voor volwassenen. Werkcentrum ondersteunt werkgevers bij het vinden van talent, het organiseren van ontwikkelpaden en het benutten van regelingen en instrumenten.

De regio wil de komende jaren een infrastructuur opzetten waarin samenwerken rond LLO vanzelfsprekend wordt. Het betekent ook dat werkenden toegang krijgen tot laagdrempelige scholing en dat zij worden ondersteund om toekomstbestendig te blijven. Daarbij worden werkgevers actief betrokken bij het ontwikkelen van effectieve programma's voor duurzame inzetbaarheid. Dat gaat om het ondersteunen van het mkb bij het vitaal houden van werknemers, het voorkomen van langdurig verzuim en het begeleiden van medewerkers die willen doorgroeien of een nieuwe richting zoeken. Het stimuleren en verduurzamen van de leercultuur in het bedrijfsleven gaat in samenwerking met de multihelix samenwerking en regionale partners.

Door te investeren in leven lang ontwikkelen ontstaat een regio die beter is voorbereid op technologische en maatschappelijke veranderingen, een regio waarin werkgevers minder kwetsbaar zijn voor krapte of verloop, en een regio waarin mensen zich veilig voelen om zich te ontwikkelen en te bewegen op een dynamische arbeidsmarkt.

7 – Ketenopgaven

De opgaven in de regio zijn niet los te zien van de grotere ketens waarin inwoners zich bewegen. De inburgeringsketen, de overgang van school naar werk en de uitvoering van de banenafspraak zijn belangrijke schakels in de regionale infrastructuur. Zij vormen geen aparte werelden, maar zijn verweven met alle thema's in deze agenda. De kracht van de regionale samenwerking ligt in het vermogen om die ketens niet naast elkaar te laten bestaan, maar ze met elkaar te verbinden. Binnen de ketenopgaven vormt taalvaardigheid een verbindende factor. Inburgering, de overgang van school naar werk en de banenafspraak laten zien dat beperkte taalvaardigheid vaak een onderliggende belemmering is. Door taal structureel onderdeel te maken van deze ketens, sluiten trajecten beter op elkaar aan en neemt de effectiviteit toe.

Inburgering

De inburgeringsketen vraagt om een aanpak waarin taal, participatie en werk elkaar versterken. Voor statushouders is werk een belangrijk middel om te integreren, maar werk komt vaak pas aan bod wanneer de inburgering grotendeels is afgerond. De regio wil die volgorde doorbreken. Taal, participatie, werkoriëntatie en scholing moeten parallel verlopen. Voor veel statushouders kan een werkleeromgeving of een hybride traject een veilige en effectieve eerste stap zijn. Het biedt structuur, begeleiding en de mogelijkheid om taal direct in de praktijk toe te passen. De overgang naar regulier werk wordt hierdoor realistischer en duurzamer.

Wet van school naar duurzaam werk

De keten van school naar werk laat een vergelijkbaar patroon zien. Vooral jongeren die extra ondersteuning nodig hebben, ervaren de overgang van een herkenbare schoolomgeving naar de complexiteit van werk als groot. Soms raken zij juist op dit overgangsmoment uit beeld. De regio wil een keten waarin de stap van school naar werk geleidelijk en begeleid verloopt. Werkcentrum en scholen spelen daarin een belangrijke rol, samen met andere uitvoeringspartners. Zij zorgen ervoor dat jongeren niet alleen worden voorbereid op werk, maar dat zij de eerste periode na instroom begeleiding en stabiliteit ervaren.

Banenafspraak

Ook de uitvoering van de banenafspraak vraagt om een ketenbrede benadering. Werkgevers kunnen en willen ruimte bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, maar hebben daarbij ondersteuning nodig. Werkcentrum en uitvoeringspartners bieden begeleiding, jobcoaching, werkplekaanpassingen en continuïteit. Zij zorgen

ervoor dat niet alleen de match wordt gemaakt, maar dat deze match duurzaam is. De regio wil dat de uitvoering van de banenafspraak niet losstaat van de bredere doelstellingen, maar dat deze een vanzelfsprekende route vormt binnen het systeem van arbeidsparticipatie en inclusief werkgeverschap.

8 – Monitoring, evaluatie en leren

Een agenda voor vijf jaar vraagt om inzicht, reflectie en bijsturing. De regio kiest daarom voor een monitoringsaanpak die niet alleen gegevens verzamelt, maar bijdraagt aan een lerende manier van werken. Monitoring is bedoeld als instrument voor dialoog en sturing, niet als technische exercitie.

De regio ontwikkelt een compacte, betekenisvolle indicatoren-set die is gekoppeld aan de vier hoofdthema's en de ketenopgaven. Deze indicatoren geven inzicht in de voortgang en helpen partners om te begrijpen wat er gebeurt. Het gaat daarbij zowel om uitkomsten, zoals uitstroom naar werk of deelname aan opleidingen, als om tussenstappen die bepalend zijn voor die uitkomsten, zoals verbeterde taalvaardigheid, deelname aan hybride trajecten, of een toename van mkb's die investeren in duurzame inzetbaarheid.

Monitoring wordt onderdeel van de regionale sturingscyclus. De resultaten worden besproken in het Regionaal Beraad, waar partners gezamenlijk bepalen wat de cijfers betekenen en waar bijsturing nodig is. Werkcentrum en uitvoeringspartners gebruiken de monitor om hun eigen uitvoering te verbeteren. Onderwijs en werkgevers gebruiken de inzichten om hun rol in de keten te versterken.

Evaluatie vindt jaarlijks plaats in de vorm van een voortgangsrapportage en elke twee jaar in een uitgebreidere beoordeling gekoppeld aan de Uitvoeringsagenda. Hierdoor ontstaat een cyclisch proces waarin strategie en uitvoering met elkaar verbonden blijven. De regio kiest voor een aanpak waarin partners niet alleen verantwoorden, maar vooral leren en verbeteren.

9 – Positie en rol van partners in het arbeidsmarktsysteem

De arbeidsmarkt van Midden-Brabant wordt gedragen door een netwerk van partners die elk een eigen verantwoordelijkheid en expertise meebrengen. Het succes van deze agenda hangt niet alleen af van wat elke organisatie doet, maar vooral van de manier waarop zij zich tot elkaar verhouden. De regio kiest daarom voor een systeembenadering waarin samenwerking niet optioneel is, maar het fundament vormt voor duurzame resultaten.

De uitgangspunten voor de regionale samenwerking staan als volgt beschreven in het samenwerkingsconvenant Midden-Brabant:

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid: we zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van de samenwerking. We hebben oog voor ieders positie en belang en streven naar consensus in onze besluitvorming;
- Resultaatgericht: we zijn vanuit onze doelen gericht op het bereiken van zichtbare resultaten. We monitoren periodiek de uitvoering van onze beleidskeuzes;
- Toegevoegde waarde: in deze publiek-private samenwerking geldt gelijkwaardigheid vanuit ieders expertise en hiermee realiseren we toegevoegde waarde. We zijn niet gelijk vanwege onze verschillende doelen en wettelijke taken;
- Kwaliteit: in de samenwerking zijn we gericht op het borgen en onderhouden van de kwaliteit van het overleg en de uitvoering;
- Transparantie: we zijn open, voorspelbaar en navolgbaar in onze bijdrage aan het overleg;
- Leren en ontwikkelen: we zien ons als een lerend netwerk duurzaam gericht op verbeteringen;
- Integriteit: we handelen integer volgens voor ons geldende governance-codes en we evalueren periodiek ons handelen.

In de kamerbrief '*Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*' (11 oktober 2022) is benoemd wat ieders rol en verantwoordelijkheid is.

- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden (van-werk-naar-werk dienstverlening), UWV en gemeenten voor niet-werkenden (van-werkloosheid-naar-werk dienstverlening). De overheid neemt geen private verantwoordelijkheid over. Daarbij kan publieke dienstverlening van UWV en gemeenten wel aanvullend ingezet worden als daar behoefte aan is.
- Als uitgangspunt geldt dat de partij die verantwoordelijk is ook zorgt voor de inzet van dienstverlening die nodig is. De verantwoordelijke partij heeft de rol van arrangeur en aanspreekpunt. Dat betekent dat de verantwoordelijke partij

niet altijd alle diensten zelf uitvoert, maar ook andere partijen in kan schakelen als de eigen dienstverlening niet voldoet.
- De dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers krijgt invulling op basis van publiek-private samenwerking.
- Daarbij bieden publieke en private partijen ieder eigen specifieke diensten aan, die een goede aanvulling zijn op de diensten van de andere partijen. Dit voorkomt overlap in de arbeidsmarktdienstverlening.

Het netwerk wordt gevormd door de volgende partners.

Kernpartners

Gemeenten van arbeidsmarktregio Midden-Brabant.
Dit zijn Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk. Gemeente Tilburg vervult de centrumgemeenterol.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

Werkgeversorganisatie VNO-NCW Brabant Zeeland

Werknemersorganisatie FNV en CNV

Onderwijs
Publiek middelbaar onderwijs (mbo), publiek hoger onderwijs (hbo), universiteit, private opleiders en aanbieders van non-formeel onderwijs. Vertegenwoordigd door Yonder.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Strategisch partners

Werk- en ontwikkelbedrijven
Baanbrekers, Diamant-Groep en WSD-groep. Zij worden vertegenwoordigd door Baanbrekers.

Operationele partner/regionale uitvoeringsvoorziening

Werkcentrum Midden-Brabant
Werkcentrum Midden-Brabant is de verbindende uitvoerings- en netwerkorganisatie die werkgevers en inwoners ondersteunt. Het Werkcentrum fungeert als toegangspoort voor werkgeversdienstverlening, matching, advies, doorgeleiding, intake en uitvoeringscoördinatie. Daarmee is het de plek waar signalen uit het veld

samenkomen, waar nieuwe kansen worden zichtbaar gemaakt, en waar de samenhang tussen partners wordt gewaarborgd.

De volgende kernpunten voor arbeidsmarktdienstverlening zijn door het Rijk benoemd:

- Bij de inzet van dienstverlening staat de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal, niet de inkomenssituatie: salaris, eigen verdiensten, geen inkomen, WW, WIA of bijstand. Dat geldt ook voor werkgevers.
- Werkenden, werkzoekenden en werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning krijgen altijd toegang tot de dienstverlening die zij nodig hebben, ongeacht waar zij zich melden: ‘no wrong door’ principe.
- Doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan bij de start van de dienstverlening om te zorgen voor soepele overgangen als de verantwoordelijkheid voor dienstverlening verschuift.

10 – Governance en sturing

De uitvoering van de Meerjarenagenda vraagt om heldere governance die zorgt voor transparantie, consistentie en gezamenlijke besluitvorming. De arbeidsmarktregio Midden-Brabant kiest voor een governance-model dat richting geeft, maar ruimte laat voor innovatie, samenwerking en maatwerk.

Het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Midden-Brabant (RBA) vervult hierin de bestuurlijke regierol. Het beraad stelt de Meerjarenagenda en Uitvoeringsagenda vast, bewaakt de voortgang, bespreekt resultaten en legt regionale prioriteiten vast. Bestuurders uit gemeenten, UWV, VNO-NCW, werknemersorganisaties, onderwijs en SBB vormen samen het bestuurlijk kader waarin strategische keuzes worden gemaakt en waarin partners elkaar aanspreken op hun rol binnen het geheel.

Onder het RBA functioneert een programmatische structuur waarin partners samenwerken aan de uitvoering van de ambities. Werkcentrum is hierin de uitvoeringsregisseur. Het centrum coördineert programma's, zorgt voor verbinding tussen partners, signaleert knelpunten en faciliteert dat uitvoering aansluit bij beleidsdoelen. Binnen dit geheel vervullen Werk- en ontwikkelbedrijven een uitvoerende en strategische rol, omdat zij een groot deel van de ontwikkelinfrastructuur dragen die noodzakelijk is voor de doelgroepgerichte en sectorale ambities.

De regio werkt met een jaarlijkse voortgangsrapportage en een tweejaarlijkse evaluatie die gekoppeld is aan de nieuwe Uitvoeringsagenda. Hierdoor ontstaat een robuuste cyclus van plannen, uitvoeren, monitoren en bijsturen. Deze cyclus maakt het mogelijk om tijdig in te spelen op veranderingen in de economie, op nieuwe vormen van krapte of op verschuivende doelgroepen.

Governance draait echter niet alleen om structuur, maar ook om cultuur. De regio wil een open samenwerking waarin partners niet alleen verantwoordelijk zijn voor het eigen deel, maar ook betrokken zijn bij het succes van het geheel. Die gedeelde verantwoordelijkheid is misschien wel de belangrijkste randvoorwaarde voor een duurzame arbeidsmarktagenda.

11 – Van Meerjarenagenda naar Uitvoeringsagenda

Een strategisch document is pas waardevol wanneer het wordt vertaald naar concrete acties. De Meerjarenagenda vormt daarvoor het kader; de Uitvoeringsagenda geeft uitvoering in cycli van twee jaar. In die uitvoeringscyclus worden keuzes gemaakt over welke doelen prioriteit krijgen, welke instrumenten worden ingezet en welke partners een trekkende rol vervullen.

Niet alles kan tegelijk. De eerste Uitvoeringsagenda richt zich daarom op de opgaven die urgent zijn, haalbaar binnen twee jaar en essentieel voor een goed functionerend systeem. Dat betekent dat de regio keuzes moet maken: voor welke doelgroepen zetten we nu in, in welke sectoren investeren we als eerste, en welke onderdelen van de infrastructuur versterken we het meest? Die keuzes worden gemaakt in het Regionaal Beraad op basis van analyse, regionale prioriteiten en de strategische noodzaak om bepaalde bewegingen op gang te brengen.

De Uitvoeringsagenda beschrijft per thema welke acties worden uitgevoerd, welke partijen verantwoordelijk zijn, welke middelen nodig zijn en welke resultaten worden nagestreefd. Daarmee wordt rekening gehouden met bestaande initiatieven; we leggen verbindingen, zonder verantwoordelijkheid over te nemen. De beoogde indicatoren worden hierin uitgewerkt, zodat monitoring en verantwoording mogelijk worden. Netwerkpartners stemmen hun inzet af op deze acties, zodat uitvoering niet versnipperd raakt, maar gericht en samenhangend blijft.

Deze manier van werken maakt het mogelijk om een Meerjarenagenda van vijf jaar dynamisch te houden. De strategie staat vast, maar de uitvoering beweegt mee met ontwikkelingen. Zo blijft de regio wendbaar, terwijl zij tegelijkertijd koersvast blijft op de lange termijn.

Bijlage 1: Begrippenlijst Meerjarenagenda arbeidsmarkt Midden-Brabant

Arbeidsparticipatie
De mate waarin inwoners deelnemen aan betaald werk. Dit kan gaan om regulier werk, gesubsidieerd werk of trajecten die gericht zijn op het toewerken naar werk. Het gaat om zowel het aantal mensen dat werkt als de duurzaamheid van dat werk.

Arbeidsmarktkrapte
Situatie waarin er meer vraag naar personeel is dan aanbod. Werkgevers kunnen vacatures moeilijk vervullen, wat leidt tot vertraging, hogere werkdruk en soms het beperken van dienstverlening of productie.

Arbeidsmarktinfrastructuur
Het geheel van organisaties, voorzieningen en samenwerkingen dat mensen ondersteunt richting werk en werkgevers ondersteunt bij het vinden en ontwikkelen van personeel.

Arbeidsmigrant
Inwoners uit andere landen die naar Nederland komen om te werken en wonen. Een statushouder is naar Nederland gekomen om bescherming (asiel) te krijgen en is geen arbeidsmigrant. Arbeidsmigranten kunnen uit de EU of niet-EU-landen komen. De laatste groep is vaak ook inburgeringsplichtig. Arbeidsmigranten vervullen vaak werk in sectoren met veel vraag, zoals logistiek en industrie, maar hebben niet altijd goede doorgroeimogelijkheden.

Banenafspraak
Landelijke afspraak om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Werkgevers hebben inspanningsverplichtingen en krijgen ondersteuning bij het creëren van passende werkplekken.

Basisvaardigheden
Taal, rekenen, digitale vaardigheden en sociale vaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren in werk en samenleving. Zonder basisvaardigheden is de stap naar werk of scholing vaak niet haalbaar.

Beroepsbevolking
Alle inwoners die werken of actief beschikbaar zijn voor werk. Dit omvat zowel werkenden als werkzoekenden.

Doorstroom
De beweging van mensen binnen de arbeidsmarkt, zoals de stap van school naar

werk, van werkloosheid naar werk of van werk naar een andere sector. Een sterke arbeidsmarkt zorgt voor soepele doorstroom.

Drempels (naar werk of onderwijs)
Problemen die mensen tegenhouden om te participeren, zoals taalachterstand, schulden, vervoer, gezondheid, gebrek aan kinderopvang of onzekerheid. Drempels moeten worden verlaagd voordat iemand kan uitstromen naar werk.

Duurzame inzetbaarheid
Het vermogen van werkenden om gezond, gemotiveerd en vaardig te blijven werken gedurende hun hele loopbaan. Dit vraagt om scholing, goede werkomstandigheden en ondersteuning vanuit werkgevers.

Gelaagd arbeidsmarktmodel
Het regionale model met vier lagen:

Onderlaag: basisvaardigheden en toegankelijkheid.
Activeringslaag: arbeidsparticipatie en begeleiding naar werk.
Onderwijs–arbeidsmarktlaag: aansluiting onderwijs en werkgevers; sectorpaden.
Versterkingslaag: leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.

Hybride leer-werkroute
Een traject waarin iemand tegelijkertijd leert en werkt. Dit kan een combinatie zijn van onderwijs en een baan of een leerwerktraject via een werkgever.

Inburgering / inburgeringsketen
De begeleiding van statushouders naar integratie in Nederland. Dit omvat taal, participatie, onderwijs en (toeleiding naar) werk. De nieuwe wet vraagt meer integrale samenwerking.

Kansrijke beroepen / tekortsectoren
Beroepen en sectoren waar veel vacatures zijn en waar de vraag de komende jaren blijft groeien. Denk aan zorg, techniek, kinderopvang, onderwijs en de maakindustrie.

Keten
Het geheel van samenwerkende partijen dat een inwoner ondersteunt op weg naar werk. De belangrijkste ketens in deze regio zijn: inburgering, school-naar-werk en de banenafspraak.

Leven lang ontwikkelen (LLO)
Het continu blijven leren tijdens je loopbaan. Dit kan via cursussen, opleidingen, omscholing of informele scholing. Nodig om mee te kunnen in een veranderende arbeidsmarkt.

Maatschappelijke opgaven
Uitdagingen die voor de samenleving belangrijk zijn, zoals de energietransitie, zorgcapaciteit, onderwijs, kinderopvang, woningbouw of digitalisering. Deze opgaven vragen om voldoende en goed opgeleid personeel.

Mismatch
De situatie waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten. Bijvoorbeeld als werkzoekenden niet de vaardigheden hebben die werkgevers vragen, of als opleidingen niet passen bij sectoren met tekorten.

MKB (midden- en kleinbedrijf)
Bedrijven met maximaal 250 werknemers. Het MKB vormt het grootste deel van de werkgevers in de regio en heeft vaak minder capaciteit voor HR, scholing en duurzame inzetbaarheid.

Non-formeel onderwijs
Opleidingen, cursussen en leertrajecten die niet onder de WEB of WHW vallen, maar die aantoonbaar bijdragen aan arbeidsmarktontwikkeling en een leven lang ontwikkelen, zoals branche-erkende opleidingen, NLQF-ingeschaalde kwalificaties, micro-credentials en andere vormen van niet-formeel leren.

Onderwijs–arbeidsmarkt aansluiting
Hoe goed het onderwijs voorbereidt op beroepen die nodig zijn in de regio. Een sterke aansluiting betekent dat jongeren kiezen voor kansrijke sectoren en dat opleiding en praktijk goed op elkaar zijn afgestemd.

Praktijkleren
Leren door te werken. Dit kan op de werkvloer, in leerwerkbedrijven of in combinatie met opleidingen. Vooral belangrijk voor jongeren, volwassenen zonder startkwalificatie en statushouders.

Private opleiders (mbo/ho)
Niet-bekostigde onderwijsaanbieders in het middelbaar en hoger onderwijs die opleidingen verzorgen die vallen onder de WEB of WHW, waaronder private mbo-instellingen, private hogescholen en andere aanbieders van formeel erkende opleidingen.

Publiek hoger onderwijs (hbo) en universiteiten
Bekostigde hogescholen en universiteiten zoals bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), inclusief hun private of contractonderwijsactiviteiten, post-hbo-opleidingen en andere niet-bekostigde leertrajecten.

Publiek middelbaaronderwijs (mbo)
Bekostigde mbo-instellingen zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), inclusief hun private of contractonderwijsactiviteiten die aanvullend, marktgericht of niet-bekostigd worden aangeboden.

Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Midden-Brabant
Het bestuurlijk samenwerkingsplatform waarin gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers, SBB besluiten nemen over de regionale koers en uitvoering.

Sectorale ontwikkelpaden
Routes waarin onderwijs en werkgevers samen opleiden voor specifieke sectoren. Deze paden zorgen dat inwoners gericht worden voorbereid op beroepen in bijvoorbeeld zorg, techniek of kinderopvang.

Werk- en ontwikkelbedrijven
Regionale organisaties die inwoners met een grotere afstand tot werk ondersteunen via werkleerplekken, structuur, begeleiding en ontwikkeling. Werk- en ontwikkelbedrijvenspelen vooral een rol in het fundament (basisvaardigheden, voorbereiding) en de middenlaag (arbeidsparticipatie).

Statushouder
Een persoon die een verblijfsvergunning heeft gekregen van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Statushouders hebben dezelfde rechten en plichten als andere ingezetenen op het gebied van werk en participatie en worden gekoppeld aan een gemeente voor huisvesting, begeleiding naar werk en inburgering.

Toegankelijkheid
De mate waarin inwoners daadwerkelijk toegang hebben tot werk, onderwijs, ondersteuning en scholing. Dit gaat over het wegnemen van drempels, niet alleen het aanbieden van voorzieningen.

Uitvoeringsagenda (UA)
Het document dat elke twee jaar wordt opgesteld en waarin de MJA wordt vertaald in concrete acties, programma's, verantwoordelijkheden, middelen en resultaten.

Werkcentrum Midden-Brabant
De regionale uitvoeringsorganisatie waar werkzoekenden, werkgevers en partners terecht kunnen voor matching, advies, doorgeleiding en ondersteuning. Het Werkcentrum is de praktische schakel tussen beleid en uitvoering.

Werkende armen
Mensen die werken maar onvoldoende verdienen om rond te komen of om te investeren in hun ontwikkeling. Vaak hebben zij geen perspectief op groei of doorgang naar beter werk.

Bijlage 2: Bronnen

Basisvaardigheden in Zicht. Homepage. Geraadpleegd via BasisvaardighedenInZicht dashboard.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025). Armoede van personen; persoons- en huishoudenskenmerken, regio (2025) (StatLine).

Centraal Bureau voor de Statistiek. Dashboard migratiemotieven, EU/EFTA en niet-EU/EFTA-nationaliteit.

Centraal Bureau voor de Statistiek. Werknemers op 31 december; immigranten EU/EFTA, afgeleid migratiedoel (StatLine).

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 12 oktober). Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (Kamerbrief).

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2015). Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport. Prognosemodel zorg en welzijn: arbeidsmarktprognoses voor de sector zorg en welzijn. https://prognosemodelzw.nl/

Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers. Centraal dashboard met arbeidsmarktdata voor het onderwijs in Nederland. https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/

Regio Hart van Brabant. (2023). Kernagenda Regio Hart van Brabant 2023–2027.

Regio Hart van Brabant. Verhaal van Hart van Brabant.

Rijksoverheid. Bijlage 17 BWO: Cijfers participatie statushouders.

Rijksoverheid. Dashboard asiel en integratie: Percentage werkende statushouders.

Rijksoverheid. Waar werken statushouders: Feiten en cijfers (E-zine statushouders).

Rijksoverheid. Alle Regio Deals – Elke regio telt: Midden-Brabant.

SER BrabantAdvies. (2026, 28 januari). *Briefadvies Ongekend Talent*

Sociaal-Economische Raad & TNO. (2025). Monitor Leercultuur 2025: Ontwikkelingen in de leercultuur van werkend Nederland.

UWV. (2025). Dashboard Banenafspraak, Q2 2025.

UWV (2025). Regio in Beeld 2025-2026: Midden-Brabant (Joost Ploegmakers, auteur; Lisan van den Beukel & Suzanne IJzerman, eindred.).

UWV. (2025). Kansrijke beroepen 2025-2026: Midden-Brabant.