Aan de raden van de deelnemende gemeenten Regio Foodvalley

uw kenmerk:	uw brief van:	ons kenmerk:	behandeld door:	doorkiesnummer:	e-mailadres:
		23/FV/Economie/230210	Sharifa Zaidi	0318 680 434	sharifa.zaidi@regiofoodvalley.nl

nderwerp:	bijlage:	datum:
Human Capital Agenda 2022-2025	1	10 februari 2023

Geachte raad,

Met genoegen bieden wij u middels deze brief de Human Capital Agenda 2022-2025 aan. Deze meerjarenagenda is tot stand gekomen in samenwerking met de Stuurgroep Human Capital, die is samengesteld uit partners uit het onderwijs, overheid en ondernemers. De CHE is ondersteunend geweest bij dit proces.

In de afgelopen jaren is er ingezet op het creëren van een goed functionerende arbeidsmarkt en op dit moment bestaan er en ontplooien zich allerlei initiatieven die dit ondersteunen in de regio. Tegelijkertijd hebben we te maken met een dynamische, zeer krappe arbeidsmarkt. De verwachtingen zijn dat de krapte in de komende jaren eerder zal toenemen dan afnemen. Dat maakt het vraagstuk Human Capital tot één van de urgentste uitdagingen. Focus is nodig om te bepalen waar we de komende jaren op inzetten om concrete resultaten te kunnen boeken.

In deze agenda brengen we die focus aan en vertalen we onze ambitie naar doelen en concrete projecten. We kiezen daarbij in de kern voor een economische insteek van meervoudige waardecreatie. We zien daarbij het economisch kapitaal niet los van het ecologisch en sociaal kapitaal. Vanuit andere domeinen wordt er al gericht gewerkt aan de twee laatstgenoemde onderwerpen. Met deze Human Capital Agenda willen we de aandacht voor en de inzet op Human Capital versnellen en intensiveren en in gezamenlijkheid bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Deze agenda is op te splitsen in twee delen. Het eerste, meer ‘statische’ deel omvat de hoofdstukken 1 t/m 5 en schetst het beeld van waar we als Human Capital in Regio Foodvalley staan, wat er allemaal op ons afkomt en biedt daarbij een doorblik naar waar we willen staan in 2030. Dit deel is in de eerste helft van 2022 tot stand gekomen, waarna we in de tweede helft van 2022 de concretiseringsfase zijn ingegaan. Hieruit is het tweede, meer dynamische deel voortgekomen, waarin we uiteenzetten wat wij concreet willen gaan ondernemen in de regio, en op welke manieren dit vorm gaat krijgen.

Zoals gezegd draagt de Human Capital Agenda bij aan het structureel versterken van de arbeidsmarkt en economie in de Regio Foodvalley. Concreet richten we ons allereerst op drie grote arbeidsmarktopgaven: de energietransitie, de landbouwtransitie en de grote zorgvraag. Daarbij zetten we bij alle opgaven in op drie typen interventies. Deze hebben als doel zowel de aanbodkant van de

arbeidsmarkt (zorgen voor voldoende geschoold personeel) te versterken, als de vraagkant (de keuzes van werkgevers in de indeling van werk en werving en selectie).

We hopen dat deze brief u uitnodigt tot het lezen van de Human Capital Agenda 2022-2025 en kijken ernaar uit om aan de slag te gaan met mooie projecten die bijdragen aan een toekomstbestendige en veerkrachtige arbeidsmarkt in Regio Foodvalley.

Met vriendelijke groet,
namens het algemeen bestuur Regio Foodvalley,



Arjen Droog
directeur



René Verhulst
voorzitter

Regio Foodvalley®

HUMAN CAPITAL AGENDA 2022-2025



INHOUD

Inhoud **2**

Het hart van de regio **3**

1. Inleiding **4**

2. Economische koers **7**

3. Hier hebben we mee te maken en dit komt er op ons af **8**

4. Aandacht voor de brede economie, aanjagen met arbeidsmarktopgaven **13**

5. Hier willen we staan in 2030 ..... **18**

5.1. Regionale ambitie – uitwerking human capital 18
5.2. Leidende principes 18

6. Prioriteiten tot en met 2025 ..... **20**

6.1. Drie typen interventies 20
6.1.1. Oriëntatiecarroussels voor volwassenen 22
6.1.2. HR-ondersteuning voor het mkb 22
6.1.3. Flexibel en regionaal opleidingsaanbod (Academies) 23
6.1.4. Flexibel deel 24

7. Monitoring en bijsturing **25**

7.1. Monitoring van economie en arbeidsmarkt 25
7.2. Monitoring van projecten 25
7.3. Aansluiting bij Gelrepact 26

8. Planning tot en met 2025 ..... **27**

9. Governance **28**

Bijlage 1: Aandachtssectoren van de Regio Foodvalley **29**

HET HART VAN DE REGIO

Regio Foodvalley is een ambitieuze regio die bruist van activiteiten en initiatieven in alle sectoren. Economische activiteiten komen hier tot bloei door de inzet en het innovatief vermogen van mensen. Zij vormen het kloppende hart van de regio, het *menselijk kapitaal*. Samen beschikken ze over een enorme 'voorraad' aan kennis en skills. Deze wordt dagelijks ingezet bij het verrichten van (betaalde) arbeid en kan verder worden ontsloten en in economische zin rendement opleveren door scholing, slim partnerschap en innovatie (op de werkvloer). Met als uiteindelijk doel: brede welvaart en welzijn voor de inwoner, student, werknemer en werkgever. Nu én in de toekomst!

Human Capital
Regionale inzet op economisch rendement en brede welvaart is een complexe opgave. Het draait niet alleen om een goede afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar gaat ook over een gezonde en fijne leefomgeving, uitstekend onderwijs, voorzieningen voor de werkende beroepsbevolking, goede huisvestingsmogelijkheden, snelle fysieke en digitale verbindingen, rijkdom in recreatieve en culturele zin, aantrekkelijke faciliteiten voor jongeren en studenten, comfort voor ouderen, het vertalen van diverse transities naar uitvoerbare opdrachten en het aanjagen van innovatie in alle sectoren. Kortom het totale vestigings-, ontwikkelings- en innovatieklimaat. Dit alles staat of valt met de beschikbaarheid van mensen en de mate waarin zij in staat zijn om in te spelen op veranderingen.

In de afgelopen jaren is er ingezet op het creëren van een goed functionerende arbeidsmarkt en op dit moment bestaan er en ontplooien zich allerlei initiatieven die dit ondersteunen. Tegelijkertijd hebben we te maken met een dynamische, zeer krappe arbeidsmarkt. De verwachtingen zijn dat de krapte in de komende jaren eerder zal toenemen dan afnemen. Dat maakt het vraagstuk Human Capital tot één van de urgentste uitdagingen. Focus is nodig om te bepalen waar we de komende jaren op inzetten om concrete resultaten te kunnen boeken.

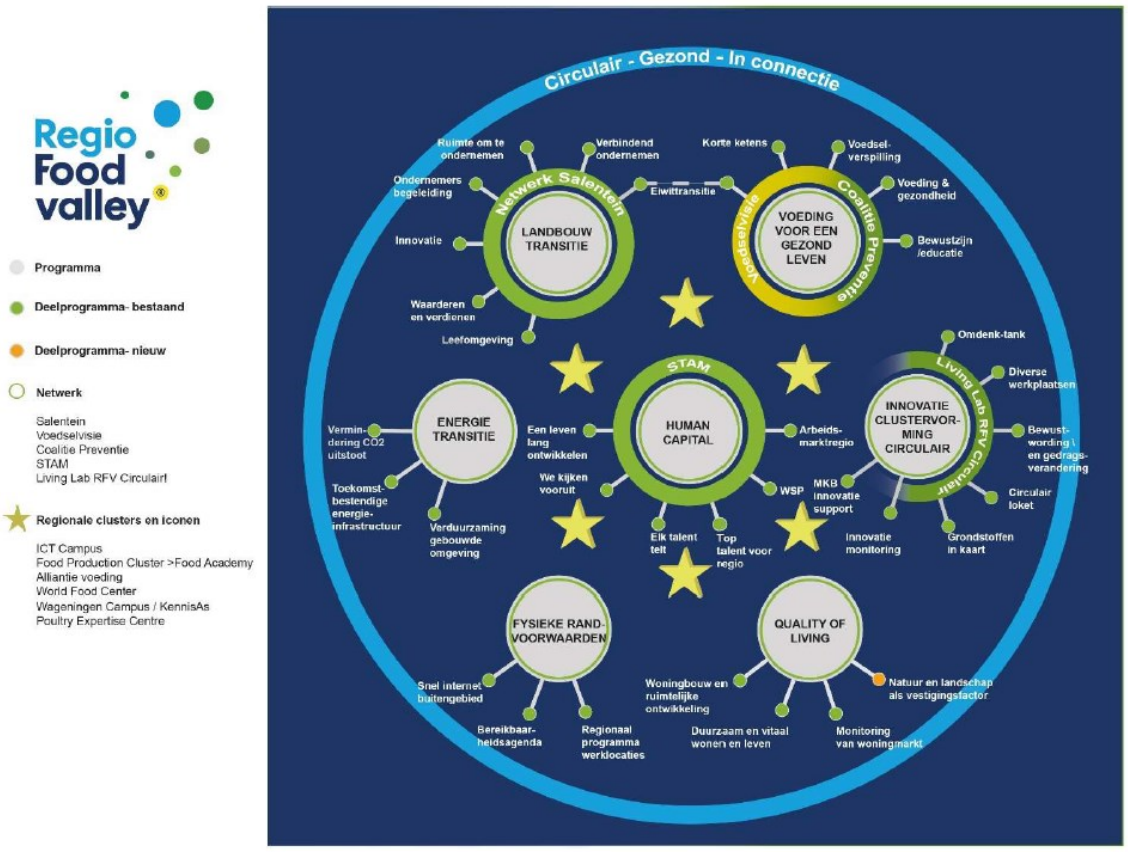
In deze agenda brengen we die focus aan en vertalen we onze ambitie naar doelen en concrete projecten. We kiezen daarbij in de kern voor een economische insteek van meervoudige waardecreatie. We zien daarbij het economisch kapitaal niet los van het ecologisch en sociaal kapitaal. Vanuit andere domeinen wordt er al gericht gewerkt aan de twee laatstgenoemde onderwerpen. Met deze Human Capital Agenda willen de aandacht voor en de inzet op Human Capital versnellen en intensiveren en in gezamenlijkheid bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

1. INLEIDING

Bouwen aan een duurzame, gezonde, toonaangevende Regio Foodvalley is mensenwerk! Alleen mensen zijn in staat om met de juiste kennis en vaardigheden de economie te versterken en het verschil te maken bij keuzes voor het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken. Innovatieve technologieën en ingenieuze processen maken daarbij steeds meer mogelijk, maar alleen als we het menselijk kapitaal laten meegroeien[1].

Regio Foodvalley is een topregio. De sleutel tot succes is een sterke samenwerking tussen ondernemers onderling én met het UWV, de vakbonden, belangenbehartigers. Onderwijsinstellingen en de acht gemeenten (gemeenschappelijke regeling) van Regio Foodvalley (Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen) georganiseerd in de Economic Board Regio Foodvalley.

In 2020 hebben we met elkaar een aantal ambitieuze, economische doelstellingen neergezet in de vorm van de Strategische Agenda Regio Foodvalley voor de periode 2020-2025. We hebben hierin afgesproken dat we op basis van gelijkwaardigheid programmatisch inzetten op de realisatie van brede welvaart voor onze regio en dat we willen bijdragen aan het oplossen van het wereldvoedselvraagstuk. De Strategische Agenda bevat zeven thema's waarbij Human Capital het hart vormt. De andere thema's zijn: Landbouwtransitie, Voeding voor een gezond leven, Energietransitie, Innovatie, clustervorming en circulaire economie, Fysieke Randvoorwaarden en Quality of Living, zie figuur 1.



[1] https://humancapitaltopsectoren.wijzijnkatapult.nl/

In 2021 heeft de Economic Board en het Regiobestuur van Regio Foodvalley opdracht gegeven aan de stuurgroep en het Kernteam Human Capital om een vertaling te maken van de algemene regionale visie naar een Human Capital Agenda voor de periode t/m 2025.

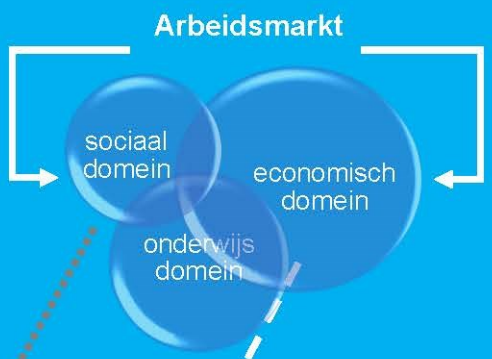
Als regio staan we voor de grote uitdaging om met een zeer krappe arbeidsmarkt aan economische doelstellingen én grote maatschappelijke vraagstukken zoals de diverse transities te werken.

Ook is er onvoldoende aansluiting tussen vraag en aanbod van personeel evenals tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tot nu toe ontbrak focus op concrete doelen en werd ingezet op de realisatie van diverse projecten vanuit en/of economisch-, onderwijs- en sociaal domein. Dit heeft er soms toe geleid dat zaken dubbel of helemaal niet werden opgepakt.

Deze Human Capital Agenda is bedoeld om activiteiten zo in te richten, dat ze bijdragen aan doelstellingen van de grote variëteit aan organisaties en onze gezamenlijke regionale ambitie. Met deze agenda brengen we focus aan. Het vaststellen van concrete doelstellingen is cruciaal bij het programmatisch werken en om te bepalen of we op koers liggen. Om de vaart in het programma te houden, werken we naast de meerjarenagenda met concrete afgebakende jaarplannen.

HUMAN CAPITAL REGIO FOODVALLEY 2030

In Regio Foodvalley zijn in 2030 voldoende bekwame mensen aanwezig om met de modernste technieken innovaties en economische groei te realiseren. In alle sectoren en in het bijzonder voor de banen van wereldklasse in de AgriFood, het Health-/medisch cluster en de ICT. We weten ondernemers, vakmensen en kenniswerkers te vinden, te boeien, te ontwikkelen (LLO) en te behouden. In onze regio realiseren we samen een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

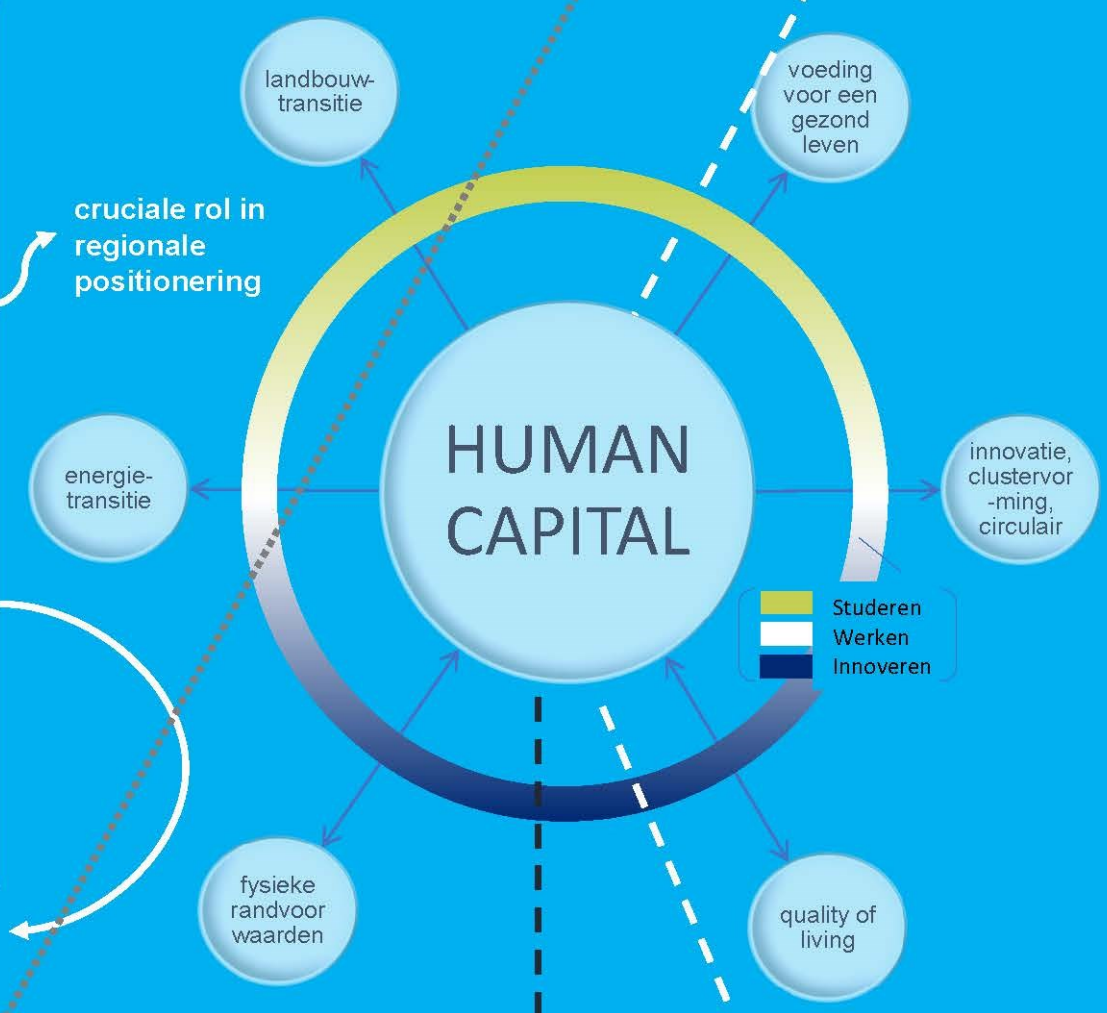


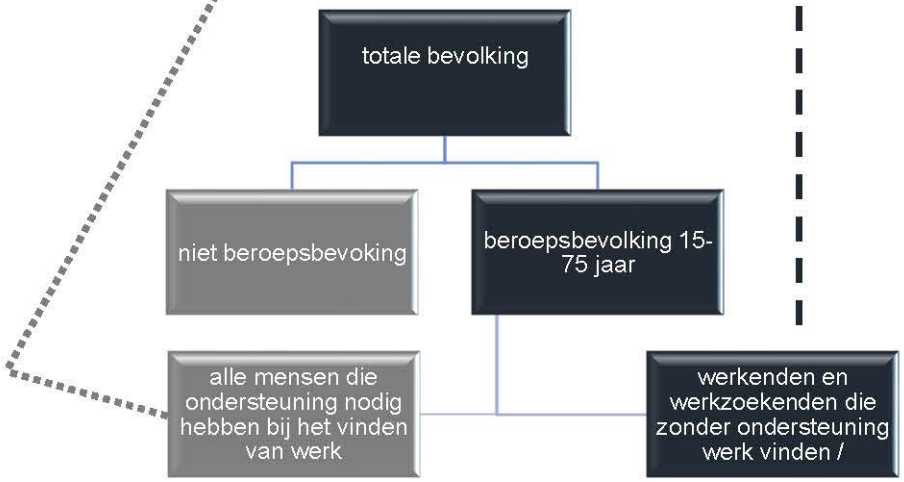
AANDACHTS SECTOREN

- AgriFood
- Health – Medisch cluster
- Vrijetijds-economie
- Bouw, energie- & milieu techniek
- ICT & Creatieve industrie
- Maakindustrie
- Onderwijs
- Transport & Logistiek

cruciale rol in regionale positionering

cruciale rol in diverse transities







2. ECONOMISCHE KOERS

We zetten samen in op de realisatie van een krachtige, florerende regionale arbeidsmarkt. We zijn ons ervan bewust dat op een arbeidsmarkt verschillende perspectieven samen komen. Denk hierbij aan het economische domein met daarin voornamelijk ondernemers, het onderwijsdomein met daarin voornamelijk onderwijs- en kennisinstellingen en het sociale domein met daarin vooral gemeenten, het UWV dat zich richt op de uitvoering van werknemersverzekeringen (WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet) en arbeidsmarkt- en gegevensdiensten levert en organisaties die werk verrichten rondom deelname op de arbeidsmarkt, zelfredzaamheid, zorg en jeugd op basis van de WMO 2015, de Participatiewet, Jeugdwet en de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. De verschillende domeinen overlappen elkaar op deelaspecten, maar kennen elk een eigen focus en vullen elkaar aan.

Human Capital Agenda Regio Foodvalley met economische, lange termijn focus
We kiezen voor een economische insteek voor onze regionale Human Capital Agenda. Met als uitgangspunt het regionale DNA en als focuspunt de regionale ambitie zoals beschreven in de Strategische Agenda Regio Foodvalley 2020-2025. Met deze Human Capital Agenda bepalen we de koers binnen een structureel veranderende arbeidsmarkt voor de middellange tot lange termijn. Tegelijkertijd creëren we ruimte om in te spelen op (sectorale) urgenties. Met de Human Capital Agenda werken we aan de randvoorwaardelijke zaken om de economisch ontwikkeling binnen de regio te stimuleren en ondersteunen we de ambitie van de Arbeidsmarktregio Foodvalley die gericht is op inclusie.

De activiteiten die we in het kader van de Human Capital Agenda ondernemen, zijn gericht op het aantrekken van nieuwe medewerkers (het gaat hierbij zowel om vakmensen als kenniswerkers), het leven lang ontwikkelen, employability, intersectorale mobiliteit (duurzame inzetbaarheid zowel binnen als buiten de sector), het stimuleren van (sociale) innovatie (slimmer en sneller samenwerken binnen en buiten de eigen organisatie), het binden en boeien van medewerkers op alle niveaus en binnen alle sectoren en de integratie van het Human Capital programma met de andere programma's van de Strategische Agenda Regio Foodvalley 2020-2025. Betreffende activiteiten worden gefinancierd vanuit publieke en private middelen en uitgevoerd door alle partijen. Het is belangrijk om op te merken dat in de uitvoerende rol het zwaartepunt ligt bij de ondernemers/werkgevers en bij het (domein) onderwijs.

Complementair beleid gericht op inclusie vanuit Arbeidsmarktregio Foodvalley
Binnen Regio Foodvalley willen we een arbeidsmarkt waar iedereen meedoet en elk talent telt. Met andere woorden: een inclusieve arbeidsmarkt. Vanuit de Arbeidsmarktregio Foodvalley (sociaal domein)[2] is alle energie gericht op de realisatie hiervan. We bieden uitkeringsgerechtigden, nuggers[3] en werknemers graag snelle en gerichte ondersteuning. We zetten daarbij vooral in op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt; activering en preventie van werkloosheid. Dit vraagt om een focus op het hier en nu of de middellange termijn en kent daarmee een andere dynamiek dan het economische domein (Human Capital Agenda) dat gericht is op de middellange tot lange termijn, het versterken van de economische structuur en de aanbod- én vraagzijde van de arbeidsmarkt. Ook de financiering van activiteiten binnen het sociale domein is anders dan die van het economische domein en wordt bekostigd vanuit publieke middelen. Om te kunnen schakelen tussen verschillende snelheden van het sociaal en economische domein wordt er vanuit de Arbeidsmarktregio Foodvalley gewerkt aan een agenda waarin inclusie centraal staat en die complementair is aan deze Human Capital Agenda.

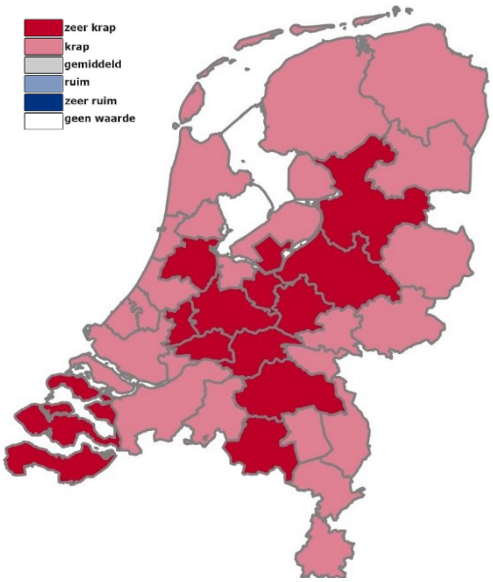
[2] De arbeidsmarktregio kent een net iets andere geografische afbakening dan de economische Regio Foodvalley, namelijk het werkgebied van de gemeenten: Barneveld, Ede, Wageningen, Rhenen, Renkum, Veenendaal, Renswoude en Scherpenzeel.
[3] Nuggers: niet uitkeringsgerechtigden. Dit zijn personen zonder uitkering, die niet studeren en niet werken maar dat wel graag zouden willen, meer dan 12 uur per week.

3. HIER HEBBEN WE MEE TE MAKEN EN DIT KOMT ER OP ONS AF

Situatie arbeidsmarkt Regio Foodvalley 2022

In Regio Foodvalley zijn ruim 35 duizend organisaties gevestigd, variërend van het kleine bedrijf tot vertrouwde sterke familiebedrijven en handels- en productiebedrijven van internationale concerns. In Regio Foodvalley zijn ruim 193 duizend mensen in diverse banen actief binnen eenentwintig sectoren.

Het Health-/ Medisch cluster, de sectoren ICT, Bouw & Milieutechniek en Detailhandel vormen de grootste sectoren in termen van werkgelegenheid (absoluut aantal banen). Met name AgriFood, Maakindustrie, Bouw en ICT zijn sectoren waarin de regio sterk is en die regionaal procentueel groter zijn dan landelijk.



Figuur 1 Spanningsindicator Nederland 3e kwartaal 2021 (UWV, 2022)

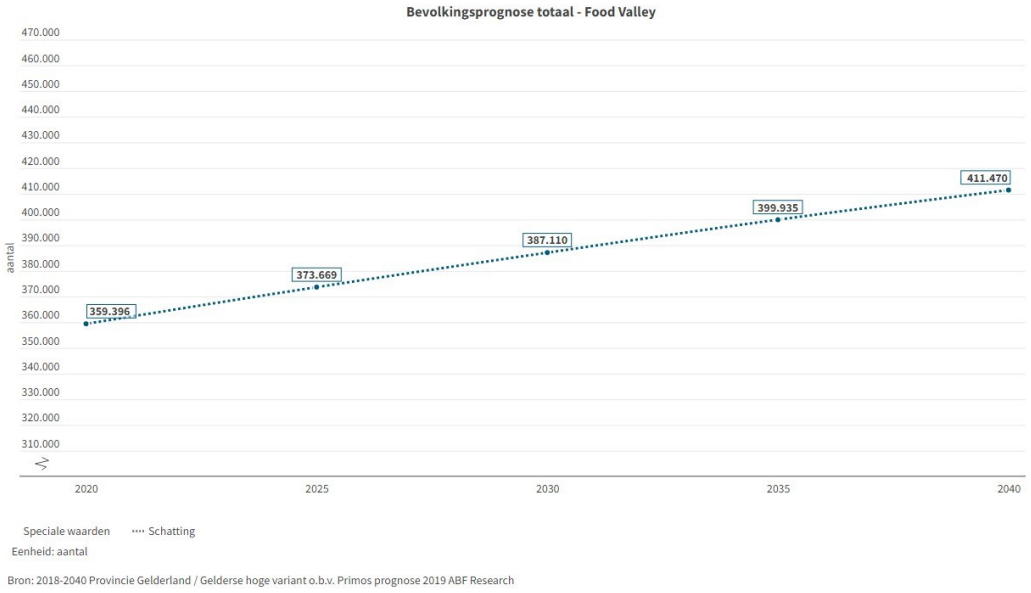
De werkgelegenheid in Regio Foodvalley heeft zich in vergelijking met Nederland in de periode van 2010 – 2021 gunstiger ontwikkeld. Deze economische groei geeft spanning op de arbeidsmarkt. Op dit moment zijn er meer vacatures dan beschikbare mensen.

Binnen Regio Foodvalley ervaren we vanuit verschillende perspectieven een gebrek aan voldoende vakbekwame mensen. Tot enkele jaren geleden beperkte zich dit tot een aantal sectoren. Inmiddels zien we krapte in vrijwel alle sectoren. De verwachting is dat bij aanhoudende groei in de komende jaren het beeld van een nog grotere krapte voor de volle breedte van de economie zal gaan gelden.

In het verleden werd bij krapte gekeken naar de mogelijkheden om mensen binnen kansarme beroepen om te scholen naar kansrijke beroepen. Nu de krapte voor vrijwel alle sectoren geldt, is deze maatregel onvoldoende om de grote tekorten op te vangen.

Groei bevolking

Naar verwachting zal de bevolking in Regio Foodvalley groeien van ruim 350 duizend in 2020 naar ruim 410 duizend in 2040, zie figuur 2.



Figuur 2 Bevolkingsprognose Regio Foodvalley t/m 2040

Samenstelling beroepsbevolking t/m 2030

Tabel 1 geeft de samenstelling van de beroepsbevolking weer t/m 2030. Tabel 2 schetst de procentuele verhoudingen van de verschillende leeftijdscategorieën ten opzichte de totale beroepsbevolking voor 2021 en 2030. Hieruit blijkt dat de samenstelling van de beroepsbevolking de komende tien jaar relatief stabiel blijft.

Tabel 1 Samenstelling beroepsbevolking t/m 2030 Bron: Provincie Gelderland

Beroepsbevolking Food Valley	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Food Valley 12-24	34900	34900	34500	34000	33600	33000	32900	32600	32600	32500
Food Valley 25-34	42000	42500	42900	43300	43700	44000	44200	44500	44700	44900
Food Valley 35-44	36500	37200	38000	38600	39200	39800	40500	41000	41600	42200
Food Valley 45-54	40500	39600	38900	38000	37300	37000	37000	36700	36400	36000
Food Valley 55-64	33000	34300	35200	36600	37700	38000	38600	38800	38800	38700
Food Valley 65-74	6100	6500	7000	7400	7800	8000	8000	8400	8500	8700
Food Valley totaal	193000	195000	196700	198400	199700	200400	201300	202300	202600	203000

Tabel 2 Samenstelling beroepsbevolking 2021 en 2030 in absolute aantallen en procenten.

Beroepsbevolking	2021	Percentage	2030	Percentage
Food Valley 12-24	34900	18%	32500	16%
Food Valley 25-34	42000	22%	44900	22%
Food Valley 35-44	36500	19%	42200	21%
Food Valley 45-54	40500	21%	36000	18%
Food Valley 55-64	33000	17%	38700	19%
Food Valley 65-74	6100	3%	8700	4%
Food Valley totaal	193000	100%	203000	100%

Aantal verwachte banen in Regio Foodvalley tot 2028

Tabel 3 geeft een inschatting van het aantal verwachte nieuwe banen in Regio Foodvalley tot 2028. Dit betreft ruim 17.000 baanopeningen waarvan bijna 13.000 i.v.m. pensionering. In aantallen benodigde mensen zitten de grootste uitdagingen in de sectoren ICT, Zorg & Welzijn, Onderwijs, Groothandel en Vervoer & Opslag. Wanneer het aantal nieuwe banen procentueel wordt afgezet

tegen het huidige aantal banen per sector, staat de meeste spanning op de sectoren ICT, Vervoer & Opslag en Specialistische Zakelijke Dienstverlening.

Tabel 3 *Inschatting uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en baanopeningen tot 2028 Arbeidsmarktregio Foodvalley (ROA, 2021, bewerkt door CHE)*

Sector	Werkenden	Uitbr. Vr. tot 2028	Verv. Vr. (pensionering) tot 2028	Saldo (baanopeningen) tot 2028	Saldo (baanopeningen) in %
Specialistische zakelijke dienstverlening	14500	1015+	1441	2456	16.9%
Welzijn	17000	510+	1416	1926	11.3%
Onderwijs	12500	250+	1392	1642	13.1%
Zorg	9500	665+	732	1397	14.7%
Informatie en communicatie	6500	780+	400	1180	18.2%
Groothandel	9500	380+	792	1172	12.3%
Vervoer en opslag	5500	330+	697	1027	18.7%
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	8000	720+	283	1003	12.5%
Detailhandel	19000	0	980	980	5.2%
Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties	5000	150+	656	806	16.1%
Metaalindustrie	6500	195+	465	660	10.2%
Horeca	6500	455+	182	637	9.8%
Bouwnijverheid	11000		697		5.3%[4]
Overige industrie	5500	165-	721	556	10%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	8500	425-	840	415	4.9%
Financiële dienstverlening en onroerend goed	5500	55-	394	339	6.1%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	3500	35-	263	228	6.5%
Cultuur sport en recreatie	3000	120-	195	75	2.5%
Chemische industrie	2000	60-	127	67	3.4%
Landbouw, bosbouw en visserij	3500	210-	222	12	0.3%
Energie					
Totaal	176500	4270+	12895	17165	9.7%

NB: Het ROA levert harde data m.b.t. de leeftijdscategorie 55-75 jaar in de werkende beroepsbevolking in Regio Foodvalley. Omdat een inschatting te kunnen maken van de te verwachte vervangingsvraag i.v.m. pensionering is het nodig een indicatie te hebben van het aandeel in procenten van de subcategorieën 55-65jr en 65-75jr. Omdat deze percentages niet beschikbaar

[4] Voor de sector Bouw is in 2021 voor Regio Foodvalley specifiek een inschatting gemaakt van het aantal verwachte baanopeningen (dus uitbreidingsvraag en vervangingsvraag) tot 2025. De inschatting is dat het in totaal tot het jaar 2025 voor Regio Foodvalley zal gaan om 350-400 nieuwe banen in de Bouw (Dennis Gudden, Foodvalley bouwt aan werk, 2021).

is voor de Regio Foodvalley niet voorhanden zijn, hebben we de omvang van de subcategorieën 55-65jr en 65-75jr ingeschat op basis van het aandeel van deze leeftijdscategorieën in de werkzame beroepsbevolking van Regio Brabant (2021). Bij de berekening van de vervangingsvraag i.v.m. pensionering tot 2028 zijn behalve de gehele categorie 65-75jr ook drie 'jaargangen' van de categorie 55-65 jaar opgenomen, ervan uitgaande dat iedere jaargang ca. 10% van de betreffende populatie betreft. Deze inschatting is aan de jonge kant omdat de oudere jaargangen a.g.v. o.a. hoger sterftecijfer kleiner zullen zijn dan 10%.

Werken aan aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Vrijwel alle sectoren hebben grote problemen om überhaupt medewerkers te vinden, laat staan medewerkers met de juiste skills. Daarmee is een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt van cruciaal belang. Dit is een uitermate uitdagend vraagstuk dat vraagt om betrokkenheid vanuit het bedrijfsleven op het onderwijs en vice versa. Er zijn een aantal zaken die de complexiteit verhogen, namelijk:

- Bekostigd onderwijs reageert in algemene zin indirect op de regionale arbeidsmarktvraagstukken.
- Er is beperkte of onvoldoende instroom bij reguliere opleidingsinstellingen (om op termijn) te kunnen voldoen aan de vraag van de arbeidsmarkt.
- Praktijkgerichte beroepen worden veelal nog anders gewaardeerd dan theoretisch georiënteerde beroepen (ouders of verzorgen spelen hierin een belangrijke rol).
- Wendbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt is nog beperkt en voor veel mensen geldt dat ze 'sector-, baan- of bedrijfsvast' zijn.
- Studenten laten zich bij hun keuze voor een vervolgstudie onvoldoende leiden door arbeidsmarktperspectieven.
- Onvoldoende (begeleiding op) stage- of ervaringsplekken.
- Er is een toenemende vraag naar hoger opgeleiden ook wanneer dit voor de aard van de werkzaamheden niet strikt noodzakelijk is (mismatch).
- Beperkte aanwezigheid doorlopende leerlijnen binnen Regio Foodvalley.
- Beperkt aanbod modulair onderwijs op alle niveaus binnen Regio Foodvalley.
- Instituten voor Leven Lang Ontwikkelen staan nog in de kinderschoenen.

Kans onderbenut potentieel

Voor veel werkgevers geldt dat, wanneer zij een nieuw medewerker zoeken, in de meeste gevallen werven met een huidig ideaalbeeld voor ogen (in plaats van toekomstgericht). De verbinding met een bepaald niveau, diploma of certificaat wordt dan snel gemaakt. Voor veel mensen geldt dat zij zich gedurende hun leven allerlei vaardigheden eigen maken en kennis opdoen die niet altijd tot uitdrukking komt door middel van diploma's of certificaten. Door in toenemende mate te werven op basis van skills in plaats van functieprofielen of functiebeschrijvingen kunnen we meer onbenut potentieel aanboren.

Hoog aantal kleine ondernemers in Regio Foodvalley

We realiseren ons dat niet iedere organisatie binnen Regio Foodvalley de faciliteiten heeft om medewerkers in staat te stellen zich een Leven Lang te Ontwikkelen. Regio Foodvalley kent een opvallend hoog aantal mkb-bedrijven. Van de ruim 35 duizend organisaties heeft meer dan zevenentachtig procent minder dan vijf medewerkers in dienst. De focus ligt binnen deze kleinere organisaties veelal op het realiseren van de marktvraag en minder op strategisch HR-beleid. Om daar verandering in te brengen, zullen we elkaar moeten ondersteunen.

Tabel 2 Aantal bedrijfsvestigingen in de regio naar aantal medewerkers

Aantal medewerkers	Aantal bedrijven	Percentage
1	26190	73.5%
2-4	4880	13.7%
5-9	2020	5.7%
10-19	1260	3.5%
20-49	870	2.4%
50-99	230	0.6%
100-199	130	0.4%
200-499	50	0.1%
>500	10	0.03%
Totaal	35640	

Arbeidsmarkttransities om rekening mee te houden[5]

Zoals eerder opgemerkt is een goed opgeleide, toegeruste beroepsbevolking een belangrijke voorwaarde om onze economische ambities te realiseren. Om aan deze voorwaarde te kunnen blijven voldoen staan we, naast de hiervoor genoemde zaken, nog voor een heel aantal forse opgaven:

- Als gevolg van digitalisering en robotisering verandert de structuur van onze economie (andere organisatievormen, nieuwe banen en taken, inhoudelijke veranderingen van werk etc.).
- Om onze concurrentiekracht te versterken zullen we ons vermogen om snel in te spelen op of economische schokken moeten vergroten.
- Om huidige medewerkers te behouden voor de banen van morgen binnen onze regio, zullen we als werkgevers moeten investeren in de vitaliteit en welbevinden van werknemers.
- Daarnaast zijn er de forse maatschappelijke uitdagingen waaraan we bij willen dragen in de vorm van de landbouwtransitie, eiwit-/voedseltransitie, energietransitie en transitie naar een circulaire economie.
- De jongere generatie waardeert werk anders dan de oudere generatie dit uit zich onder andere in het feit dat ze zich vrijer voelen om bijv. minder en flexibeler te werken.
- De ambitie om een gezonde regio te zijn, vraagt om een paradigmashift; een combinatie van sociale en technologische innovatie.
- De transitie naar een duurzame, circulaire economie en de inzet op klimaatadaptatie zijn onontkoombaar en vragen inzet van bijvoorbeeld de bouw- en installatiesector.

Met deze opgaven voor de boeg zal de komende jaren een dringend beroep worden gedaan op Al het beschikbare arbeidspotentieel in onze regio. Daarnaast gaan we ook op zoek naar mensen buiten onze regio en soms zelfs buiten onze landsgrenzen. We creëren gezamenlijk een arbeidsmarkt die ruimte biedt aan (technische) vakmensen en kenniswerkers, die mensen helpt ontwikkelen en die iedereen in staat stelt om naar eigen vermogen deel te nemen. Van mensen én organisaties wordt aanpassingsvermogen gevraagd en de bereidheid zich een Leven Lang te Ontwikkelen en elke kans te grijpen om te innoveren.

[5] Bron: Roadmap Human Capital Topsectoren 2020 – 2023 Samen aan de slag, Oktober 2019, p.7

4. AANDACHT VOOR DE BREDE ECONOMIE, AANJAGEN MET ARBEIDSMARKTOPGAVEN

Regio Foodvalley behoort tot de economische top van Nederland. De ambitie is om met ons onderscheidend economisch profiel, dat complementair is aan buurregio's, toegevoegde waarde te leveren. Foodvalley vormt een internationaal erkend ecosysteem waarin partijen samen werken aan baanbrekende innovaties en toepassingen. Zij leveren daarbij vaak een bijdrage aan grote maatschappelijke vraagstukken zoals het wereldvoedselvraagstuk.

Naast de regionale specialisatie op AgriFood, heeft de regio een breed economisch profiel dat in totaal eenentwintig sectoren omvat. Alle sectoren samen vormen de motor van de regionale economie. De regio drijft op de kracht van midden- en kleinbedrijven waarbinnen vakmanschap een cruciale rol speelt. Vrijwel alle sectoren hebben momenteel, door ofwel groei of de vervangingsvraag (vergrijzing, uitstroom), te maken met krapte. Voor ICT-, technische, zorg- en onderwijsberoepen is de vraag naar geschoolde medewerkers op alle niveaus enorm. De verwachting is dat als gevolg van de verschillende transities de vraag naar vooral technische vakmensen alleen maar toe zal nemen. Tekorten die worden veroorzaakt door een lage instroom of hoge uitstroom verwachten we in toenemende mate in zorg- en onderwijsberoepen. Binnen Regio Foodvalley zijn op dit moment duidelijk meer vacatures dan medewerkers. Dit remt organisaties in hun bedrijfsvoering en innovatievermogen.

Gezamenlijk willen we een structurele verandering realiseren op de arbeidsmarkt die ertoe leidt dat de aanwezige en toekomstige beroepsbevolking optimaal wordt benut en het vermogen om als regio in te spelen op veranderingen wordt vergroot. We ondernemen actie op verschillende niveaus, namelijk door middel van:

- het creëren van randvoorwaarden waaronder slimme verbindingen tussen leren, werken en innoveren, bijvoorbeeld door gezamenlijk opleiden of het versterken van de leercultuur bij werkgevers
- het aanjagen van veranderingen bij werkgevers, opleiders en beroepsbevolking vanuit de grote transitieopgaven
- het vergroten van de bekendheid met regionaal onderscheidende sectoren zoals AgriFood en het Health-/medisch cluster

Nieuwe technologieën en (sociale) innovatie

Het inspelen op kansen die nieuwe technologieën (zoals robotisering) en maatschappelijke ontwikkelingen met zich meebrengen, is een voorwaarde om onze regionale economie toekomstbestendig te maken en een duurzamer gebruik van grondstoffen mogelijk te maken. De focus ligt hierbij op het versterken van local buzz: regionale netwerken voor innovatiestimulering en kennisuitwisseling en clustervorming. Deze zijn in principe niet gericht op specifieke sectoren of clusters, maar op bredere thema's of opgaven. Daarbij besteden we extra aandacht aan die sectoren waar de economie van de regio op steunt en aan sectoren die landelijk gezien onderscheidend zijn of onderscheidend kunnen worden. We noemen deze sectoren aandachtsectoren. In Bijlage 1 staat een overzicht van de regionale aandachtssectoren.

De grote arbeidsmarktopgaven als aanjager

Om gezamenlijke actie van ondernemers, onderwijs en overheden in onze regio op het gebied van human capital verder te stimuleren zetten we in op een aantal grote maatschappelijke opgaven die voor alle partijen urgentie hebben. Bij een grote urgentie is de actiebereidheid immers het grootst. Daarom vormen deze opgaven een aanjager om de samenwerking in de triple helix te versterken. Het gaat om drie opgaven waarbij er nu en in de komende jaren grote vraag is naar gekwalificeerde werknemers. In alle gevallen is de instroom op de arbeidsmarkt van schoolverlaters niet genoeg om aan de vraag te voldoen. Dat betekent dat ook de instroom van volwassenen, zoals statushouders, baanwisselaars en mensen die nu nog langs de kant staan gestimuleerd en gefaciliteerd moet worden. Van het onderwijs vraagt dat om vernieuwende manieren van opleiden, met oog voor de behoeftes van nieuwe doelgroepen en in nauwe samenwerking met werkgevers. Van werkgevers vraagt dat om inclusiever werkgeverschap, herverdeling van taken en personeelsbeleid dat is aangepast op nieuwe doelgroepen. Van de overheid vraagt een goede matching van werkzoekenden aan baan- en opleidingskansen en arrangementen om werkzoekenden tijdens een opleiding van inkomen te voorzien.

De opgaven zijn gerelateerd aan een aantal regionale aandachtssectoren, namelijk Bouw, energie & milieutechniek, AgriFood en het Health/medisch cluster. Deze opgaven zijn:

1. Energietransitie
2. Landbouwtransitie
3. Zorg

Een dynamische agenda

De Human Capital Agenda richt zich op de structurele versterking van de regionale arbeidsmarkt met grote arbeidsmarktopgaven als aanjager. De wereld staat uiteraard niet stil. Om te kunnen reageren op veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door economische schokken, is in de planning van de uitvoering een aantal momenten ingebouwd om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen. Op deze manier kan ook ingespeeld worden op andere (boven)regionale en landelijke initiatieven rondom de genoemde opgaven. Een uitkomst van deze ‘ijkmomenten’ kan bijvoorbeeld zijn dat een andere opgave meer prioriteit verdient en voorrang krijgt op de in dit document genoemde.

Zie hoofdstuk 7 over de monitoring en hoofdstuk 0 over de planning.

Energietransitie

Om de klimaatambities van het kabinet te realiseren is veel extra menskracht nodig. Dat zijn veelal technische vakkrachten om bijvoorbeeld energiesystemen en nieuwe netwerken aan te leggen en gebouwen te isoleren, maar ook andere specialismen zoals ontwerp, voorbereiding en projectleiding, ICT, advisering over verduurzaming, verkopers, communicatie en beleidsvorming. Het gaat om beroepen op alle opleidingsniveaus, maar in meerderheid op mbo-niveau.

Veel is nog onzeker, omdat er op een aantal gebieden nog keuzes gemaakt moeten worden. Dat gaat bijvoorbeeld om de keuze per wijk voor de aanleg van warmtesystemen en -netwerken en de keuzes die gemeenten maken bij de aanleg van laadpalen. Daarnaast zijn nog niet alle technieken (uit)ontwikkeld, waardoor gedurende de rit de benodigde arbeidskracht nog kan veranderen. Desondanks is een deel van de opgaven al wel helder, bijvoorbeeld het feit dat veel huizen en bedrijfspanden moeten worden geïsoleerd en dat zonnepanelen en windmolens moeten worden gelegd. De inzet hierop is door de hoge energieprijzen in een stroomversnelling gekomen. De vraag naar werknemers is nu dan ook al er groot: landelijk gaat het om vele tienduizende vacatures. Het is nodig om de ‘vijver’ waaruit werkgevers kunnen vissen te vergroten, sneller en flexibeler op te leiden en mensen die al in de verschillende branches werken vast te houden.

Landbouwtransitie
De landbouwsector zal de komende periode de transitie maken van intensieve landbouw naar meer duurzame, natuur-inclusieve en circulaire landbouw. Een eerste drijvende kracht achter de verandering van de landbouw is de stikstofcrisis. Ook de klimaatverandering zorgt voor een grotere nadruk op een duurzaamheid en circulariteit. Deze veranderingen raken niet alleen de landbouw-, tuinbouw- en veeteeltsector en de vraag naar arbeidskrachten daarbinnen. Ook de voedingsindustrie krijgt te maken met innovaties in producten en processen. De grondstoffen veranderen (bijvoorbeeld meer plantaardige eiwitten) en er moeten nieuwe aantrekkelijke producten voor consumenten ontwikkeld en geproduceerd worden.

De transitie van de landbouw is daarnaast ook een ruimtelijke opgave. Met name in de veeteelt zal het aantal bedrijven naar verwachting afnemen, waardoor bestaande bedrijfsgebouwen afgebouwd of omgebouwd moeten worden. Met het verdwijnen van boerenbedrijven in hun huidige vorm zal ook het landschap veranderen. Een deel van het weideland zal bijvoorbeeld natuur worden; voor het ontwerpen, organiseren en uitvoeren daarvan zijn vakkrachten nodig. Ook natuurherstel vraagt menskracht.

Omdat de (beleids)ontwikkelingen en innovaties in de sector nog volop bezig zijn, is op dit moment nog niet duidelijk welke vraag naar arbeidskrachten er de komende jaren precies zal ontstaan. Daarom kiezen we ervoor de focus voor thema nader te bepalen bij de uitvoering van de concrete projecten binnen deze agenda. Zie voor de planning hoofdstuk 0.

Zorg
De laatste jaren is de enorme vraag naar werknemers in de zorg regelmatig in het nieuws geweest. Momenteel werkt één op de zes werknemers in de zorg en welzijn en zijn er grote tekorten aan geschoolde werknemers. Door de vergrijzing neemt de zorgvraag toe, waardoor deze vraag verder toe gaat nemen. Dit betekent niet alleen een grote scholings- en omscholingsvraag, maar ook een grotere nadruk op goed werkgeverschap in de sector om uitval te voorkomen en mensen voor de sector te behouden. Daarnaast zullen zorginnovaties de komende jaren sterker op gaan komen, met gevolgen voor het bijscholen van zittende werknemers. Ook zal er naar verwachting minder zorg beschikbaar zijn.

Een grotere nadruk op gezondheidspreventie kan op termijn het zorggebruik verminderen. Dat kan door het stimuleren van een gezonde levensstijl, door gezonder te eten, meer te bewegen en een betere balans tussen werk en privéleven. Om mensen te motiveren tot en ondersteunen bij een gezonde levensstijl zijn uiteraard ook werknemers nodig; niet alleen in de zorg, maar ook in branches als sport, welzijn en communicatie.

De zorgsector bestaat uit deels relatief grote organisaties die regionaal en landelijk goed zijn georganiseerd. Daardoor wordt op regionaal en landelijk niveau al nauw samengewerkt op het terrein van arbeidsmarkt en scholing. Daarom zal bij de verdere uitwerking van dit thema nader bekeken worden of en op welke wijze de Human Capital Agenda in deze sector kan bijdragen.



DE BLIK VOORUIT: HUMAN CAPITAL REGIO FOODVALLEY 2030

Droombeeld student | *Steeds meer van mijn leeftijdsgenoten kiezen voor een opleiding in Regio Foodvalley. De regio heeft een heel breed opleidingsaanbod van beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs op topniveau. Ik vind het top dat onderwijs steeds sterker wordt gelinkt aan regionale bedrijven in allerlei learning communities.*
Zelf ben ik als ICT-student betrokken bij het DigiLab en help daar samen met andere studenten en docenten Mkb'ers bij verdere digitalisering van hun bedrijf.
In de laatste fase van mijn studie ga ik een Foodvalley traineeship doen. Ik kan dan een schat aan ervaring op doen bij verschillende Mkb-bedrijven in de regio.

Droombeeld inwoner | *Mensen van buiten de regio begrijpen waarom ik met zoveel plezier woon in Regio Foodvalley. De centrale ligging, de goede logistieke verbindingen en het prachtige landschap spreken voor zich. Ook wat werk betreft hoeven mijn partner en ik de regio echt niet uit. Er liggen in Regio Foodvalley veel mogelijkheden in zo ongeveer alle opleidingsniveaus en -richtingen. Onze kinderen maken hier op school al op jonge leeftijd kennis met allerlei interessante beroepen, bedrijven en sectoren in de regio. Er is hierbij evenveel enthousiasme en waardering voor wetenschap en innovatie als voor technisch vakmanschap. Je voelt hier aan alles dat echt ieder talent telt. Fijn wonen, goed onderwijs en gevarieerd werk. Al bij al dus een regio die ons en onze kinderen veel te bieden heeft, ook in de toekomst.*

Droombeeld werknemer | *Het is bijzonder om te werken in een regio waar zoveel knowhow aanwezig is op mijn vakgebied. Door de combinatie van wetenschappelijke kennis en innovatief ondernemerschap is Regio Foodvalley een proeftuin voor de wereld. Je hebt het gevoel dat we in deze regio echt een verschil kunnen maken als het gaat om grote vraagstukken. Er wordt intensief samengewerkt tussen ondernemers, kennisinstituten en overheden. Dat maakt dat deze regio een heel krachtige leeromgeving biedt waar ik me nog heel lang kan blijven ontwikkelen.*

Droombeeld werknemer | *Regio Foodvalley is een regio aan aanpakkers. Voor wie de handen uit de mouwen wil steken liggen er hier veel kansen. De regio is enorm ambitieus op het terrein van verduurzaming. Iedereen in de regio beseft dat technisch vakmanschap hierin een onmisbare schakel is. Heel concreet merk ik dat aan een uitstekend salaris. En als ik vertel wat ik doe wordt daar tegenwoordig steeds positiever op gereageerd. Ik zie op het werk veel stagiaires rondlopen en ook steeds vaker nieuwe collega's binnenkomen die vanuit een heel andere sector in korte tijd de overstap maken. Ik ben er trots op dat ik met wat ik kan echt een bijdrage kan leveren aan een duurzamere wereld.*

Droombeeld ondernemer (klein bedrijf) | *Als ondernemer van een klein bedrijf wordt mijn agenda al snel gevuld met talloze kortetermijnuitdagingen. Strategische HR-vraagstukken voor de middellange en lange termijn pakken we binnen Regio Foodvalley gelukkig samen op. Samen zijn we immers een stuk sterker en slimmer dan ieder voor zich. Of het nu binnen mijn eigen ondernemersvereniging is, bij de regionale ondernemersdesk of rond een van de Hubs of Living Labs in mijn sector, je vindt heel vlot partners om samen mee te werken, te leren en te innoveren. Concreet heb ik in mijn bedrijf onlangs een quickscan laten uitvoeren om onze huidige leercultuur in beeld te krijgen en waar mogelijk te versterken. Dit heeft voor iedere werknemer en mijzelf geresulteerd in een individueel leer- en ontwikkelplan voor de komende vijf jaar. Regio Foodvalley heeft een breed aanbod van modulair, praktijkgericht onderwijs op alle niveaus zodat mijn medewerkers binnen de eigen regio uitstekend terecht kunnen wanneer ze zich verder willen ontwikkelen. Dit geeft zowel mijn medewerkers als mijzelf een boost in motivatie en een sterkere verbondenheid met elkaar en de regio. Binnenkort laat ik opnieuw een quickscan uitvoeren maar nu gericht op circulaire bedrijfsvoering. Zo daagt Regio Foodvalley mij uit om toekomstproof te ondernemen en stimuleert en faciliteert zij partnerschappen om samen heel concreet de volgende stap te kunnen zetten.*

5. HIER WILLEN WE STAAN IN 2030

5.1. REGIONALE AMBITIE – UITWERKING HUMAN CAPITAL

Regio Foodvalley staat voor dynamiek! Binnen de regio bruist het van activiteiten en initiatieven, in de volle breedte van onze economie. Op het gebied van AgriFood genieten we hierin wereldwijd erkenning. Als regio hebben we de ambitie om in 2030 een topregio te zijn op het gebied van landbouw en voeding, ingebed in een regio waar mensen aantoonbaar gezonder zijn, graag wonen, ondernemen en innoveren en waar circulair werken gewoon is. We hebben hiervoor buitengewoon veel in huis.

De regionale ambitie vertalen we voor Human Capital naar:
In Regio Foodvalley zijn in 2030 voldoende vakmensen aanwezig die praktisch vormgeven aan de verschillende transities en met de modernste technieken baanbrekende innovaties en economische groei realiseren. Op alle niveaus en in alle sectoren, waarbij we de eerste prioriteit leggen bij de grote uitdagingen op het gebied van de energietransitie, landbouwtransitie en in de zorg. We weten ondernemers, (technische) vakmensen en kenniswerkers te vinden, aan te trekken, te boeien, een leven lang te ontwikkelen en te behouden. In onze regio realiseren we samen een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

5.2. LEIDENDE PRINCIPES

Bij het realiseren van activiteiten binnen deze agenda, die bijdragen aan de regionale ambitie, gaan we uit van een aantal leidende principes. Deze geven verdere focus aan de activiteiten die in het kader van de agenda de komende jaren worden uitgevoerd.

Partnerschap aan de basis

Kenmerken van onze regio zijn de veerkracht en de mate waarin wordt samengewerkt; we weten elkaar als ondernemers, onderwijs en overheid in triple-helixverband te vinden en gaan partnerschappen aan. In de achterliggende jaren hebben zich in toenemende mate allerlei initiatieven ontwikkeld van individuele bedrijven, (kennis)instellingen, overheden en inwoners rondom diverse vraagstukken waaronder Human Capital. Daar bouwen we op voort. Bij alle initiatieven werken werkgevers, onderwijs en overheden samen. Daarbij willen we niet alleen kijken naar initiatieven binnen de regio, maar ook de samenwerking zoeken buiten de regio om zo bestaande en potentiële netwerken optimaal te benutten en daar waar mogelijk aan te sluiten of voor te bereiden op landelijke en provinciale initiatieven.

Verhogen productiviteit, aandacht voor Brede Welvaart

Het is de verwachting dat de arbeidsmarkt voorlopig krap blijft. In deze agenda kijken we niet alleen naar het hier en nu, maar ook naar de effecten van onze manier van leven en werken op het welzijn van mensen elders (buiten de regio) en later (toekomstige generaties). Wanneer we gezond, veerkrachtig, flexibel en toekomstgericht willen blijven in een zeer krappe arbeidsmarkt, moeten we in een rap tempo werk anders gaan organiseren. Onderdeel hiervan is aandacht voor goed werkgeverschap in het kader van duurzame inzetbaarheid van personeel.

We zetten in op het verhogen van de productiviteit (individuele ontwikkeling, betere logistiek, infrastructuur, digitalisering en robotisering). Focus op economische doelstellingen is daarbij van cruciaal belang. Tegelijkertijd verliezen we de welstand op het gebied van maatschappelijke leefomstandigheden (sociaal kapitaal) en de natuurlijke leefomgeving (ecologisch kapitaal) niet uit

het oog. In onze regio kijken we naar de samenhang van alle aspecten van het menselijk welzijn[6]. Dit betekent dat we bij streven naar economische impact rekening houden met de effecten daarvan op de beide andere aspecten van brede welvaart. Uitgangspunt is dat het één niet ten koste gaat van het andere. Anders gezegd: iedereen moet mee kunnen doen en er zijn grenzen aan groei.

De Human Capital Agenda heeft een aanjaagrol
De financiering van projecten met gelden vanuit de Human Capital Agenda is tijdelijk. De gelden zijn bedoeld om kennis aan te reiken, initiatieven van de grond te krijgen of bestaande initiatieven op te schalen of te verbinden. Het doel is dat projecten na de stimulering vanuit deze agenda zelfstandig, zonder aanvullende financiering voortgezet worden. Dat kan zowel uit de reguliere budgetten van de projectpartners zijn, als met behulp van andere, grootschaligere subsidies. In dat laatste geval vormt de financiering vanuit deze agenda een stimulans om een initiatief klaar te maken voor een grootschaliger opzet die past binnen de doelen van andere, grootschaligere programma's.

Verbinding met andere programma's in de Strategische Agenda
Zoals hierboven al benadrukt is een integrale blik nodig om de uitdagingen van morgen goed aan te pakken. Deze agenda staat dan ook niet op zichzelf, maar valt onder de bredere Strategische Agenda 2020-2025 van de Regio Foodvalley. Dit uit zich in de contouren in dit document, maar ook op projectniveau zal duidelijk gemaakt worden welke relatie er is met de andere programma's in de Strategische Agenda en gekeken waar slimme verbindingen gelegd kunnen worden. Daarmee voorkomen we dat er zaken dubbel gebeuren of kansen onbenut blijven.

Verbinding met de Arbeidsmarktregio
Eerder beschreven we al (hoofdstuk 2) dat deze agenda zich richt op middellange tot lange termijn door het versterken van de economische structuur en de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. De Arbeidsmarktregio Foodvalley kent zijn eigen activiteiten gefocust op de aanbodzijde door werkzoekenden te activeren en werkloosheid te voorkomen. De focus van de Arbeidsmarktregio en de Human Capital Agenda liggen in elkaars verlengde en kunnen niet zonder elkaar. We leggen daarom actief de verbinding in de vormgeving van de projecten binnen deze agenda.

Dynamische agenda
Om ervoor te zorgen dat de agenda gedurende de looptijd actueel blijft houden we de vinger aan de pols. We evalueren regelmatig of de ingezette activiteiten voldoen aan de behoeften in de regionale arbeidsmarkt, of ze werken en of er bijstelling nodig is. Dat doen we op verschillende niveaus:

- de arbeidsmarktopgaven waarop deze agenda inspeelt (zie hoofdstuk 4);
- de economische ontwikkelingen en de impact daarvan op de arbeidsmarkt: deze blijven we monitoren en indien nodig passen we lopende en voorgenomen activiteiten daarop aan;
- de ervaringen in de lopende projecten. Regelmatig evalueren we en stellen we de voorgenomen activiteiten indien nodig bij.

[6] Bron: PLB, 2020

6. PRIORITEITEN TOT EN MET 2025

De Human Capital Agenda draagt bij aan het structureel versterken van de arbeidsmarkt en economie in de Regio Foodvalley. Zoals gezegd richten we ons daarbij allereerst op drie grote arbeidsmarktopgaven: de energietransitie, de landbouwtransitie en de grote zorgvraag. Daarbij zetten we bij alle opgaven in op drie typen interventies. Deze hebben als doel zowel de aanbodkant van de arbeidsmarkt (zorgen voor voldoende geschoold personeel) te versterken, als de vraagkant (de keuzes van werkgevers in de indeling van werk en werving en selectie).

6.1. DRIE TYPEN INTERVENTIES

Om de concrete interventies te bepalen waarmee we de doelstelling van deze agenda dichterbij willen brengen gaan we uit van de verschillende stappen die iemand doorloopt bij het vinden of wisselen van baan. In onderstaande figuur staan deze op hoofdlijnen genoemd.



Voor de energietransitie en de twee andere opgaven liggen de uitdagingen met name bij de mogelijkheden om te oriënteren op de baankansen en -mogelijkheden, bij het aanbod aan training en opleiding passend bij de grote arbeidsmarktvraag en de behoeften van deelnemers, en bij de vraag naar werknemers als gevolg van de keuzes die werkgevers maken. De belangrijkste belemmeringen voor een goed lopend proces zijn de volgende:

- De mogelijkheden om te **oriënteren** op de mogelijkheden voor banen en daarbij passende opleidingen zijn momenteel vooral gericht op studiekiezers uit het voortgezet onderwijs en leerlingen in het primair onderwijs. Ook het bedrijfsleven biedt mogelijkheden om kennis te maken met kansrijke beroepen, maar dit aanbod is versnipperd en daardoor minder zichtbaar.
- Het aanbod aan **opleidingen en trainingen**, vooral het aanbod gericht op een leven lang ontwikkelen, is versnipperd over publieke en private opleiders, opleidingsbedrijven en bedrijfsscholen. Daardoor is het onoverzichtelijk voor werkenden en werkzoekenden die zich oriënteren. Ook ontstaat er concurrentie tussen verschillende aanbieders, of blijven door gebrek aan afstemming juist witte vlekken. Daarnaast is het aanbod nog niet voldoende flexibel ingericht op de grote arbeidsmarktvraag én de privéverplichtingen van volwassenen. Het aanbod aan kortdurende en flexibel te volgen trajecten is nog beperkt en kent onvoldoende onderlinge samenhang.
- Als het gaat om de kansen op **doorstroom naar een baan** zit de winst in het aantrekken en vasthouden van nieuwe doelgroepen werknemers. Dat gaat bijvoorbeeld om statushouders, werkzoekenden, werknemers die door kunnen en willen werken na pensionering en mensen die parttime of juist fulltime willen werken. Ook is het belangrijk de duurzame inzetbaarheid van instromende en zittende werknemers te verbeteren. Naast het versterken van geschikte opleidingskansen en oriëntatiemogelijkheden zit hier ook een vraagstuk aan de vraagkant van de arbeidsmarkt, namelijk bij de keuzes die werkgevers maken rondom werkverdeling, personeelsbeleid en werving en selectie.

De agenda richt zich zowel op de vraagkant in de arbeidsmarkt (werkgevers) als op de aanbodkant (scholing en beroepskeuze). De volgende drie soorten interventies vormen de ruggengraat van deze agenda:

1. **Oriëntatiecarroussels** om kennis te maken met mogelijke baankansen en de mogelijkheden voor scholing. Deze carroussels richten zich vooral op werkzoekenden en werkenden die een baanswitch overwegen. Met deze werkwijze bestaat al veel ervaring in de regio bij andere sectoren en voor jongeren in het voorgezet en primair onderwijs, waardoor deze op relatief korte termijn is in te zetten in te zetten in het kader van deze agenda.
2. **HR-ondersteuning aan MKB**, onder meer door het beschikbaar stellen van HR-vouchers waarmee bedrijven maatwerkondersteuning kunnen inkopen, met als doel innovaties te stimuleren om het werk aantrekkelijker te maken voor een bredere doelgroep. Dat gaat niet alleen om het aantrekken van nieuwe doelgroepen, maar ook duurzame inzetbaarheid is van belang. Met deze werkwijze is eveneens al ervaring in de regio, waardoor dit instrument op korte termijn kan worden ingezet.
3. Het versterken van een **flexibel en regionaal scholingsaanbod in 'Academies'**, met als doel het mogelijk maken van snellere scholing van personeel. Deze scholingsmogelijkheden sluiten daarbij zowel aan op de behoefte van werkgevers, als bij de voorkeuren van de toekomstige werknemers die de scholing volgen. Dit is een actie voor de langere termijn.

De drie interventies staan in onderlinge samenhang. De oriëntatiecarroussels sluiten aan bij het opleidingsaanbod in de Academies en de mogelijkheden bij bedrijven. Door de HR-ondersteuning bij midden- en kleinbedrijf wordt onder meer de scholingsvraag voor zittende werknemers gestimuleerd, iets waarin de Academies kunnen voorzien. Ook kunnen de werkgevers aantrekkelijker en toegankelijker worden voor bredere doelgroepen, waarbij specifieke scholing vanuit de Academies kan worden ingezet.

Blauwdruk
Deze drie interventies zijn toepasbaar bij alle drie gekozen arbeidsmarktopgaven en vormen daarvoor een blauwdruk van de kern van de activiteiten vanuit deze agenda. Dat betekent uiteraard niet dat exact dezelfde werkwijze toegepast wordt bij elke opgave. De ervaringen met de interventies worden steeds geëvalueerd, waarbij niet alleen bekeken wordt in hoeverre de lopende projecten moeten worden bijgestuurd, maar ook wat dat betekent voor de inzet van de interventies bij de andere opgaven. Daarnaast wordt bij elke opgave goed gekeken welke focus de interventie moet hebben en wat de meest passende benadering is, passend bij de betrokken branches, opleiders en de beoogde doelgroepen werknemers.

Hieronder beschrijven we de drie interventies. Daarnaast houden we ruimte om in te spelen op nieuwe initiatieven en actuele ontwikkelingen in het flexibele deel van deze agenda (paragraaf 6.1.4).

6.1.1. Oriëntatiecarroussels

Urgentie	In de regio Foodvalley zijn er verschillende initiatieven om jongeren kennis te laten maken met werk en opleiding, waaronder Technodiscovery en de Techniekdagen. Voor werkzoekenden en baanswitchers (waaronder volwassen zij-instromers) is dat aanbod minder uitgebreid en voor bepaalde opgaven (energietransitie, landbouwtransitie) niet aanwezig. Deze werkwijze heeft wel veel potentie. Enerzijds omdat er al veel ervaring mee is opgedaan. Anderzijds omdat de banen weliswaar in de aandacht staan, maar er voor deze doelgroepen nog onvoldoende toegankelijke gelegenheden zijn om kennis te maken met concrete beroepen. Dat kan wel via individuele scholen of bedrijven, maar dat aanbod is versnipperd en daardoor minder vindbaar.
Doel	Om deze lacune te dichten worden oriëntatiecarroussels voor banen in de drie opgaven ingericht. Daarin kunnen geïnteresseerden fysiek kennismaken met het werk, de werkgevers en geïnformeerd worden over opleidingmogelijkheden. De meerwaarde is dat er breed georienteerd kan worden op verschillende disciplines.
Resultaat	Een groep uit verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld statushouders, werkzoekenden, baanswitchers) heeft deelgenomen aan een oriëntatiecarroussel. Geïnteresseerden zijn begeleid naar een geschikte opleiding, training of leerbaan.
Rol Human Capital Agenda	Het co-financieren van de opzet en uitvoering, met aanvullende financiering vanuit scholen en bedrijven. In 2023 en 2024 worden daarbij ook gelden uit het Gelrepact ingezet.
Betrokken partijen	Opleiders en werkgevers. Voor de werving van deelnemers: Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, UWV Voor verdere begeleiding naar opleidingen: Leerwerkloket, opleiders, leerbedrijven

6.1.2. HR-ondersteuning voor het mkb

Urgentie	Een tekort aan personeel is niet alleen een kwestie van voldoende mensen opleiden voor het vak, maar ook van het slim organiseren van het werk binnen bedrijven. Dat gaat om: (1) een aantrekkelijke werkgever zijn voor een bredere doelgroep dan nu (bijv. door andere taakverdeling, flexibelere werktijden/dagen, ontwikkelingsmogelijkheden) (2) duurzaam personeelsbeleid met aandacht voor carrièrepaden, waardoor mensen voor de sector behouden blijven. Dat laatste is ook van belang omdat veel inspanningen bij vooral de energie- en landbouwtransitie tijdelijk zijn. Met name in het MKB is er vaak te weinig ruimte en menskracht om hier aandacht aan te besteden.

Doel	Organisaties in MKB krijgen ondersteuning van een adviseur bij het aanpassen van hun werkprocessen en zijn daardoor ook voor nieuwe doelgroepen een aantrekkelijke werkgever. Een andere uitkomst van deze ondersteuning kan zijn dat ze beter in staat zijn zittend personeel vast te houden door meer carrierekansen. In eerste instantie gebruiken we daarbij HR-vouchers als instrument. Gedurende de looptijd van deze agenda wordt bekeken of een organisatievorm volgens het model van het Veluweportaal nodig en wenselijk is voor onze regio.
Resultaat	Werkgevers in het MKB zijn beter in staat strategische HR-keuzes te maken op de genoemde thema's. Daardoor kunnen deze werkgevers hun vraag naar werknemers beter invullen.
Rol Human Capital Agenda	Financiering van HR-vouchers. Ook de financiering van de opbouw van andere voorzieningen zal onderzocht worden, zoals ondersteuning volgens het model van de Veluweportaal.
Betrokken partijen	Werkgevers (MKB), Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, Veluweportaal

6.1.3. Flexibel en regionaal opleidingsaanbod (Academies)

Urgentie	Er bestaat in de brede regio een redelijk compleet aanbod aan *diplomagerichte* opleidingen voor relevante beroepen in de drie arbeidsmarktopgaven waarop deze agenda zich richt. Vanwege de grote vraag naar personeel is dit aanbod nog niet voldoende flexibel. Trajecten die in korte tijd opleiden tot beginnend werknemer (zoals bootcamps) of gericht op deeltaken zijn veel schaarser. Daar is een wereld te winnen: zowel bedrijven als (zij-)instromers zijn gebaat bij flexibelere en snellere opleidingen. Dat gaat om kortere trajecten waarna mensen snel aan de slag kunnen (evt. in een leerbaan) of het flexibeler aanbieden van bestaande opleidingen. Dat kan door de instroom flexibeler te maken (meer instroommomenten), de mogelijkheden voor tijd- en plaatsonafhankelijk leren te vergroten en door het inrichten van versnelde trajecten. Het opbouwen van een passend regionaal en flexibel aanbod moet in afstemming tussen opleiders (zowel publiek en privaat) en werkgevers gebeuren. Op dit moment werken de opleiders vooral ieder voor zich, met een versnipperd en onoverzichtelijk aanbod als gevolg. De arbeidsmarktuitdaging is echter regionaal. Uiteindelijk zijn niet alleen werkgevers en zij-instromers gebaat bij voldoende opleidingskansen, ook voor opleiders helpt het de taken onderling te verdelen en regiobreed met het bedrijfsleven af te stemmen. Dat geeft hen meer focus en betere garanties op voldoende vraag naar hun aanbod.
Doel	Het inrichten van 'Academies' in de regio Foodvalley gericht op de grote (transitie)opgaven. Het gaat nadrukkelijk niet om nieuwe organisaties, maar een netwerk van flexibele scholingsmogelijkheden bij bestaande aanbieders. Het proces om tot de Academies te komen bestaat uit de volgende onderdelen: 1. Formuleren van concrete scholingsvragen door bedrijven en regionale opleiders gezamenlijk

	2. Matchen van de scholingsvragen aan concrete opleidingstrajecten met vooral geformuleerd ‘buitenmaten’ (doelgroepen, lengte, instroommomenten, certificaat, mix groepsgewijs/zelfstandig leren, begeleiding, minimaal aantal deelnemers) 3. Verdeling van de verschillende trajecten over de opleiders, passend bij hun huidige expertise en portfolio. 4. Ontwikkelen van de trajecten in nauwe afstemming tussen opleiders en werkgevers. 5. Afspraken over het aantal deelnemers, marketing, werving en selectie van deelnemers, bekostiging van de trajecten en inkomen voor de deelnemers tijdens het traject 6. Afspraken over verduurzaming van de Academies
Resultaat	Een herkenbaar, vindbaar en zowel voor werkgevers als zij-instromers aantrekkelijk aanbod aan opleidingstrajecten
Rol Human Capital Agenda	Financiering van de kwartiermakersrol: begeleiding van het overleg en ondersteuning bij de uitwerking.
Betrokken partijen	Opleiders en werkgevers. Voor de werving, selectie en inkomen: Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, UWV

6.1.4. Flexibel deel

Naast de bovenstaande kern van de agenda is er ook ruimte om andere initiatieven uit de regio te faciliteren, uiteraard binnen de doelen van de agenda. Daarmee is er ruimte om extra accenten te leggen en om in te spelen op kansrijke en veelbelovende initiatieven vanuit de triple helix. Daarmee blijft de agenda open staan voor nieuwe ontwikkelingen. Jaarlijks, in voorbereiding op het jaarplan van de Human Capital Agenda voor het jaar daarop, wordt bekeken welke initiatieven een plek in het flexibele deel krijgen.

7. MONITORING EN BIJSTURING

Deze agenda bestaat uit een kern van de eerder beschreven drie hoofdinterventies bij drie grote arbeidsmarktopgaven. Tegelijkertijd heeft de agenda een dynamische opzet. Dat betekent concreet dat op gezette tijden bekeken wordt of de genomen maatregelen voldoende blijven aansluiten bij de urgenties op de arbeidsmarkt en wat we leren van de ervaringen in al lopende projecten. Die ervaringen vertalen we samen met de samenwerkingspartners in bijstellingen van lopende projecten. Ook wordt er in de opzet van nieuwe projecten en het beoordelen van nieuwe initiatieven rekening mee gehouden.

Dit hoofdstuk beschrijft de wijze waarop externe ontwikkelingen en de voortgang van de lopende projecten gevolgd worden. Ook sluiten we aan bij de monitoring van het Gelrepact, omdat een deel van de projecten binnen deze agenda met middelen uit het Gelrepact gefinancierd worden (2023-2024).

7.1. MONITORING VAN ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

De economie en de arbeidsmarkt zijn uiteraard constant in beweging, door de economische conjunctuur, economische schokken, veranderend gedrag van werkgevers en werkenden en overheidsbeleid. De interventies in deze agenda zijn ontworpen op basis van een analyse van de behoeften in de Regio Foodvalley. De ervaringen in de afgelopen jaren leren dat de situatie op de arbeidsmarkt snel kan veranderen. Daarom is het van belang steeds de vinger aan de pols te houden, zodat voorgenomen projecten kunnen worden aangepast. Dat speelt met name een rol in de selectie van de arbeidsmarktopgaven waarop wordt ingespeeld en de concrete uitwerking van de interventies.

Jaarlijks zal een scan gemaakt worden van een aantal kernindicatoren voor de regionale economie en de arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor de arbeidsmarktopgaven die we in de agenda benoemd hebben. Deze scan vormt de input voor de opzet van de jaarplannen voor 2024 en 2025. Ook geven de scans informatie voor de agenda voor 2026 en verder.

7.2. MONITORING VAN PROJECTEN

De voortgang en opbrengsten van de lopende projecten worden twee keer per jaar gepeild. Dat heeft als doel om de besteding van de middelen voor de Human Capital Agenda te kunnen verantwoorden naar (co-)financiers, de projecten te kunnen bijsturen indien nodig en om (tussen)resultaten ter inspiratie te kunnen delen met stakeholders en geïnteresseerden binnen en buiten de regio.

De monitoring gebeurt op het niveau van projecten en kijkt naar de realisatie van geplande activiteiten en het bereiken van projectdoelen. Daarvoor wordt elk project gevraagd om bij de start van het project te benoemen welke concrete producten worden opgeleverd en welk aantal deelnemers er bereikt zal worden. Aansluitend op de reguliere verantwoordingsmomenten van deze agenda (twee maal per jaar) geven projecten inzicht in de actuele stand van zaken. Ook wordt gevraagd om een reflectie te geven op de voortgang en mogelijkheid om indien nodig bij te sturen.

Bij deze agenda ligt de focus nog niet op het monitoren van de effecten van de acties op termijn, zoals bijvoorbeeld een grotere duurzame inzetbaarheid van werknemers. De reden daarvan is allereerst dat deze agenda een nog beperkte looptijd heeft, terwijl de effecten pas op langere termijn

zichtbaar worden. Daarnaast is momenteel effectmonitoring op het niveau van de Strategische Agenda, waar deze agenda onderdeel van uitmaakt, in ontwikkeling. De effectmonitoring van deze agenda zal daarbij aansluiten. Wel vragen we projecten in deze agenda te benoemen welke impact ze op langere termijn beogen, waar mogelijk onderbouwd met cijfers over de beginsituatie, om effectmonitoring op een later moment mogelijk te maken.

7.3. AANSLUITING BIJ GELREPACT

Het Gelrepact is een meerjarig samenwerkingsprogramma tussen de provincie Gelderland en de zes Gelderse arbeidsmarktregio's met als doel om gezamenlijk de grote fricties op de arbeidsmarkt op te lossen en tot een veerkrachtige arbeidsmarkt te komen. De projecten in het Gelrepact zijn onderdeel van deze Human Capital Agenda. Vanuit het Gelrepact worden enkele regionale projecten gefinancierd om een leven lang ontwikkelen te stimuleren of krapteberoepen aan te pakken, waaronder de oriëntatiecarrousel voor beroepen in de energietransitie.[7]

De tussenevaluatiemomenten van het Gelrepact zijn in april en oktober 2023, met de eindevaluatie na de projectsubsidieperiode op 1 juli 2024. Deze evaluaties gebeuren aan de hand van een evaluatietool. Waar mogelijk sluiten we voor de monitoring van de niet uit het Gelrepact gefinancierde projecten in deze agenda bij deze vragen aan.

[7] Zie bijlage 2 voor de projecten die uit het Gelrepact gefinancierd worden.

8. PLANNING TOT EN MET 2025

Voor de planning van de uitvoering van de agenda is er een aantal ijkmomenten:

- Deze agenda heeft een looptijd tot en met 2025 en loopt daarmee gelijk op met de Strategische Agenda van de Regio Foodvalley. Jaarlijks in het najaar wordt het jaarplan voor het daaropvolgende jaar vastgesteld.
- Het Gelrepact, waarmee een deel van de prioriteiten uit deze agenda wordt gefinancierd, loopt van januari 2023 tot en met juni 2024.

De uitvoering van de agenda start in 2023 met de eerste van de drie benoemde arbeidsmarktopgaven, namelijk de energietransitie. Gedurende 2023 wordt op basis van de scan van economie en arbeidsmarkt (paragraaf 7.1) bepaald welke arbeidsmarktopgave (landbouwtransitie of zorg) voor 2024 zal worden opgepakt. Ook wordt dan op basis van de eerste ervaringen met de interventies bij de energietransitie bepaald of en op welke wijze deze moeten worden aangepast. Deze route wordt in 2024 opnieuw gevolgd voor de derde arbeidsmarktopgave, die in 2025 wordt opgepakt.

Flexibel deel
Naast de kern van de agenda, bestaand uit de drie hoofdinterventies, is er ook ruimte om andere initiatieven binnen de doelen van de agenda te ondersteunen. In de voorbereiding voor het volgende jaarplan worden deze jaarlijks geïnventariseerd en beoordeeld.

Doorkijk naar de agenda van 2026 en verder
Deze agenda heeft een looptijd tot en met 2025. In 2023 en 2024 loopt de ontwikkeling van de nieuwe Strategische Agenda. Op basis van de ambities in de nieuwe Strategische Agenda en de ervaringen met de uitwerking en uitvoering van deze Human Capital Agenda wordt een nieuwe Human Capital Agenda ontwikkeld. Dit proces start in 2024.

9. GOVERNANCE

De Human Capital Agenda komt voort uit de Strategische Agenda, die wordt aangestuurd door de Economic Board Regio Foodvalley.[8] Aan het programma Human Capital nemen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, gemeenten, provincies en UWV deel. Het gaat om de volgende partijen:

- De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten uit Regio Foodvalley (Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Wageningen en Veenendaal) en van de gemeente Renkum;
- De besturen van de onderwijsinstellingen uit de Regio Foodvalley: COG/ROC A12, Aeres, CHE, Rijn IJssel, Van Hall Larenstein, WUR en het voortgezet onderwijs, vertegenwoordigd door Pantarijn;
- De niet-bekostigde onderwijsinstellingen vertegenwoordigd door het Spring Instituut namens de NRTO;
- De besturen namens het bedrijfsleven uit de Regio Foodvalley: VNO-NCW VeluweVallei, Federatie Ondernemerskringen Regio Foodvalley, MKB midden, Bouwend Nederland;
- UWV;
- De werknemers vertegenwoordigd door FNV en CNV.

De aansturing van het programma Human Capital gebeurt door een Stuurgroep en een Kernteam.

- De Stuurgroep Human Capital stelt de strategische lijn van het programma Human Capital vast en legt verantwoording af aan het Algemeen Bestuur van Regio Foodvalley en de Economic Board Regio Foodvalley. In de stuurgroep hebben bestuurders uit de triple helix zitting.
- Het Kernteam Human Capital stuurt de uitvoering van de Human Capital Agenda aan en legt verantwoording af aan de Stuurgroep Human Capital. In het Kernteam worden op ambtelijk niveau stukken en besluiten voor de Stuurgroep voorbereid.
- De programmamanager Human Capital zorgt voor verbinding en samenhang tussen de verschillende actielijnen en projecten binnen de Human Capital Agenda en voor de verbinding met de andere programma's binnen de Strategische Agenda.

Gelrepact
Specifiek voor het Gelrepact geldt dat er ook een regio-overstijgend Ambtelijk overleg (AO) en een Bestuurlijk Overleg (BO) bestaat. Dit is hier van belang omdat een deel van de projecten vanuit deze agenda wordt gefinancierd met middelen uit het Gelrepact.

Evaluatie governance
In de aanloop naar de volgende Human Capital Agenda voor 2026 en verder zal ook de effectiviteit en de doelmatigheid van de huidige governance bekeken worden. Op basis van de ervaringen in de afgelopen periode wordt deze dan eventueel bijgesteld.

[8] Zie voor meer informatie over de governance van de Regio Foodvalley: https://www.regiofoodvalley.nl/over-ons

BIJLAGE 1: AANDACHTSSECTOREN VAN REGIO FOODVALLEY

Aandachtsectoren Regio Foodvalley

Per aandachtsector geven we aan waarom we er onderscheidend op inzetten. Het is daarbij waardevol om te bedenken dat de kracht van de aandachtsectoren niet alleen zit in de samenwerking in triple-helix verband, maar dat ook de kruisbestuiving tussen de aandachtsectoren aantoonbare meerwaarde heeft. Daarnaast sluiten verschillende aandachtsectoren aan op het topsectorenbeleid wat fors investeert in mkb'ers (de grootste categorie binnen onze regio).

AgriFood

De regio ontleent haar naam en onderscheidende karakter aan de AgriFood sector. AgriFood wordt door inwoners, bedrijven en kennis- en onderwijsinstellingen in de regio gezien als een onderscheidend kenmerk en vormt steeds meer de identiteit van de regio. De sector is internationaal marktleider en een sterke, innovatieve en hoogproductieve sector met zeer efficiënte logistiek en verwerking. Vanuit onder meer Foodvalley NL wordt internationaal krachtig ingezet op regionale branding en het aantrekken van met name kenniswerkers.

Bouw, energie & milieutechniek

Drijvende krachten achter innovaties die nodig zijn voor de transitie naar een betaalbaar, betrouwbaar en duurzaam energiesysteem en (klimaatbestendige) huisvesting. (Energie behoort tot de topsectoren.)

Health-/medisch cluster

Het Health-/ medisch cluster zet zich in voor vitaal functionerende burgers in een gezonde economie. Vanuit dit cluster is er een sterke verbinding met de regio Utrecht en Arnhem Nijmegen. Samenwerking met omliggende regio's bevordert innovatie en maakt ons aantrekkelijk voor toonaangevende kenniswerkers. Nationaal wordt de sector gerekend tot de topsectoren.

Vrijetijdseconomie

Draagt bij aan een aantrekkelijk woon-werk- en interactiemilieu. Daarnaast heeft COVID-19 diepe sporen achtergelaten in deze sector.

ICT & creatieve industrie

ICT is onmisbaar met het oog op digitalisering (topprioriteit EU)[1] en maakt het mogelijk om de verschillende transities te versnellen. Creatieve industrie is topsector die het innovatievermogen versterkt. Deze sector wordt gekenmerkt door flexibele denkkracht, is gewend om domeinoverstijgend samen te werken en denkt buiten gebaande paden.

Maakindustrie

Is krachtig vertegenwoordigd in met name de noordelijke gemeenten van de Regio Foodvalley. Belangrijke sector mede met het oog op clustervorming en de transitie naar een circulaire economie.

Onderwijs

Jaagt persoonlijke ontwikkeling, kennisdeling, clustervorming en innovatie aan.

Transport en logistiek

Topsector die toppositie van AgriFood en samenwerking in zijn algemeenheid ondersteunt door mensen, materialen en goederen op het juiste moment op de juiste plek te krijgen.

BIJLAGE 2: PROJECTEN GELREPACT

Provincie Gelderland heeft voor zes arbeidsmarkregio's een regeling opengesteld voor (boven)regionale projecten. Er wordt ingezet op twee thema's: aanpak van krapteberoepen en leven lang ontwikkelen. Na toekenning van de subsidie worden de hierna genoemde projecten onder het programma Human Capital uitgevoerd. De verwachte looptijd is tot juli 2024.

Bovenregionaal project Bevorderen LLO Gelders MKB
Naast regionale projecten, zal er een bovenregionaal project starten om de gezamenlijke ambitie binnen het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te realiseren. In elk van de 6 regio's starten 8 bedrijven met een ontwikkeltraject op het gebied van LLO. De bedrijven worden in dit proces ondersteund door onder meer de arbeidsmarktcoaches van VNO-NCW Midden en Gelders Vakmanschap. Ze hebben daarnaast regionale leerkringen waarin ze samen uitwisselen en leren van elkaar. Daarnaast wordt 2 keer per jaar een grote leercirkel georganiseerd waarin alle 48 bedrijven met en van elkaar leren en tot een learning community komen.

Regio Foodvalley Bouwt Aan Werk
Dit project focust zich op een structurele, intensieve en continue werving van nieuwe zij-instromers in de bouw- en installatiesector door het inzetten van een brede campagne. De campagne wordt wekelijks gevoed met persoonlijke verhalen van zij-instromers en geïnteresseerden krijgen een vast aanspreekpunt en worden begeleid naar een opleiding en/of baan.

Leven Lang Ontwikkelen met FAN
De leden van de FAN (Food Academy Nijkerk) zetten zich al volop in voor het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). FAN ziet dat het juist van belang is om bewustwording rondom leren en ontwikkelen te creëren bij bedrijven die nog geen lid zijn. Middels dit project wil FAN daarop in zetten, o.a. door het inzetten van HR-vouchers.

Oriëntatiecarrousel in de Energietransitie
Werkgevers hebben behoefte aan personeel en staan open voor ontmoeten van onbekend talent. Inwoners hebben behoefte aan oriëntatie op ander werk of een andere branche om de aansluiting met de arbeidsmarkt (weer) te kunnen maken. Partners en professionals hebben behoefte aan laagdrempelige oriëntatieprogramma's die op projectlocaties ingezet kunnen worden voor kandidaten die zich willen oriënteren op de arbeidsmarkt. Het Leerwerkloket wil met de Oriëntatiecarrousel (OC) de leemte in concreet aanbod aan oriëntatiemogelijkheden binnen de energietransitie invullen, maatwerk bieden en het netwerk uitbouwen en onderhouden ten dienste van de regionale arbeidsmarkt.

Leven Lang Ontwikkelen Festival
Het Leerwerkfestival is hét evenement in de Regio Foodvalley waarbij werkzoekenden, werkenden, werkgevers, onderwijsprofessionals, Leerwerkloket Regio Foodvalley elkaar ontmoeten en informeren & inspireren over leren en werken, loopbaan, en leven lang ontwikkelen. Het is een eendaags event dat naar verwachting plaats vindt in april 2023, de maand van Leren en Werken. Op de markt is onder meer een loopbaanplein te vinden, zijn er verschillende sectorpleinen waar er met werkgevers in gesprek gegaan kan worden en worden er leuke en inspirerende workshops gegeven.

Scholingsvouchers voor werkenden
Er worden scholingsvouchers uitgegeven in de Regio Foodvalley. In het plan Werken aan werk (voorloper van het Gelrepact) zijn er vouchers geweest voor werkzoekenden en banenswitchers. Dit plan liep tot juli 2022 en was uiteindelijk volledig benut. Vanuit het RMT (Regionaal Mobiliteits Team) zijn er scholingsgelden beschikbaar. Deze zijn alleen voor de doelgroep werkloos, met werkloosheid bedreigd, of van baan naar baan. Met de Scholingsvouchers binnen dit project richten we ons op een doelgroep werkenden, zich met name willen omscholen binnen of naar energietransitie, en die dan expliciet niet in aanmerking komen voor de scholingsgelden van het RMT.