

College van burgemeester en wethouders**GOEDGEKEURD**

Zitting van 30 maart 2021
Beleid en Uitvoering - Samenleving en
Ontwikkeling

11 2021_B&W_00164 Informatienota - Actieplan Werk(t) - informeren

Samenstelling:

Aanwezig:

de heer R. Bats, Burgemeester; de heer B. Harmsma, Wethouder; mevrouw T. Jongman, Wethouder; de heer M. Scheringa, Wethouder; mevrouw T. Bijl, Wethouder; mevrouw J. de Groot, Secretaris

Samenvatting

Als gevolg van een leerzaam en actief traject dat in maart 2019 is begonnen ligt er een Steenwijkerlands Actieplan Werk. We zijn gestart met intensieve sessies waarbij de werkgevers in ons gebied (voor de sectoren Horeca en toerisme, Bouw, Maakindustrie en Zorg) centraal stonden. Aanleiding hiervoor was de krapte op de arbeidsmarkt die veel bedrijven ervaren, het simpelweg niet kunnen aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel. De coronacrisis heeft deze krapte niet geheel teruggedrongen, maar er juist voor gezorgd dat de balans op de arbeidsmarkt is verstoord wat de mismatch verder vergroot. Zo zie je dat er aan de ene kant werknemers overbodig worden, bijvoorbeeld in de horeca, waar de zorg juist om mensen zit te springen. De urgentie wordt gevoeld en er wordt op dit moment, samen met ondernemers, vertegenwoordigers van het onderwijs, werkgevers, kenniscentra, werkbemiddeling en gemeente doorgewerkt aan deze projecten. Daarnaast zijn we er ons ervan bewust dat we moeten blijven schakelen om op de snel veranderende arbeidsmarkt in te kunnen spelen. Het actieplan is dan ook een dynamisch plan waarbij we ons blijven aanpassen aan de vraag van de betrokkenen.

Waar dit Actieplan Werk altijd een van de prioriteiten op het snijvlak van economie en participatie is geweest, wordt dit belang nogmaals door het 'Het Hernieuwd Perspectief' onderstreept. Dit actieplan is een belangrijke schakel voor het speerpunt: *Werken aan het herstel van de economie en werkgelegenheid*.

Informatienota

Inleiding

In het jaar 2018 is Regio Zwolle gestart met de Human Capital Agenda. Menselijke kennis en kunde - het Human Capital óf Menselijk Kapitaal - is een kritieke succesfactor voor de (economische) groei van Regio Zwolle. Met de Human Capital Agenda investeren we als regio in zittend en toekomstig personeel. Aanleiding is een onderzoek waarbij 1 op de 3 ondernemers in de Regio Zwolle aangaven dat ze niet of minder kunnen groeien door het gebrek aan gekwalificeerd personeel. De Covid-crisis is daar nog boven op gekomen, dus naast de krapte op de arbeidsmarkt wordt er in regioverband ook gewerkt aan het verkleinen van de (toenemende) mismatch en vooral het herstel van de economie. In de bijlagen zitten stukken van de Regio Zwolle over hoe dit vorm heeft gekregen (bijlage 1 en 2).

Als lokaal antwoord op deze regionale aanpak hebben wij samen met ondernemers in 2019 het Steenwijkerlandse Actieplan Werk(t) opgesteld. Een actieplan met 10 concrete projecten die we de

komende jaren samen met ondernemers en andere betrokken tot uitvoering gaan brengen. De intreding van de Covid-crisis heeft dit thema niet minder urgent gemaakt. We zien juist dat de mismatch en de disbalans op de arbeidsmarkt is toegenomen. Dit is de reden dat we dit jaar – ondanks de praktische uitdagingen – doorgezet hebben met de projecten van het Actieplan Werk dat we klaar zijn om resultaten te boeken in 2021. In deze informatienota nemen we u als gemeenteraad mee in de stand van zaken en het belang van dit actieplan, waar we samen met ondernemers, onderwijs en andere betrokkenen toewerken naar een gezamenlijk antwoord op de krapte en de mismatch die we op de arbeidsmarkt constateren.

Kernboodschap Projectstructuur

Om het Actieplan Werk op te zetten, uit te voeren en tot een succes te maken is tijdens de totstandkoming door de partijen aangegeven dat er een onafhankelijke programmamanager boven zou moeten staan. Tijdens de sessies met ondernemers werd die 'de hoofdaannemer' genoemd. Als antwoord hierop hebben wij de heer Flierman (die een belangrijke rol heeft gespeeld bij het op gang brengen van het gesprek en het duiden van de inzichten in projecten) aangesteld als programmamanager. In 2020 is hij met deze taak gestart. Tijdens het vaststellen van de begroting op 10 november 2020 zijn voor de komende 3 jaar middelen beschikbaar gesteld om de functie van programmamanager in te vullen om de continuïteit van het Actieplan te kunnen waarborgen.

• Horeca College Weerribben Wieden

Al ver voordat het Actieplan Werk(t) van start ging, speelden een aantal horecaondernemers in de regio met het idee om in Weerribben-Wieden, waar tal van verschillende horecabedrijven zijn gevestigd, een opleiding te starten.

Het concept in een notendop: studenten uit Steenwijkerland (maar ook uit overige delen van het land) kunnen betaald leren in Weerribben-Wieden en van hun inkomen (conform horeca CAO) kunnen ze tegen een betaalbaar tarief zelfstandige woonruimte huren op de speciaal hiervoor ontwikkelde horecacampus. De MBO niveau 2 opleiding tot kok en gastheer/vrouw duurt één in plaats van twee jaar. Naast de algemene (horeca)vakken krijgen studenten regiospecifieke verdiepingslessen aangeboden waardoor zij niet alleen worden opgeleid tot een goede gastheer/vrouw of kok. Óók zijn ze door deze kennis van grote waarde voor de regionale horeca.

Het originele plan was om in september 2020 al van start te gaan, maar in verband met de coronamaatregelen is dit on-hold gezet. Op dit moment zijn er verkennende gesprekken tussen de ondernemers en onderwijs om te kijken op welke manier en in welke mate er toch nog invulling gegeven kan worden aan dit mooie concept. Dit resulteert nu in een aantal open-dagen om studenten kennis te laten maken met de horecabedrijven in het gebied. De voorbereidingen om de horecaopleiding in najaar 2021 te laten starten zijn in volle gang.

• Stapelbanen

"Hoe mooi zou het zijn als werkgevers en werknemers samenwerken in de veranderende arbeidsmarkt? Dat medewerkers, door te kunnen werken voor meerdere organisaties, breder inzetbaar zijn, hun talent ontwikkelen, hun werkzekerheid vergroten en hun financiële zelfredzaamheid toeneemt. Dat is waar het in een stapelbaan om gaat van gedeeltelijke baanzekerheid bij 1 werkgever naar volledige werkzekerheid bij meerdere werkgevers."

We zijn dit project begonnen als een idee voor 'stapelbanen in de zorg'. Al gauw werd in de gesprekken met zorgondernemer duidelijk dat er ook behoefte is aan de samenwerking met andere sectoren. Dit heeft ervoor gezorgd dat de projectgroep is uitgebreid met o.a. een schoonmaakbedrijf en een callcenter. De juridisch en arbeidsrechtkundige knelpunten zijn gezamenlijk in kaart gebracht.

Nu het concept 'Stapelbanen' is vormgegeven, ligt de komende maanden de focus op het vergroten van het collectief. Meer bedrijven gaan zich aansluiten. Gezamenlijk realiseren we vervolgens de eerste stapelbanen (zie bijlage 2: Infographic Stapelbanen).

- **RTC Noordwest Overijssel**

Dit project is begonnen als 'de Bouw- en Techniekklass'. Tijdens het verkennen van dit project hebben we contact gehad met het RTC in Hardenberg. Een mooi voorbeeld van regionale ondernemers in de technische sector die de handen in een slaan bij het scholen van (potentieel) personeel. Het 'RTC' is een concept waarbij vraag gestuurd wordt opgeleid op basis van de behoeften van lokale en regionale werkgevers en er is ruimte voor maatwerkopleidingen.

Op dit moment zijn we in de verkennende fase van opleidingsbehoefte bij bouw-, installatie- en techniekondernemers. We hopen de komende maanden een aantal werkgevers bij elkaar te brengen om verder te kunnen bouwen aan het concept en dit tot uitvoering te brengen. Daarnaast is er ook contact gelegd met defensie en er is afgesproken dat er een verkenning wordt gedaan naar wat het RTC voor defensie kan betekenen.

We hebben onderzocht hoe we het RTC complementair kunnen laten zijn aan het Sterk Techniek Onderwijs. Het regionale Sterk Techniek Onderwijs vormt een sterk fundament, dat leerlingen al in vroeg stadium kennis laat maken met techniek. Het RTC sluit aan in deze keten en zorgt voor de verbinding tussen het voortgezet onderwijs aan de ene kant en het bedrijfsleven aan de andere kant. Het Regionaal Techniek Centrum maakt onderdeel uit van de regionale technische onderwijsketen. Deze samenwerking maakt dat er doorlopende leerlijnen kunnen worden ontwikkeld die leerlingen een duidelijk perspectief bieden (zie bijlage 3: Illustratie RTC).

- **NEXT**

Het laatste project waar we voortvarend mee zijn gestart in het kader van Actieplan Werk(t) is het Traineeship voor Mondiaal Toptalent. Het project is een initiatief van Royal Huisman Shipyard in Vollenhove en Agrifac in Steenwijk. Inmiddels is ook het bedrijf ELEQ uit Steenwijk aangesloten en zijn de contouren van het project uitgewerkt.

De volgende stap is het leggen van contact met andere bedrijven die op hetzelfde niveau opereren. Dat wil zeggen internationale hoogtechnologische bedrijven uit de regio Zwolle. Op dit moment ligt er een brochure en hebben we bedrijven aangeschreven die op dit zelfde hoog-technologische niveau opereren binnen de regio. Doel is om een groep van 8-10 bedrijven rond dit initiatief aan te laten haken (zie bijlage 4: brochure NEXT).

Samenwerking met Sociaal Domein en BCS

Het jaar 2021 is het jaar dat we binnen het Actieplan de samenwerking met het sociaal domein en BCS verder gaan benutten. Dit doen we gericht met een set aan afspraken die we vatten in een overeenkomst. Voorbeelden hiervan zijn het samenwerking met sociaal domein / participatie om ook stapelbanen voor mensen uit de uitkering mogelijk te maken. En de Business Club Steenwijkerland kan helpen de schakel te zijn naar (een deel van) de ondernemers die we proberen te bereiken en zo kunnen we zaken gezamenlijk oppakken. Voorjaar 2021 ligt er een gedragen samenwerkingsovereenkomst tussen Actieplan Werk, sociaal domein en BCS.

Hoe werkt regio Zwolle en provincie Overijssel aan herstel van de economie en hoe spelen we hier op in?

Mede als antwoord op het sociaal pakket heeft Regio Zwolle een aanpak om aan het herstel van de regionale arbeidsmarkt te werken. Denk daarbij aan het optimaal benutten van het bestaande: de

inzet van de huidige arbeidsmarktregio Zwolle, de Human Capital Agenda en een aanvullende crisis- en herstel aanpak Regio Zwolle. Als bijlage van deze informatienota hebben we hier stukken over toegevoegd. De accenten worden gelegd op de groep werkenden (voor werk-naar-werk trajecten), kwetsbaren (voor optimale begeleiding) en jongeren (die in deze crisis hard worden geraakt). Vanuit het Actieplan Werk volgen we op de voet wat er in de regio gebeurt en zoeken we voortdurend de verbinding met o.a. het HCA programma en we hebben meegedacht aan de vormgeving van het regionale mobiliteitsteam en willen hier ook lokaal actief op inzetten. Zie bijlage voor toelichting (zoals ook genoemd in inleiding, bijlage 1).

De Human Capital Agenda is een breed programma met onder andere een regionaal ontwikkelfonds (Upgrade Jezelf) waar werkgevers en werkzoekenden uit de regio (en dus ook uit de gemeente Steenwijkerland) een bijdrage kunnen krijgen voor om-, her- en bijscholing. In de bijlage de voortgangsrapportage van het Upgrade Jezelf Ontwikkelfonds (zie bijlage 5).

Consequenties voor de gemeente

De projecten die we uitwerken binnen het Actieplan Werk hebben bijna allemaal een link met om-, her- en bijscholing van (potentieel) personeel. Hiervoor kunnen we wanneer dit is uitgewerkt, via aanvragen een beroep doen op het Human Capital ontwikkelfonds.

De Human Capital Agenda (waar het ontwikkelfonds onderdeel van is) is een gezamenlijke agenda waar Steenwijkerland aan mee doet. Wij investeren hier voor een periode van 5 jaar (2019 – 2023) jaarlijks een bedrag van € 80.000 in.

Het Actieplan Werk is een initiatief dat zich binnen de 30's (ondernemers, overheid en onderwijs) moet ontplooiën. Daarom werken we binnen dit actieplan met activatiedeals. Activatiedeals is, per project, een overeenkomst tussen meerdere partijen met een 'vraag' en een daarbij behorende 'oplossing'. Daarin worden afspraken met elkaar aangegaan over de resultaten, de inspanning, de financiering en de overdracht naar 'de markt'. We helpen de projecten ontstaan maar het doel is altijd om de regie wanneer het kan neer te leggen bij de ondernemers zelf (die het probleem ervaren).

Communicatie

Het blijft cruciaal om tijdens de uitvoering van dit actieplan de 'achterban' (ondernemers en andere betrokkenen) actief te blijven betrekken bij de projecten en ook in een bredere setting te blijven communiceren over de voortgang en de kansen om mee te doen. Dit zetten we voort en bouwen we uit. Tevens zullen we als college, u als raad op de hoogte houden van de voortgang in 2021 en staan we altijd open om toelichting te geven of vragen te beantwoorden als hier behoefte aan is. Denk gerust mee!

Vervolg

In 2021 blijven we ons inzetten om de projecten van het Actieplan tot een succes te maken. Onze stakeholders hebben hier een belangrijke rol in. Ook zien we in dat we het programma moeten blijven bijstellen en we blijven ondernemers betrekken om het Actieplan te laden. De projecten zijn niet in beton gegoten en als de behoeften veranderen; dan ook de projecten.

Wij als gemeente participeren en faciliteren de projecten. Het uiteindelijke doel is natuurlijk dat de projecten staan en dat de markt ze uiteindelijk zelfstandig kan voortzetten.

Corona

Zoals al eerder is genoemd heeft de coronacrisis een grote impact op de bedrijfsvoering van werkgevers, ook in onze gemeente en regio. We zien dat de krapte op de arbeidsmarkt niet voorbij gaat. We zien eerder dat de disbalans (mismatch; tussen krapte en overschotten) alleen maar doorzet. Daarom blijft dit een van de belangrijkste thema's om te werken aan het herstel van de economie en de werkgelegenheid. Ook in de dagelijkse praktijk valt te merken dat ondernemers deze urgente problemen willen blijven aanpakken door te participeren in de projecten.

Besluit

Beslispunt 1

Het college besluit de informatienota Actieplan Werk(t) vast te stellen.

Bijlagen

1. Bijlage 1 Toelichting - Covid-19 en herstelaanpak Regio Zwolle.pdf
2. Bijlage 2 Infographic Stapelbanen
3. Bijlage 3 Illustratie Regionaal Techniekcentrum
4. Bijlage 4 Folder NEXT
5. Bijlage 5 Rapportage HCA / Upgrade Jezelf

Agendapunt 2. Oplegnotitie - Covid-19 - actualiteit

Aan

Wethouder Economie en Werk & Inkomen

Onderwerp

Covid-19 herstel aanpak (Koolmees gelden)

Doel

Informerend: Wat zijn relevante ontwikkelingen in de komende periode? Hoe vinden we dat het gaat? Waar kunnen we samen optrekken? Wie neemt daarin welke rol?

Bijlagen:

2.2. PPT stand van zaken regionale mobiliteitsteams, 2.3 Intentieverklaring Rijk – sociale partners, 2.4 Menukaart – handreiking mobiliteitsteams, 2.5 Vijfpuntenplan provincie Overijssel (flankerend beleid)

Landelijke ontwikkelingen

Vanaf maart 2020 zijn we onderweg in een van de grootste crises van Nederland, na de Tweede Wereldoorlog. Los van de directe ondersteuning richting bedrijven (NOW, TOZO, belastingdruk verlagende maatregelen, investeringen en uitstel van specifieke belastingen) heeft Kabinet Rutte II een herstellepakket aangekondigd (september 2020). Verwachting is dat er door verlenging van de lockdown een aangepast en aanvullend pakket gaat komen, nog voor de verkiezingen. De middelen t.b.v. herstel Covid-19 en sociaal pakket bedragen 1,4 miljard euro (december 2020) zijn als volgt departementaal georganiseerd:



Relevante kamerbrieven zijn:

A. *Route kaart leren en ontwikkelen*

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/11/13/kamerbrief-over-routekaart-leren-en-ontwikkelen>

B. *Sociaal Pakket – Koolmees*

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/09/23/uitwerking-aanvullend-sociaal-pakket>

Waarop wordt ingezet in Regio Zwolle (van Rijk tot lokaal)?

- I. Vanuit het Rijk (1,4 miljard) wordt ingezet op vier sporen: 1) versterking dienstverlening en regionale mobiliteitsteams, 2) NL leert door / online en loopbaanadviesgesprekken, digitale en basisvaardigheden van werknemers 3) jeugdwerkloosheid en 4) armoede en schulden.
- II. Vanuit de Provincies wordt ingezet op een provinciaal Covid-19 herstel aanpak. Voorbeeld is de Provincie Overijssel met extra middelen Oost NL, Wadinko, extra investeringen Groeifonds, naar voorschuiwen van investeringen en human capital. Dit

- laatste heeft geresulteerd tot twee extra regelingen (MKB, stages / leerbanen en starters op de arbeidsmarkt).
- III. Regionaal – door investeren in de gezamenlijke aanpak in verbinding met de regionale HCA en Werkbedrijf Regio Zwolle, gericht op het ontwikkelen van a) een bestuursakkoord en b) plan van aanpak richting Rijk toe t.b.v. mobiliteitscentrum. Ook worden acties door gezet zoals we die in 2020 hebben ingezet: Coronabrigade.
- IV. Lokaal – gemeenten maken eigen doorvertaling naar een mobiliteitsaanpak voor kwetsbare doelgroepen en/of jongeren. Op de Covid-19 aanpak zien we dat er actieaanpakken ontstaan. Voorbeelden zijn gemeente Raalte, gemeente Kampen en gemeente Zwolle. Naar voorbeeld van Actieteam Werk methodiek haken gemeenten capaciteit aan om meer mensen te kunnen bedienen met elkaar. Het is van belang om de inhoud van de opgave richting te geven.

Rijk, SER, collega-regio's en O&O fondsen/ sectorale organisaties zien Regio Zwolle als voorbeeld. Zowel op inhoud, proces als randvoorwaarden. Men vindt het erg interessant dat een open en lerende attitude aanwezig is, partijen werken vanuit een lichte netwerkstructuur en vooral dat er open wordt samengewerkt richting inwoners en ondernemers. Ook richting de VNG, G40, Divosa, sectorraden wordt samengewerkt, zowel beleidsmatig/strategisch als richting experimenten. Dit ter inkleuring van de positionering van Regio Zwolle op arbeidsmarktbeleid. De kunst is om dit te verbinden aan hetgeen wat we met elkaar hebben opgebouwd in het afgelopen jaar en de afgelopen maanden in de Human Capital Agenda en Werkbedrijf Regio Zwolle.

Verwachting Regio Zwolle – Sociaal Pakket Covid-19

Met bovenstaand als basis, wetende dat het Koolmees geldt er aan komt, is het van belang om op te schalen. Daartoe zijn de uitgangspunten inrichting van Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) aanpak:

Landelijk uitgangspunten (handreiking SZW)	Regionaal uitgangspunten (eigen inbreng vanuit Regio Zwolle)
• Makelaarsfunctie om bedrijven met vraag en aanbod bij elkaar te brengen. • Loopbaanbegeleiding. ◦ Bemiddeling en matching. ◦ Het aanbieden van (leer/werk) arrangementen. • Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeenten op gebied van schulden en taal. • Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-, om- of bijscholing nodig is. Onderwijsinstellingen worden tijdig bij de uitwerking van de scholingsbehoefte betrokken voor het kunnen ontwikkelen van een passend scholingsaanbod. • Schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie. • Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.	• Vertrekken vanuit het huidige partnerschap – we werken op gelijkwaardige basis, stappen over eigen organisatiegrenzen heen • Verbinding tussen HCA en Werkbedrijf Regio Zwolle • Uitgaan van hetgeen wat al is (Covid-19 aanpak 2020) gericht op opschalen, versterken en verbeteren • Uitgaan van de klantreis van inwoners en ondernemers -> gericht op een menukaart • Gericht op actie (versnellen daarop)

U wordt aan de hand van een presentatie ter tafel meegenomen in de aanpak en actuele ontwikkelingen. Om de Covid-19 aanpak goed in de steigers te zetten verzoeken we aan de aanwezigen om:

- 1) Mandaat te geven aan de centrumgemeente Zwolle om aan de slag te gaan met de concretisering van de Regionale Mobiliteitsaanpak (RMT) vanuit HCA en Werkbedrijf Regio Zwolle en de voorbereidingen te treffen voor:
 - a. Bestuursakkoord
 - b. Plan van actie (conform richtlijnen van het Rijk)

- 2) In te stemmen met de nadere verkenning en aanpak samen met de partners (werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen, gemeenten en provincies) door UWV Werkbedrijf en centrumgemeente, ten aanzien van de vragen: Wat gaat er gebeuren? Welke bijdrage kan en wil jij leveren in kader van Covid-19? En hoe gaan we dit realiseren? Onderdeel van deze aanpak zijn de vier versnellingskamers om de klantreis van inwoners zo goed als mogelijk te laten verlopen. Via de versnellingskamers willen we snel komen tot een propositie voor het Rijk, in het kader van het Sociaal Pakket. Onderwerpen zijn: intersectorale mobiliteit, werk naar werk (mobiliteitsteams), leven lang ontwikkelen – Regio Zwolle leert door, jeugd, stages en leerbanen.
 - 3) In te stemmen met de verbinding richting HCA – in het bijzonder de sectortafels. Daarbij staan de vragen centraal: Hoe ver zijn we? En kunnen we dit als infrastructuur benutten voor van werk naar werk afspraken, jeugdwerkgelegenheid en andere vraagstukken vanuit sociaal pakket? Vanuit het vertrekpunt van een lerende aanpak (o.b.v. review door Commissie Koopman) gaan we in de komende maand opstarten en onderzoeken hoe we de aanpak van en met de sectortafels kunnen versnellen en versterken en waar mogelijk waar we extra kunnen versnellen.
-

Bijlage 1. Achtergrondinformatie

I. Context

Covid-19 is een gezondheidscrisis, die goed voelbaar is in onze samenleving. De crisis heeft ongekende gevolgen: sociaal, maatschappelijk en economisch. Vele mensen denken dat de grote klappen nog gaan komen. De dempende werking van de NOW-regeling doet het op dit moment goed, maar werkgevers denken op dit moment na over hun personeelsbezetting voor de komende periode. Bedrijven geven aan te moeten reorganiseren en vallen in sommige gevallen (binnenkort) om. Anders van de vorige crisis zijn er sectoren die keihard geraakt worden (horeca, recreatie, toerisme en retail) en andere sectoren die schreeuwen om personeel (zorg, techniek, bouw, onderwijs en logistiek). Het herplaatsen van mensen van de ene naar de andere sector is vaak lastig en daarbij moet een landelijk pakket aan ondersteuning helpen.

Covid-19 en gevolgen voor de regionale arbeidsmarkt

In april 2020 is de instroom in de WW (in de Regio Zwolle) drie keer zo hoog als een jaar eerder. In augustus 2020 is de stand van de WW 7.460 aanvragen. Ruim 1.000 uitkeringen meer dan een jaar eerder (+16%). De WW toename is met name te zien in de sectoren uitzendbedrijven, horeca en handel meer nieuwe WW-uitkeringen. Er is vooral een toename te zien in het aantal jongeren (verdubbeling t.o.v. vorig jaar +84%), waarvan 46% geen startkwalificatie heeft. 61% van het WW-bestand is kortdurend en korter dan 6 maanden. Ten gevolge van de Covid-19 crisis is ook de spanningsindicator afgenomen op de arbeidsmarkt. 3.491 bedrijven hebben gebruikt gemaakt van de NOW 1 regeling (op gemiddeld 52.365 inwoners – werkenden heeft dit betrekken). 1.519 bedrijven hebben gebruikt gemaakt van NOW 2 regeling. Dat zijn gemiddeld 22.785 medewerkers.

II. Sociaal pakket

Op 23 september heeft minister Koolmees het Sociaal Pakket aangekondigd van 1,4 miljard euro. Hierbij staan 4 bouwstenen centraal:

1. Intensieve ondersteuning en begeleiding naar werk (683 miljoen euro)
2. Scholing en ontwikkeling voor behoud van werk (199 miljoen euro)
3. Bestrijding jeugdwerkloosheid (346 miljoen euro)
4. Aanpak armoede en schulden (146 miljoen euro)

Intersectorale mobiliteit, sectorale aanpakken, leven lang ontwikkelen en investeren in van werk naar werk trajecten staan hoog op de agenda. Ook jeugdwerkgelegenheid en kansen voor jongeren met een diploma op de arbeidsmarkt. Het gaat ook om kansrijke sectoren, kans beroepen en sectoren waarbij geen werk is op dit moment. Op alle vier de maatregelen is nog veel in beweging vanuit landelijke sectororganisaties, departementen en de vertaalslag naar concrete kaders van bijvoorbeeld de regio's.

III. Arbeidsmarktbeleid in Regio Zwolle

Regio Zwolle heeft een traditie in regionaal arbeidsmarktbeleid. Dit kent twee kanten van eenzelfde medaille. Grofweg komt het hierop neer:

	Arbeidsmarktbeleid (sociaal domein)	Human Capital Agenda (coalition of the willing, koppeling richting economie)
Motief	Inclusieve arbeidsmarkt (inclusiviteit)	Structureel veranderende arbeidsmarkt (beschikbaarheid en wendbaar – weerbaarheid), leven lang ontwikkelen
Context	Uitvoering banenafspraken, algemene maatregel van bestuur. Wet suwi (werkzoekenden dienstverlening). Vertaling van nationaal beleid naar regio.	Coalition of the willing – regionaal DNA als uitgangspunt
Trekker	Gemeente Zwolle als centrumgemeente	Gemeente Zwolle als penvoerder namens samenwerkingsverband
Governance	<i>Arbeidsmarktregio</i> Wethouders W&I, Ambtelijk overleg en MT <i>Werkbedrijf</i> Bestuur Werkbedrijf, Partneroverleg	Regiegroep Regio Zwolle Tafel van Regio Zwolle DB HCA Uitvoeringsorganisatie
Draagvlak	Samenwerking met partners (werkgevers, werknemers, onderwijs en maatschappelijke organisatie)	Samenwerking met partners (werkgevers, werknemers, 16 onderwijsinstellingen, UWV, 22 gemeenten en 4 provincies, Rijk)
Financiering	Publieke middelen – 1.5 miljoen basisfinanciering SZW en 300k regionale middelen. Vanaf 2021 ook Covid-19 herstel financiering (oplopend naar 4 miljoen per jaar). Extra projectfinanciering: circa 1 miljoen euro per jaar.	13,5 miljoen euro regionaal geld (20 gemeenten en 4 provincies) 5,8 miljoen euro van het Rijk Investeringsformule in regio – maximaal 40 miljoen euro met private financieringen erbij
Domein	Sociaal domein: activering en preventie werkloosheid, aanbodzijde arbeidsmarkt en beleid kwetsbare doelgroepen	Domein overstijgend – verbinding tussen fysiek – economisch en sociaal domein, onderdeel van strategie
Doelgroepen	Uitkeringsgerechtigden en nuggers, banenafspraken / doelgroepregister	Iedereen op de arbeidsmarkt, vooral starters, werkenden.
Termijn	2021-2023 (er wordt een nieuw plan ontwikkeld in de komende 3 maanden)	2019 – 2023
Partners	UWV Werkbedrijf, 16 gemeenten, 18 pro – vso scholen, VNO-NCW en MKB, FNV / CNV	20 gemeenten, 4 provincies, Zwolse8 en Zwolse16, VNO-NCW en MKB Regio Zwolle, FNV / CNV, TechniekPact, WGV.
Activiteiten	1. Arbeidsmarktinformatie 2. Werkgeversdienstverlening (WSP Regio Zwolle) 3. Werkzoekenden transparant 4. Instrument harmoniseren 5. Projecten: leren en werken, GGZ, KARZ, ESF pro / vso etc.	1. Sectortafels – 9 actie-agenda's 2. Ontwikkelfonds (4 ingangen, inwoners, werkgevers, samenwerkingsverbanden en experimenten) 3. Communicatie / campagne 4. KOERS – onderzoeksprogramma
Parels	Leren en werken, Actieteam Werk en BOOC	Regio-opleiders, sectorale aanpak, van werk naar werk methodieken (als carroussel)

IV. Eerste acties Covid-19 herstel aanpak – resultaten in 2020

Tegen deze achtergrond wil Regio Zwolle mensen die nu in onzekerheid verkeren de zekerheid bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij hun loopbaanontwikkeling. Dit maakt dat we een bypass hebben gedaan in de publiek-private dienstverlening:

Onderdeel	Toelichting	Resultaat tot op heden
Ondernemers	Samenwerking met economie richting ondernemers – Brigade Ondernemersondersteuning Covid-19, samenwerking met Economic Board Regio Zwolle (Kennispoort) en Werkbedrijf Regio Zwolle (WSP)	187 casussen op gepakt 33 ondernemers als coach 45 accountants die betrokken zijn op allerlei vragen
Inwoners	Samenwerking publiek – privaat – Taskforce / actieteam werk, gericht op inwoners – extra loopbaangesprekken, loopbaan APK en toegang tot ontwikkelfonds HCA.	1.061 aanmeldingen (30 per dag), meer dan 594 loopbaangesprekken, 60 subsidieaanvragen voor scholing
Leven lang ontwikkelen	Regio Zwolle – Regio opleiders, bijstandsgerechtigden directe om- her en bijscholing Sectortafels – Versnellingskamer Covid-19	Meer dan 575 trajecten 30 deelnemers, 10 oplossingsrichtingen

Heeft u **vacatures** die u niet gevuld krijgt of heeft u **seizoenswerk**? Heeft u medewerkers die wel **meer zouden willen werken** maar is dit binnen uw bedrijf of organisatie niet mogelijk dan is de **Vereniging Dubbel & Dwars Verdiend** wellicht iets voor u.

SAMENWERKEN IN EEN VERTROUWD NETWERK

Van gedeeltelijke baan zekerheid bij één werkgever naar volledige werkzekerheid bij verschillende werkgevers

Wat zou het **mooi** zijn wanneer **medewerkers** kunnen doen wat zij **leuk vinden**, hun **talent** kunnen **ontwikkelen** en **economisch zelfstandig** zijn.

Vereniging Dubbel & Dwars Verdiend *Kracht van het collectief*

- Een **niet commerciële organisatie** die de vraag- en het aanbod van werk **samenbrengt**
- **Gedeeld werkgeverschap** binnen het collectief
 - **Werkgever én werknemer** worden **administratief ontzorgd**
 - **Talent** blijft **behouden** voor de sector
 - **Aantrekkelijk** voor nieuwe instroom

VOORDELEN WERKGEVER

-  Flexibel inspelen op krimp en groei
-  Samen optrekken bij aanbestedingen
-  Talent behouden voor uw bedrijf
-  Aantrekkelijkheid als werkgever verbetert
-  Samen opleiden

VOORDELEN WERKNEMER

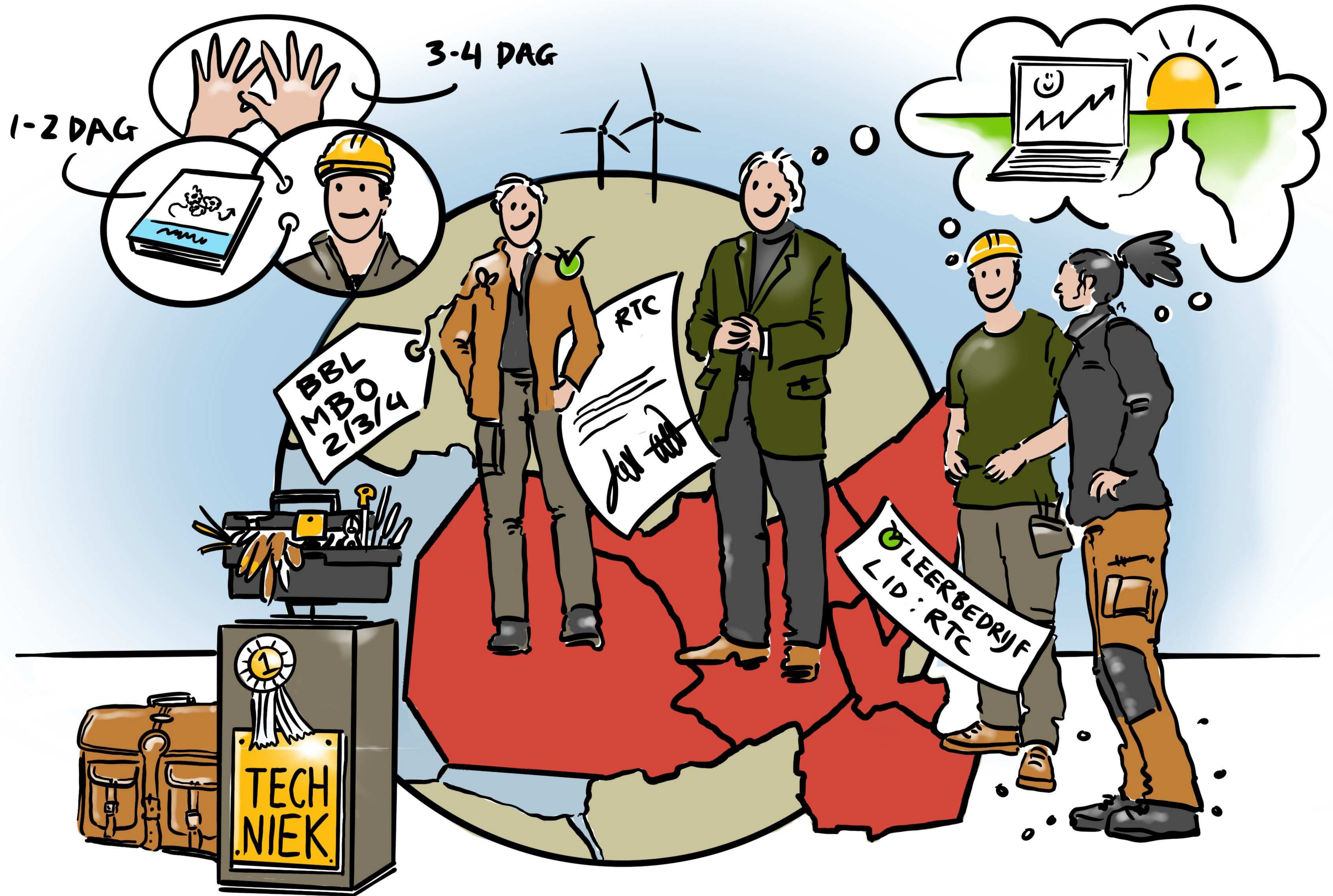
-  Werk afgestemd op individuele situatie
-  Werkzekerheid bij verschillende betrouwbare werkgevers
-  Administratief ontzorgd
-  Meer werken, meer verdienen
-  Ontwikkelmogelijkheden



Bij interesse, neem contact op met:
Joël Assenberg

Tel. 06-32450015

E-mail: joel.assenberg@steenwijkerland.nl



Informatie

Wilt u meer weten over Next? Kijk dan op www.steenwijkerland.nl/next

Mailen kan naar next@steenwijkerland.nl

Telefonisch kunt u ons bereiken op 14 0521

Information

Would you like to know more about Next? Look at www.steenwijkerland.nl/next

You can send an email to next@steenwijkerland.nl

or call us at 14 0521

Explore possibilities,
discover ambitions

Dit is een gezamenlijke uitgave van
Royal Huisman, ELEQ, Agrifac en
de gemeente Steenwijkerland

Foto's
Pixabay, Unsplash, Pexels

Druk
Bijzonderdruk

Ontwerp
Teresa Jonkman (BNO)

NEXT maakt deel uit van
Actieplan werk(t)

*This is a joint edition of
Royal Huisman, ELEQ, Agrifac and
the municipality of Steenwijkerland*

*Photo's
Pixabay, Unsplash, Pexels*

*Print
Bijzonderdruk*

*Design
Teresa Jonkman (BNO)*

NEXT is part of
Actieplan werk(t)



mastering electricity
worldwide



College van burgemeester en wethouders - 30 maart 2021 - 2021_B&W_00164

Ook uw bedrijf kan aansluiten

Heeft uw bedrijf technologisch hoogwaardige vraagstukken waarvoor high tech talent nodig is dat moeilijk te vinden is? Ziet u kansen en mogelijkheden om in een samenwerkingsverband sterker te staan in het aantrekken van toptalent? Dan kan Next ook voor uw bedrijf interessant zijn. De initiërende bedrijven hebben het fundament voor een succesvol consortium gelegd. Om krachtig te kunnen opereren is het doel het aantal deelnemende organisaties verder uit te breiden. Op die manier wordt de individuele opgave een gezamenlijk belang van participanten die met dezelfde vraagstukken te dealen hebben.

De core business van Next

- **Aantrekken en uitzenden van toptalenten**
Next zorgt voor 'the perfect match' tussen de high potentials en de technologische vraagstukken van de deelnemende bedrijven. Daarbij hoort professionele begeleiding en ondersteuning van zowel de mondiale toptalenten die naar deze regio komen als de regionale toppers die vanuit het netwerk over de grens hun kennis uitbreiden.
- **Creëren van een aantrekkelijk ecosysteem voor high potentials**
Hierdoor heeft Next een totaalaanbod dat inspeelt op de behoeften en wensen van toptalenten. Dat betekent het stimuleren van een uitdagend werkklimaat en investeren in een goede en comfortabele woonomgeving, inclusief sport en entertainment.
- **Opleiding, training en kennisuitwisseling**
Investeren in de kernkwaliteiten en skills die nodig zijn om in een veeleisende, internationale omgeving te kunnen presteren. Kennis en kunde worden gedeeld binnen de aangesloten bedrijven.
- **Promotie in ruime zin**
Next vraagt via een brede promotiecampagne aandacht voor het netwerk, de partnerbedrijven, en de regio. Zowel bij organisaties, bedrijven als high potentials wereldwijd.

NEXT

Network for international Exchange of Talent

CONNECTING HIGH POTENTIALS TO
HIGH TECH COMPANIES



PARTNERS

ROYAL HUISMAN | ELEQ
AGRICAC | STEENWIJKERLAND

Mondiale marktpartijen zoeken mondiaal toptalent

Mondiaal voorop lopen en de concurrentie uitdagen. Continu innoveren en daardoor in de lead zijn. Als topspeler in een internationale markt zit dat in uw DNA. Dat betekent buitengewoon presteren, elke dag weer. En dus zoekt u de juiste kennis op de juiste plek. Technisch toptalent dat u nodig heeft voor de veeleisende klant van de toekomst. In Next werken technologisch hoogwaardige bedrijven samen bij het aantrekken, faciliteren én onderling uitwisselen van deze mondiale high potentials. Dat moet leiden tot een team van jonge specialisten – in wisselende samenstellingen – die de technische skills in huis hebben om deelnemende organisaties verder te brengen.

Ook interessant voor uw bedrijf?

Een sterk consortium biedt toegang tot global talent

A strong consortium can provide global talent



ROYAL HUISMAN

CUSTOM-BUILD SHIPYARD

‘De internationale wereld lijkt met name de laatste tijd steeds kleiner te worden en dichterbij te komen. Vele bedrijven ervaren nu hoe belangrijk internationaal samenwerken wordt om klanten de beste producten en oplossingen te bieden in een wereld die minder voorspelbaar is geworden. Het actief samenwerken met mondiaal toptalent is een van de belangrijkste voorwaarden voor succes hierin!’

Jan Timmerman – ROYAL HUISMAN



AGRIFAC

AGRICULTURAL MACHINERY

‘Om succes te hebben zal je groter moeten denken en alliances moeten proberen te vormen. Je kan dan daadwerkelijk ‘een vuist maken’ richting stakeholders, zoals (provinciale) overheid, de omgeving, bedrijfsleven en andere ‘supporters’. Daarnaast biedt een dergelijk platform ook meer mogelijkheden tot uitwisseling van ideeën en wederzijds leren van best practices. Een echte win-winsituatie.’

Frans Apeldoorn – AGRIFAC



ELEQ

MASTERING ELECTRICITY IS KEY

‘Door de handen ineen te slaan, bieden we een platform met impact waarmee we kunnen zorgen dat mondiaal toptalent onze regio beter kan vinden. Belangrijk, omdat een tekort aan technici de groei van onze technische bedrijven in de regio kan doen stagneren. Het aantrekken van mondiaal toptalent is erg belangrijk om in te kunnen blijven spelen op de vragen van morgen in deze snel veranderende wereld. En hoe meer internationale hoogtechnologische bedrijven aansluiten bij het platform, des te groter de impact zal zijn.’

Robert Getreuer – ELEQ

Wereldwijd verbinden

Next is een initiatief van toonaangevende bedrijven in de regio Zwolle. In het besef dat alleen een sterk consortium kan concurreren met andere topspelers in de wereld. Samen bundelen zij hun vraag en bieden zij een totaalaanbod van werk, wonen, cultuur, entertainment en mobiliteit dat aantrekkelijk is voor mondiaal talent. Een innovatieve aanpak om high potentials voor deze regio te verleiden. In dit netwerk vinden deze internationale toppers in diverse branches en functies hun uitdaging en ruimte voor ambities. Het unique selling point? Het combiticket van een hoogwaardig en uitdagend aanbod gekoppeld aan de quality of life in deze regio.

NEXT verbindt toptalent wereldwijd aan technologische vraagstukken van aangesloten bedrijven

NEXT connects top talent worldwide to technological issues of affiliated companies

De lat ligt hoog

Next richt zich op technisch hoogwaardige bedrijven die door voortdurende innovatie in technologie tot het topsegment van hun branche gerekend worden. Juist voor deze bedrijven is het aantrekken van de beste mensen een must. Binnen Next bundelen aangesloten organisaties in een publiek-private samenwerking de krachten om daarmee mondiale potentials naar de regio te halen. Oók op projectbasis. Deelnemende bedrijven kunnen in een wisselwerking met elkaar profiteren van dezelfde toptalenten. Even belangrijk is het wereldwijd uitzenden van talenten die al binnen de aangesloten bedrijven werkzaam zijn. Zij kunnen op die manier kennis opdoen en zich door nieuwe vaardigheden verder ontwikkelen. Een maximale output van de investering in hoog gekwalificeerde technisch specialisten.

FEITEN & CIJFERS

Uit: Rapportage 2021-02 Ontwikkelfonds
Individuele route, werkgeversroute en samenwerkingverband

**UPGRADE
jezelf!**
in groeiregio Zwolle

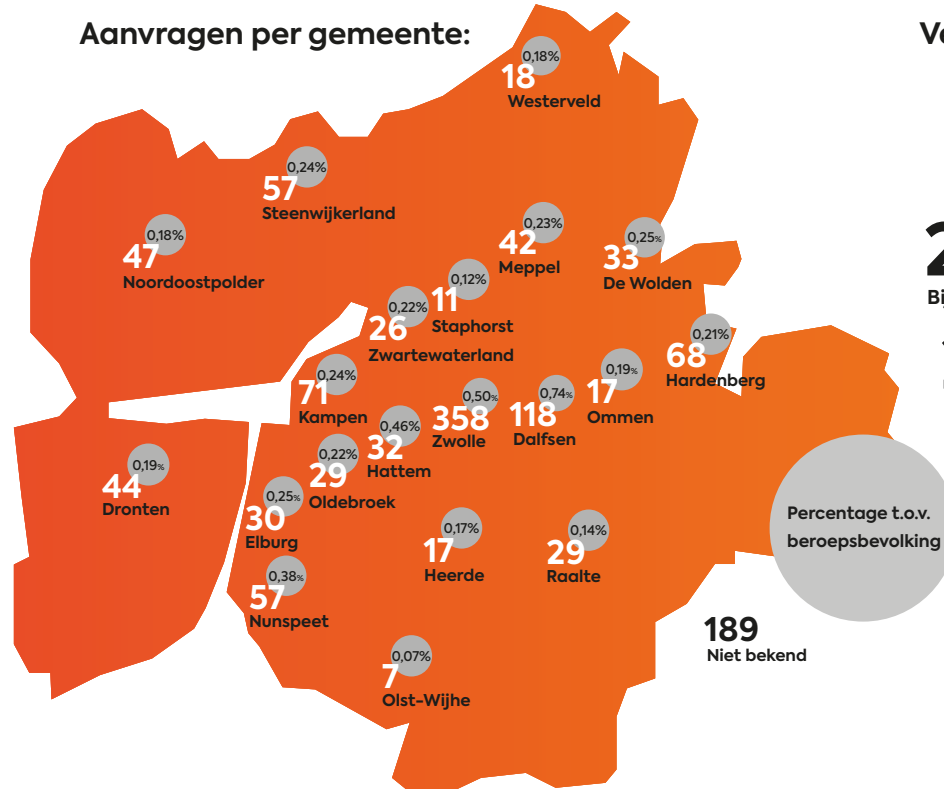
Route: individuele inwoners

AANVRAGEN

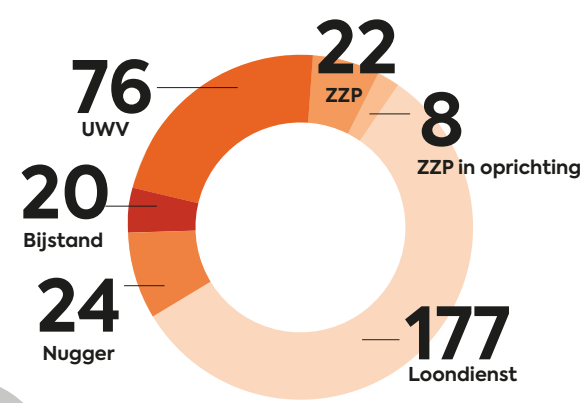
Aanvragen per maand:

Maand	2020	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEPT	OKT	NOV	DEC	TOT
Ontvangen	1061	107	132											1300

Aanvragen per gemeente:



Verdeling status bij toewijzing:



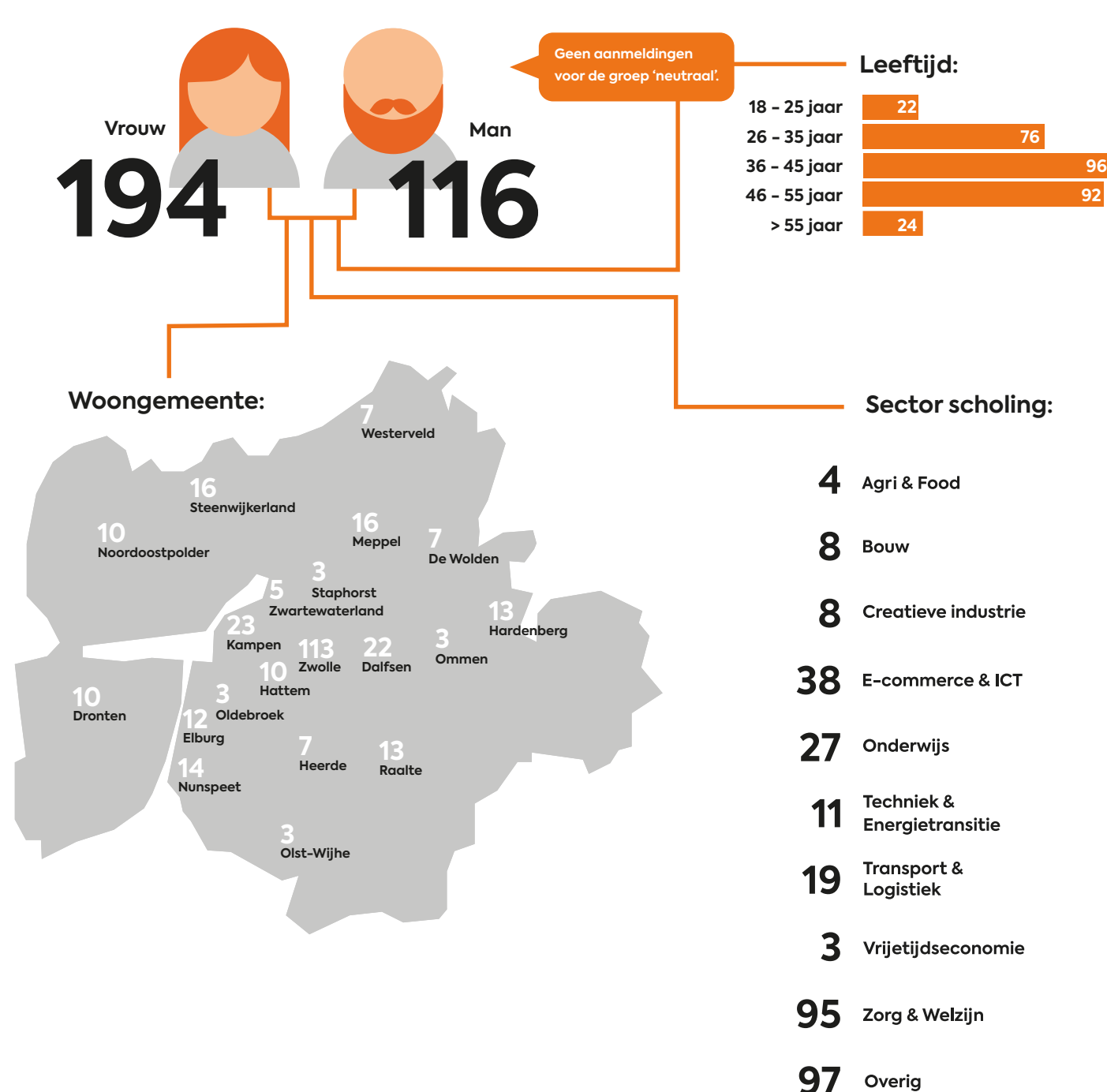
RESULTATEN

Intake niet beantwoord - gesloten	159
Afwijzingen	64
Doorverwijzingen	92
Ingetrokken	172
Volledig extern gefinancierd	7
Geen contact gekregen - gesloten	144



Ingediend **310**

Verdeling aanvragen man/vrouw:



Route: individuele werkgevers

AANVRAGEN

Aanvragen per maand:

Maand	2019	2020	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEPT	OKT	NOV	DEC	TOT
Ontvangen	62	225	37	27											351

RESULTATEN

Afwijzingen	66
Ingetrokken	10
Toegekend	275

275
Toegekend aantal
werkgevers voor 704
werknemers



Sector scholing:

8	Agri & Food
45	Bouw
7	Creatieve industrie
9	E-commerce & ICT
3	Onderwijs
53	Techniek & Energietransitie
11	Transport & Logistiek
5	Vrijtijdseconomie
17	Zorg & Welzijn
117	Overig

Route: samenwerkingsverbanden

AANVRAGEN

Aanvragen per maand:

Maand	2019	2020	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEPT	OKT	NOV	DEC	TOT
Ontvangen	4	8	0	0											12

RESULTATEN

Afwijzingen	4
Toegekend	8



Toegekend **8**

Werknemers per sector

314	Bouw
nb	Creatieve industrie
92	Techniek
74	Transport & Logistiek
700	Nog niet georganiseerd

Lees op upgradejezelfregiozwolle.nl
de verhalen van kandidaten die aan
de slag gaan met scholing.

**UPGRADE
jezelf!**
in groeiregio Zwolle