

College van burgemeester en wethouders**GOEDGEKEURD**

Vergadering van 7 mei 2024

Beleid en Uitvoering - Team Economie
en Recreatie

10 2024_B&W_00348 Informatienota evaluatie Actieplan Werk(t) - informeren**Samenstelling:**

Aanwezig:

M. Smit, locoburgemeester en voorzitter; B. Harmsma, wethouder; M. Scheringa, wethouder; H. de Jong, plv. gemeentesecretaris

Afwezig:

J.H. Bats, burgemeester; T. Jongman, wethouder; M.W. de Graaf, gemeentesecretaris

Samenvatting

Als uitwerking van de Human Capital Agenda Regio Zwolle is in Steenwijkerland, samen met een groot aantal partijen, in 2019 een Actieplan Werk(t) opgesteld. Het actieplan kende een looptijd van 2019 t/m 2023. Het Actieplan gaf antwoord op een aantal urgente arbeidsmarktvraagstukken. Veel bedrijven ervoeren krapte op de arbeidsmarkt en konden niet voldoende gekwalificeerd personeel aantrekken. De uitvoering van dit Actieplan was complex, mede de toen heersende Coronacrisis. Resultaten zijn o.a. de oprichting van de Regionale Praktijk Academie, die onderwijs biedt vanuit vier leerlijnen voor ruim veertig studenten. Deze succesvolle aanpak wordt nu ingebracht in de Regiodeal. In deze periode is ook het initiatief "samen in nood" ontstaan dat uitruil van personeel tijdens de Coronacrisis mogelijk maakte. Het heeft een aantal bedrijven door de crisis heen geholpen. In de uitvoeringsperiode hebben in totaal 168 inwoners/werknemers subsidie ontvangen voor her- en bijscholing. We kijken terug op een goede samenwerking met de betrokken ondernemers en organisaties. In deze informatienota worden de resultaten weergegeven.

Informatienota

Inleiding

De Human Capital Agenda (HCA) van de Regio Zwolle is in 2018 door alle gemeenten in de Regio bekrachtigd. De gemeente Steenwijkerland heeft de uitgangspunten van deze HCA in 2019 vertaald in een concreet en gedragen Actieplan Werk(t), met betrokkenheid van ondernemers(verenigingen) en onderwijsinstellingen. Dit plan is opgesteld als lokaal antwoord op een aantal arbeidsmarktvraagstukken. Veel bedrijven ervoeren een krappe arbeidsmarkt en konden niet voldoende gekwalificeerd personeel aantrekken. Het Actieplan Werk(t) is tot stand gekomen na zogenaamde arenadiscussies met ondernemers(organisaties) en diverse externe partijen. Er is aandacht besteed aan de beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit van de arbeidsmarkt. In de gehouden sessies is de urgentie geduid, zijn inzichten opgehaald en zijn gezamenlijk 10 projecten geformuleerd met draagvlak bij ondernemers en onderwijs. Bij de deelnemers zat energie om met een

aantal projecten systeem doorbrekend en op een innovatieve manier aan de slag te gaan. De projecten sloten aan op de problematiek die door de ondernemers zelf werd ervaren en is uniek omdat er per project een zogenaamde activatiedeal is gesloten (een overeenkomst tussen meerdere partijen met een vraag en een daarbij behorende oplossing). Er werden afspraken met elkaar aangegaan over de te halen resultaten, de inspanning en de financiering. Als gemeente hielpen we de projecten in opstart, maar het doel is om de regie, wanneer het kan, neer te leggen bij de ondernemers zelf. Deze aanpak leidde tot een drietal opties:

- Resultaten zijn gehaald. Project wordt overgedragen (aan de markt);
- Continuering van het project en hernieuwde financiering (ofwel het project heeft nog een 'zetje' nodig om de resultaten te behalen);
- (Voortijdige) beëindiging van het project.

We hebben u periodiek geïnformeerd over het Actieplan Werk(t) en de stand van zaken van de diverse projecten. Zo hebben wij u in juli 2019 (kenmerk 2019_B&W_00362) en maart 2021 (kenmerk 2021_B&W_00164) via een informatienota geïnformeerd. Een aantal projecten uit het Actieplan Werk(t) waren tevens opgenomen in het bestuursprogramma "Werk aan de winkel", waar wij u in de reguliere planning-en-controlcyclus over hebben geïnformeerd. Het Actieplan kende een looptijd van 5 jaar (2019 t/m 2023) en het is nu een goed moment de balans op te maken en u te informeren over de diverse projecten.

Kernboodschap

We kijken met een gevoel van trots terug, zowel op de samenwerking als de behaalde resultaten. Met een innovatieve aanpak zijn goede resultaten behaald, in een periode van Coronacrisis en een lockdown. Het Actieplan Werk(t) is met een groot aantal ondernemers(organisaties) opgesteld en deze betrokkenheid is gedurende de looptijd van het plan niet afgenomen. Het probleem van de ondernemer, de voorgestelde oplossingsrichting en hun rol bij de uitwerking stond centraal. Dit grote draagvlak is mede bepalend geweest voor het behalen van de resultaten. In de Regio Zwolle zijn we met dit Actieplan een voorbeeld geweest. De Steenwijkerlandse aanpak (bottom up in samenwerking met ondernemers) werd vaak genoemd als goede uitwerking van de Human Capital Agenda op lokaal niveau. Meest in oog springend is het succes van de Regionale Praktijk Academie (in het Actieplan nog bouw- en techniekklass genaamd). Door de inzet en betrokkenheid van ondernemers staat er nu een stichting en zijn diverse leerlijnen ontwikkeld. Ook op andere projecten zijn resultaten geboekt. Onderstaand wordt nader ingegaan op de resultaten van de diverse projecten uit het Actieplan Werk(t).

Horeca academy

- Recente (door)start van het horeca college als onderdeel van de Regionale Praktijk Academie

Het oorspronkelijke concept leren, werken en wonen in een prachtig gebied stond in 2020 in de steigers om met een wervende campagne uitgerold te worden. Er was veel energie en draagvlak bij partijen, zowel het onderwijs als betrokken horeca om dit concept in de markt te zetten. Helaas is destijds vanwege de Coronacrisis de lancering en verdere uitrol on hold gezet. Na de Coronacrisis is flink getrokken aan een doorstart. En dat was niet eenvoudig, mede gezien de effecten van corona op de toeristische sector. Er is desondanks vastgehouden aan de ambitie om in deze toeristische gemeente een opleiding te realiseren. Immers, de vraag naar goed opgeleid personeel is nog steeds actueel. Samen met de Business Club Steenwijkerland en een aantal lokale horecabedrijven is het recent gelukt om op kleine schaal een start te maken, onder de vleugels van de Regionale Praktijk Academie (RPA).

Bouw en techniekklass

- Succesvolle oprichting Regionale Praktijk Academie, met vier leerlijnen en ruim veertig studenten.

Het realiseren van een bouw en techniekklass werd als oplossing gezien om de aansluiting tussen onderwijs en praktijk te verbeteren en daarbij medewerkers te behouden voor de regio. Dit bleek een schot in de roos, mede door de betrokkenheid en inzet van ondernemers. Inmiddels is de bouw- en techniekklass uitgegroeid tot de Stichting Regionale Praktijk Academie. Het bundelt verschillende opleidingsbedrijven, waar de praktijk centraal staat, in vier sectoren:

- Installatietechniek
- Procestechneik
- Horeca
- Bouw (in samenwerking met Bouwmensen, een coöperatieve vereniging van bouw- en infra-opleidingsbedrijven in Nederland).

Het RPA zet zich in voor het enthousiasmeren van jongeren voor de vakgebieden van deelnemende bedrijven, het opleiden/trainen van studenten en medewerkers en het delen van kennis. Circa veertig studenten volgen nu MBO onderwijs via de beroepsbegeleidende leerweg in Steenwijk en werken bij regionale bedrijven. Ook bij andere sectoren en gemeenten is er interesse voor dit prachtige concept om aan te sluiten. Zowel lokaal, als regionaal is men onder de indruk wat hier in korte tijd gezamenlijk is bereikt door een goede samenwerking tussen ondernemers, overheid en onderwijs en succes van het RPA gaat niet onopgemerkt voorbij. Recent heeft de SER Overijssel deze aanpak nog geroemd. De RPA bevindt zich in een doorontwikkelingsfase, een fase tot verzelfstandiging die dit jaar is ingezet. Vanuit de gemeente blijven we betrokken bij deze doorontwikkeling om het succes ook te borgen. We betrekken dit initiatief, vanwege het succes en de raakvlakken bij de nieuwe Regiodeal.

Traineeship voor mondiaal toptalent

- NExT klaar voor opschaling in de regio.

Het traineeship heeft zich doorontwikkeld tot het concept NExT (Network for international Exchange of Talent). Het is een consortium van hoogwaardige technologische bedrijven in de regio Zwolle, die voortdurend bezig zijn met innoveren en op zoek zijn naar technische toptalenten om de klantvraag van morgen te tackelen. Er is een gezamenlijke propositie opgesteld voor het werven en het begeleiden van toptalent, inclusief het bieden van huisvesting. Dit oversteeg al gauw de gemeentegrens. Inmiddels zijn ruim 15 topbedrijven uit de regio, waaronder 4 uit Steenwijkerland, betrokken bij dit initiatief. Ook zijn innovatieclusters zoals het Polymer Science Park en Perron 038 aangehaakt. Begin 2022 heeft dit initiatief onder andere voor een Steenwijkerlands bedrijf geleid tot de aanstelling van twee buitenlandse talenten. Het heeft het bedrijf ontzorgd en door de gerichte begeleiding konden ze een vliegende start maken. De uitbouw van NExT tot een "shared service centre" voor internationaal opererende innovatie bedrijven uit de regio, is van belang om te kunnen blijven concurreren en hoogwaardige industrie voor de regio te behouden. VNO-NCW regio Midden heeft de urgentie van dit vraagstuk benadrukt. Gezamenlijk zetten we ons in om dit initiatief onder te brengen en op te schalen in de regio.

De Stapelbanen

- Aantal stapelbanen gerealiseerd, problematiek uitgediept en onder de aandacht gebracht

Met name zorgorganisaties ervoeren het aantrekken, behouden en ontwikkelen van personeel als een groot probleem. Groot knelpunt was het feit dat zij niet in staat waren om 'grote' contracten aan te bieden, omdat werkzaamheden op specifieke momenten plaatsvonden. Het stapelen van banen zou uitkomst kunnen bieden. Stapelen is ogenschijnlijk simpel, in de kern gaat het om het bundelen van taken of banen om zo te komen tot meer uren. In de praktijk is het echter zeer complex gebleken.

Systemische knelpunten belemmeren dat het voor mensen onderaan de arbeidsmarkt, een kwetsbare groep, aantrekkelijk is om voor verschillende werkgevers te werken, denk aan problemen met toeslagen. Fiscale wet- en regelgeving staat het stapelen helaas in de weg. Ondanks deze technische en financiële barrières zijn een paar stapelbanen gerealiseerd. Daarnaast is veel kennis opgedaan, we weten waar de knelpunten liggen, hebben die verdiept, maar kunnen dit lokaal niet oplossen. Ook was er weinig draagvlak bij werkgevers om hun personeel in een krappe arbeidsmarkt te delen. Een vernieuwende aanpak leidt helaas niet altijd tot grote successen. Dit project is dan ook voortijdig beëindigd. Ondanks het stopzetten worden we nog steeds benaderd door andere gemeenten en ondernemers(organisaties) om de opgedane kennis en ervaringen te delen. Dit geeft aan dat het, ondanks de complexe fiscale uitvoerbaarheid, nog steeds een actueel thema is die de krapte op de arbeidsmarkt kan verlichten.

Oog voor werk

- Succesvol uitrollen project "Samen in nood"

Onderdeel van dit thema was het opzetten van een arbeidsmarktmonitor voor strategisch personeelsbeleid samen met de Business Club Steenwijkerland (BCS). Vooral voor de wat kleinere bedrijven zou dit een goed inzicht geven in de personeelsplanning voor de toekomst. Door in beeld te brengen waar overschotten en tekorten zitten zou idealiter een uitruil tussen de bedrijven kunnen plaatsvinden. Het bleek dat het verstrekken van data niet makkelijk was. Niet elk bedrijf wilde (ook niet in vertrouwen) de gegevens over (toekomstige) bedrijfsvoering en personeelsplanning delen. Belangrijker was echter dat het ontwikkelen van deze monitor werd achterhaald door de acute Coronacrisis. Vanuit de BCS is met steun van de gemeente tijdens de crisis ingezet op het project "Samen in nood". Sectoren/bedrijven die sterk door de crisis werden geraakt konden hun personeel tijdelijk uitlenen aan bedrijven/sectoren die ondanks de crisis nog wel groei vertoonden. Dit project, in korte tijd ontwikkeld, heeft een aantal bedrijven tijdens de crisis echt geholpen. De BCS geeft zelfs aan dat zonder deze uitruil een aantal bedrijven de crisis niet zouden hebben overleefd. De arbeidsmarktmonitor werd zo in de praktijk toegepast. We kijken dan ook terug op een snelle, constructieve samenwerking tussen bedrijven.

Vitale medewerkers

- 168 trajecten vanuit Steenwijkerland

Het vraagstuk vitale medewerkers is met de HCA Regio Zwolle goed opgepakt. Steenwijkerland en het bedrijfsleven hebben de initiatieven vanuit de Regio Zwolle (Groeï Vooruit en Upgrade Jezelf) actief onder de aandacht gebracht. Bij Groei Vooruit gaat het om individuele aanvragen van inwoners. In de periode 2019-2023 hebben 78 inwoners een subsidie ontvangen voor ofwel validering van competenties of om-, her-, bijscholing. Bij Upgrade Jezelf gaat het om individuele werkgevers en/of eigenaren van een rechtsvorm die voor zichzelf en/of voor één of meer van hun werknemers een subsidieaanvraag voor om-, her-, of bijscholing indienen. In dit traject hebben 90 mensen deelgenomen. Zie ook onderstaande overzichten.

Groeï Vooruit (inwoners) 2019-2023

ROUTE 1 - INWONERS						
TOTAAL	2020	2021	2022	2023		
78	11	26	13	28		
t/m 21 jr	22-26 jr	27-31 jr	32-41 jr	42-51 jr	52-61 jr	62 en ouder
2	10	16	20	14	15	1

Upgrade Jezelf (werknemers)

ROUTE 2 - WERKNEMERS							
TOTAAL	2019	2020	2021	2022	2023		
90	12	5	20	22	31		
t/m 21 jr	22-26 jr	27-31 jr	32-41 jr	42-51 jr	52-61 jr	62 en ouder	onbekend
3	6	18	23	14	19	4	3

Experimenten (Klantreis aan het werk, geen dossiers maar mensen) en inspiratiesessies

- Uitvoeren omgekeerde toets door Sociale Dienst
- Organiseren inspiratiesessies arbeidsmarkt

De experimenten hadden ten doel om op een verfrissende manier te kijken naar werkzoekenden en bijstandsgerechtigden. Hoe vinden zij hun weg, welke 'reis' legt men af, en legt het accent op persoonlijke drijfveren, kwaliteiten in plaats van het dossier. De Sociale Dienst kent de zogenaamde omgekeerde toets wat nagenoeg overeenkomt met de gestelde doelen uit de experimenten. De betreffende doelgroep is hierop gewezen en er is niet vanuit het Actieplan Werk(t) een zelfstandig parallel traject ontwikkeld.

Gedurende de looptijd van het Actieplan Werk(t) zijn diverse bijeenkomsten/inspiratiesessies georganiseerd over het thema arbeidsmarkt. Zo zijn er een aantal P&O cafe's georganiseerd over actuele thema's voor ondernemend Steenwijkerland, is er een podcast gemaakt over de arbeidsmarkt en heeft de Business Club Steenwijkerland een aantal thema bijeenkomsten georganiseerd. Ook zijn er in samenwerking met partijen in de regio bijeenkomsten georganiseerd, zoals een bijeenkomst voor maakbedrijven met VNO-NCW en een ambassadeursbijeenkomst met de Regio Zwolle, waar regionale initiatieven/good practices werden gepresenteerd.

Hoofdaannemer

- Drijvende kracht en aanjager om de successen te kunnen behalen

Om de projecten uit het actieplan werk uit te voeren was, met instemming van de deelnemende partijen, ingezet op een "hoofdaannemer". Deze hoofdaannemer was het aanspreekpunt, bewaakte de voortgang en stuurde bij waar nodig. Voor het uitvoeren van de projecten was de coördinerende rol van de hoofdaannemer cruciaal. Mede door deze inzet konden bovenstaande resultaten worden geboekt.

Consequenties voor de gemeente

Arbeidsmarkt(beleid) is en blijft een belangrijk en actueel thema voor de gemeente. Met het opstellen en uitvoeren van het Actieplan Werk(t) is met (lokale) partijen samengewerkt om vraagstukken op te lossen. Ook na afronding van dit Actieplan blijft dit capaciteit en inzet vragen. Met name de samenwerking met partijen bij zowel het opstellen van het plan als de uitvoering is een werkwijze die we vaker willen toepassen.

Communicatie

De resultaten worden via een persbericht/artikel onder de aandacht gebracht.

Vervolg

Een groot aantal projecten zijn tijdens de looptijd uitgevoerd. Met het beëindigen van het Actieplan Werk(t) worden niet alle werkzaamheden stopgezet. Integendeel, de doorontwikkeling en verzelfstandiging van de Regionale Praktijk Academie en het regionaal onderbrengen van het initiatief NExT, vraagt nog inzet en capaciteit van de gemeente. En, zoals aangegeven is en blijft de arbeidsmarkt een belangrijk thema. Dit thema is ondergebracht in de Economische Koers Steenwijkerland. Deze koers is uitgewerkt in concrete activiteiten.

Besluit

In te stemmen met de informatienota over evaluatie Actieplan Werk(t).

Bijlagen

1. Actieplan Werk.digitaal.pdf

Steenwijkerland:

Actieplan Werk(t)

in Regio Zwolle

UPGRADE
jezelf!

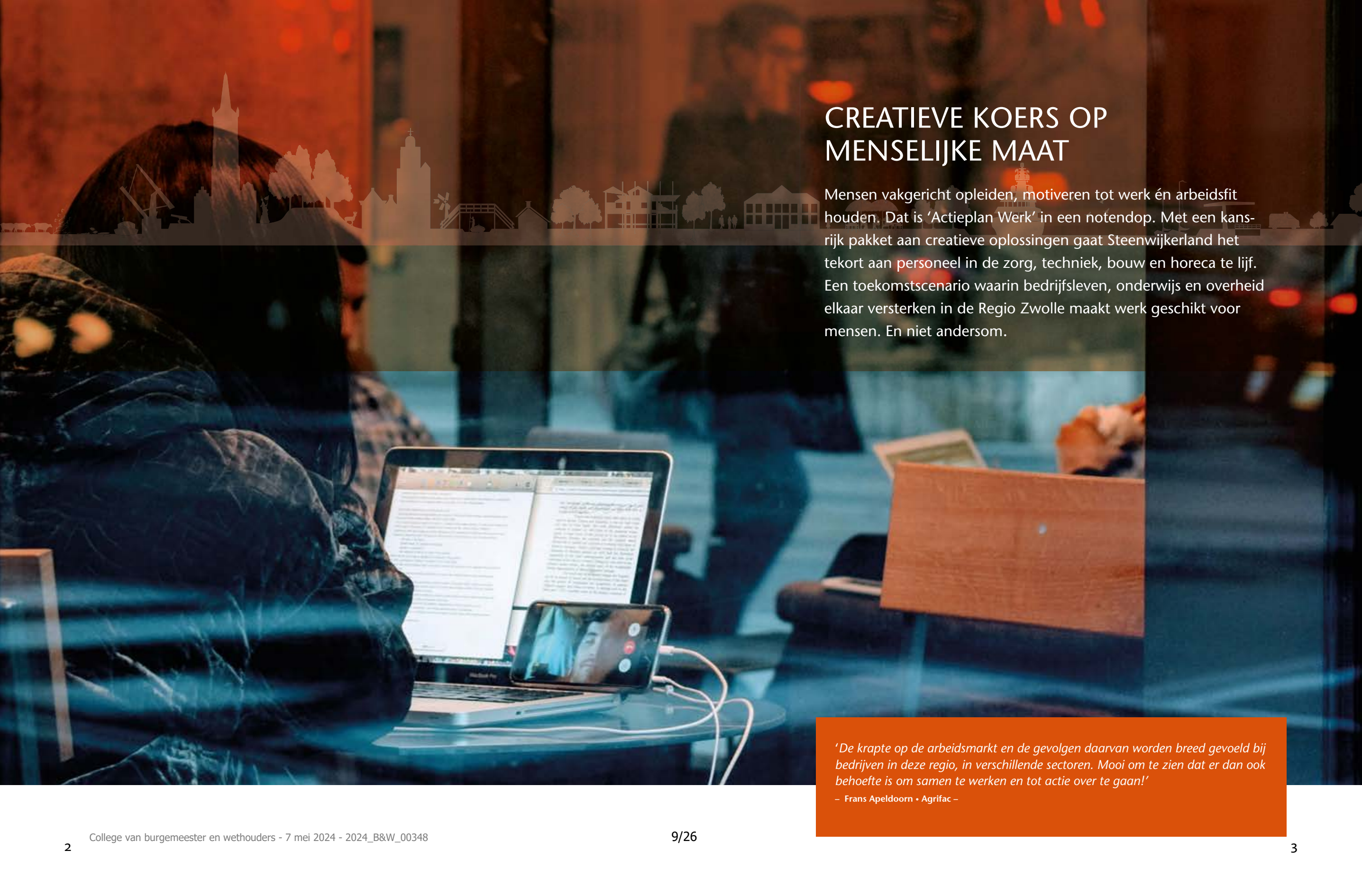


STEENWIJKERLAND:

Actieplan Werk(t) in Regio Zwolle

INHOUD

1	WAT VOORAF GING...	-	5
2	OUT OF THE BOX: DAT WERKT	-	6
3	DE PLUS VAN EEN REGIONALE AANPAK	-	8
4	DE 10 PROJECTEN: EN... ACTIE!	-	12
5	EEN FEELGOOD VERHAAL	-	30



CREATIEVE KOERS OP MENSELIJKE MAAT

Mensen vakgericht opleiden, motiveren tot werk én arbeidsfit houden. Dat is 'Actieplan Werk' in een notendop. Met een kansrijk pakket aan creatieve oplossingen gaat Steenwijkerland het tekort aan personeel in de zorg, techniek, bouw en horeca te lijf. Een toekomstscenario waarin bedrijfsleven, onderwijs en overheid elkaar versterken in de Regio Zwolle maakt werk geschikt voor mensen. En niet andersom.

'De krapte op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan worden breed gevoeld bij bedrijven in deze regio, in verschillende sectoren. Mooi om te zien dat er dan ook behoefte is om samen te werken en tot actie over te gaan!'

– Frans Apeldoorn • Agrifac –



1

WAT VOORAF GING...

Grote arbeidstekorten remmen de economische groei van ons land en raken ook de Regio Zwolle in het hart: 1 op de 3 bedrijven kan geen geschikt personeel meer vinden. Op veel terreinen zijn vakmensen schaars en van de prognoses wordt niemand blij: de sterk krimpende groep schoolverlaters leidt naar verwachting tot een afname van 25 tot 30% arbeidspotentieel.

Voelbare gevolgen

Gevolgen zijn al voelbaar in onze regio. In Steenwijkerland missen veel ondernemers voldoende menskracht om hun ambities – denk aan uitbreiding, nieuwbouw en innovatie - gestalte te geven. Er zijn restaurants die de deuren noodgedwongen een dagje extra sluiten, of hun menu versimpelen, bij gebrek aan personeel. Andere bedrijven nemen om diezelfde reden minder opdrachten aan of kunnen niet langer de kwaliteit leveren die ze willen.

Wel mensen, geen match

En er zit nog een andere zorgelijke kant aan het verhaal. Steenwijkerland wil werkkansen creëren voor iedereen, maar de realiteit van dit moment is dat we nog lang niet het volle vermogen uit onze beroepsbevolking halen. Ondanks de krapte bereiken we te weinig potentieel talent: de database van de sociale diensten zit vol met zij-instromers, herintreders, van werk naar werk switchers, mensen met een uitkering of – na langere afwezigheid – opstartproblemen in het arbeidsproces. Mensen die wel kunnen én willen werken, maar niet het juiste cv op zak hebben voor de beschikbare banen.

Dus de wil is er wel, maar die leidt zelden tot een match.

2

OUT OF THE BOX: DAT WERKT

Het roer moet radicaal om. Onze samenleving is veranderd en daarmee ook de manier waarop we tegen werk aankijken. Anders gezegd, laten we niet langer proberen iedereen in het keurslijf van die ene baan te persen, maar die baan geschikt maken voor kanshebbers met de nodige capaciteit. Steenwijkerland stelt de vraag leidend, niet het aanbod. Dat werkt.

De mens staat centraal

Hoe dealen we met de arbeidsmarkt 2.0? Met een vernieuwende aanpak. Buiten de lijntjes durven kleuren. Zo komen we tot creatieve en verrassend lonende combinaties. Dat zie je in een oogopslag terug in ons Actieplan Werk: het is een veelkleurige waaier van concrete projecten, waarbij ondernemers zelf de regie voeren - zij weten immers wat nodig is aan kennis en kunde - en de mens centraal staat.

Praatsessies: een eyeopener

Het Actieplan Werk vloeit voort uit een viertal 'arenadiscussies' die de gemeente Steenwijkerland in het voorjaar van 2019 op touw zette, samen met de Business Club Steenwijkerland, KopTop en Koninklijke Horeca Nederland. Met aan tafel vertegenwoordigers van vier sectoren: Horeca & Toerisme, Bouw, Zorg en (Maak)industrie. Doel: alle inzichten, ideeën, belemmeringen en kansen benoemen en van daaruit samen verder werken aan oplossingen. Die praatsessies waren een absolute eyeopener. Want wat bleek? De branches hebben meer gemeen dan vooraf werd aangenomen. Zo voelt men over de hele linie de noodzaak om het beroepsimago een boost te geven en meer jongeren te prikkelen. Alle partijen ervaren een chronisch gebrek aan collectieve aanpak, terwijl ze toch allemaal tegen dezelfde problematiek aanhikken. Verder bestaat sterk de behoefte aan een eigen, vakgerichte opleiding die beter aansluit op het werk. Huisvesting in en bereikbaarheid van de regio zijn ook stevige punten van aandacht.

Juiste skills op beste plek

Het bleef niet bij praten alleen. Bedrijfsleven, onderwijs en overheid bundelen hun krachten om beter in te spelen op die veranderde arbeidsmarkt en zorgen gezamenlijk voor gekwalificeerde mensen. De juiste skills op de beste plek. De nood is hoog. Daarom wacht Steenwijkerland niet af tot arbeidskrachte de (economische) leefbaarheid ondermijnt, maar stellen we werkzoekenden nu de concrete vraag: wat moti-



veert jou? Waar ben je goed in? Wat wil je leren? Vragen die zijn gevoed vanuit ons eigen bedrijfsleven en de lokale problematiek die speelt, maar natuurlijk wel met een veel groter bereik dan Steenwijkerland alleen. De arbeidsmarkt is tenslotte een regionaal vraagstuk dat zeker niet bij een gemeentegrens stopt.

Lokale kracht, regionale kopie

Als koploper in de Regio Zwolle pakken we de handschoen graag op en doen we voor de uitvoering van het Actieplan Werk onder meer een beroep op het ontwikkelfonds van de Human Capital Agenda. We zijn ervan overtuigd dat de uitkomsten van ons lokale proces ook universele inzichten zijn, herkenbaar voor veel meer ondernemers in de Regio Zwolle: we zitten in hetzelfde schuitje. Zodoende zijn onze projecten bewust schaalbaar en denken we graag mee met partners in de regio.

De 'winst' die het Actieplan Werk genereert is geen exclusief voorrecht van Steenwijkerland. Het plan is al op inhoud gedeeld met de subregio. Gemeenten kunnen naar behoefte en noodzaak aanhaken, projecten kopiëren en profiteren van de resultaten. Doe er vooral je voordeel mee, willen we maar zeggen.

3

DE PLUS VAN EEN REGIONALE AANPAK

Steenwijkerland is samen met Regio Zwolle aan het experimenteren met projecten die op vernieuwende wijze bijdragen aan het aantrekken en behouden van op maat opgeleide arbeidskrachten in Steenwijkerland en de regio. Investeren in mensen vergroot de kansen op de arbeidsmarkt en dat draagt bij aan gezonde economische groei. Denk aan omscholing naar kansberoepen of slimmer werken dankzij bijscholing. Wat wij beogen is een regionale injectie in werk én mensen.

Actieplan Werk: een paar krenten uit de pap

- De opzet van een eigen horeca-opleiding waarmee de sector in de hele regio is verzekerd van een stabiele uitstroom.
- Een gespecialiseerde bouw- en techniekklas stimuleert de werkgelegenheid in de maak-industrie.
- Slimme stapelbanen maken dat méér werken loont, maar dan zonder de administratieve rompslomp voor werkgevers en werknemers.
- De gemeente faciliteert in gemak en snelheid, bijvoorbeeld door passende, tijdelijke huisvesting te bieden die mensen van buiten de regio trekt en ondernemers ontzorgt.
- We stimuleren praktijkopleidingen: jonge professionals gaan als trainee aan de slag bij grote productiebedrijven in de regio.

Op basis van de arenadiscussies hebben bedrijfsleven, onderwijs en overheid in Steenwijkerland een gezamenlijke visie opgesteld waarbij de doelstellingen van de Human Capital Agenda een sterke mix vormen:

- *Beschikbaarheid*

Juiste scholing, die aansluit op de behoefte van het bedrijfsleven, is noodzakelijk om meer mensen beschikbaar te maken voor onze regionale arbeidsmarkt.

| Van aanbodgericht werken ...
naar vraaggestuurd werken

| Van focus op schoolverlater ...
naar uitnodigend werk voor iedereen



- **Wendbaarheid**

Samenwerken om te kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en zorgen dat ons personeel vitaal blijft (gezond en betrokken) en duurzaam inzetbaar is. Dat wil zeggen: een waardevolle werknemer blijft bij de tijd wat kennis, kunde en digitale vaardigheden betreft.

Van individuele aanpak ... naar collectieve oplossing

Van werving ... naar duurzame inzetbaarheid

- **Inclusief**

Iedereen die dat wil, moet (meer) kunnen werken. Daarom hebben we in het bijzonder oog voor de mensen die (nu nog) op afstand staan van de arbeidsmarkt.

Van mensen geschikt maken voor werk ... naar werk geschikt maken voor mensen

- **Randvoorwaardelijk**

Om het Actieplan Werk te doen slagen pakken we ook andere, bijkomstige barrières aan.

Denk aan:

- bereikbaarheid van ons gebied; hoe krijgen we de werknemers naar de bedrijven?
- we stimuleren de samenwerking binnen sectoren en werken aan het imago
- (tijdelijke) huisvesting.

'Het bedrijfsleven en het onderwijs zijn geen vanzelfsprekende partners, maar kunnen elkaar zeker versterken. Wij weten het beste welke kennis, kunde en competenties nodig zijn op de werkvloer. Als bedrijven dat gezamenlijk in kaart brengen kan het onderwijs aansluiten op de behoefte.'

– Rob Eding • DYKA –

Onze methode: no-nonsense

Actieplan Werk heeft alles in zich om hét succesverhaal te worden van Steenwijkerland en een voorbeeld voor de Regio Zwolle. Het is behalve ambitieus bovenal vernieuwend, vanwege de no-nonsense aanpak en unieke werkstructuur: als gemeente gaan we een stap verder dan de huidige, intensieve samenwerking met het lokale bedrijfsleven.

En de lat lag al hoog. Zo geniet de 'methode van Steenwijkerland' aanzien bij regionale en landelijke overheden: het komt erop neer dat mensen in de bijstand vaker – met succes – een leerwerktraject krijgen aangeboden en zo makkelijker doorstromen naar een reguliere baan. Ons eigen bedrijfsleven stimuleert zo de lokale werkgelegenheid en dat zie je terug in klinkklare cijfers: het aantal mensen in de bijstand blijft dalen in Steenwijkerland, terwijl het percentage in de rest van de provincie stijgt.

Van instroom ... naar doorstroom



4

DE 10 PROJECTEN: EN... ACTIE!

1 | HORECA ACADEMY 'KOP VAN OVERIJSSSEL'

Steenwijkerland wordt the place to be voor verschillende doelgroepen die kiezen voor een allround opleiding (BOL of BBL) of een praktijkgericht certificaat in de horeca. Met zo'n startbewijs op zak kun je hier à la minute aan de slag in een veelzijdige sector. Of je nu kok, keukenhulp, gastvrouw/heer, schoonmaker, recreatie-team- of facilitair medewerker wilt worden.

Hoe?

Sterk punt van Steenwijkerland is de kleinschalige horeca waar mensen bij uitstek een schat aan werkervaring kunnen opdoen. Als extra stimulans willen we de bereikbaarheid verbeteren; zorgen voor vervoer op maat en een campus creëren om woonruimte te bieden aan studenten die hier leren, werken of stage lopen.

Waarom?

Met een eigen 'Academy' bieden we bedrijven in onze gemeente en regio een aantrekkelijk alternatief voor de concurrentie van grote ketens en buitenlandse vacatures/stageplekken die nu nog een sterke aantrekkingskracht hebben op werknemers. Door diverse doelgroepen enthousiast te maken voor onze bedrijven en opleiding, is de horeca in de hele regio verzekerd van een stabiele toestroom van arbeidskrachten. En omdat de nood hoog is in dit gebied, kunnen nieuwkomers rekenen op een gegarandeerde baangarantie.

Voorwaarde?

Een goede marktanalyse is nodig. Innovatieve horecaondernemers moeten een collectief vormen om de horecaopleiding van de grond te tillen en samen afspraken maken over werk- en



stageplekken, leermeesters in de praktijk. Verder zijn actieve promotie, huisvesting en bereikbaarheid voor studenten een must.

Resultaat?

- Jaarlijkse instroom van 40-60 leerlingen die we specifiek naar Steenwijkerland kunnen halen.
- Minimaal 15 bedrijven nemen deel aan een collectief van toeristische leerbedrijven.

2 | BOUW- EN TECHNIEKKLAS

Bedrijven in deze regio staan te springen om technisch geschoold personeel. Met DYKA aan het roer van een regionale opleiding oefenen ondernemers meer invloed uit op aangeleerde vaardigheden. Winst: eenmaal op de werkvloer blijken bedrijf en werknemer een passende match!

Hoe?

Zelf de opleidingsvraag aanbieden aan je (huidige en toekomstige) personeel. Bij DYKA is die methode succesvol; de kunststof leidingproducent is nu al praktijkopleider van eigen personeel en kan klassen aanvullen met instroom vanuit kleinere bedrijven in de regio. Laten we dit uitbouwen tot de Dijka-bedrijfsschool 2.0. De DYKA bouw- en techniekklas - met ook lessen op locatie - leidt op voor verschillende disciplines en kan uitgroeien tot opleiding op maat waar bedrijven, afhankelijk van hun behoefte op de werkvloer, zelf een regierol voeren.

Waarom?

De in- en uitstroom naar de bouw en technische bedrijven moet beter worden gewaarborgd. Dat kan met een klas als kweekvijver waar studenten worden opgeleid vanuit de vraag van de werkvloer zelf. Dat maakt dat de bouw- en techniekklas kan uitgroeien tot een groot succes: bedrijven krijgen de mensen die ze willen, omdat ze zelf invloed hebben op het opleidingstraject.

Voorwaarde?

De scholing moet aansluiten op wat nodig is op de werkvloer of bouwplaats. Niet alleen focussen op schoolverlaters, maar breder kijken naar inzetbare krachten. De bouw- en techniekklas is ook bedoeld om de vaardigheden van huidige medewerkers op peil te houden.

Resultaat?

- Jaarlijks worden 40 personen opgeleid die kunnen doorstromen naar bouw- en techniekbedrijven of er al werkzaam zijn, hun kennis bijspijkeren en zo 'een leven lang leren'.
- Een collectief van minimaal 20 grote en kleinere bouw- en techniekbedrijven investeert in het duurzaam opleiden van werknemers.





‘Wil je jonge professionals uit het westen verleiden om zich te binden aan deze regio, dan moet je ze ook wat te bieden hebben. We hebben genoeg interessante bedrijven voor een eigen internationale campus. Als je als regio niet mee-ontwikkelt en die stap niet neemt, trekt de industrie hier vanzelf weg en wordt dit een puur toeristisch gebied. Dat is heel slecht voor de economische leefbaarheid.’

– Jan Timmerman • Royal Huisman –

3 | TRAINEESHIP VOOR MONDIAAL TOPTALENT

We hebben topspecialisten nodig in Regio Zwolle. Hooggeschoolde werknemers, klaar voor de wereld van morgen met specifieke vaardigheden voor wereldspe-
lers, zoals Royal Huisman Shipyard in Steenwijkerland.

Hoe?

We moeten investeren in talent, met een opleiding en plekken om werkervaring op te doen. Jongeren en eventueel zij-instromers worden klaargestoomd voor internationaal opererende bedrijven. Een traineeship voor jonge professionals is de kickstart voor een glansrijke carrière.

Waarom?

Grote bedrijven in de regio geven aan dat hun bedrijfsvoering steeds internationaler wordt. Dat vraagt om andere vaardigheden van o.a. projectleiders. We hebben 2030-skills nodig.

Wat zijn 2030-skills?

Jan Timmerman, CEO bij superjachtenbouwer Royal Huisman (Vollenhove), licht toe: ‘Er zijn twee hoofdcompetenties die een bedrijf nodig heeft voor de toekomst. Je moet goed kunnen integreren, in staat zijn om kennis vanuit de hele wereld toe te passen in je productie. Bij Royal Huisman doen we dat bijvoorbeeld met groene motoren; omdat duurzaamheid steeds belang-
rijker wordt in de luxe jachtbouw. Die kopen we in. Net als navigatie-, communicatie- en entertainmentsystemen aan boord. Waarom? De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller en we kunnen niet meer alle kennis in eigen huis hebben, zoals vroeger. Dus wil je de beste vakkracht op GPS-gebied binnenhalen? Of de beste lasser? Dan koop je specialisaties en innovaties in of je ontwikkelt ze samen met andere partijen. Je moet ook multicultureel en -functioneel kunnen werken; niet bang zijn om even met Japan te bellen of ver te reizen. Investeer vooral in de taal en de cultuur als je op internationaal niveau zaken wilt doen.’

Voorwaarde?

We moeten grote internationale bedrijven uit de Regio Zwolle en hun behoefte bij elkaar brengen. Dan kan een pool worden gecreëerd om mensen op te leiden en te laten meedraaien in deel-
nemende bedrijven. Ook Steenwijkerland telt een aantal bedrijven dat mee kan en wil doen.

Resultaat?

Met een collectief van bedrijven in de regio die internationaal opereren, geven we jaarlijks 15 trainees een glansrijke start van hun carrière.

4 | DE STAPELBAAN

Meer werken moet lonen, maar het mag er zeker niet ingewikkelder op worden. In tijden van krapte moeten we kleinere dienstverbanden in de zorgsector eenvoudig kunnen uitbreiden, als daar behoefte aan is. Stapelen dus: meerdere functies bij elkaar voegen om tot volledige zorgbanen te komen.

Hoe?

Met een pilot in de zorg. We richten ons op twee doelgroepen: mensen die dankzij extra uren uit een uitkeringssituatie kunnen komen en mensen die vanuit een andere sector graag de zorg in willen, maar dan wel voor een 'hele' baan gaan.

Waarom?

In sommige branches, zoals de zorg, is het moeilijk om een volledig dienstverband te krijgen. Dit project zorgt voor een omslag: van baan- naar werkgarantie. Een win-win situatie: voor bedrijven zijn zo meer mensen beschikbaar om uren bij in te vullen, anderzijds kan het werken voor meerdere werkgevers ook nieuwe arbeidskrachten aantrekken.

Voorwaarde?

Dit heeft kans van slagen als zorgpartijen in Steenwijkerland meer met elkaar samenwerken en er - vanaf 2020 - een constructie komt die de administratieve rompslomp voor werkgevers en werknemers vermindert.

Resultaat?

- Een goed werkend systeem.
- Tien bedrijven werken mee aan een pilot in de zorg.
- Jaarlijks bieden we 40 samengestelde stapelbanen en bijbehorende ontwikkeltrajecten aan.
- Dankzij dit project hebben jaarlijks 25 mensen geen uitkering meer nodig.



5 | OOG VOOR WERK

We willen een praktisch werkend datasysteem neerzetten dat de in- en uitstroom van vraag en aanbod, maar ook de piekmomenten en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt inzichtelijk maakt voor werkzoekenden, ondernemers, onderwijsinstellingen en sociale diensten. Een platform waar zij onderling informatie kunnen uitwisselen.

Hoe?

We inventariseren wat er al is en zoeken aansluiting bij bestaande datasystemen in Regio Zwolle. Daarnaast brengen we behoeften van ondernemers en organisaties in kaart. De werkmonitor sluit aan op de actualiteit, is makkelijk in gebruik en wordt constant gevoed met nieuwe informatie vanuit bedrijven, onderwijs en overheid.

Waarom?

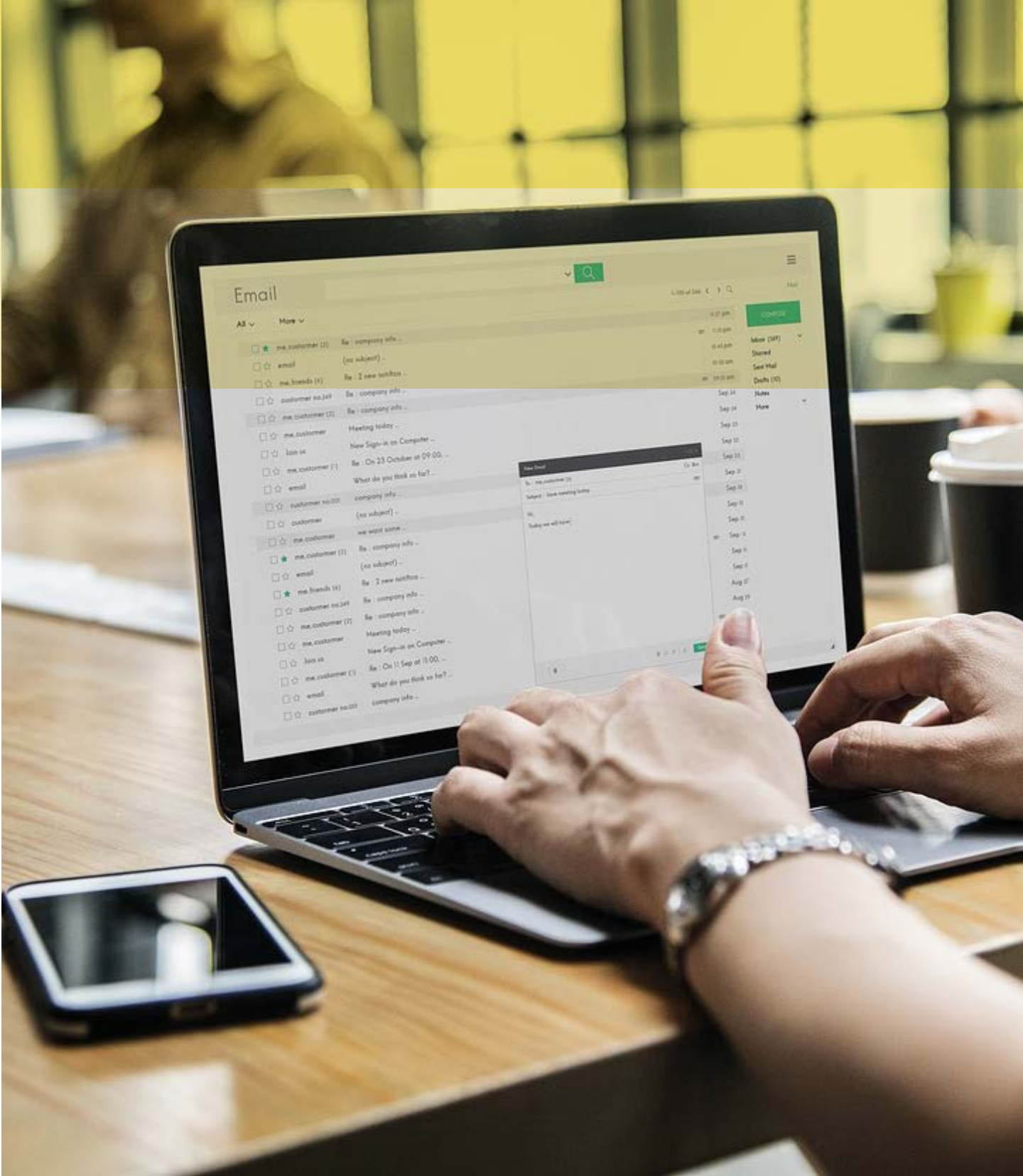
Dit project is cruciaal voor het succes van Actieplan Werk omdat het ons zicht geeft op werkstromen. We brengen vraag en aanbod bij elkaar en dat levert rendement op. We kunnen iedereen een passende plek op de arbeidsmarkt geven. Ondernemers in de regio zien in een oogopslag welke werkzoekenden beschikbaar, wendbaar of inclusief inzetbaar zijn.

Voorwaarde?

Openheid en intensieve samenwerking. Ondernemers moeten bereid zijn informatie met elkaar te delen.

Resultaat?

- Tenminste 25 bedrijven uit Steenwijkerland zijn aangesloten op de werkmonitor.
- Minimaal 50 uitwisselingen per jaar: van werkloosheid naar werk of van werk naar werk.





6 | VITALE MEDEWERKERS

Naast de werving van personeel moeten we ook zorgen voor behoud van het huidige personeel en het op peil houden van de nodige vaardigheden en kennis binnen het bedrijf. We ontzorgen MKB-ondernemers bij het in kaart brengen van hun personeelsbestand, zodat ze verzekerd zijn van duurzaam inzetbare mensen die goed in hun vel zitten op de werkvloer.

Hoe?

Bedrijven en medewerkers gaan we bereiken via thematische bedrijfsconsulten op het gebied van (mentale) gezondheid, lifestyle en een leven lang leren.

Waarom?

Bedrijven die inzetten op gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers moeten worden gestimuleerd. Want deze voorwaarden hebben een positief effect op de productiviteit, het werkplezier en werkverzuim. Grotere bedrijven hebben geld en tijd om hier aandacht aan te besteden, met Actieplan Werk hebben we de kans om ook kleine bedrijven te helpen hier strategisch(er) mee om te gaan. Daarmee worden ze als werkgever ook aantrekkelijker voor nieuw personeel.

Voorwaarde?

Het ontzorgen van MKB-bedrijven door o.a. consulten aan te bieden en projecten te organiseren vergt een investering. Het is belangrijk om aan te haken bij bestaande initiatieven.

Resultaat?

- De jaarlijkse 'week van de vitaliteit' van de gemeente Steenwijkerland (met aandacht voor fysieke en mentale gezondheid op het werk) kan ook regionaal worden uitgerold.
- Jaarlijks vindt een reeks van thematische bedrijfsconsulten plaats op gebied van (mentale) gezondheid, lifestyle, leven lang leren.
- Hiermee bereiken we jaarlijks 75 werknemers en ondernemers binnen het MKB.

7 | EXPERIMENT: KLANTREIS AAN HET WERK

We noemen het een ‘klantreis’ en daarmee bedoelen we het traject dat iemand doorloopt die (weer) aan het werk wil. Hoe werkt zo’n proces in de praktijk? Waar loopt de werkzoekende tegenaan? Kortom: zijn onze traditionele systemen nog toereikend of aan vernieuwing toe?

Hoe?

We volgen drie doelgroepen op de voet op hun ‘reis’: mensen uit een uitkeringssituatie, zij-instromers en van werk naar werk switchers. Door vanuit die verschillende invalshoeken te kijken naar een systeem dat niet in alle gevallen passend is, kunnen we in kaart brengen waar eventuele knelpunten zitten en die oplossen.

Waarom?

De informatie die onze klantreis oplevert is van universeel belang voor veel partijen: ondernemers, gemeenten, instanties en werkzoekenden kunnen baat hebben bij die resultaten. Het experiment maakt ook dat we niet star blijven vasthouden aan oude systemen, maar bereid zijn tot verbeteringen waar de hele regio z’n voordeel mee kan doen.

Voorwaarde?

Het experiment vergt een gedegen voorbereiding, waarbij we aansluiting zoeken bij het loket werken en leren van Regio Zwolle. Partijen moeten open zijn over het in kaart brengen van knelpunten en belemmeringen in het systeem. Daarnaast staat de mens centraal: we moeten mensen vinden die de ‘reis’ vol vertrouwen met ons willen aangaan.

Resultaat?

- Per doelgroep doorlopen 20 mensen hun ‘klantreis’.
- De hindernissen waar deelnemers onderweg tegenaan lopen worden actief weggenomen.

8 | EXPERIMENT: GEEN DOSSIERS MAAR MENSEN

‘Arbeidspotentieel’ is een afstandelijk woord voor mensen die aan het werk willen/kunnen. Wij kijken naar het totaalbeeld: naast het cv verdiepen we ons in de mens áchter het uitkeringsbestand.

Hoe?

We maken ons werkaanbod beter geschikt voor mensen als we ze leren kennen. Van dossier tot mens dus. Wat is iemands passie? Waar blinkt hij/zij in uit? Kun je die kwaliteiten gebruiken binnen je bedrijf? Zo zijn er verrassend leuke matches te maken op basis van iemands persoonlijke interesses en vaardigheden. Met inspirerende initiatieven willen we deze doelgroep prikkelen om mee te doen. De Human Capital Agenda heeft een innovatie- en onderzoeksprogramma waarbinnen dit experiment goed past.

Waarom?

De ‘inclusieve arbeidsmarkt’ sluit zo min mogelijk mensen uit. Toch leert de praktijk ons dat vaak nog teveel wordt gefocust op cv en werkervaring, en niet of nauwelijks naar de mens achter de papieren wordt gekeken. Op die manier laten we veel potentieel personeel links liggen. Als we onszelf de vraag stellen ‘wat hebben bedrijven nodig en wat hebben de mensen in de database nou echt te bieden?’ rollen er zeker onverwachte, succesvolle matches uit de bus.

Voorwaarde?

Bedrijven in de regio moeten bereid zijn tot speeddates met de doelgroep en die voorzien van tips en adviezen en netwerken aanboren. Ondernemers kunnen door een andere aanpak, werkzoekenden een steuntje in de rug bieden.

Resultaat?

- We geven 50 mensen met een uitkering in Steenwijkerland een podium om hun karakter, passies, interesses en vaardigheden te presenteren (naar voorbeeld van www.humansofnewyork.com).
- We zorgen dat 100 mensen met een uitkering in Steenwijkerland in gesprek gaan met ondernemers.
- Uit die gesprekken volgen minimaal 25 duurzame matches op de lokale arbeidsmarkt, waar nodig voorzien van door Steenwijkerland gefaciliteerde scholing.

9 | INSPIRATIESESSIES

De arenadiscussies met allerlei vertegenwoordigers uit de diverse sectoren waren nog maar het begin. Nu we elkaar hebben leren kennen moeten we feeling houden. Alleen zo kunnen we gezamenlijk de veranderde arbeidsmarkt blijvend het hoofd bieden met vernieuwende projecten. De lat ligt tenslotte hoog.

Hoe?

Door de komende jaren inspiratiesessies te beleggen, checken we geregeld figuurlijk de polsslag van onze partners. Hoe staan we ervoor? We delen ervaringen met ondernemers, overheid en onderwijs en bespreken welke - succesvolle! - projecten geschikt zijn om in de regio uit te rollen.

Waarom?

We willen onze andere denkwijze ten opzichte van de nieuwe arbeidsmarkt delen in de Regio Zwolle en inspirerende voorbeelden geven zodat in Steenwijkerland gelanceerde projecten ook elders kans van slagen hebben.

Voorwaarde?

Er moet worden geïnvesteerd in inzet, coördinatie en het zoeken naar aansprekende voorbeelden en locaties om elkaar blijvend te inspireren.

Resultaat?

- Communicatie breed opzetten en hierover afstemmen met meerdere gemeenten en de Regio Zwolle. Nadruk op het tonen van lokale succesverhalen.
- Steenwijkerland presenteert jaarlijks zes van die aansprekende voorbeelden, via regiobrede communicatie als ook via de reguliere lokale kanalen.





10 | DE HOOFDAANNEMER

De voorstellen uit het Actieplan Werk zijn geformuleerd, nu is het zaak ze concreet vorm te geven. Daarvoor hebben we een hoofdaannemer nodig als coördinator voor alle sectoren; horeca & toerisme, bouw, zorg en (maak)-industrie. Ook wordt een stuurgroep van ondernemers opgericht die zich hardop afvraagt: brengen de gemaakte afspraken wel de voorziene winst op voor de ondernemers?

Hoe?

De hoofdaannemer is aanspreekpunt voor alle partijen, bewaakt de voortgang van projecten en plannen en kan bijsturen waar nodig. Ook de stuurgroep van ondernemers zal de voortgang en het werk van de hoofdaannemer controleren en eventueel bijsturen.

Waarom?

Er is behoefte aan doe-kracht en onderlinge samenhang. Betrokkenheid is noodzakelijk om 'alle kikkers in de kruiwagen te houden' en dus voor het welslagen van Actieplan Werk.

Voorwaarde?

Voor het uitvoeren van de projecten is de coördinerende rol van hoofdaannemer essentieel. Daarom zullen zowel gemeente als ondernemers financieel bijspringen.

Resultaat?

- De hoofdaannemer stuurt op de juiste uitvoering van projecten en bewaakt de voortgang en opbrengst voor ondernemers uit Steenwijkerland.
- Daarnaast is hij ook verantwoordelijk voor de uitvoering. De hoofdaannemer zorgt voor de opzet en legt contacten met ondernemers en andere stakeholders. Hij legt verder verantwoording af aan de stuurgroep van ondernemers.

5

EEN FEELGOOD VERHAAL

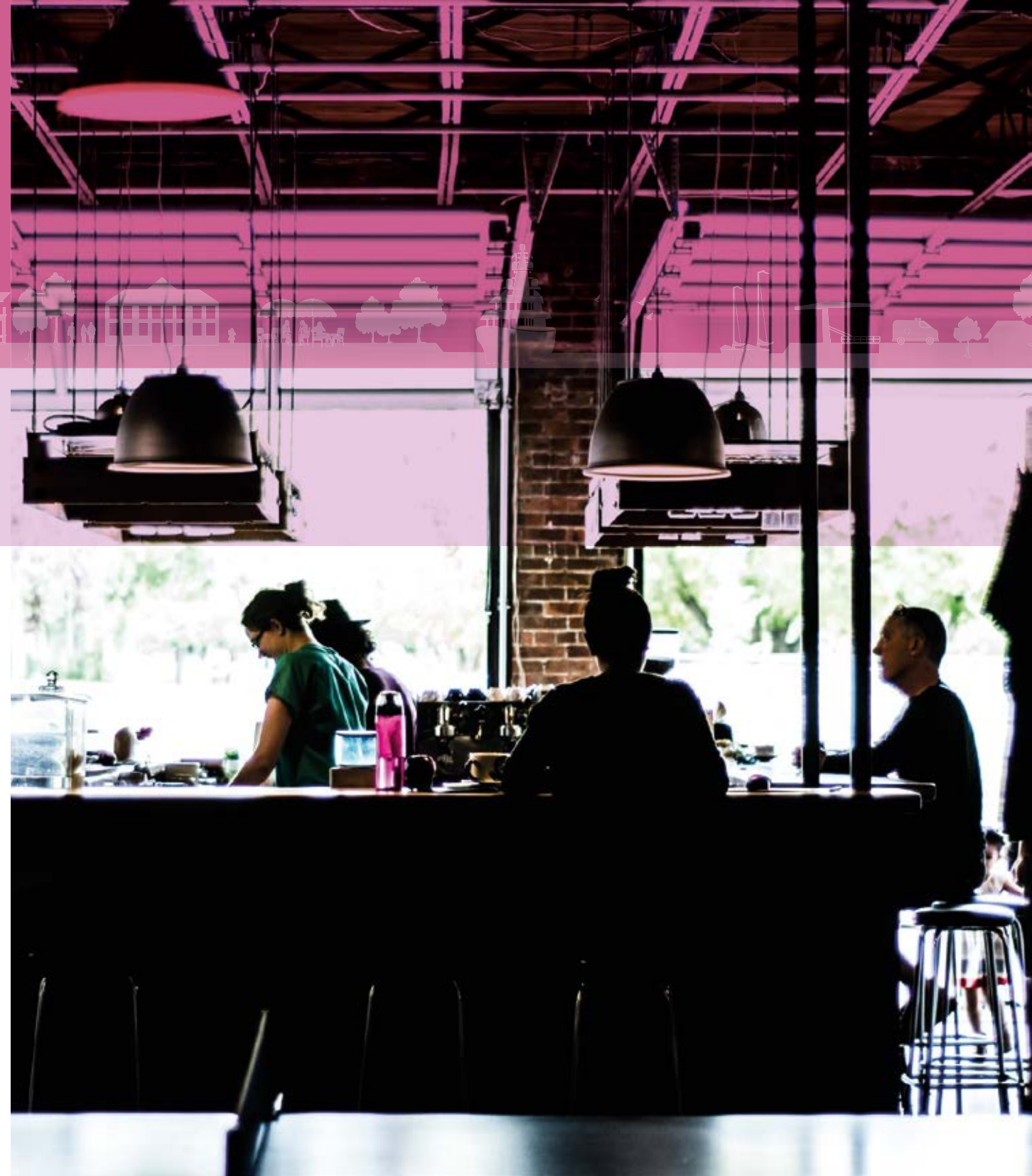
Dit is ons verhaal. Een feelgood verhaal, vanwege het grote maatschappelijke draagvlak en de 'andere' aanpak: alle plannen en projecten komen uit de koker van (lokale) ondernemers en organisaties zelf. De gemeente heeft het proces alleen geregisseerd. Steenwijkerland pakt daarmee duidelijk de regierol op, als koploper van de Regio Zwolle.

Ons Actieplan Werk is een uitstekend voorbeeld van bottom-up doe-kracht. Niet dromen of doemdenken in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, maar doen!

Dat doen we met een palet aan oplossingen, waarvan onze aanvraag bij de Regio Zwolle er maar één is. In Steenwijkerland werken bedrijven, (beroeps)onderwijs en overheid nauw samen om tien concrete, sector-overschrijdende projecten gestalte te geven. Geïnspireerd op lokale problematiek, maar eenvoudig schaalbaar in de regio waar veel van dezelfde issues spelen.

Wat de projecten onderscheidend maakt is onze sterke focus op beschikbaarheid (ofwel: vraaggericht opleiden) en wendbaarheid van werknemers: de kennis en kunde hoog houden op een werkvloer waar mensen graag meedoen en hun talenten volop inzetten.

We zijn er dan ook van overtuigd dat we met onze vernieuwende visie succesvolle verbindingen kunnen leggen met andere gemeenten en de (sub)regio naar wens en behoefte kan aanhaken.





COLOFON

Dit is een uitgave van de
gemeente Steenwijkerland
Postbus 162
8330 AD Steenwijk
info@steenwijkerland.nl
www.steenwijkerland.nl

Tekst
Jolanda de Kruyf

Vormgeving
Teresa Jonkman Grafische vormgeving

Juli 2019



