

Bijlage 2

Agenda 2030 Thematafel Onderwijs & arbeidsmarkt, de Achterhoek werkt het fijnst

Inleiding

In deze notitie vindt u de eerste contouren van de agenda 2030. Hierin beschrijven we onze visie op de arbeidsmarkt en onze toegevoegde waarde, werkwijze en vormgeving van de samenwerking.

Vervolgens gaan we in op het jaarplan 2019. We beschrijven, zowel voor het thema Inclusieve Arbeidsmarkt als voor de Human Capital Agenda, de speerpunten waar we ons voor willen inspannen. De activiteiten van het jaarplan 2019 zijn grotendeels gebaseerd op de activiteiten die nu al lopen.

Onze visie op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert: de werkgelegenheid trekt aan, het aantal vacatures groeit en de werkloosheid daalt. Ook wordt de arbeidsmarkt steeds flexibeler en hebben technologische veranderingen hun weerslag op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen en banen ontstaan, terwijl er ook werk verdwijnt en er andere – vaak hogere – eisen worden gesteld aan personeel. Een algemene tendens is dat gevraagde opleidingsniveaus geleidelijk verschuiven naar de hogere mbo-niveaus of hbo, waardoor er minder mensen voor het ‘gewone’ werk nodig zijn en juist meer schaarsere mensen met een hogere opleiding die hele processen kunnen overzien en die kunnen omgaan met de modernste technieken. De arbeidsmarkt is een zeer complex zelfregulerend systeem en het functioneren ervan wordt door veel zaken beïnvloed. Grotendeels redt de arbeidsmarkt het om zelfstandig tot adequate oplossingen te komen voor vraag en aanbod vraagstukken. Echter, soms vraagt een probleem een oplossing die de markt niet zelf organiseert. De banengroei is omvangrijk genoeg om de werkloosheid te laten dalen, maar niet sterk genoeg om kansen aan iedereen te bieden. Niet iedereen profiteert evenredig van de economische groei. Zo zijn er bijvoorbeeld nog veel mensen die vanwege een arbeidsbeperking langs de kant staan. Laagopgeleiden, arbeidsbeperkten, 55-plussers en mensen die een beroep uitoefenen waar weinig vraag naar is hebben een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

De toegevoegde waarde van samenwerking

De Achterhoek heeft de ambitie uitgesproken om de komende jaren een sterke economische groei te bewerkstelligen en maximaal in te zetten op talent uit de regio. Hiervoor ligt een opgave op het gebied van aanbod en kwaliteit van het onderwijs, het inzicht krijgen in de mismatch op de arbeidsmarkt en intensievere regionale samenwerking. Gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties hebben elkaar gevonden om samen te werken op de arbeidsmarkt en in actie te komen als er situaties voordoen waar de markt niet zelf een oplossing organiseert. Deze samenwerking heeft de vorm aangenomen van een Thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt die op strategisch/bestuurlijk niveau overzicht houdt op de ontwikkelingen binnen het Achterhoekse onderwijs en arbeidsmarkt landschap en de daaraan gekoppelde onderwerpen Inclusieve arbeidsmarkt en de Human Capital Agenda. De toegevoegde waarde van onze samenwerking zit in elementen als kennis- en informatiedeling, gezamenlijke strategiebepaling, afstemming en advisering over elkaars verantwoordelijkheden en besluitvorming, en om op specifieke thema's bepaalde ontwikkelingen te stimuleren of te initiëren en om hierover afspraken te kunnen maken over onze eigen én elkaars bijdragen hieraan.

Wat bindt ons

Wij geloven dat we met onze samenwerking een toekomstbestendige Achterhoekse arbeidsmarkt dichterbij kunnen brengen waaraan de beschikbare beroepsbevolking zoveel mogelijk én duurzaam meedoet. Een arbeidsmarkt waarin niet de beperkingen maar de competenties, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden van (potentiële) werknemers centraal staan. Op deze manier gaan we samen voor een duurzame invulling van het capaciteitsvraagstuk.

We gaan in eerste instantie uit van zelfredzaamheid. Veel kan worden overgelaten aan de werkzoekenden en werkgevers zelf. Daar waar dat kan, zullen we dat ook doen. Tegelijkertijd is het een gezamenlijke taak om werkenden en werkzoekenden met maatwerk te ondersteunen, die niet of moeilijk op eigen kracht een baan kunnen vinden of de overstap kunnen maken naar toekomstbestendig werk. Tevens staan we werkgevers (daar waar nodig) bij met maatwerk die een ondersteuningsvraag hebben bij het realiseren van hun inclusieve organisatie of bij de juiste matching van werk en werknemer. We doen dit op zo'n manier dat zo veel mogelijk inwoners volwaardig en tegen een volwaardig loon, naar vermogen kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, en op zo'n manier dat de ondersteuning niet leidt tot onverantwoorde versterking van de concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt.

Vormgeving van de samenwerking

We streven niet naar een platform waarin we doorzettingsmacht organiseren naar deelnemende partijen of partners op de arbeidsmarkt. Ieder houdt zijn eigen verantwoordelijkheid en beslissingsvrijheid en -bevoegdheid. Dit geldt voor de individuele schoolbesturen, de werkgevers, de vakbonden, het UWV en de individuele besturen van gemeenten. We hebben wel een besluitvormende rol op basis van wetgeving of onderlinge afspraken. We voelen ons verantwoordelijk voor deze samenwerking (al dan niet in wisselende coalities), zijn gelijkwaardige samenwerkingspartners en streven naar consensus. Naast een thematafel op bestuurlijk/strategisch niveau hebben we ook voor ieder thema (Inclusieve Arbeidsmarkt en Human Capital Agenda) een partneroverleg in het leven geroepen van een meer tactisch operationeel karakter. Deze partneroverleggen fungeren als brug tussen strategie en uitvoering. In deze overleggen zitten mensen aan tafel die invloed hebben of een aandeel kunnen leveren bij het zetten van concrete stappen in de realisatie van de doelstellingen van de thematafel.

Jaarplan 2019 en de agenda 2030

Zoals we in onze visie op de arbeidsmarkt stelden vraagt een probleem soms een oplossing die de markt niet zelf organiseert. Door de dynamiek van onze arbeidsmarkt kunnen vraagstukken waar we vandaag aan werken naar verloop van tijd veranderen of kunnen nieuwe vraagstukken ontstaan die eerder nog niet aan de orde waren. Daarom is het van belang dat we werken aan de opgaves van nu maar dat we ook alert zijn op vraagstukken die we op termijn zullen tegenkomen. Hiervoor hebben we meerdere leidraden. Zo schetsen we onze toekomstige opgaven in de transitieatlas, monitoren we onze arbeidsmarkt met Regio in beeld en gaan we gericht aan de slag met de opgaven van nu met ondersteuning vanuit de Regiodeal, stimuleringsmiddelen voor de regionale arbeidsmarkt en Matchen op Werk. De thematafel heeft besloten om zich de komende jaren expliciet te richten op de sectoren Techniek (waaronder bouw, maakindustrie en logistiek) en Zorg. Voor wat betreft de overige sectoren wordt wel de vinger aan de pols gehouden en indien zich een situatie voordoet dat marktwerking hier onvoldoende in staat is tot regulering, zal dit mogelijk tot bijstelling van deze keuze kunnen leiden.

Kwantitatieve opgaven vanuit de Transitieatlas in de periode 2018-2025, gebaseerd op het scenario Talent benutten ++:

- Ruim 7.000 zij-instromers laten instromen op de regionale arbeidsmarkt;
- Ruim 18.000 leerlingen uit de Achterhoek aan het werk helpen op de regionale arbeidsmarkt;
- Ruim 600 mensen behouden voor de arbeidspendel buiten de regio;
- Ruim 500 werknemers van elders in Nederland aantrekken;
- Ruim 600 werknemers uit de EU of daarbuiten aantrekken.

In totaal gaat het om ruim 27.000 mensen waarvan ongeveer 7.000 hoog opgeleid, 14.000 middelbaar opgeleid en 6.000 laag opgeleid.

Uitgangspunten scenario Talent benutten ++

- Arbeidsparticipatie omhoog naar 73%
- Instroom uit het onderwijs (MBO, HBO en WO) omhoog
- Instroom uit pendel omhoog
- Totale kwantitatieve opgave betreft zowel de vervangingsvraag als de uitbreidingsvraag.

De Thematafel wil met name inzetten op het realiseren van de volgende opbrengsten:

- Jeugd blijft kennismaken met techniek en zorg
- Er zijn voldoende en geschikte praktijkleerplekken en stageplekken aanwezig
- Leven Lang Leren blijft actueel, taalarmheid neemt af
- De grensoverschrijdende samenwerking groeit
- De beeldvorming rondom inclusief werkgeven en werknemen is positiever geworden
- De formele basis van het Werkbedrijf is geborgd

De verdere uitwerking van deze onderwerpen wordt belegd bij twee partneroverleggen, t.w. het partneroverleg Inclusieve Arbeidsmarkt en het partneroverleg Human Capital.

Jaarplan 2019

In het jaarplan 2019 werken we voor de komende twee jaar de doelstellingen uit voor resp. Inclusieve Arbeidsmarkt en HCA.

1. Inclusieve arbeidsmarkt

Voor het thema inclusieve arbeidsmarkt maken wij ons sterk voor het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Achterhoek. Samen geven we invulling aan het Sociaal Akkoord van 2013, wet SUWI, het convenant Werkbedrijf Achterhoek en maken we ons sterk voor iedereen die bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt (nu of straks) ondersteuning nodig heeft. Een van onze speerpunten daarbij is ook het aanpakken van laaggeletterdheid.

Dit betekent concreet:

1. Het realiseren van een regionaal afgestemde werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening met het daaraan verbonden instrumentarium;
2. De realisatie van de regionale doelstellingen van de banenafpraak;
3. Monitoring en stimulering van acties en investeringen in de transparantie van het arbeidsaanbod;
4. Ontwikkelen van een integrale aanpak van laaggeletterdheid met daarbij specifieke aandacht voor taalarmen met Nederlands als moedertaal, de zgn. NT1 doelgroep.

Concrete acties op de drie doelstellingen worden verwerkt in twee marktwerkingplannen. Eén vanuit werknemersperspectief en één vanuit werkgeversperspectief. Daarnaast lopen momenteel meerdere projecten en activiteiten. Deze staan weergegeven in het activiteitenoverzicht in bijlage 1.

2. Human Capital Agenda

De Human Capital agenda is gericht op het realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarbij de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt optimaal is, er maximaal wordt ingezet op een Leven Lang Ontwikkelen van de beschikbare beroepsbevolking en de regio aantrekkelijk is voor de instroom van talent. De Transitieatlas Beroepsonderwijs Achterhoek geeft basis voor de keuzes van de agenda voor de komende jaren. Voor wat betreft de Human Capital onderwerpen betekent dit dat de aandacht zowel moet worden gelegd op het toeleiden van het onbenut arbeidspotentieel naar de kansrijke sectoren en naar het behoud van talent c.q. beter benutten van de instroom van MBO, HBO en WO in de Achterhoek.

Dit betekent de aandacht voor de volgende onderwerpen

1. Leven lang ontwikkelen van de beschikbare beroepsbevolking
2. Afstemming onderwijs op behoefte burgers en werkgevers
3. Behoud talent en versterken samenwerking met HBO/WO talent van buiten de regio
4. Kansen op de arbeidsmarkt inzichtelijk maken voor jong en oud
5. Het realiseren van een zo divers, dekkend, thuisnabij en kleinschalig mogelijk aanbod van (unieke) voortgezet onderwijsvoorzieningen van goede kwaliteit
6. De kwaliteit van (hybride) onderwijs neemt toe door werkgevers en onderwijsinstellingen samen verantwoordelijk te maken (voorbeeld is het STERA project)
7. Stimuleren en aanjagen grensoverschrijdende samenwerking, belemmeringen grens wegnemen

Jaarplan 2019

Human Capital Agenda

Leven lang ontwikkelen van de beschikbare beroepsbevolking

1. Techniekpact Achterhoek- Liemers

- Servicepunt techniek, overlegstructuur tussen partners in de techniek
- BOOST programma

2. Regionale Actieplan Aanpak Tekorten Zorg en Welzijn Achterhoek

- Beter benutten van beschikbaar potentieel en bieden van aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat
- innovatieve oplossingen (inzet Smart Industry) om arbeidsproductiviteit te verhogen

3. Bevorderen duurzame inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit

- Bevorderen Intersectorale mobiliteit
- Bevorderen Sociale Innovatie
- Leve(n) Lang Gelders Vakmanschap
- Nieuwe Achterhoekse Banenmarkt

Afstemming onderwijs op behoefte burgers en werkgevers

1. Techniekpact Achterhoek- Liemers

- Techniekdag
- Week van de techniek
- Doorontwikkeling Technieklokalen
- Meisjes in de techniek
- Technasia
- ontwikkelen leerlijn ICT/programmeren voor gehele onderwijskolom

2. Regionale Actieplan Aanpak Tekorten Zorg en Welzijn Achterhoek

- verhogen instroom en opleidingscapaciteit; meer praktijkleren; wijkleercentra
- beïnvloeden studie en beroepskeuze jongeren
- verhogen opleidingenrendement/sectorrendement; meer inzet op talent ontwikkelprogramma's , flexpools
- vergroten/vernieuwen opleidingsmogelijkheden

Behoud talent en versterken samenwerking met HBO/WO talent van buiten de regio

- Doorontwikkeling Bètadag
- Kansen op de arbeidsmarkt inzichtelijk maken voor jong en oud
- Innovatiehubs

De kwaliteit van (hybride) onderwijs neemt toe door werkgevers en onderwijsinstellingen samen verantwoordelijk te maken

- STERA, realiseren praktijkleerplekken voor VMBO leerlingen bij bedrijfsleven/opleidingsbedrijven
- realiseren vormen van hybride onderwijs in het MBO (Graafschap College/Zone College)
- nieuwe arbeidsmarktconcepten zoals wijkleercentra in Zorg en Welzijn

Stimuleren en aanjagen grensoverschrijdende samenwerking, belemmeringen grens wegnemen.

- Grensoverschrijdende Techniekdag
- Meer Duits in het onderwijs (VO/MBO)
- Euregio Academie
- Grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling WSP

Inclusieve arbeidsmarkt	<p><u>Het realiseren van een regionaal afgestemde werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening met het daaraan verbonden instrumentarium;</u></p> <p>1. Afstemming regelgeving Het Werkbedrijf heeft een algemene taak om te adviseren over besluiten/activiteiten van de samenwerkingspartners die betrekking hebben op de inclusieve arbeidsmarkt.</p> <p>2.Samenwerking Werk en Inkomen en GGZ Om de samenwerking tussen Werk en inkomen en de GGZ te verbeteren is er een projectplan voor project 'Avontuur in de structuur' geschreven. Het project is begin dit jaar van start gegaan.</p> <p>3.Doorontwikkeling WSP Achterhoek Het WSP is geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie zullen worden gebruikt bij de doorontwikkeling van het WSP. De Thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt (Het Werkbedrijf) zal hierover de gemeenten en het UWV adviseren. Tevens is een aanvraag ingediend bij het ministerie in het kader van Matchen op Werk. De regio Achterhoek heeft € 63.000,- toegekend gekregen.</p> <p>4.Evaluatie beschut werken Beleid van de Achterhoekse gemeenten is vastgesteld. Landelijk en regionaal wordt de voortgang van de invoering van (nieuw) beschut werken ieder kwartaal gemonitord.</p> <p><u>De realisatie van de regionale doelstellingen van de banenafpraak;</u></p> <p>1.Unieke Achterhoekers campagne Unieke Achterhoekers is een communicatiecampagne, gericht op positieve beeldvorming rondom de mogelijkheden van inclusief werkgeven en -nemen. Het WSP voert de campagne uit. (doorlopend project, financiering geregeld)</p> <p>2.Monitoring Banenafpraak De banenafpraak is een belangrijk aandachtspunt binnen het thema Inclusieve arbeidsmarkt. Ieder kwartaal verschijnt er een trendrapportage die informatie geeft over realisatie van de doelstellingen in de regio.</p> <p>3.Experimenten Om tot vernieuwende, innovatieve werkwijzen te komen voor de matching van werkzoekenden en werkplekken, is een budget gereserveerd om experimenten te stimuleren. VNO-NCW beheert dit budget. Momenteel subsidiëren we twee projecten: 1) Chainworks: Inclusieve bedrijventerreinen en 2) BW-Oost: het Ambachtshuis (doorlopend project, financiering geregeld)</p> <p>4.Harrie-training Er is besloten om €30.000,- te reserveren en te verdelen tussen Graafschap College en het WSP om Harrie-trainingen af te nemen. In deze trainingen worden werknemers geschoold tot de ideale collega-werknemer van iemand met een arbeidsbeperking die de directe begeleiding biedt</p> <p><u>Monitoring en stimulering van acties en investeringen in de transparantie van het arbeidsaanbod;</u></p> <p>Transparantie arbeidsaanbod Er is onderzocht om de systemen van gemeenten en UWV aan elkaar te koppelen, in ieder geval op het gebied van klantgegevens in het kader van de transparantie banenafpraak. Een en ander heeft geresulteerd in een stappenplan. Het stappenplan wordt in 2018 in de verschillende uitvoeringsorganisaties uitgevoerd.</p> <p><u>Ontwikkelen van een integrale aanpak laaggeletterdheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifieke aanpak voor de doelgroep NT1 - Ook aandacht voor doelgroep NT2, al dan niet in combinatie met inburgering <p>Deze twee onderdelen moeten nog verder worden uitgewerkt.</p>
--------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

