

Samen experimenteren en leren in het anders werken en vormgeven van matching op werk

Perspectief op Werk
Actieprogramma 2019 – 2020
Regio Zwolle

Aanvraag voor de arbeidsmarktregio Zwolle opgesteld door gemeente Zwolle en VNO-NCW/MKB Regio Zwolle. Opgesteld in samenwerking met: arbeidsontwikkelbedrijven (Tiem, IMpact en Larcom), 14 gemeenten, onderwijspartners (Deltion College, Landstede Onderwijsgroep, De Ambelt), Provincie Overijssel, werkgeversorganisaties (VNO-NCW en MKB Regio Zwolle), vakbonden (FNV en CNV) en UWV Werkbedrijf Regio Zwolle.

Inhoudsopgave

Inleiding	- 3 -
Analyse van de arbeidsmarkt	- 5 -
<i>Regio Zwolle</i>	- 5 -
<i>Vraag in beeld</i>	- 5 -
<i>Aanbod transparant</i>	- 7 -
<i>Matching & resultaat</i>	- 7 -
<i>Conclusies</i>	- 8 -
Integrale aanpak voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt	- 9 -
<i>Uitgangspunten aanpak</i>	- 9 -
<i>Voor wie werken we integraal?</i>	- 9 -
<i>Partners in de arbeidsmarktregio</i>	- 10 -
<i>Trackrecord in de samenwerking</i>	- 11 -
Ambitie in perspectief op werk 2019 – 2020	- 13 -
<i>Ambitie langere termijn (2023)</i>	- 13 -
<i>Ambitie op inclusiviteit</i>	- 13 -
<i>Doelen 2019 - 2020</i>	- 13 -
Aanpak in perspectief op werk	- 15 -
Activiteiten	- 17 -
<i>A. Inrichten TOP-team</i>	- 17 -
<i>B. Kandidaten in beeld - talenten, competenties en ontwikkelperspectief</i>	- 18 -
<i>C. Vraag in beeld bij werkgevers - kandidaatfit</i>	- 18 -
<i>D. Kansen in sectoren – route map ‘upgrade jezelf’</i>	- 19 -
<i>E. Borging uitkomsten Perspectief op Werk</i>	- 20 -
Middelen 2019 - 2020	- 21 -
Kracht bij zetten door ondertekening	- 22 -
<i>Ondertekening centrumgemeente en werkgevers</i>	- 22 -

Inleiding

Regio Zwolle behoort tot de economische en innovatieve top 10 regio's van Nederland. De geografische ligging, verbinding tussen de Randstad en het Noorden, biedt kansen voor groei en meer werkgelegenheid. De regio kenmerkt zich door een grote vertegenwoordiging van kleine familiebedrijven met een sterke verankering in de eigen regio. De diversiteit aan kleine bedrijven vormt het fundament voor de economie. Het feit dat het veel familiebedrijven betreft, meer dan driekwart van het bedrijvenbestand, geeft stabiliteit en een sterke sociale betrokkenheid. Het is een gemengde sectorstructuur met traditionele sectoren (Bouw, Techniek en Zorg en Welzijn) en nieuwe opkomende sectoren (als E-commerce en Creatieve Industrie). Vanuit de regionale functie heeft de Regio Zwolle een sterk vertegenwoordigde onderwijs en zorgstructuur. Dit is 33% van de werkgelegenheid. Van oudsher heeft de regio een traditie in samenwerken tussen overheden, ondernemers, onderwijsinstellingen, vakorganisaties en kennisinstellingen waarin men elkaar iets gunt. Werkende vanuit een gezamenlijke visie en doel waarin iedere partner zijn of haar rol expliciet pakt. Dit werkt zo in de economische regio, maar ook zeker in de arbeidsmarktregio.

Het gaat goed met de regio. Regio Zwolle is een belangrijke groeier buiten de Randstad. Maar het kan beter. Nog niet alle mensen doen mee en nog niet alle talenten van werkenden en bedrijven worden ten volle benut. Zelfs in een tijd waar circa 4.000 moeilijk vervulbare vacatures ontstaan. Er ontstaat krapte op de arbeidsmarkt. 1 op de 3 werkgevers geeft aan een personeelstekort te ervaren waardoor zij economisch gezien niet kunnen groeien. De banenstructuur in de Regio Zwolle is geconcentreerd op het middensegment van de arbeidsmarkt (tot mbo-niveau 4). Dat zien we ook terug in het besteedbaar inkomen: deze is lager dan in andere regio's. De regio is het ankerpunt voor beschikbaarheid, wendbaarheid (met weerbaarheid) en inclusiviteit. Tegelijkertijd zien we het aantal mensen dat op korte termijn voor de arbeidsmarkt beschikbaar is afnemen. Mensen toerusten op snelle veranderingen in werk komt onvoldoende robuust van de grond. Het is de uitdaging om ondernemers te inspireren om risico's te nemen, te investeren in werkenden en werkzoekenden. Én om mensen die bang zijn om hun werk en zekerheden te verliezen, te motiveren om zich een leven lang te ontwikkelen. Regio Zwolle maakt de komende periode 'investeren in mensen' tot speerpunt. Het gaat om investeringen die zowel mensen als werkgevers ten goede komt. De regio pakt dit integraal op: voor jongeren, werkenden en mensen die nu nog langs de kant staan.

Vanuit een integrale aanpak voor de arbeidsmarkt en werkgelegenheid werken partners samen aan drie overkoepelende actielijnen vanuit de Human Capital Agenda:

- 1) *Beschikbaarheid* van mensen, voldoende beschikbare en geschikte arbeidskrachten, is daarom een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. De regio Zwolle is van oudsher een typisch MKB gewest met een grote diversiteit aan bedrijven. Vaak familiebedrijven, waarvan driekwart werkt met minder dan tien werknemers in het laag- en middensegment. De beroepsbevolking in de regio bestaat voor meer dan 60% uit mbo-3 en lager opgeleiden. Deze groep is niet goed genoeg toegerust op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. Aanpassingen in het scholingsniveau komen onvoldoende 'robuust' van de grond. De regio ervaart dit als een knelpunt. De situatie belemmert niet alleen de werkzekerheid van mensen, maar bedreigt ook de wendbaarheid en de groei van bedrijven. Ook geldt dit voor grote opgaven in de regio als energietransitie, klimaatadaptatie en bereikbaarheid. Deze opgaven komen in het gedrang bij gebrek aan personeel.
- 2) Technologisering en robotisering zorgen voor nieuwe vormen van werkgelegenheid. Dit vraagt om werknemers met andere skills: kennis en vaardigheden. Tegelijk bestaat er voor sommige werknemers het risico dat hun werk verdwijnt, bijvoorbeeld door automatisering en robotisering. Twee kernwoorden zijn voor iedereen van belang: *wendbaarheid en weerbaarheid*. Wendbaarheid daar waar het gaat om het updaten van skills en vaardigheden, overstappen van de ene baan of sector naar de andere en flexibel omgaan met werktijden en werkplek. Dit kan niet zonder weerbaarheid: voldoende werk- en inkomenszekerheid, vangnet om op terug te vallen en een goede opleiding.
- 3) Daarnaast heeft de regio Zwolle te maken met een *arbeidsmarkt-paradox*. Ondanks de economische groei en de stijging in het aantal vacatures profiteert niet iedereen mee. Werken aan *inclusiviteit* doet er nu toe. Het is van belang dat iedereen in de regio Zwolle zijn of haar talenten naar vermogen kan ontwikkelen en een bijdrage kan leveren in de maatschappij.

De Human Capital Agenda maakt veel los in de regio. Inclusiviteit is van groot belang voor de Regio Zwolle. Ieder talent telt. Dat maakt dat partners zich ervan doordrongen zijn dat ook de samenwerking tussen privaat en publiek anders vormgegeven dient te worden. Door het groeiende aantal openstaande vacatures (door de economische groei) is snelheid en kwaliteit in dienstverlening geboden. Eerlijke voorlichting aan werkgevers is nodig aan de ene kant. Aan de andere kant is het samen optrekken in het 'kandidaat fit' maken van de onderneming zelf, hier willen we een passend arrangement op bieden. Om dit te kunnen doen is kennis van competenties en vaardigheden van kandidaten onontbeerlijk. Met zicht op de ontwikkelcapaciteiten van de kandidaten in kwestie. Tegelijkertijd is het voor de kandidaten van belang dat zij een integraal werk- en ontwikkelingstraject aangeboden krijgen. En inzien dat werken daadwerkelijk loont. Om dat te kunnen doen is inzicht in persoonlijke financiën nodig. De match komt tot stand door intensieve begeleiding voor zowel de werkgever als de kandidaat waarbij scholing een instrument is om dit mogelijk te maken.

Deze manier van werken is voor de Regio Zwolle nieuw en hebben alle partners de ambitie om deze gezamenlijk te ontwikkelen. Lerende wijs, experimenteren, kijken wat werkt. Wat niet werkt moet direct worden aangepast en bijgesteld worden in de uitvoering. Hetgeen wat wel werkt borgen we in de regionale samenwerking en bij de uitvoeringsorganisaties. De impuls van Perspectief op Werk willen we benutten om deze manier van werken met elkaar te ontdekken: het *anders* articuleren van de vraag bij werkgevers, *ontwikkelingsgericht* klaarstomen van werkgevers voor de kandidaat, het zichtbaar maken van de mensen die zich willen *met hun talenten* vanuit ontwikkelingsperspectief en het experimenteren met *'anders' matches*. Dit doen we vanuit een actieprogramma waar alle partners zich aan committeren en samen uitvoering geven om het gewenste resultaat te bereiken: 500 matches per jaar extra. Daarmee geven we concreet invullen aan de doelstelling inclusiviteit.

Voor u ligt de uitwerking van dit actieplan. Formeel als aanvraag voor Perspectief op Werk. Wij hebben zo goed als mogelijk uw feedback verwerkt en hopen hiermee een vernieuwde aanvraag te kunnen doen.

Namens alle samenwerkende partners,

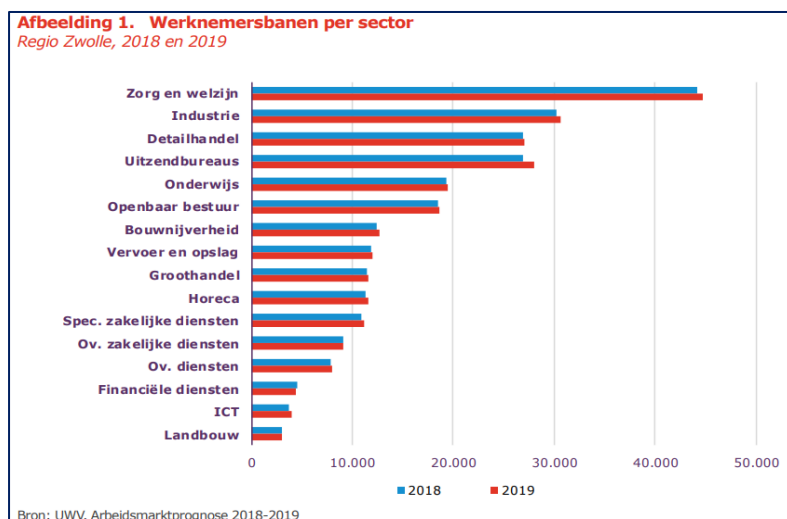
René de Heer
Wethouder Zwolle – voorzitter Werkbedrijf Regio Zwolle

Analyse van de arbeidsmarkt

Regio Zwolle telt als arbeidsmarktregio 14 gemeenten, 1 provincie en het UWV Werkbedrijf. Daarbinnen zijn vele mkb- en familiebedrijven actief. De regio kenmerkt zich met een sterk onderwijsinfrastructuur. De beste mbo-scholen en hbo-opleidingen zijn hier gevestigd. Ook het praktijk- en speciaal voortgezet onderwijs is met 16 scholen vertegenwoordigd. De regio telt niet een of twee kansrijke sectoren of 'economische buitenboordmotoren'. Typerend voor de regio is juist dat vele sectoren een evenredige bijdrage leveren aan de economie, welvaart en arbeidsmarkt. In het onderstaande worden de actuele arbeidsmarktgegevens en bijbehorende analyses beschreven.

Regio Zwolle

In Regio Zwolle¹ komen er in 2018 en 2019 in totaal ongeveer 8.600 banen voor werknemers bij. Dat brengt eind 2019 het aantal banen voor werknemers in deze regio op bijna 256.000. De regio kent een sterk MKB profiel en heeft een groot arbeidstekort: een op de drie bedrijven kan geen geschikt personeel vinden. De arbeidsmarkt is divers - zowel geografisch als qua sectorstructuur - en dat maakt de regio kwetsbaar. In totaal zijn er 13.000 mensen die (meer) kunnen gaan werken, als zogenoemd 'onbenut arbeidspotentieel'.



Wat betreft het aantal uitkeringen en vacatures valt op dat in drie jaar het aantal vacatures zich heeft verdubbeld, en het aantal WW-uitkeringen in drie jaar is gehalveerd. De bijstandspopulatie is vorig jaar licht gedaald, maar de uitstroom wordt nog vooral bepaald door mensen die kort in de bijstand zitten. Door de hoogconjunctuur vinden werkzoekenden sneller een baan. De prognoses tot het einde van 2019 voorspellen een verdere groei van het aantal banen in de regio.

Figuur 1. Werknemersbanen per sector

Dat is met name zichtbaar in de uitzend-sector, maar ook in de zorg, de grootste sector, ICT en bouw². In de Regio Zwolle is in de sectoren techniek, industrie en zorg, maar ook in ICT, transport & logistiek en zakelijke dienstverlening sprake van een krappe arbeidsmarkt³. De regionale beroepsbevolking is relatief laag opgeleid (69% laag of middelbaar⁴). De omvang van de beroepsbevolking groeit en vergrijsd. Het werkloosheidspercentage ligt op 4,3% (2018) en is in verhouding tot het gemiddelde hoog bij mensen met een niet-westerse achtergrond, jongeren en laagopgeleiden. In de Regio Zwolle zijn 9.200 mensen met een bijstandsuitkering geregistreerd als werkzoekend.⁵

Vraag in beeld

In de Regio Zwolle neemt het aantal openstaande vacatures toe. Ook de vraag naar personeel en het upgraden van werknemers. We zien dit terug in de sectoren als: Agro & Food, Bouw, Creatieve Industrie, E-commerce, ICT, Onderwijs (lerarentekort), Overheden (rijksdiensten tot gemeenten), Techniek & Energietransitie, Transport & logistiek, Vrijtijdseconomie en Zorg & Welzijn.

¹ Met Regio Zwolle wordt in dit document de arbeidsmarktregio Zwolle bedoeld bestaande uit veertien gemeenten en het UWV Werkbedrijf conform de indeling van het ministerie SZW.

² Bron: UWV - Arbeidsmarkt regio Zwolle - 25 februari 2019.

³ Bron: UWV, Regio in Beeld, 2018.

⁴ Bron: Regio Zwolle Monitor 2018

⁵ Bron: UWV, Regio in Beeld, 2018

Het aantal openstaande vacatures is groot. In de regio staan begin 2019 6.450 vacatures open.⁶ Grootste vraag zit in de technische beroepen en er is met name veel vraag naar productiegerichte functies, technici op alle niveaus en vrachtwagenchauffeurs. In een uitvraag onder 750 werkgevers blijkt dat de werkgevers vooral ook baanopeningen hebben voor mensen zonder startkwalificatie tot mbo niveau 4. Deze werkgelegenheid kenmerkt zich op alle sectoren door de regio heen (uitzonderingen daar gelaten).

HCA – uitkomsten sectortafels

Vanuit de sectortafels, onderdeel van de Human Capital Agenda – Tafel van de Regio Zwolle, wordt nu gewerkt aan het ophalen van afspraken met groepen bedrijven over het beschikbaar stellen van (leer)werkplekken voor kwetsbare doelgroepen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers, onderwijspartners en anderen staan hiervoor aan de lat. Er worden doe-agenda's opgeleverd waaronder afspraken omtrent inclusiviteit. Deze worden ontwikkeld in de sectoren zoals eerder genoemd. Medio september worden de eerste afspraken verwacht. Daar waar concrete 'werk' kansen voor kwetsbare doelgroepen uitkomen wordt deze opgepakt door het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle. Daar waar het gaat om de ontwikkeling van projecten en/of aanpakken wordt een samenwerkingsverband met relevante partners bij elkaar gehaald die hier concreet mee aan de slag gaan.

Een eerste overzicht van de uitkomsten van de sectortafels tot op heden. Dit ter indicatie en beeldvorming:

Sectoren	Betrokken partijen	Inclusiviteit (ter indicatie)
Agro & Food	Zone College 3 Agrarische ondernemingen	Volgt
Bouw	Bouwend Nederland Uw onderhoudspartner Deltion College FNV / CNV 20 bouw ondernemingen	Scan functies voor kwetsbare doelgroepen – zoektocht naar het stellen van een kwantitatieve ambitie in het beschikbaar stellen van werkplekken voor kwetsbare doelgroepen. SROI aanpak benutten om bovenstaande mogelijk te maken evenals de werkwijze (van speeddate tot match) verder vorm te geven. Adopteren van Pro / VSO klassen en hen helpen aan praktijklokalen, stageplekken en werkplekken. Best practises delen en opschalen.
Creatieve Industrie	45 werkgevers uit de creatieve Industrie dan wel verwante sectoren Cibap ArteZ	Kijkwijzer voor werkgevers ontwikkelen op inclusiviteit in de creatieve industrie. Verkennen of iedere werkgever 1 plek kan bieden voor mensen in een kwetsbare positie of afstand tot de arbeidsmarkt. Best practises delen en opschalen.
E-commerce	15 werkgevers E-commerce Deltion College Windesheim	Volgt
Onderwijs	Primair en voortgezet onderwijs Lerarenopleidingen Vakbonden	Beschikbaar stellen van 10 plaatsen voor statushouders per jaar, ontwikkelen van een opleidingstraject gericht op taalinterventies en klaarstomen van de statushouder op het behalen van een lesbevoegdheid. Verkennen om de mogelijkheid voor klassenassistenten en kwetsbare doelgroepen.
Techniek – Energietransitie	Unica / Enexis Deltion College TechniekPact Regio Zwolle Vrienden voor Techniek O&O fondsen Overige partners	Aanbieden van 50 werkgaranties voor mensen die de energiesector in willen om een bijdrage te leveren aan het realiseren van de energietransitie. Werkgarantie is drempelloos. Methodiek wordt ontwikkeld om dit nader vorm te geven. Voor techniek wordt een dergelijk traject nu verder ontwikkeld. Aandacht is er voor vrouwen in de techniek.
Transport en Logistiek	Graansloot Windesheim VTL	Aanbieden van 50 werkgaranties voor mensen die een loopbaan in de transport en logistiek sector willen. Hiertoe worden acties uitgevoerd als oriëntatie dagen, speeddates en vormgeven van

⁶ Bron: UWV, Regionale arbeidsmarktinformatie april 2019

	POLO PEC Zwolle Overige partners als Port of Zwolle	versnelde opleidingstrajecten.
Vrijetijd economie	Volgt	Volgt
Zorg en Welzijn	WGV Zorg en Welzijn De Vogellanden Landstede Onderwijsgroep	Aanbieden van 300 leerwerkplekken in de komende vier jaar. Deze zijn drempelloos.

Aanbod transparant

Het totaal aantal geregistreerde werkzoekenden (werk.nl; zonder dienstverband) is meer dan 18.000 in onze regio, waarvan de helft geen startkwalificatie heeft. In maart 2019 bestaat de WW-populatie uit 7.615 mensen, waarvan 5.704 zonder dienstverband. Hun profielen zijn transparant en zichtbaar. Daarnaast hebben meer dan 10.000⁷ mensen een bijstandsuitkering in de regio Zwolle. Het aanbod van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of in een kwetsbare positie verkeren worden transparant gemaakt via het portaal. In de afgelopen twee jaar is vanuit de arbeidsmarktregio hard gewerkt aan het transparant maken van de mensen in het doelgroepregister. Dit is middels een aanpak genaamd de vliegende brigade gegaan. Recente cijfers laten zien dat in de Wajong en WAO / WIA zit nog onbenut arbeidspotentieel. 239 mensen in totaal zijn klaar voor een baan aanbod en in beeld. Daarnaast is binnen de populatie Wajong/WIA/WAO nog een groep met arbeidsvermogen die een grotere afstand heeft tot werk van 1.948 mensen. Hiervan moet de analyse naar de mogelijke ontwikkeling van talenten en competenties nog plaats vinden. Naast de groep arbeidsbeperkten onder de Wajong/WIA/WAO, zijn we in onze Regio voortvarend aan de slag met het transparant maken van ons werkzoekendenbestand. Gestart is met de transparantie van profielen voor Banenafpraak kandidaten van de 14 gemeenten. Dit heeft een transparant bestand van werkzoekenden opgeleverd van > 1.000 baanprofielen. De volgende slag is om dit (dynamische) aantal nog verder te laten stijgen.

Matching & resultaat

In de regio Zwolle worden matches gemaakt tussen vraag en aanbod op drie manieren: 1) via werkgevers – werkzoekenden zelf (zonder intermediair), 2) via private partners – als uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven en 3) via het werkgeversservicepunt Regio Zwolle. Via het WSP Regio Zwolle bundelen 14 gemeenten, 6 SW-bedrijven / arbeidontwikkelbedrijven en het UWV Werkbedrijf. In 2018 zijn door het WSP 945 plaatsingen geregistreerd op gemonitorde vacatures.



Met betrekking tot de banenafpraak is sprake van een stijging in het aantal gerealiseerde banen. Een positieve trend en daarmee zit de regio Zwolle boven de taakstelling. Gelijk aan het landelijk percentage is een groot deel van de doelgroep aan het werk via een uitzend- of detachingsconstructie. De bijdrage van de overheden is aan het stijgen in aantal gerealiseerde banen.

⁷ Bron: CBS, september 2018

Conclusies

De arbeidsmarkt in de Regio Zwolle kenmerkt zich door een economisch profiel op meerdere sectoren en daarmee gepaarde zwaartepunten. Gecombineerd met een grote hoeveelheid mkb bedrijven (70%) en beroepsbevolking die voor 60% tot mbo niveau 3 is opgeleid. Regio Zwolle ziet zich geconfronteerd met drie grote knelpunten op de arbeidsmarkt:

1. Regio Zwolle kampt met grote arbeidstekorten: 1 op de 3 bedrijven kan geen goede mensen krijgen en dreigt daarmee economisch gezien niet te kunnen groeien. In de transitie van opleiding naar werk is het van belang het arbeidspotentieel te behouden voor de Regio Zwolle. Gecombineerd met het in beeld brengen van direct arbeidspotentieel, zodat we met elkaar werken aan de korte termijn aanpak: beschikbaarheid.
2. De arbeidsmarkt in Regio Zwolle is divers, er is niet één sector van belang, maar een economisch profiel van meerdere sectoren. Ervaring leert dat werknemers niet snel overstappen naar andere sectoren. Zo zijn er sectoren waarbij mensen in 'overschot' zijn daar waar andere sectoren kampen met tekorten. De veerkracht van de arbeidsmarkt neemt daarmee af doordat de transitie van werk naar werk onvoldoende tot werking komt.
3. In Regio Zwolle benutten we nog niet al het arbeidspotentieel: mensen die kunnen of willen werken. Circa 13.000 mensen zonder werk die wel willen werken of mensen die meer willen werken. De transitie van werkloosheid naar werk dient beter benut te worden.

In de Regio Zwolle is op dit moment voldoende werkgelegenheid beschikbaar. Ook voor de basis van de arbeidsmarkt. De kunst is om te profiteren van de huidige tijdsgeest: als er voldoende vraag naar arbeidskrachten is, ook naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dan is het van belang om nu te versnellen. Versnellen door goede kandidaten aan te leveren in een dienstverleningspakket die werkgevers en kandidaten van A tot Z voorzien in hun behoeften. Een integrale aanpak voor een inclusieve arbeidsmarkt is nodig. Niet op papier, maar juist in de uitvoering. Dat vraagt om een ander samenspel tussen partners, een andere manier van werken. Dat gaat niet van de ene op de andere dag. We moeten daarin hand in hand samen optrekken, experimenten en daarvan leren. Een plus op de huidige dienstverlening. Perspectief op Werk biedt ons de kans om dit op te pakken, uit te voeren en hierop te versnellen. In de volgende hoofdstukken wordt dit nader uitgewerkt.

Integrale aanpak voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt

Regio Zwolle wil de koploper worden voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Niet alleen voor (potentiele) werknemers, juist ook voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onze inspanningen richten zich het werken aan inclusiviteit, iedereen doet mee en alle talenten worden benut.

Uitgangspunten aanpak

Uitgangspunten voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt vanuit Perspectief op Werk zijn:

Uitgangspunt	Omschrijving
1. Integraliteit	Arbeidsmarkt heeft een integraal karakter en verbindt de aanpak van sectoren, subregio's en individuen tot een geheel. Regio Zwolle verbindt (sub/regionale) interventies gericht op innovatie en economische groei direct met de benodigde investeringen in mensen en scholings- en arbeidsmarktmaatregelen. Dit is zichtbaar op bestuurlijk, tactisch en uitvoerend niveau. Dat houdt concreet in dat: een dienstverleningspakket die werkgevers en kandidaten van A tot Z voorzien in hun behoeften. Een integrale aanpak voor een inclusieve arbeidsmarkt is nodig. Niet op papier, maar juist in de uitvoering. Dat vraagt om een ander samenspel tussen partners, een andere manier van werken.
2. Verbinding korte en middellange termijn	Vanuit de Human Capital Agenda worden kansen voor werk aangejaagd bij sectoren en samenwerkingsverbanden. Deze dienen verzilverd te worden. Perspectief op Werk zet de opvolging van werkgelegenheid voor kwetsbare doelgroepen centraal, dat brengt de actuele urgentie in de uitvoering. Dat maakt dat we moeten versnellen op de uitvoering, werkwijzen en monitoren van de beweging aan de andere kant. Het borgen van de uitkomsten op de middellange termijn gaat via leercirkels en het ontwikkelen van praktische handreikingen waar alle organisaties mee aan de slag kunnen.
3. Resultaten boeken en leren van – met elkaar	Perspectief op Werk is gericht op het realiseren van aansprekende resultaten en op experimenten. Partijen tonen hiervoor lef en leiderschap. Er is een cultuur van leren in en met de regio en elkaar blijven aanspreken op het realiseren van resultaten. We monitoren het resultaat en organiseren ons lerend vermogen.

Voor wie werken we integraal?

Doelgroepen voor perspectief op werk zijn:

Werkgevers

- Zelfstandigen
- MKB-ondernemers
- Familie bedrijven
- Grote bedrijven
- Rijksdiensten en overheden
- Publieke organisaties met een HR afdeling

Kandidaten

- WW
- WSW
- WIA
- Wajong-oud
- Wajong-nieuw
- Doelgroepregister
- Kwetsbare doelgroepen als statushouders, kwetsbare jongeren en 50-plussers

Partners in de arbeidsmarktregio

In de regio wordt intensief samengewerkt tussen partners. Een duiding van de samenwerking en ieders rol daarin wordt onderstaand omschreven.

Organisatie	Duiding
Overheid	
Gemeenten	Centrumgemeente is Zwolle. In de arbeidsmarktregio vallen de volgende gemeenten: Hattem, Heerde, Oldebroek, Kampen, Raalte, Zwartewaterland, Dalfsen, Ommen, Hardenberg, Steenwijkerland, Meppel, Westerveld en Staphorst. Zij werken samen, met het UWV Werkbedrijf Regio Zwolle, vanuit de arbeidsmarktregio.
Provincie	Alle gemeenten vallen in de Provincie Overijssel. De provincie is aangehaakt in het bestuurlijk overleg van de arbeidsmarktregio.
Ondernemers en werknemers	
Werkgeversorganisaties en bedrijfskringen	VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle zijn de werkgeversorganisaties die betrokken zijn bij het Werkbedrijf Regio Zwolle. Vanuit de samenwerkingsverbanden sectoraal zijn ook werkgeversverenigingen als Bouwend Nederland, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn betrokken. In de 14 gemeenten zijn 16 bedrijfskringen actief. Via een digitale portel Regio Zwolle Connect bereikt de arbeidsmarktregio de werkgevers. Een afvaardiging van VNO en MKB nemen zitting in het bestuurlijk overleg van het Werkbedrijf Regio Zwolle (WRZ). De regiomanager participeert in het partneroverleg.
Vakbonden	FNV en CNV zijn regionaal vertegenwoordigd in het bestuurlijk overleg en het werkoverleg van WRZ. Daarnaast is de FNV actief betrokken bij de vliegende brigade en de bouwtafel.
Onderwijs	
Mbo – hbo	Mbo en hbo is aangesloten via vertegenwoordiging door Landstede Onderwijsgroep in het bestuurlijk overleg van WRZ. Daarin vertegenwoordigt de voorzitter van het College van Bestuur van Landstede de onderwijsinstellingen uit de regio. In het partneroverleg zitten directeuren van twee mbo scholen. Onderwijspartners zijn: Alfa College, Artez, Cibap, Deltion College, Drenthe College, Landstede Onderwijsgroep, Katholieke Pabo Zwolle, VIAA Hogeschool en Windesheim College.
Pro – VSO	In de regio werken 16 pro – vso scholen samen vanuit het Kenniscentrum Arbeidstoeileiding Regio Zwolle (KARZ) en voeren zij diverse ESF projecten uit. Gezien de doelgroep zijn de scholen door het CvB van Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ) bestuurlijk vertegenwoordigd in het Werkbedrijf Regio Zwolle. De directeur van de Ambelt neemt zitting in het Partneroverleg van het WRZ.
Overige partners	
SW bedrijven	SW bedrijven in de regio Zwolle zijn: IMPact, Inclusief groep, Larcom, Noordwest Groep, Reestmond en Tiem.

Partijen willen met dit programma toewerken naar een structurele verbetering van de werking van de arbeidsmarkt. Iedere partner levert een eigen bijdrage:

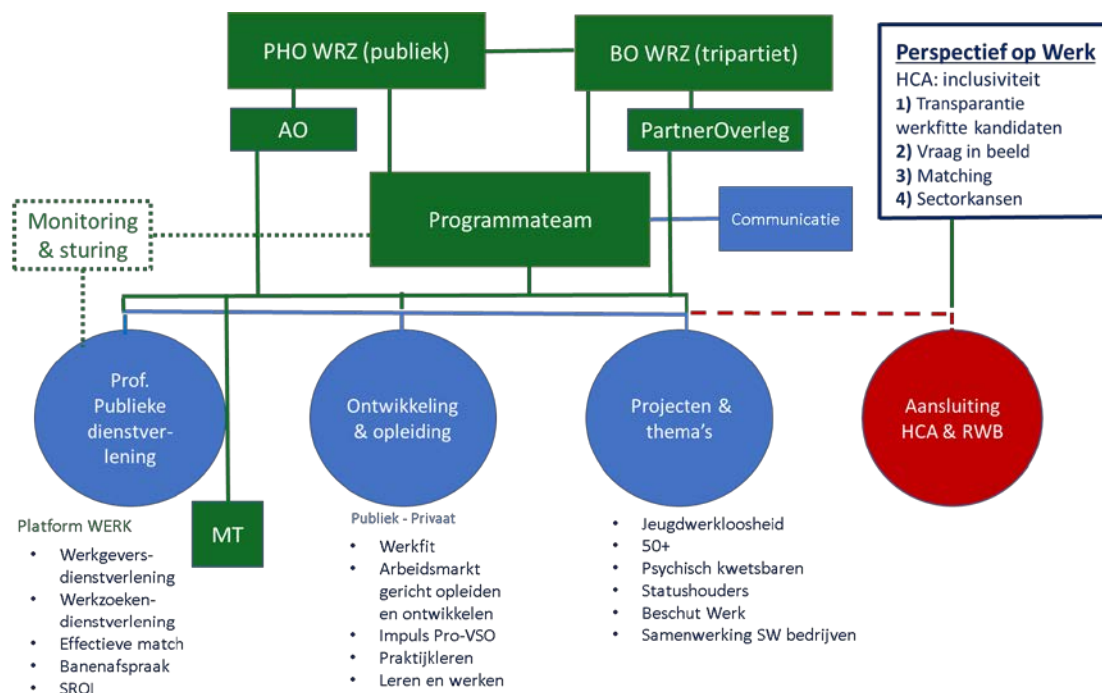
- Overheden leveren een bijdrage aan de totstandkoming van integrale plannen en doe- agenda's en zorgen ervoor dat mensen die nu nog aan de kant staan zonder bureaucratische belemmeringen kunnen participeren in van werkloosheid- naar werktrajecten. (capaciteit en/of investeringen in middelen)
- Onderwijsinstellingen leveren scholing en ontwikkelarrangementen (bekostigd en niet bekostigd)
- Ondernemers leveren extra investeringen in werknemers, werkplekken voor starters en werkzoekenden, een bijdrage in het bieden van contextrijke leeromgevingen voor werknemers in de praktijk en mobiliseren hun werknemers om zich op te scholen. Ondernemers brengen hun online platform Regio

Zwolle Connect in waar meer dan 1.000 ondernemers lid van zijn. Hiertoe kan dit een bijdrage leveren aan de intensiteit en bereik van werkgevers. Ook wordt een ambassadeursteam ingericht.

- Onderzoekinstellingen leveren een bijdrage aan het realiseren van het KOERS programma (kennis, onderzoek, expertise, resultaat en sturing). Zij kunnen de monitoring van de HCA ontwikkelen en uitvoeren. Gericht op de borging van dit programma naar de toekomst toe.
- Overige partners werken mee in de governance en vormen een onderdeel van het Netwerk van de Tafel van de Regio Zwolle. Zij brengen tijd, inzet en expertise in, doen mee aan activiteiten.

Trackrecord in de samenwerking

We werken al jaren intensief samen in de arbeidsmarktregio. Onderstaand schema en bijbehorende toelichting duidt deze samenwerking nader.



Werkbedrijf Regio Zwolle: publiek en publiek-privaat samenwerken

In het Werkbedrijf Regio Zwolle wordt zowel de arbeidsmarkt als het regionaal werkbedrijf vormgegeven. In de vorm van een netwerkorganisatie. De arbeidsmarktregio telt publiek – en publiek – privaat overleg:

- Arbeidsmarktregio
 - o Portefeuillehouder overleg – 14 wethouders van de gemeenten, vertegenwoordiging Provincie Overijssel en het UWV Werkbedrijf. Zij komen tweemaandelijks bij elkaar. In dit overleg wordt beleid voorgedragen ter besluitvorming, leren de gemeenten van elkaar door middel van goede voorbeelden te delen en bezoeken ze ieder overleg een werkgever uit de regio.
 - o Ambtelijk overleg – ieder overleg wordt voorbereidt door het ambtelijk overleg. Hierin zitten de vertegenwoordigers op ambtelijk niveau van de eerder genoemde partijen.
 - o MT – van de 14 gemeenten, UWV Werkbedrijf en de SW-bedrijven worden de managers eens per kwartaal uitgenodigd voor een gezamenlijk overleg. Hierin worden ze bijgepraat over actuele ontwikkelingen, beleidswijzigingen, best practises en monitoring van resultaten.
 - o Platform Werk – het platform werk is de landings- en vertrekbaan van ontwikkelingen landelijk, provinciaal, regionaal en lokale activiteiten. Hierin worden zaken afgestemd rondom de uitvoering van de afspraken die gemaakt zijn in de netwerkorganisatie. Dit overleg komt per kwartaal bij elkaar. Afstemming geschiedt op uitvoerend niveau.

- Regionaal Werkbedrijf
 - o Werkbedrijf Regio Zwolle – in het bestuurlijk overleg zitten gemeenten (centrumgemeente Zwolle, Hardenberg en Hattem), UWV Werkbedrijf, werkgeversorganisaties VNO en MKB, vakbonden (FNV en CNV) en onderwijspartners (mbo en pro-vso). Dit overleg komt drie tot vier keer per jaar bij elkaar.
 - o Partneroverleg – iedere bestuurlijk overleg wordt voorbereid door het partneroverleg. Het partneroverleg voert ook acties en activiteiten uit, houdt vinger aan de pols bij de uitvoering en is critical friend waar nodig. Dit overleg komt zes keer per jaar bij elkaar.

Werkgeversdienstverlening

In de afgelopen periode hebben we vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle geïnvesteerd in verbetering van de regionale werkgeversdienstverlening. Hiervoor is een Chef de Mission Werkgeversdienstverlening aangesteld die de doorontwikkeling aanjaagt. Het programma Matchen op Werk biedt de mogelijkheid om in regionaal en subregionaal verband nog beter te anticiperen op de vraag van werkgevers in kansrijke sectoren. Partners vanuit de 14 gemeenten, UWV en 6 SW-bedrijven (21 kamers) bundelen daarbinnen de vraag naar werkgevers, geven het eenduidige WSP vorm en creëren een cultuur van samenwerken door te leren van elkaar. Ten grondslag aan het WSP ligt de netwerkstructuur als organisatievorm. Dat houdt in dat vanuit een centraal aanspreekpunt 21 managers en 48 accountmanagers betrokken zijn. Het WSP vormt een voordeur met daar achter 21 kamers. De werkgevers worden hierdoor eenduidig bediend. In september 2019 wordt het tweejarig marktbeveiligingsplan gepresenteerd door het WSP Regio Zwolle. Het Platform Werk (hierboven benoemd) vormt de verbinding tussen de subregionale dienstverlening en de regionale dienstverlening met daaraan gekoppeld de landelijke ontwikkelingen. Dit is een afstemmingsoverleg tussen managers en uitvoerders van UWV, gemeenten en de SW-bedrijven. Hierin komen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening samen. De Chef de Mission Werkgeversdienstverlening jaagt het Platform aan.

Vliegende brigade (werkzoekenden dienstverlening)

Om iedereen transparant in beeld te hebben en te houden werkt het Werkbedrijf sinds drie jaar met de aanpak van de Vliegende Brigade. Dit is een regionale variant op het landelijke stimuleringsprogramma. Een professioneel schakel- en makelpunt tussen de ICT systemen van het portaal (SONAR en WBS) en de uitvoering van gemeenten – SW bedrijven. Samen met de landelijke vliegende brigade wordt regionaal gewerkt aan het spreken van de kandidaten en het transparant maken van de kandidaten. Op een eenduidige manier van werken.

Leren en werken

Ook loopt het Programma 'Leren & Werken Regio Zwolle' om meer leerwerkarrangementen te ontwikkelen ten behoeve van de veranderende vraag. De systemen zijn daarin faciliterend, de mensen staan centraal. Dus daar waar werkgevers individueel (potentiele) werknemers willen om-, her- en bijscholen helpt het programma 'Leren & Werken Regio Zwolle' hen op pad. Alle onderwijspartners werken hierin samen. Vakbonden, werkgeversorganisaties, gemeenten en UWV Werkbedrijf bundelen daarbinnen hun krachten.

SROI Expertisepunt

Werkgevers hechten veel waarde aan een eenduidige aanpak voor SROI. Publieke partners (gemeenten, Provincie en Waterschap) hebben daarom gezamenlijk geïnvesteerd in een expertisepunt (ESR) om publiek-private samenwerkingen op te zetten via SROI in bijvoorbeeld de zorg, bouw en infra. Het expertisepunt biedt opdrachtnemende ondernemers én opdrachtgevende overheden ondersteuning bij het invullen van SROI en matchen via het WSP. Het ESR participeert is één van de trekkers van landsdeelbrede samenwerking op gebied van SROI.

Next step in de samenwerking

De partners in de regio zien een goede basis van vertrouwen om verder te groeien. In de huidige samenwerking en dienstverlening kan de slagvaardigheid en het aanpassingsvermogen nóg beter om daadkrachtig te handelen op dat wat nú nodig is in deze arbeidsmarkt. Perspectief op werk biedt de 'plus' om de hiernavolgende ambitie waar te maken.

Ambitie in perspectief op werk 2019 – 2020

Ambitie langere termijn (2023)

Onze ambitie is om de regio in 2023 te hebben ontwikkeld tot een 'proactieve werkzekerheid regio' met een inclusieve arbeidsmarkt. Daartoe is een forse verhoging van de investeringsquote (privaat en publiek) in menselijk kapitaal gerealiseerd. Met de Human Capital Agenda Regio Zwolle willen partners een brede beweging aanjagen en faciliteren van alle partijen die daarvoor nodig zijn: bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en kennisinstellingen. Dit programma fungeert als fundament voor uitbouw naar die brede(re) coalitie met landelijke partijen als koepelorganisaties (brancheorganisaties en bedrijfstakken).

Ambitie op inclusiviteit

Een van de drie doelstellingen is inclusiviteit: arbeidspotentieel aan de basis van de arbeidsmarkt benutten voor inzet in kansrijke sectoren. Duurzame inzetbaarheid van werkzoekenden/potentiële werknemers en het vergroten van de matching(-kansen) zijn onze belangrijkste opgave. Waarbij werkgevers een cruciale rol spelen. Wij hechten eraan dat plaatsingen niet alleen worden gerealiseerd, maar deze ook duurzaam werk opleveren. Duurzaam betekent: continuïteit in werk. Deze opgave is bovenal een kwalitatieve ambitie: door versterking van de samenwerking en aanvulling op de basis van onze dienstverlening gaan we hiermee aan de slag. Hiermee willen we een groter bereik van duurzame plaatsingen realiseren voor de brede doelgroep van mensen in een kwetsbare positie. Dit is een uitdaging, omdat werkgevers (in het bijzonder in een MKB-regio als de Regio Zwolle) nog sterk kort-cyclisch denken en doen en het aantal werkfitte kandidaten op dit moment beperkt is. We hebben gemerkt dat het begrip van werkgevers en de matchingskans van kandidaten stijgt, wanneer we investeren in het –anders- bij elkaar brengen van hun werelden: het spreken van dezelfde taal. Hierop willen wij dan ook inzetten door een gezamenlijk beeld te ontwikkelen van kandidaten (werkfit) én werkmogelijkheden (anders kijken naar werk en functies).

We weten dat de huidige interventies om mensen aan de slag te krijgen niet altijd voldoende snelheid en resultaat opleveren. Uitvoeringsorganisaties ervaren veel druk op de huidige bezetting. Het aantal werkfitte kandidaten moet dus omhoog en samen met werkgevers en publiek-private partners streven we naar creatieve matchingsoplossingen die door regels breken en maatwerk mogelijk maken. Onderdeel van onze agenda is dan ook om nieuwe aanvullende interventies en extra inspanningen te stimuleren/uit te lokken. We willen deze twee jaar benutten om de matching werkgever-werkzoekende te versterken en vooral hierop een versnelling aan te brengen. We zetten in op TOP-dienstverlening die in aanvulling op de bestaande dienstverlening werkt en die de kansen van de sectoraanpakken op het onderdeel inclusiviteit verzilvert. We investeren in de 'plus'. Hiervoor creëren we een TOP-team dat ook een bijdrage levert aan versterking van ons netwerk van regionale samenwerking op de arbeidsmarkt. Met het TOP-team maken we een vlucht voorwaarts door publiek-privaat in een lerende samenwerkingsorganisatie te gaan werken. Bij de aanpak wordt dit nader toegelicht.

Doelen 2019 - 2020

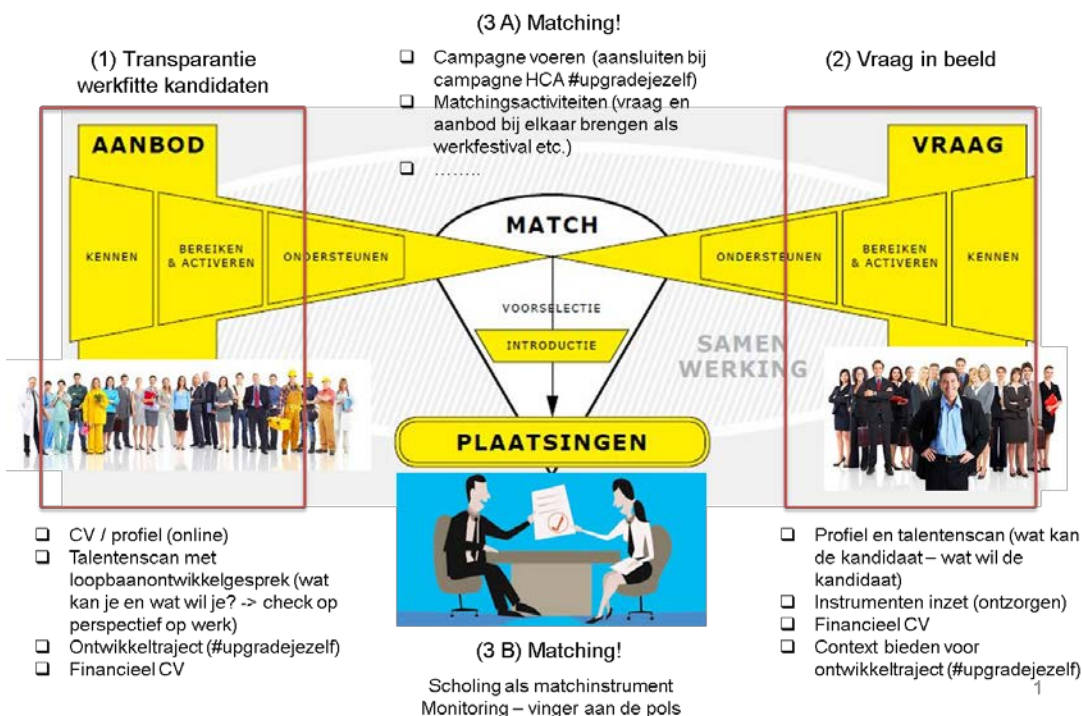
Partners hebben afgesproken dat de ambitie van de HCA als uitgangspunt worden genomen voor Perspectief op Werk. Vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle worden de volgende doelen gesteld:

- *1.500 extra kandidaten worden in beeld gebracht en zijn bekend op competenties, ervaring en (eventuele) begeleidings-/opleidingsbehoefte; waarvan 500 met actief matchingsprofiel.* We zorgen ervoor dat meer kandidaten regionaal zichtbaar zijn door hen ook transparant in beeld te brengen in Sonar. Aanvullend daarop zal een grotere groep beschikken over uitgebreidere profielen op competenties, talenten en financiële redzaamheid.
- *500 extra matches in kansrijke sectoren en evenzoveel ontwikkelarrangementen* We willen werkgevers in kansrijke sectoren directer verbinden met werkzoekenden die (vaak) wel een iets grotere afstand hebben tot werk. Ontwikkel- en opleidingsarrangementen zijn hieraan gekoppeld.
- *500 werkgevers verbinden zich zichtbaar aan de doelstelling Inclusiviteit.*

We zorgen ervoor dat ambassadeurschap op inclusiviteit van werkgevers zichtbaar wordt in elke sectoraanpak. Werkgevers verbinden zich hieraan door het aanbieden van passende werkplekken (baan, leerbaan, leerwerkplek of aangepaste plek).

Aanpak in perspectief op werk

Werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen en dat biedt kansen vooraanzienlijke groepen werkzoekenden. Haast is geboden, want de krapte op de arbeidsmarkt gaat ook weer voorbij. De partijen gaan samen een extra impuls (maximaal 1 miljoen euro per jaar – doorlooptijd van twee jaar) geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk⁸ vinden. Perspectief op Werk is naast een extra impuls ook een leertraject om vanuit de praktijk te bezien hoe de bemiddeling van deze groep verbeterd kan worden. De focus in het regionaal actieplan dient te liggen op een **korte termijn doe-agenda** voor het verzilveren van de huidige kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. Een intensievere publiek-private samenwerking moet zorgen voor goede matches tussen werkzoekenden en beschikbaar werk.



De kern van onze aanpak is het TOP-team (matchingsteam). Dit team haalt de vraag op vanuit de sector-agenda's die matchbaar is met de basis van de arbeidsmarkt. Leden van het matchingsteam werken daarmee als verbindende krachten op de 4 actielijnen:

- 1) als stuwende kracht op het –integraal en dus anders- transparant maken van werkfitte kandidaten
- 2) als aanjager van het (her)formuleren van de vraag aan de sectortafels
- 3) als matcher tussen vraag en aanbod
- 4) als stimulator van ontwikkeling van passende (en vernieuwende) opleidings- en ontwikkelingsarrangementen

Het TOP-team⁹ is een nieuw team dat in een buitenschil van de staande publieke dienstverlening van gemeenten/UWV/WSP, onderwijs en private intermediairs gaat werken. De leerervaringen van vernieuwende werkwijzen en oplossingen worden door een uitwisselingsprogramma, leercirkel en het opleveren van praktische handreikingen voor de uitvoering verbonden met de staande dienstverlening van o.a. gemeenten, SW bedrijven en het WSP Regio Zwolle. Hiervoor worden leercirkels ontwikkeld.

⁸ Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een beperking, statushouders en mensen die al langdurig langs de kant staan. Deze groep vergt een extra inspanning om blijvend (weer) aan het werk te komen.

⁹ In het volgende hoofdstuk wordt de samenstelling nader toegelicht.

De aanpak wordt als volgt uitgewerkt in actielijnen, ambities / doelen en betrokken partners:

Actielijn	Ambitie / doel	Betrokken partners
1. Transparantie werkfitte kandidaten	Alle werkfitte kandidaten zijn transparant en ontsloten via het portaal (sonar)	UWV Gemeenten SW bedrijven
	500 tot 1.000 mensen kunnen gebruik maken van: a) CV / profiel (online) b) Talentenscan c) Ontwikkeltraject d) Financieel CV	UWV Gemeenten SW bedrijven Onderwijspartners Vakbonden
2. Vraag in beeld	Vormgeven van eenduidige professionele werkgeversdienstverlening en alle vacatures worden gemeld via het portaal (wbs)	Werkgeversservicepunt (UWV, gemeenten en SW)
	Werkgevers worden geïnformeerd en geactiveerd via a) sectortafels, b) bedrijfskringen en platforms en c) Regio Zwolle Connect	VNO-NCW Regio Zwolle MKB Nederland Regio Zwolle
	Samenwerking met private partners wordt verkend – voor invulling en realisatie van de gezamenlijke ambitie (waaronder uitzendbureaus)	VNO-NCW Regio Zwolle MKB Nederland Regio Zwolle
	500 tot 1.000 werkgevers verbinden zich aan de inclusiviteit doelstelling en kunnen gebruik maken van de inzichten rondom talentenprofiel kandidaat (na toestemming kandidaat), instrumenten pakket, financieel CV. En bij deelname bieden zij een context voor een ontwikkelarrangement.	Werkgevers zelf
3. Matching	Geharmoniseerd instrumentarium over alle gemeenten met vertaalslag naar slimme arrangementen voor werkgevers.	Gemeenten UWV
4. Sectorkansen	Ontwikkel & opleidingsarrangementen (en vormgeven van startroute)	Onderwijsinstellingen Regio-opleiders SW bedrijven
	Campagne en matchingsactiviteiten	Allen
	Monitoring en vinger aan de pols houden (incl. afspreken = aanspreken)	Allen

Het aanscherpen van de rol van al bestaande platforms en betrokken partners zien we ook als een mogelijkheid om de effectiviteit te vergroten, wat resulteert in extra/meer matches. Het gaat hierbij om scherper definiëren van rollen, taken en verantwoordelijkheden. Meedoen in het realiseren van deze doe-agenda is niet vrijblijvend. In het volgende hoofdstuk worden de investeringen in acties en activiteiten van perspectief op werk nader uitgewerkt.

Activiteiten

Vanuit perspectief op werk wordt gericht geïnvesteerd in de volgende acties en activiteiten, zoals overeengekomen met alle partners. We zeten in op drie actielijnen die verbonden zijn met de HCA sectoraanpak. Kansrijke sectoren benutten we door 1) talenten en competenties beter en anders in beeld te krijgen en te houden, 2) dit aan meer en andere werkgevers te binden en 3) een matchingsteam te vormen om langs deze lijnen én met 4) de vorming van ontwikkelarrangementen meer perspectief op werk te bieden.

De investeringen zijn voor twee jaar en de reserveringen worden per jaar getoond.

A. Inrichten TOP-team

Reservering – 350.000 euro

Betrokken partners: werkgevers, werkgeversorganisaties, bedrijfskringen, sectortafels HCA en onderwijs (incl. SBB), dedicated professionals gemeenten, UWV Werkbedrijf en partners als uitzendbureaus

Investeren in: vormgeven TOP-team, organisatiekracht richting werkgevers en activiteitenbudget

We stellen een regionaal TOP-team in dat 'on the move' in de regio werkt. Het team wordt samengesteld uit experts van onderwijs (gericht op loopbaanbegeleiding), UWV en gemeenten (accountmanagers en klantmanagers) én private partners (zoals uitzendbureaus intermediairs). Dit team bestaat uit:

- Projectleider TOP-team
- 2 matchers (publiek en privaat)
- 1 aanjager werkgevers (via VNO-NCW en MKB)
- 1 (studie)loopbaanexpert (via onderwijs)

Het TOP-team wordt in de maanden september tot november 2019 geworven en samengesteld. Per 1 december zijn zij actief in de regio Zwolle. Zij worden tijdens een gezamenlijke kick-off gepresenteerd aan het veld.

Wat gaat het TOP-team doen?

- Verzilveren van de kansen werkgelegenheid voor inclusiviteit vanuit de Sectortafels HCA
- Gaan in gesprek met werkgevers om de kansen voor werkgelegenheid praktisch en toegankelijk te maken, checken of de werkgever kandidaat fit is en maken een werkomschrijving (in nauwe afstemming met het WSP)
- Hebben toegang tot Sonar en WBS om op basis van de profielen de juiste kandidaten passend bij de vraag van werkgevers gericht te benaderen, uit te nodigen, te spreken en voor te sorteren op een match – kandidaten worden integraal transparant gemaakt (participatie, zorg- en hulpverlening, ontwikkelperspectief en talenten – competenties)
- Ontwikkelt een werkwijze en methodiek van werken die er toe leidt dat 500 kandidaten allen een individueel traject en portfolio opbouwen conform de eerder geduide aanpak. Onderdeel hiervan zijn: CV en profilering check, talenten en competenties (persona's) in beeld, financieel CV en scholingsarrangement.
- Ontwikkelt een werkwijze en methodiek van werken die er toe leidt dat werkgevers een traject krijgen gericht op: functiemix scan (kandidaatfit), instrumentarium (ontzorgen), financieel CV (waar ben je aan toe) en toets op contextrijke leeromgeving (i.v.m. scholingstraject).
- Ontwikkelt een aanpak om vraag en aanbod versneld op elkaar te matchen. Door gerichte monitoring in te richten op inspanningen, aanpak en resultaat. Om creatieve oplossingen voor matching te stimuleren reserveren we 20% voor experimenteerruimte. Dit kan ingezet worden om vraag en aanbod directer toegankelijk te maken. Daarbij kan gedacht worden aan inzet van bijvoorbeeld matchingstools voor directe matching tussen werkgever-werkzoekende (vormen van bijvoorbeeld open hiring). We zorgen voor een geharmoniseerd instrumentarium over alle gemeenten met vertaalslag naar slimme arrangementen voor werkgevers.

Wat is randvoorwaardelijk?

Onderdeel van matching is ook een gerichte campagne vanuit de HCA campagne Upgrade jezelf regio Zwolle. MKB en VNO/NCW Regio Zwolle worden aan het TOP-team gekoppeld, zodat het netwerk van werkgevers(kringen) wordt verbonden en benut.

B. Kandidaten in beeld - talenten, competenties en ontwikkelperspectief

Reservering – 100.000 euro

Betrokken partners: klantmanagers gemeenten, UWV Werkbedrijf en (studie)loopbaanadviseurs onderwijs

Investerings: methodiek, instrument en train-de-trainer trajecten

Het in kaart brengen van talenten, competenties en het ontwikkelperspectief van kandidaten is top prioriteit. Via de reguliere werkwijze van de uitvoeringsorganisaties worden 1.500 mensen jaarlijks transparant en inzichtelijk gemaakt door het invullen van een profiel in sonar. Onderdeel van deze aanpak is niet alleen de mensen zichtbaar maken, maar ook zichtbaar houden. Deze werkwijze is onderdeel van de staande dienstverlening van de klantmanagers van gemeenten en het UWV Werkbedrijf.

Om de matchingskansen te vergroten gaan we verder dan bouwen op de staande dienstverlening. Het aantal werkfitte kandidaten is beperkt en staat daarmee succesvolle matching in de weg. Van belang is om van ieder individu de ontwikkelkansen en mogelijkheden in beeld te brengen. Hiertoe ontvangen tenminste 500 mensen extra dienstverlening gericht op het empoweren van henzelf.

Onderdelen van de aanpak zijn dat er een methodiek / werkwijze ontwikkeld wordt met daarin:

- Vernieuwd CV / profiel (online)
- Talentenscan (met bijbehorend rapport)
- Ontwikkeltraject (gesprek met studieloopbaanadviseur en advies op maat)
- Financieel CV (werken loont)
- Testen van talenten, competenties en ontwikkelvermogen (via testcentrum)

Kandidaten krijgen de tools om zelf aan de slag te kunnen met hun eigen traject. Zij worden zichtbaar voor werkgevers én zij kunnen zichzelf zichtbaar aanbieden. Er wordt een verkenning uitgevoerd via welk hulpmiddel of systeem dit mogelijk is. Gericht op het weghalen van de zogenaamde matchingsfilters. We definiëren daarbij het begrip 'werkfit' ruim: iemand is beschikbaar, gemotiveerd en kent basiswerknemersvaardigheden. Vanuit de investering wordt een nieuwe aanpak ontwikkeld. Hiertoe worden kosten gemaakt als het inzetten van mensen (gespecialiseerde klantmanagers en studieloopbaanadviseur), afnemen van talentenscans en het geven van advies op maat. Ook worden de middelen ingezet op een regionaal profiel / financieel CV.

C. Vraag in beeld bij werkgevers - kandidaatfit

Reservering – 150.000 euro

Betrokken partners: werkgevers, werkgeversorganisaties, bedrijfskringen, sectortafels HCA en onderwijs (incl. SBB)

Investerings: ambassadeursteam, activiteitenbudget, methodiek, instrument en train-de-trainer trajecten

Urgentie bij werkgevers is groot in hun zoektocht naar personeel. Werkgevers geven aan ontvankelijk te zijn voor kwetsbare doelgroepen op het moment dat zij 1) geholpen worden bij het formuleren van hun vraag naar werk, b) snel kandidaten kunnen zien om in gesprek mee te gaan en 3) geholpen worden in risico's en instrumenten die helpen om iemand duurzaam te kunnen plaatsen. Ook geven werkgevers aan daarbij de juiste kanalen te willen vinden, zowel publiek als privaat. Werkgevers worden geïnformeerd en geactiveerd via a) sectortafels, b) bedrijfskringen en platforms en c) Regio Zwolle Connect. Om het bereik van werkgevers te vergroten installeren we een ambassadeursteam van minimaal 10 werkgevers die een bereik van 250 – 500 werkgevers hebben. Zij jagen werkgevers aan om kansen voor kwetsbare doelgroepen te realiseren. *Van, voor en door werkgevers*. Deze opgave wordt verbonden aan VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle. Het gaat om het organiseren van 8 tot 12 sectorbijeenkomsten per jaar en het ontwikkelen van een

aanpak i.s.m. de ambassadeurs van werkgevers. Werkgevers coördineren dit zelf in nauwe afstemming met het TOP-team. De campagne 'upgradezelfregiozwolle' die is gekoppeld aan de HCA wordt verbonden aan de activiteiten gericht op inclusiviteit. Resultaat is 500 ondernemers gecommitteerd op deze aanpak.

Onderdeel van de aanpak is het vormgeven van eenduidige professionele werkgeversdienstverlening (inclusief investeren in verwachtingsmanagement met aandacht voor achtergronden werkgevers/werknemers en het bieden van 'kandidaat fit werk' door 'kandidaat fitte werkgevers') en alle vacatures worden gemeld via het portaal (wbs).

Om de matchingskansen te vergroten gaan we verder dan bouwen op de staande dienstverlening. Het aantal werkfitte kandidaten is beperkt en staat daarmee succesvolle matching in de weg. Van belang is om van ieder individu de ontwikkelkansen en mogelijkheden in beeld te brengen. Hiertoe ontvangen tenminste 250 werkgevers een gericht traject. Onderdelen van de aanpak zijn dat er een methodiek / werkwijze ontwikkeld wordt met daarin:

- Profiel en talentenscan (wat kan de kandidaat – wat wil de kandidaat, wat kan de werkgever – wat wil de werkgever en hoe matchen we dit)
- Scan adequate begeleiding op de werkvloer (werkfitte kandidaat)
- Instrumenten inzet (ontzorgen)
- Financieel CV
- Context bieden voor ontwikkeltraject (#upgradejezelf)

D. Kansen in sectoren – route map 'upgrade jezelf'

Reservering – 350.000 euro

Betrokken partners: werkgevers, (potentiele) werknemers, bedrijfskringen, onderwijs (mbo – hbo), gemeenten, UWV Werkbedrijf, uitzendbureaus en netwerken in de regio Zwolle.

Investerings: impuls-middelen (handgeld om publiek – private samenwerking aan te jagen, passend in de aanpak)

We zorgen ervoor dat ter ondersteuning van de matching wordt ingezet op experimenten en projecten als:

- Projecten gericht op de opleiding en ontwikkelingsvraag vanuit de sectoraanpak wordt in beeld gebracht in verbinding met het kandidatenpotentieel (en bijbehorende begeleidingsvraag). Hierin maken we collectieve afspraken met sectoren: werkgevers, onderwijsinstellingen, vakbonden etc.
- Projecten gericht op nieuwe arrangementen van leren en werken: dienstverlening van Leren en Werken Regio Zwolle wordt gekoppeld aan de sectorroutes. We gebruiken de kracht van arbeidsontwikkelbedrijven in de regio door ze meer te verbinden met onderwijspartners bij ontwikkeling van arrangementen met werkgevers/werkzoekenden (incl. begeleiding/jobcoaching voor de brede doelgroep indien noodzakelijk).
- Veelbelovende initiatieven, zoals De Zwolse route van onderwijs naar werk (Start Route) en samenwerking Praktijkroutes met Drenthe College worden gekoppeld aan de regionale pilot Praktijkleren. Waarbij kansen van gepersonaliseerd leren worden benut. Het regionaal beschikbare aanbod van onderwijsinstellingen bij Regio Opleiders wordt hieraan eveneens gekoppeld. Voor de pilot Praktijkleren wordt een bereik van 100 deelnemers verwacht. Hiervoor wordt 25% van het budget gereserveerd (gericht op begeleiding van kandidaten en werkgevers).

De vraag van werkgevers wordt al in een vroeg stadium betrokken bij het onderwijs. Deze verbinding wordt versterkt door beide én andere professionals voor Matching al in een vroeg stadium te betrekken, hiervoor zullen we ruimte maken binnen het budget. De resultaten van Perspectief op werk en sectoraanpakken voor het onderdeel inclusiviteit zijn onderdeel van het kennis- en onderzoeksprogramma van het HCA. Om creatieve oplossingen voor de invulling van sectorroutes te stimuleren reserveren we 20% voor experimenteerruimte. Daarbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld omdenkteams in samenwerking met studenten van regionale onderwijsinstellingen.

E. Borging uitkomsten Perspectief op Werk

Reservering – 50.000 euro

Betrokken partners: programmateam, TOP-team en partners Werkbedrijf Regio Zwolle

Investerings: monitoring, communicatie – praktische handreikingen, activiteitengeld voor leercirkels en ontwikkelgeld voor producten.

Voor Perspectief op Werk wordt een gerichte monitoringsystematiek ontwikkeld. De leerervaringen van vernieuwende werkwijzen en oplossingen worden door een uitwisselingsprogramma, leercirkel en het opleveren van praktische handreikingen voor de uitvoering verbonden met de staande dienstverlening van o.a. gemeenten, SW bedrijven en het WSP Regio Zwolle. Hiervoor worden leercirkels ontwikkeld. Ieder project dat gefinancierd wordt vanuit POW dient mee te werken aan een praktische publicatie waarin het project nader wordt uitgewerkt met de lesson's learned erin. Iedereen werkt verplicht jaarlijks mee aan de terugkomdag 'Perspectief op Werk – Regio Zwolle'.

Middelen 2019 - 2020

Perspectief op werk wordt meerjarig financieel mogelijk gemaakt door de bijdragen van het ministerie van SZW, gemeenten en provincie Overijssel. Andere partners dragen bij 'in kind'. We investeren daarmee in:

- Uitvoeringsstructuur en organisatie
- Acties en activiteiten vanuit Perspectief op werk
- Gerichte communicatiestrategie en aanpak 'upgradejefzelf' gericht op de inclusiviteitsdoelstelling
- Meerjarig onderzoeksprogramma en monitoring van resultaat in het programma

Perspectief op Werk levert de nodige 'plus' op de investeringen die samenwerkende partners in de regio al doen:

1. In 2018 is een meerjarenplan Werkbedrijf Regio Zwolle vastgesteld met een begroting. De jaarlijkse basisbegroting kent een bedrag van € 265.000. Aanvullend is vanuit het Plan van aanpak Matchen op werk € 237.000 beschikbaar die in 2019-2020 wordt ingezet. Met deze middelen wordt de basisdienstverlening van o.a. het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle geborgd en de netwerksamenwerking bevorderd binnen het programma van het Werkbedrijf en gelieerde programma's, zoals het Programma Leren en Werken. Het Werkbedrijf Regio Zwolle en het daaraan gelieerde Werkgeversservicepunt Regio Zwolle zijn netwerksamenwerkingsverbanden.
2. De Human Capital Agenda Regio Zwolle heeft als onderdeel het Ontwikkelfonds Regio Zwolle. Dit fonds richt zich op de brede doelstelling van de Human Capital Agenda en inclusiviteit maakt daar een (beperkter) onderdeel van uit. Het Ontwikkelfonds is bedoeld om *additioneel* middelen beschikbaar te stellen, dus aanvullend op het bestaande. Een eerste tranche van het fonds wordt medio 2019 opengesteld en bij de uitvoering van de doe-agenda POW zal bekeken worden of additionele aanvragen bij het fonds kansrijk zijn.

Kracht bij zetten door ondertekening

Ondergetekenden verklaren:

1. Wij onderschrijven als bestuurders namens alle betrokken partijen in de arbeidsmarktregio de inhoud van de intentieverklaring Perspectief op Werk en het regionale actieplan 'Actieprogramma Perspectief op Werk Regio Zwolle 2019'.
2. Wij verklaren hierbij dat wijzelf en de andere betrokken partijen in de arbeidsmarktregio medewerking verlenen aan de monitoring die door het ministerie van SZW wordt ingeschakeld en gefinancierd.
3. Wij verklaren dat de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio deelnemen aan landelijke periodieke bijeenkomsten (gericht op het uitwisselen van voortgangsinformatie, goede voorbeelden en knelpunten) voor Perspectief op Werk.

Ondertekening centrumgemeente en werkgevers

Zwolle, 11 juli 2019

Namens gemeente Zwolle

namens VNO NCW Midden

.....

.....

De partners van het Werkbedrijf Regio Zwolle committeren zich aan deze aanvraag. In de bijlage bij deze aanvraag is dit commitment bekrachtigd met handtekeningen.

Contactgegevens voor het landelijk ondersteuningsteam

Manon Koldewijn

Programmamanager

E-mail: m.koldewijn@zvolle.nl

Telefoonnummer: 06 – 53520540