



Iedereen in Overijssel doet mee!

Investeringsbesluit

Verbinden, versterken en vernieuwen

Human Capital, arbeidsmarkt 2016-2019

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Iedereen in Overijssel doet mee!	5
3. Actielijnen	7
3.1 Kiezen, leren en werken in de techniek	7
3.2 (Grensoverschrijdende) arbeidsmobiliteit	9
3.3 Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt	10
4. Generieke subsidieregelingen	12
5. Sturing en monitoring	14
6. Middelen	15
7. Bijlagen	16
7.2 Overijsselse arbeidsmarkt	16
7.3 Regionale arbeidsmarktkenmerken	18



1. Inleiding

In 2015 is het coalitieakkoord ‘Overijssel Werkt! Verbinden, versterken en vernieuwen’ gesloten. Daarin staan de opgaven voor deze coalitieperiode waar wij samen met onze partners en inwoners aan willen werken. Overijssel is mooi en leefbaar en dat willen wij graag zo houden. Daarom werken wij samen aan een prettige en veilige leefomgeving, zowel op het platteland als in de steden. Natuur is onze kracht en verbindt en ondersteunt de groene en economische belangen. Overijssel moet voor iedereen goed bereikbaar zijn, zowel over de weg, het water en het spoor. Wij koesteren onze cultuur, zowel het culturele erfgoed als het netwerk van culturele voorzieningen. En wij werken aan werk: het versterken van de regionale economie is onze belangrijkste opgave. Drie pijlers vormen daarvoor het fundament:

1. een aantrekkelijk vestigingsklimaat;
2. de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs;
3. stimuleren van innovatie en ondernemerschap.

Overijssel staat voor belangrijke economische uitdagingen. De veerkracht van de regionale economie is de afgelopen jaren serieus getest. Er is nu sprake van licht economisch herstel. De werkgelegenheid neemt toe, maar het aantal vaste banen blijft dalen en de werkloosheid blijft nog steeds relatief hoog.

Speerpunten zijn MKB en ondernemerschap, waarvoor een nieuw stimuleringsprogramma binnenkort aan Provinciale Staten zal worden voorgelegd, en dit investeringsvoorstel ‘Iedereen in Overijssel doet mee!’ met aandacht voor een carrière in de techniek, arbeidsmobiliteit naar groeisectoren en betere mogelijkheden voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Onze ambitie is te werken aan een regionale economie waarin zoveel mogelijk mensen de kans krijgen om in economisch opzicht mee te doen. Niet door te kijken naar beperkingen, maar naar mogelijkheden.

De werking van de arbeidsmarkt in onze provincie is niet alleen een kwantitatief vraagstuk (aantal banen vergroten), maar ook een kwalitatief vraagstuk (slechte aansluiting van kwalificaties werklozen en niet-actieven bij vacatures). In het bijzonder de (verwachte) tekorten aan technisch personeel, die de stuwende kracht van onze topsectoren bedreigen (HTSM, kunststoffen, Health) en de sector logistiek. De Overijsselse beroepsbevolking kent relatief veel laaggeschoolden, waarvan de positie op de arbeidsmarkt steeds kwetsbaarder wordt. Vooral in Twentse steden, maar ook in andere delen van de provincie, is een grote kern van laagopgeleide werklozen die moeilijk bemiddelbaar is. Het gegeven dat Overijssel een grensprovincie is, levert bovendien een aantal barrières op voor een goede werking van de arbeidsmarkt.

De tekorten in de techniek vragen om actie, evenals de behoefte aan flexibiliteit en arbeidsmobiliteit richting groeisectoren. Tevens vinden wij het belangrijk dat zoveel mogelijk Overijsselse burgers meedoen, ook de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.



Zie de bijlage en de factsheet voor feiten en cijfers over de Overijsselse arbeidsmarkt.

Samengevat zien wij de volgende prioriteiten:

- het oplossen van een (verwacht) tekort aan technisch personeel, dat de stuwende kracht van onze topsectoren bedreigt (HTSM, kunststoffen, Health) en de sector logistiek;
- het verkleinen van de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch op de arbeidsmarkt;
- de ontwikkelnoodzaak ten aanzien van de relatief grote groep laaggeschoolden waarvan de positie op de arbeidsmarkt steeds kwetsbaarder wordt;
- bijdragen aan de opgaven van gemeenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (kwetsbare groepen) weer toegang te kunnen geven.

Voor de totstandkoming van dit investeringsvoorstel is het volgende proces doorlopen:

- deskresearch van belangrijke rapportages zoals het SER advies provinciaal arbeidsmarktbeleid/ Human Capital in 2015, het WRR rapport 'Naar een lerende economie', de Toekomstverkenning 'Hoe verdient Overijssel zijn geld in 2030' van het Trendbureau Overijssel, arbeidsmarktonderzoeken en regionale economische monitors, cijfers over de Duitse arbeidsmarkt, landelijke en regionale uitgaven van het Techniepact, beleidsplannen van andere provincies, etc.;
- diverse (ambtelijke en bestuurlijke) gesprekken met ondernemers, bedrijven, onderwijsinstellingen, gemeenten en maatschappelijke organisaties in Overijssel;
- een ronde tafel bijeenkomst in mei 2015 met besturen van de regionale werkbedrijven in de drie arbeidsmarktregio's regio Zwolle, Twente, Stedendriehoek en leden van Provinciale Staten over kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt;
- een werkconferentie met de 3 O's en leden van Provinciale Staten in oktober 2015 over onderwijs-arbeidsmarkt in Overijssel;
- een werkbezoek van leden van Provinciale Staten met de arbeidsmarktregio's over kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt in december 2015;
- een werkbezoek van de landelijke SER en SER Overijssel over de regionale economie en arbeidsmarkt in december 2015;
- gesprekken en sessies in het kader van de doorontwikkeling van de Techniepactopgaven Kiezen, Leren en Werken in de techniek;

Wij hebben onze ambitie ten aanzien van een goede aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs met gebruikmaking van de input vanuit bovengenoemd proces, vertaald in het investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee!'. Daarbij hebben wij oog gehad voor de (wettelijke) verantwoordelijkheden en taken van de partijen in het werkveld. Wij komen tot een voorstel langs drie lijnen die:

- kiezen, leren en werken in de techniek;
- (grensoverschrijdende) arbeidsmobiliteit;
- kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Het conceptvoorstel is vervolgens voorgelegd aan een aantal stakeholders om het te toetsen op inhoud en onze rolinvulling. De uitkomsten van deze validatieronde zijn vervolgens in het voorliggend voorstel verwerkt.

Wij geven met dit voorstel ook invulling aan het SER-advies. De SER¹ heeft ons met het oog op de eerder genoemde vraagstukken opgeroepen onze aandacht in het Human Capital/arbeidsmarktbeleid te verbreden, naast blijvende inzet op de Human Capital Aagenda. Deze verbreding richt zich op een extra inzet van de provincie op de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zonder zich daarbij rollen aan te meten waarmee andere actoren die daarvoor primair verantwoordelijk zijn, in de weg worden gezeten. Andere kernpunten van het SER advies die wij in dit voorstel als uitgangspunt nemen zijn:

- de provincie moet samen met partners doorgaan met inzet op de dynamiekagenda;
- de inclusieagenda is vooral een taak van de arbeidsmarktregio's²;
- de arbeidsmarkt is regionaal, daarom dient de aanpak regionaal te zijn in bestaande structuren;
- er is een provinciale rol in afstemming met partners voor onder andere monitoring, kennisdeling, lobby, SROI, Europese fondsen en pilotondersteuning.

In dit investeringsvoorstel hebben wij tevens de motie Futselaar c.s. (Sociale werkplaatsen) uitgewerkt waarin PS GS oproepen om:

- de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt expliciet mee te nemen bij het opmaken van een toekomstige Human Capital Agenda met gemeenten en sociale partners;
- specifiek bij het MKB te inventariseren welke barrières er liggen om de doelstellingen uit het sociaal akkoord te halen;
- te zoeken naar (coöperatieve) oplossingen om deze weg te nemen.

¹ SER advies provinciaal arbeidsmarktbeleid, Human Capital (2015).

² De arbeidsmarktregio's zijn: Stedendriehoek, Twente en Zwolle.



2. Iedereen in Overijssel doet mee!

Wij bouwen met dit investeringsvoorstel voort op de activiteiten die we in voorgaande jaren in gang hebben gezet, onder andere vanuit het Uitvoeringsprogramma Human Capital 2012-2015. Het gaat om de al opgebouwde infrastructuur voor de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt zoals de Centers of Expertise en Centra voor Innovatief Vakmanschap, in gang gezette activiteiten zoals de techniekpactafspraken, en bewezen methodieken, zoals het 1000-jongerenplan, te verduurzamen.

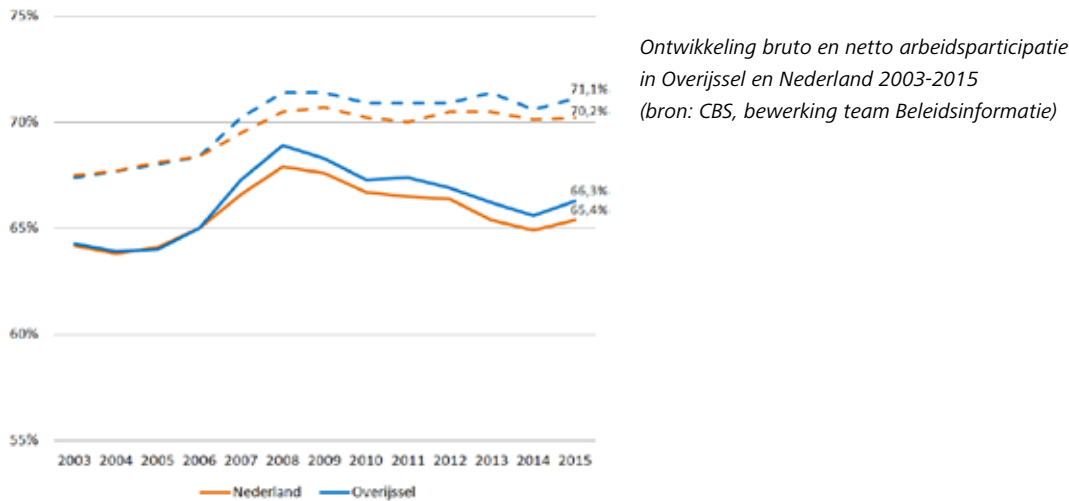
Provinciale rol

Gezien onze ambitie en opgaven in het coalitieakkoord 'Overijssel Werkt!' speelt de provincie een belangrijke rol in het totale regionaal economisch beleid. Het bestaande arbeidsmarktbeleid van de provincies in Nederland is autonoom beleid. Het uitgangspunt is dat wij waarde toevoegen aan het speelveld van partijen met wettelijke taken en bevoegdheden, zoals regionale werkbedrijven, onderwijsinstellingen, sociale partners en gemeenten. De provincie is als geen ander in staat om partijen te verbinden, er voor te zorgen dat de verschillende vraagstukken op het juiste schaalniveau worden opgepakt, kennisdeling tussen de regio's te organiseren en te monitoren. Daar waar in dit speelveld witte vlekken zijn en geen andere mogelijkheden bestaan (landelijk, regionaal, Europees) op de voor provincie prioritaire opgaven, willen wij deze in goede afstemming, invullen.

Wij werken vanuit dit voorstel aan opgaven die raakvlakken hebben met andere prestaties binnen het provinciaal economisch beleid, zoals: versterken van MKB en ondernemerschap in Overijssel, innovatie (HTSM, Agrofood, Health, Energie), Logistiek en Toerisme en Recreatie. Ook hebben we raakvlakken met cultuur (erfgoed en bibliotheken). Deze opgaven worden eveneens in investeringsvoorstellen uitgewerkt. Wij verbinden en supporten waar dat nodig en mogelijk is. Ten aanzien van de opgave kwetsbare groepen is de provincie Overijssel ook werkgever en vult in die hoedanigheid de banenafpraak binnen het landelijke Sociaal Akkoord van april 2013 in.

Doel

Ons doel is dat zoveel mogelijk inwoners in Overijssel de kans krijgen mee te doen op de arbeidsmarkt. Wij streven daarbij naar een voldoende gekwalificeerde beroepsbevolking op alle niveaus. Een goede samenwerking tussen ondernemers, onderwijs, overheden en sociale partners op regionale schaal is hiervoor noodzakelijk.



3 Dit is de looptijd van het intersectorale mobiliteitsplan Twente Werkt!

Doelstellingen/indicatoren:

1. onze doelstelling is en blijft, gelijk aan de landelijke doelstelling en vastgelegd in het Techniek-pact 2020, dat 4 op de 10 jongeren kiest voor een betatechnische opleiding; dus 40% van de leerlingen/studenten stroomt in 2020 in betatechnische studies. Er is reeds een lichte groei van de instroom zichtbaar (1% per niveau) in de afgelopen drie jaren. Deze instroom moeten wij zien te versnellen, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt aan technisch geschoold personeel op alle niveaus eind 2019;
2. een toename van de netto arbeidsparticipatie (het deel van de beroepsbevolking dat daadwerkelijk werkt) van de Overijsselse beroepsbevolking. Meer mensen behorend tot kwetsbare groepen zijn aan het werk of hebben werkervaring opgedaan.

Beoogde resultaten

Wij benoemen hieronder een aantal kwantitatieve resultaten. Daarnaast streven wij kwalitatieve resultaten na die in deze fase nog niet smart te benoemen zijn. Dit investeringsvoorstel zien wij als een voortschrijdende agenda, waarin nieuwe ontwikkeling kunnen worden ingebracht (zie hoofdstuk 4 Sturing en monitoring):

- in de periode 2016-2019 is de instroom van meisjes in bètatechnische opleidingen in de Regionale Opleidingscentra (ROC's) en het hoger onderwijs met 10% toegenomen;
- eind 2019 hebben alle Overijsselse scholen (PO/VO) een samenwerkingsverband met het regionaal bedrijfsleven in het kader van 'Kiezen voor Techniek';
- in de periode 2016- 2018³ hebben 1.300 mensen een traject richting werk doorlopen via het intersectorale mobiliteitsplan 'Twente Werkt!' en is de verankering van de samenwerking tussen sectoren/scholingsfondsen en uitkeringsinstanties in alle drie de regio's via bijvoorbeeld regionale mobiliteitscentra gerealiseerd;
- in 2016-2019 zullen circa 1.000 werkenden in Overijssel hun beroepskwalificaties verbeterd hebben zodat zij duurzamer inzetbaar zijn en blijven;
- in 2016-2019 zullen circa 2.000 inwoners van Overijssel die behoren tot de Overijsselse beroepsbevolking, waaronder kwetsbare groepen, hun beroepskwalificaties verbeterd hebben zodat zij beter uitgerust zijn voor de arbeidsmarkt en hun participatiegraad met 20% wordt verhoogd. De helft daarvan heeft als vervolgtraject gebruik gemaakt van het levenlanglerenkrediet;

Indicatoren:

De voortgang op onze doelstellingen gaan wij monitoren via de (in de begroting afgesproken) beleidsindicatoren arbeidsparticipatie en de instroom in betatechnische opleidingen. Deze zien er als volgt uit:

1. de bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de beroepsbevolking, dat beschikbaar is voor werk. In Overijssel is de bruto arbeidsparticipatie 71,1% in 2015. De netto arbeidsparticipatie geeft aan welk aandeel van de beroepsbevolking daadwerkelijk werkt. Overijssel heeft een netto arbeidsparticipatie van 66,3%.

Arbeidsparticipatie in Overijssel

De arbeidsparticipatie is sinds 2006 in Overijssel hoger dan in Nederland, zowel de bruto als de netto arbeidsparticipatie. De ontwikkeling in Overijssel is vergelijkbaar met die in Nederland als geheel. Sinds 2008 stagneert de bruto arbeidsparticipatie, en de netto arbeidsparticipatie daalt door de effecten van de crisis: er zijn meer werklozen en nuggers.

2. Het percentage instroom in bètatechnische opleidingen in MBO, HBO, WO in Overijssel is in 2014 voor MBO 29% voor HBO 22% en voor WO 55%. Er is een lichte groei van de instroom zichtbaar (1% per niveau) in de afgelopen jaren. De hoge instroom in het WO is te verklaren door de aanwezigheid van de Universiteit Twente.

Zoals eerder benoemd, bevat dit voorstel drie actielijnen. In hoofdstuk 3 wordt elk van deze lijnen nader uitgewerkt in een situatieschets, een beschrijving van de opgave, de rol van de provincie en de acties die worden ingezet of die we voornemens zijn in te zetten. In deze coalitieperiode willen we twee subsidieregelingen (zie hoofdstuk 4) inzetten voor het Overijsselse bedrijfsleven en de beroepsbevolking. Deze regelingen zullen aan alle drie lijnen ten dienste staan en een directe impact hebben op de prioritaire opgaven. De sturing en monitoring van de uitvoering van 'Iedereen in Overijssel doet mee!' worden beschreven in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 is de begroting opgenomen. Tenslotte bevat hoofdstuk 7 de bijlagen.



3. Actielijnen

3.1 Kiezen, leren en werken in de techniek

Wij zetten in op de lijnen 'kiezen, leren en werken in de techniek' om zo bij te dragen aan het oplossen van de (verwachte) tekorten aan technisch personeel, die de stuwende kracht van onze topsectoren (HTSM, Health en Agrofood, Energie) en de sector logistiek bedreigt.

Situatieschets

Voor het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de vraag vanuit het bedrijfsleven zijn de afgelopen jaren publiek-private samenwerkingverbanden tussen MBO/HBO en het regionale bedrijfsleven opgezet in lijn met de Overijsselse topsectoren. Provincie heeft in de vorige coalitieperiode mee geïnvesteerd in de totstandkoming van de Centres of Expertise TechYourFuture (Techniek), TechForFuture (HTSM) en GreenPAC (Kunststoffen) in het HBO, en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Kunststoffen, HTSM (Techwise Twente), Health, (Zorgtrainingscentrum), chemie/agrofood (praktijkcentrum procestechnologie) en Regionaal techniekcentrum en Technicampus (techniek) op MBO-niveau. Deze CoE's en CIV's leveren een bijdrage aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en aan het oplossen van de (verwachte) tekorten aan technisch personeel.

Daarnaast participeren wij in het landelijke Techniepact 2020 en zijn wij bestuurlijk trekker voor het landsdeel Oost-Nederland. De continuering van de inzet op kiezen, leren en werken in techniek, waarbij de vraag vanuit het bedrijfsleven centraal staat, moet leiden tot meer en beter gekwalificeerd (bèta en technisch) personeel. Oost-Nederland kent zes Techniepacten die zich richten op de regionale dynamiek. In deze Techniepacten komen alle niveaus en alle leerfasen samen, wat de Techniepacten zeer geschikte partners maakt in de Actieagenda Smart Industry Oost-Nederland.

“Een schaap met vijf poten...dat zoekt het bedrijfsleven in haar technische professionals”, aldus associate lector van Windesheim Menno Vos, verbonden aan TechYourFuture. De professional moet zowel over kennis van het eigen vakgebied als over brede vakoverstijgende kennis beschikken. Daarnaast vraagt het bedrijfsleven specialistische technische vaardigheden én brede 21st Century Skills. Tot slot is de professional pro-actief én beschikt hij/zij over een groot aanpassingsvermogen.

En wat zoekt de jonge professional in een bedrijf? De startende professional kiest steeds vaker voor techniek, is honkvast en wil weten waar hij aan toe is. In hun werk willen jongeren vooral ontwikkelingsmogelijkheden, afwisseling en duidelijkheid.

Wat betekent dit voor technische bedrijven en het onderwijs? Waar liggen verdere mogelijkheden voor samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven? Deze vragen zijn onderdeel van het onderzoek 'Aansluiting gezocht'; afstemming tussen behoeftes van technische MKB-bedrijven en werkvoorkeuren van jonge technici, dat TechYourFuture, het Centre of Expertise van UT, Saxion en Windesheim, met technische sectoren heeft uitgevoerd.

Antoinette Geusendam, HR manager van Norma Groep, heeft na een zoektocht van een jaar haar professionals op de werkvloer een goed trainingsprogramma kunnen bieden. Dit programma is niet te vinden in het standaard aanbod van de reguliere onderwijsinstellingen. Norma heeft met Techniepact, Saxion en het ROC van Twente de handen ineen geslagen om dit professionaliseringsprogramma te realiseren. Het programma richt zich voor Norma op de vakinhoudelijke skills: Fijn mechanisch skills, Product engineering skills, Soft skills en Organisatorische skills. Met dit programma zorgt Norma voor up-to-date professionals en zo kiest de klant voor Norma.” De aanpak van Norma om de organisatie in beweging te krijgen is een manier van co-creatie. Tijdens de expertessie die TechYourFuture begin 2016 organiseerde, werd duidelijk dat er behoefte bestond om een dergelijk samenwerking ook toegankelijk te maken voor de kleinere MKB-bedrijven.

Dialoog

Uit de provinciale werkconferentie kwam naar voren dat de afstemming tussen partijen uit het onderwijs, het bedrijfsleven en intermediaire organisaties in het speelveld onderwijs-arbeidsmarkt nog niet overal goed is. De provincie kan hierin een regisserende en verbindende rol spelen.

Het initiatief Lokale Agenda van het Techniepact Twente zien wij als goed voorbeeld van het organiseren van de dialoog en samenwerking. Doel van deze agenda is het organiseren van een overzichtelijk, herkenbaar netwerk van scholen en bedrijven die met elkaar afspraken maken over beroepenvoorlichting, bedrijfsbezoeken, docentenstages e.d. De doelgroep bestond uit PO, onderbouw VO (VMBO, HAVO en VWO). Achterliggend doel van de agenda was het netwerk te verduurzamen. Wat er nu nodig is, is eenmalige extra begeleiding in de eerste twee jaar. Op basis van dit voorbeeld willen wij een concept/draaiboek ontwikkelen dat in geheel Overijssel toegepast kan worden. Dit willen wij doen in samenwerking met het onderwijs, het bedrijfsleven (Technet kring, VMO), gemeenten, TechYourFuture en de Twente Academy.

Talentontwikkeling; met techniek moet je beginnen in het basisonderwijs
Het leren volgens de 21st century skills wordt op dit moment in het onderwijs geïmplementeerd, maar is nog onvoldoende zichtbaar, terwijl alle basisscholen wetenschap & technologie (W&T) structureel in het onderwijsprogramma moeten hebben opgenomen in 2020. Dit is een van de doelstellingen van het landelijke Techniepact 2020. TechYourFuture, het expertisecentrum van Saxion, Windesheim en UT, en het Kenniscentrum Wetenschap en Techniek Overijssel (KWTO) zijn hierin belangrijke partijen.

“Techniek, technologie en de daaruit voortkomende industrieën, producten, kennis en vaardigheden maken een essentieel onderdeel uit van onze samenleving en ons leven. Het Techniekmuseum HEIM wil daaraan een positieve bijdrage leveren door jong en oud kennis te laten nemen van die technische ontwikkelingen en in het bijzonder de interesse van de jeugd voor techniek te bevorderen”.

Wij gaan met onze Techniepactpartners de inzet intensiveren op de doelstelling van het Techniepact dat alle PO en VO-scholen in Overijssel eind 2019 een actieve samenwerking hebben met het regionaal bedrijfsleven in het kader van ‘Kiezen voor Techniek’. Techniekopleidingen en -faciliteiten zijn kostbaar. Er liggen kansen voor het delen van en gezamenlijk investeren in techniekfaciliteiten vanuit het onderwijs, bedrijven en lokale en regionale overheden.

Er zijn diverse goede voorbeelden van talentontwikkeling in het voortgezet onderwijs:

- een Technasium competitie tussen de vijf Technasia-scholen in Overijssel met als hoofdprijs een reis naar Houston Texas voor deelname aan de United Space Summer School van de NASA. Doel: extra stimulering van HAVO/VWO leerlingen om voor techniek te kiezen, hun talenten te ontwikkelen, en de effectiviteit van Technasia op dat vlak nog verder te vergroten.
- het initiatief van scholen en VMBO in Nijverdal die samen met het lokale bedrijfsleven en de Installatiebranche (OTIB) een techniekoriëntatie en leercentrum willen inrichten. Het initiatief Ecolyseum van het Etty Hillesumcollege en regionale bedrijven in Deventer die met het Ecolyseum jongeren die meer kunnen, uitdagen in duurzame maatschappelijke opgaven. Deze opgaven passen bij de regionale Cleantech-agenda.

4 Kwetsbare groepen zijn: jongeren, lager opgeleiden, MBO-ers 2,3; langdurig zieken, erkende vluchtelingen en oudere werknemers. Zij behoeven ondersteuning bij het (weer) aan het werk komen.

Rol en inzet van de provincie

- kiezen in de techniek: het primaat hiervoor ligt bij de regio's, maar wij gaan de voortgang daarop in het primair en voortgezet onderwijs en de instroom in technische opleidingen steviger monitoren. Wij brengen partijen bij elkaar voor een effectieve aanpak, om resultaten uit te wisselen en wij financieren mee;
- leren in de techniek: wij voeren actief regie op de aansluiting van het onderwijs op de vraag van bedrijven en het belang voor de maatschappij en door gerichte modules om zo leren en werken in de techniek te stimuleren.

Wat gaan wij doen? Allereerst zetten wij de acties voort die de afgelopen jaren al zijn ingezet. Het gaat vooral om de volgende activiteiten:

- organiseren van het proces van landelijke en regionale doorontwikkeling Techniepactopgaven en het doorvertalen van de 12 actielijnen van het landelijke Techniepact 2020 naar de regionale Techniepacten;
- (financieel) ondersteunen van concrete regionale Techniepact-activiteiten gericht op de Oost-Nederlandse en landelijke prioriteiten. Dat zijn: wetenschap en techniek in het basis- en voortgezet onderwijs, ICT-vaardigheden, opleiden docenten in technische vakken, intensiveren van inzet op doelgroepen zoals meisjes in techniek;
- bestuurlijk aanspreekpunt voor het landsdeel Oost (regie, verbinding, lobby, agenderen) in de Landelijke Regiegroep Techniepact 2020 in Den Haag;
- continueren van onze inzet voor bestaande CoE's in 2017 (wanneer zij een positief advies van de Reviewcommissie Hoger Onderwijs (vanuit OCW) hebben gehad) en het verbinden met de innovatie infrastructuur.

Daarnaast zullen wij nieuwe acties in gang zetten:

- opschalen van de techniepactmonitor Twente naar de andere regio's;
- ontwikkelen van een subsidieregeling voor techniekfaciliteiten in het PO/VO in samenwerking met regionale bedrijven;
- opzetten van een ontwikkelingsprogramma met het bedrijfsleven voor meiden die minimaal 3 jaar gaan werken bij een in Overijssel gevestigd technisch bedrijf;
- mee investeren in drie samenwerkingsverbanden van bedrijven en MBO in lijn met de Overijsselse topsectoren voor het Regionaal Investeringsfonds MBO in 2016 en 2017.

3.2 (Grensoverschrijdende) arbeidsmobiliteit

Er is sprake van een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Bedrijven in groeisectoren ervaren problemen bij het werven van personeel, terwijl de werkloosheid hoog is en de arbeidsmarkt ruim.

Situatieschets

De economie trekt weer aan, maar de economische sectoren in Overijssel ontwikkelen zich met verschillende snelheden. In sommige sectoren is sprake van een krimpende werkgelegenheid, in andere sectoren trekt de werkgelegenheid juist aan. Wij stimuleren de mobiliteit, binnen sectoren, over sectorgrenzen heen en ook over de grens in Duitsland. Zo ligt in Twente de werkloosheid zo'n 3% hoger dan in Duitsland. Er is een forse toename van flexwerkers en ZZP'ers en er is beperkte arbeidsmobiliteit van ouderen met een vast contract. De leeftijdsgrens van de werkende beroepsbevolking is verhoogd. Het stimuleren van arbeidsmobiliteit, meer flexibiliteit, duurzame inzetbaarheid en leven lang leren is in een snel veranderende arbeidsmarkt van belang om de Overijsselse beroepsbevolking aan het werk te hebben en te houden. Baanzekerheid maakt plaats voor werkzekerheid. Werknemers en professionals zullen hun kennis en vakmanschap op peil moeten houden en vaker van werk veranderen.

De regio is het niveau waarop de arbeidsmarkt functioneert. Zeker waar het gaat om arbeidsmobiliteit en van werk naar werk begeleiding. Hiervoor is een regionale samenwerking van bedrijfsleven, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, overheden en andere stakeholders een voorwaarde.

Rol en inzet van de provincie

De arbeidsmarkt is sectoraal georganiseerd, evenals de scholingsfondsen. Dit maakt de stap van werk naar werk tussen sectoren niet eenvoudig. ZZP'ers kunnen bovendien geen aanspraak maken op scholingsfondsen. De landelijke sectorplannen kennen eveneens een sectorale insteek. Nieuwe functies en beroepen houden geen rekening met de schotten tussen sectoren.

De provincie wil bijdragen aan arbeidsmobiliteit richting groeisectoren door:

- (mede) garant te staan voor het sectorplan intersectorale mobiliteit Twente Werkt (1.300 trajecten) en de verankering van de samenwerking tussen sectoren/scholingsfondsen en uitkeringsinstanties in alle drie de regio's via bijvoorbeeld regionale mobiliteitscentra;
- te fungeren als landelijke pilotregio. De landelijke SER heeft eind 2015 gepleit voor experimenten om sectoren op regionaal niveau beter met elkaar te verbinden. Wij willen ons als pilotregio kwalificeren;
- het initiatief te nemen om met de arbeidsmarkt- en de economische regio's bestaande en nieuwe aanpakken voor personeelsmobiliteit onderling uit te wisselen. Veel ervaring rondom personeelsmobiliteit is reeds opgedaan op basis van het sectorplan 'Samen werk maken van Werk' 1 en 2 in de regio Stedendriehoek). Hierbij gaan wij de mogelijkheid onderzoeken om met regionale mobiliteitscentra een periodieke employability check voor werkenden te introduceren;
- zich als kennispartner te verbinden aan het interprovinciale sectorplan 'Grenzenloos Werken'.

Voor de beroepsbevolking in de regio's Twente en Hardenberg doen zich kansen voor om te werken over de grens in Duitsland. Dit levert een bijdrage aan arbeidsmobiliteit naar groeisectoren ook over de grens. Er zijn structurele knelpunten waar initiatieven voor ontplooid moeten worden, zoals de positie van de Duitse taal en cultuur in het onderwijs in grensregio. Op basis van het Pact 'Arbeidsmarkt over de grens' werken in Euregionaal verband alle belangrijke Duitse en Nederlandse partners samen om te werken aan één grensoverschrijdende arbeidsmarkt. In dat verband zetten wij in op:

- informatievoorziening voor mensen die over de grens willen werken (arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscale zaken). Dit gebeurt vanuit het lopende Interreg A programma UNLOCK;
- het stimuleren van de Duitse taal & cultuur in het MBO en werken & leren over de grens via BBL en detachering. Dit gebeurt onder andere in het Interreg A project Dubbele kwalificaties = dubbele kansen. Wij dragen daarmee bij aan initiatieven tot samenwerking tussen ROC's en Duitse onderwijsinstellingen;
- het wegnemen van barrières op het gebied van diploma-erkenning en beroepskwalificaties;
- actieve bemiddeling naar vacatures in Duitsland. Dit wordt onder andere mogelijk gemaakt met het intersectorale mobiliteitsplan Twente Werkt!, het sectorplan 4kantvoorWerk en het Interprovinciale sectorplan Grenzenloos Werken;
- structurele verankering van de kennis van de Duitse taal en cultuur in het Nederlandse onderwijs;
- het creëren van overzicht door te monitoren en grensoverschrijdende arbeidsmarktdata beschikbaar te stellen (zie hoofdstuk 5);
- het participeren in nog te ontwikkelen Interreg-projecten op het gebied van grensoverschrijdend onderwijs en arbeidsmarkt.

3.3 Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Wij willen in afstemming met partijen met wettelijke taken en bevoegdheden, zoals regionale werkbedrijven, onderwijsinstellingen, sociale partners en gemeenten bevorderen dat kwetsbare groepen, jong en oud, (weer) toegang hebben en houden tot de arbeidsmarkt.

Situatieschets

De provincie werkt aan een regionale economie, waarin mensen zoveel mogelijk de kans krijgen om mee te doen. Niet door te kijken naar beperkingen, maar naar mogelijkheden van mensen. In deze lijn willen wij samen met partners in de arbeidsmarktregio's kwetsbare groepen⁴ (weer) toegang geven tot de arbeidsmarkt. De verantwoordelijkheid voor deze groepen ligt na de decentralisaties van Jeugdzorg, Werk & Inkomen en Zorg, primair bij de gemeenten. Gemeenten hebben daarvoor gezamenlijk per arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf (RWB) ingericht. Hierin zijn werkgevers, werknemers, het UWV en de gemeenten vertegenwoordigd. De arbeidsmarktregio's in Overijssel zijn: Stedendriehoek, Twente en regio Zwolle. De provincies wil, in nauwe afstemming met regionale arbeidsmarktpartners, inzetten op die onderwerpen waar sprake is van witte vlekken. Het is maatschappelijk niet acceptabel en vanuit economisch oogpunt niet verstandig om mensen aan de kant te laten staan en hun talenten onbenut te laten.

De gemeente Wierden, AOC Oost en Landschap Overijssel starten met het pilotproject Baanbrekend Landschap. Het project richt zich erop mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en waar mogelijk te laten re-integreren in de groene sector. En dit draagt direct bij aan het onderhoud van het waardevolle Twentse landschap. Werken in het landschap heeft een positieve uitstraling op deelnemers. Ze werken fysiek in de buitenlucht en een gezonde groene omgeving en zijn in beweging. Tegelijkertijd doen ze weer arbeidsritme op en krijgen ze een stimulans om hun competenties te benutten.

Scholing

Praktijkleren en het MBO zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Dat betekent niet dat daarmee bedrijfsvraag en onderwijsaanbod vanzelf goed op elkaar aansluiten. De behoefte bestaat om de afstemming op het gebied van praktijkleren tussen bedrijfsleven, overheid en onderwijs te bevorderen en de rendementen, zowel financieel als in kwaliteit, te verhogen. Binnen het MKB bestaat vraag naar ondersteuning bij het creëren van functies voor en het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking.

Een Associate degree (AD) is een tweejarige studie in het hoger beroepsonderwijs. Het is onderdeel van een bacheloropleiding aan een hogeschool en het niveau ligt tussen MBO-4 en HBO-bachelor. Vooral MBO-4 studenten en mensen met een aantal jaren werkervaring vergroten met de AD hun kansen op de arbeidsmarkt. Na afronding van de AD studie kunnen studenten direct doorstromen naar de HBO-bacheloropleiding waar de AD bij hoort. Wij streven de ontwikkeling van een gericht scholingsaanbod in Overijssel na op het niveau van de AD. Dit aanbod dient in samenwerking tussen MBO, HBO en bedrijfsleven tot stand te komen. AD aanbod bevordert de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en gaat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch tegen.

Ouderen

De participatie van 55-plussers op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk gestegen als gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking, hervorming van de WAO en de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd. Bij deze groep tekenen zich patronen af, zoals een lage kans op werkherhvatting en langdurige werkloosheid, geringe investeringen in kennis en beperkte mobiliteit.

Op 16 december 2015 ondertekenden vertegenwoordigers van het HBO, MBO, arbeidsmarktregio's en provincie het convenant Associate Degree met het doel in onderlinge afstemming kansrijke Associate Degree programma's opzetten die aansluiten bij de behoefte van de (regionale) arbeidsmarkt.

Social Return On Investment

Sociaal Return On Investment (SROI) is het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en/of wensen bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen. Dit wordt ingevuld door het maken van afspraken met opdrachtnemers over bijvoorbeeld arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en/of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of andere activiteiten met maatschappelijke meerwaarde. Ondernemers kunnen op deze wijze een bijdrage leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt en aan de opgave vanuit het Landelijk en Regionaal Sociaal Akkoord. PS hebben op 1 juli 2015 een amendement aangenomen met als doel om SROI optimaal te benutten door afstemming met andere partijen, de Participatiewet en voorgenomen Quotum-regeling. Regionale expertise centra, zoals het expertisepunt SROI in de regio Zwolle, kunnen opdrachtgevers en opdrachtnemers ontzorgen bij het invullen en uitvoeren van de SROI opgave bij opdrachten en diensten en helpen bij het vernieuwen van het aanbestedingsbeleid. Een goede monitoring op gemaakte SROI afspraken is een vereiste.

Erkende vluchtelingen

Erkende vluchtelingen (ook wel: statushouders of vergunninghouders) vormen een potentieel aan arbeidskrachten voor bedrijven, maar komen om verschillende redenen moeilijk aan het werk en vormen daarom een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. De inburgering, integratie en participatie van erkende vluchtelingen is een belangrijke taak van gemeenten. De toestroom van vluchtelingen en vestiging van erkende vluchtelingen plaatst gemeenten voor een opgave en vraagt om aandacht. Het bieden van perspectief op werk en inkomen en het voorkomen van een langdurig verblijf in de bijstand is daarbij eveneens een opgave voor gemeenten. Onderzoek naar een groep erkende vluchtelingen en inzicht verkrijgen in de effectiviteit van gebruikte methoden en werkwijzen om erkende vluchtelingen aan werk te helpen, kan gemeenten ondersteunen bij het inrichten van hun taak.

Rol en inzet van de provincie

- wij willen als werkgever ten aanzien van kwetsbare groepen het goede voorbeeld geven in het kader van de landelijk gemaakte banenafspraken;
- wij willen een signalerende, verbindende en monitorende rol spelen tussen partijen die betrokken zijn bij de kwetsbare doelgroepen en financiering waar nodig inzetten als 'smeermiddel';
- wij zijn lobby-partner richting Den Haag en Brussel als verlengstuk van gemeenten;
- wij leggen als provincie de verbinding tussen de sociale en de economische agenda. Wij erkennen de wettelijke taken die de arbeidsmarktregio's is toebedeeld.

De volgende acties zetten wij ook in 2016 en verder door:

- verbreding/doorontwikkeling van vernieuwende methodieken of bewezen succesvolle methodieken ten behoeve van kwetsbare groepen;
- doorzetten van SROI-afspraken in aanbestedingen en overdragen van onze expertise aan gemeenten, woningcorporaties etc. Wij stemmen dit beleid af met de doelgroepen en arbeidsmarktregio's uit de participatiewet;
- wij blijven het MBO en HBO uitdagen om samen met bedrijven een gericht scholingsaanbod te leveren voor niveau tussen MBO-4 en HBO-bachelor niveau; de Associate degree;

Nieuwe acties die wij willen uitvoeren, zijn:

- samen met gemeenten bezien hoe wij als provincie bij kunnen dragen aan snelle erkenning van diploma's en competenties en aan duale werk/leer/taaltrajecten;
- onderzoek uitvoeren naar de groep erkende vluchtelingen die vanaf 1 januari 2015 in Overijssel verblijven. Het betreft een bovenregionaal vraagstuk dat relevant is voor alle gemeenten in de provincie;
- monitoren van 100 erkende vluchtelingen gedurende de komende 4 jaren om zicht te krijgen op de doeltreffendheid van de methoden en werkwijzen om deze mensen uit de WWB aan het werk te helpen;
- Pilots ondersteunen en het ontsluiten van good practices met betrekking tot erkende vluchtelingen;
- in samenwerking met de arbeidsmarktregio's ideeën ontwikkelen voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) als invulling op de SROI paragraaf voor opdrachtnemers. Tevens expertise rondom SROI en MVO centraliseren en delen;
- samen met gemeenten per arbeidsmarktregio de toepassing van SROI monitoren;
- het voor alle partijen gemakkelijk toegankelijk maken van cijfers en analyses op het gebied van de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 6);
- inzetten van een regeling voor het MKB voor het creëren van functies en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking, zoals jongeren (jobcarving en scholing van eigen werknemers tot begeleider).



4. Generieke subsidiereregelingen

Aanvullend op specifieke acties gericht op de drie actielijnen ontwikkelen we in nauwe samenwerking met bedrijfsleven, onderwijs en gemeenten twee generieke subsidiereregelingen die inspelen op de witte vlekken in het functioneren van de arbeidsmarkt. De regelingen moeten een aanjagende werking hebben, waarbij de verantwoordelijke partijen (bedrijven, onderwijs, O&O fondsen, burgers) uitgedaagd worden in beweging te komen, mee te investeren en te blijven investeren. De focus van de generieke regelingen koppelen we aan sturingsinformatie van het arbeidsmarkt-dashboard. Zo zijn we in staat de regelingen te koppelen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt.

HRM-scholingsregeling MKB

Wij investeren via een HRM-scholingsregeling MKB in bedrijfsgerichte ontwikkeling van laag- geschoolde werkenden in het MKB. Daarmee willen wij de duurzame inzetbaarheid van deze werkenden op de arbeidsmarkt vergroten, waaronder ouderen. Up to date kennis en vaardigheden zijn van groot belang om tot op hoge leeftijd te kunnen blijven werken. De mogelijkheid om opleidingen te volgen heeft een positieve impact op de motivatie van werknemers om langer door te werken. Deze regeling is bedoeld voor het MKB dat geen beroep kan doen op scholingsfondsen vanuit de branche of Europese scholingsprogramma's, zoals ESF. Hiermee vergroten wij de concurrentiekracht van het MKB door beter opgeleid personeel.

HRM-scholingsregeling MKB	
Doel	Het aanbieden van een HRM-scan aan MKB-bedrijven in Overijssel waaruit een bedrijfsontwikkelplan gericht op zittend personeel ontstaat. Bij deze scan wordt de bijdrage aan provinciale doelstellingen waaronder regionale economie als uitgangspunt meegenomen, en aangeboden aan MKB-bedrijven. De ondernemer financiert de helft van de kosten van de scan,Op basis van dit plan kan per MKB-bedrijf een bijdrage worden aangevraagd in ontwikkeltrajecten van max. 50% en een som van € 20.000 per bedrijf.
Doelgroepbereik	Circa 125 MKB-bedrijven gaan een HRM-scan uitvoeren. Dit leidt naar verwachting tot 1.000 maatwerkontwikkeltrajecten.
Werkwijze	De volgende acties zullen worden ondernomen: <ul style="list-style-type: none">- Organiseren van een gericht communicatieplan en PR-activiteiten richting het MKB- Maken en aanbieden gratis HRM-scan met als output een bedrijfsontwikkelplan- Inzetten van enkele adviseurs om de scholingsvraag exact in beeld te krijgen. Vooral het opscholen van laaggeschoolde werkenden via nieuwe skills en vaardigheden en ICT-vaardigheden;- Inrichten backoffice voor de verstrekking en financiële afhandeling van de scholingsbijdrage bij de eenheid Publieke Dienstverlening Overijssel.- Monitoring van de resultaten en effecten
Beoogde partners	MKB-organisaties SBB HBO en MBO-instellingen in de regio O&O-fondsen Sectorplannen
Resultaat	In 2016-2019 zullen 125 MKB-bedrijven hun concurrentiepositie verstevigen en zullen circa 1.000 werkenden in Overijssel hun beroepskwalificaties verbeterd hebben zodat zij duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Scholingsvouchers Overijsselse Beroepsbevolking

Om de arbeidsparticipatie te verhogen willen wij dat deel van de Overijsselse beroepsbevolking dat niet in dienst is bij een werkgever (ook) toegang tot scholing bieden. Het gaat om de groep die geen recht heeft op scholing via UWV of gemeenten, niet tot de doelgroep van de regionale of landelijke sectorplannen behoort en ook geen toegang heeft tot scholingsfondsen. Het betreft de groeiende groep kwetsbare zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Dit zijn personen zonder uitkering, die niet studeren en niet werken, maar dat wel graag zouden willen. Wij doen dit om beroepskwalificaties te verbeteren (professionals die hun vak verstaan) en de arbeidsparticipatie van de Overijsselse beroepsbevolking op peil te houden of te verhogen. Deze is in Overijssel sinds 2008 behoorlijk gedaald.

Werknemers in vaste dienst volgen vaker een opleiding dan flexwerkers. Het gevaar van onderinvestering in scholing door verdergaande flexibilisering ligt op de loer. Werkenden of werkzoekenden die op eigen initiatief, dus los van een werkgever, willen investeren in scholing hebben hiervoor beperkte mogelijkheden. Een groot deel van de huishoudens heeft onvoldoende spaargeld om zelf om- of bijscholing te bekostigen.”

Een van de maatregelen vanuit het Rijk om dit te stimuleren is het levenlanglerenkrediet. Je kunt vanaf het studiejaar 2017-2018 tot je 55e beginnen aan een studie voor bijna alle MBO, HBO en universitaire studies. Voorheen was dit mogelijk tot 30 jaar. Het levenlanglerenkrediet is een krediet voor het betalen van college- of lesgeld. Een scholingsvoucher van 1000,- euro kan de drempel verlagen om het levenlanglerenkrediet te gaan benutten als vervolgtraject t.b.v. scholing/ontwikkeling (professionals die hun vak verstaan).

Scholingsvouchers Beroepsbevolking	
Doel	Het verbeteren van de beroepskwalificaties en het verhogen van de arbeidsparticipatie van groepen die behoren tot de Overijsselse beroepsbevolking en die niet in dienst zijn bij een werkgever. Dit doen wij door het verstrekken van scholingsvouchers van max. € 1.000,-. De betreffende ZZP-ers financieren minimaal de helft van de out of pocket opleidingskosten zelf en de opleiding draagt bij aan een betere match met de arbeidsmarkt.
Doelgroepbereik	Circa 2.000 kwetsbare ZZP-ers (full-timers) en nuggers (niet uitkeringsgerechtigden) in Overijssel
Werkwijze	De volgende acties zullen worden ondernomen: <ul style="list-style-type: none">- Organiseren van een gericht communicatieplan en PR-activiteiten richting de doelgroep- Maken van afspraken over voldoende beschikbaar opleidingsaanbod bij MBO en HBO in de regio- Inrichten backoffice voor de verstrekking en financiële afhandeling van de scholingsvouchers bij het Subsidium- Rechtstreeks betaling doen aan de opleidingsinstituten- Monitoring van de resultaten en effecten
Beoogde partners	<ul style="list-style-type: none">- HBO en MBO-instellingen in de regio- Verenigingen van ZZP’ers in de regio actief- Gemeenten met nuggers in hun bestanden- Bibliotheken, basisscholen en wijkcentra (voor de communicatie)
Resultaat	In 2016-2019 zullen circa 2.000 inwoners van Overijssel die behoren tot de Overijsselse beroepsbevolking hun beroepskwalificaties verbeterd hebben zodat zij beter uitgerust zijn voor de arbeidsmarkt en hun participatiegraad met 20% wordt verhoogd. De helft daarvan heeft in het vervolgtraject gebruik gemaakt van het levenlanglerenkrediet.



5. Sturing en monitoring

Sturing

In de provincie Overijssel zijn drie Economic Boards actief: de Twente Board, de Strategische Board Stedendriehoek (met verbinding naar Gelderland) en de Economic Board regio Zwolle (met verbinding naar Drenthe, Flevoland en Gelderland). In Overijssel zijn verder drie arbeidsmarktregio's operationeel en vinden lokale acties op de arbeidsmarkt plaats, denk aan de benadering van het primair onderwijs en de uitvoering van onderdelen van Techniekpact. Daarnaast speelt de samenwerking met Gelderland en recent Drenthe een rol voor onder meer afstemming in landsdeelverband richting het landelijke Techniekpact.

Voor de sturing van de opgaven op de arbeidsmarkt zijn de geschetste uitgangspunten en randvoorwaarden van de SER over arbeidsmarktbeleid in het advies van 2015 belangrijk:

- de arbeidsmarkt is regionaal, daarom dient de aanpak regionaal te zijn in bestaande structuren;
- er is een provinciale rol voor onder andere monitoren, kennisdeling, lobby, SROI, Europese fondsen en ondersteuning van pilots.

Uitgangspunt voor de provincie Overijssel is dan ook dat de regionale aanpak van de Economic Boards, de arbeidsmarktregio's en de regionale Techniekpacten centraal staat.

Op de schaal van de provincie Overijssel ligt de focus op:

- Het delen van kennis en het uitwisselen van ervaringen;
- Het uitvoeren van gezamenlijke bovenregionale activiteiten, waarmee de afzonderlijke regio's van de Economic Boards en arbeidsmarktregio's worden gefaciliteerd (genoemd door de SER: eenduidig arbeidsmarktmonitoring organiseren);
- Het voeren van lobby, specifiek richting Den Haag, Brussel en Duitsland.

Om die provinciale rol in te vullen zal jaarlijks een bijeenkomst worden georganiseerd met de drie Economic Boards, de arbeidsmarktregio's en regionale Techniekpacten om de aanpak op de arbeidsmarkt en de resultaten daarvan te delen. Tijdens deze bijeenkomst zal ook de monitoring van de ontwikkelingen en acties aan bod komen met focus op thema's economie en arbeidsmarkt.

Deze jaarlijkse actualisering in samenspraak met partners geeft Provinciale Staten de mogelijkheid om het programma te voorzien van een voortschrijdende agenda, waarin tijdig nieuwe ontwikkeling kunnen worden ingebracht.

Dit investeringsvoorstel geeft de acties voor de periode 2016-2019 weer. Begin 2018 willen wij op basis van een midterm review op programmaniveau met Provinciale Staten bepalen of verschuivingen in accenten en acties nodig zijn voor de periode tot en met 2019.

Informatievoorziening en monitoring van de regionale arbeidsmarkt

Om de komende jaren goed in te kunnen spelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, is het van belang om de vraagvoorspelbaarheid te vergroten. Het beroepenveld is sterk in beweging door o.a. nieuwe robottechnieken, 3D-printing en digitalisering. Voor alle partijen (onderwijs, overheid en ondernemers en sociale partners) is van belang deze ontwikkelingen goed te volgen. Daarom gaan wij online een regionale informatievoorziening en monitor inrichten door alle relevante arbeidsmarktdata over de provincie realtime inzichtelijk te maken. De economische barometer van de Provincie Overijssel is er om de relevante indicatoren voor het regionaal economisch beleid beschikbaar te stellen voor bestuurders, beleidsmedewerkers en andere organisaties.

Het monitoren van de arbeidsmarkt heeft als doel trends in een vroegtijdig stadium te signaleren en het geeft ons en onze partners een goed beeld van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Wij zullen in samenwerking met Brainport Network (Arbeidsmarktdashboard) een innovatieve vorm ontwikkelen om arbeidsmarktinformatie te ontsluiten en arbeidsmarktinformatie te presenteren op regionaal niveau. Dit monitorinstrument zal onder de economische barometer komen te staan. Daarmee is het tevens een monitor voor de realisatie van de opgaven en beleidsindicatoren.

6. Middelen

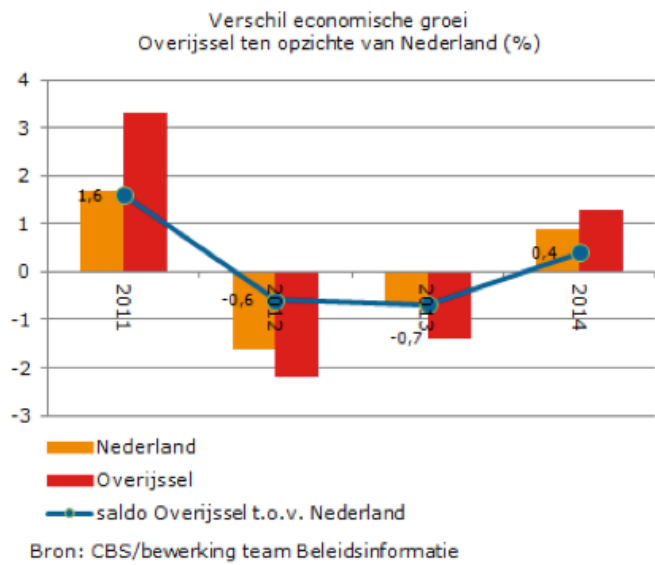
Voor de uitvoering van het ‘Investeringsvoorstel iedereen in Overijssel doet mee’ is in totaal voor de periode 2016-2019 circa € 10,- miljoen aan nieuwe middelen begroot. Het programma geeft een begroting op hoofdlijnen. De provincie wil adaptief zijn en kunnen inspelen op initiatieven vanuit de markt.

Actielijn/prestatie	Budget (x € 1000) voor 4 jaar
Kiezen, leren en werken in de Techniek.	€ 2.500
(Grensoverschrijdende) arbeidsmobiliteit.	€ 800 (en reeds gedekt: € 1.042 t.b.v. garantstelling Twente Werkt!)
Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.	€ 1.350
Scholingsregeling mkb en scholingsvouchers Overijsselse Beroepsbevolking.	€ 2.500 € 2.000
Sturing, monitoring & uitvoering	€ 850
Totaal	€ 10.000

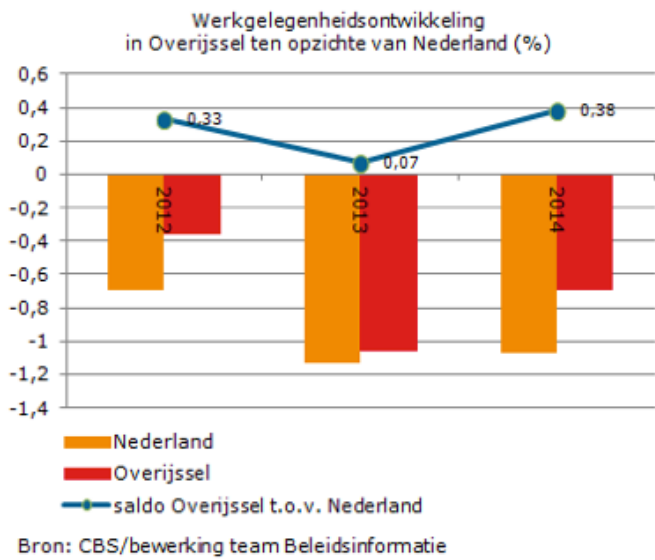
7 Bijlagen

7.1 Overijsselse arbeidsmarkt

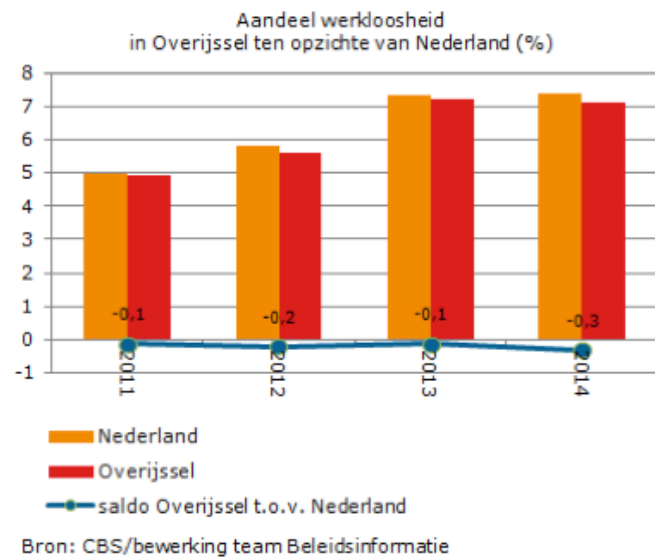
De kengetallen Regionale economie in de begroting 2016 laten het volgende beeld zien:
1. Sinds 2014 neemt de economische groei weer toe. In Overijssel groeit de economie 0,4% sneller dan Nederland als geheel:



2. De werkgelegenheid in Overijssel is in de periode 2012-2014 jaarlijks gedaald, maar minder snel dan in Nederland als geheel. In 2015 is in Overijssel weer sprake van een lichte groei.



3. Het aandeel werkloosheid in Overijssel ten opzichte van Nederland ligt in 2014 iets lager ten opzichte van Nederland en daalde iets sneller.



Licht herstel werkgelegenheid in Overijssel in 2015.

Tussen april 2014 en april 2015 is het aantal arbeidsplaatsen in Overijssel met 0,7% gestegen, wat een teken is van een licht economisch herstel. De economische crisis zorgde ervoor dat het aantal banen in Overijssel tussen 2011 en 2014 daalde, zoals in de meeste provincies in Nederland. Zo was het aantal arbeidsplaatsen in Overijssel in 2014 nog 0,7% lager dan in 2013.

Overijssel telde in 2015 540.800 banen. Dit zijn er 3.500 meer dan in 2014. De stijging heeft in alle regio's in Overijssel plaatsgevonden. De cijfers over de landelijke werkgelegenheidsontwikkeling zijn op het moment van schrijven nog niet beschikbaar. Het aantal vestigingen in Overijssel is in 2015 met 1.910 gestegen tot een totaal van 77.860. Deze groei van 2,4% is sterker dan de groei van het aantal banen (0,7%) omdat het vaak nieuwe eenmanszaken of kleine bedrijven betreft.

Voor de periode 2016-2019 is de verwachting dat het aantal arbeidsplaatsen in Overijssel verder toeneemt. Deze toename blijft wel beperkt tot gemiddeld 0,4% per jaar. De verwachte werkgelegenheidsontwikkeling in Overijssel komt overeen met de vooruitzichten voor Nederland: gemiddeld 0,4% per jaar (in de periode 2015-2019). De Arbeidsmarktprognose Overijssel (2014/2015) voorspelt krapte in technische beroepen op alle niveaus in 2019.

7.3 Regionale arbeidsmarktkenmerken

De arbeidsmarkt ziet er per regio anders uit: In de corop Twente neemt de beroepsbevolking af (een relatief sterkere daling van de jonge beroepsbevolking onder de 25 jaar door langer doorleren en opleidingsmigratie) en er is sprake van een relatief lage netto arbeidsparticipatie die met 65,1% lager is dan in de andere regio's. Het werkloosheidspercentage is er ook relatief hoog, met 7,2% in 2015. Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is lager dan in de andere regio's: de middelbare en lage onderwijsniveau zijn er sterker vertegenwoordigd. Ruim de helft van de provinciale werkgelegenheid bevindt zich in de regio Twente (53%). De relatieve grote industrie-, bouw- en handelsectoren kenmerken de regionale werkgelegenheidsstructuur. De Topsector HTSM is goed voor 10% van de banen, tegen 6,6% landelijk. Het aantal vacatures neemt toe, vooral in technische en industrieberoepen; 53% van alle vacatures in Twente is technisch/industrieel gerelateerd (tegen 39% landelijk). De grootste krapte doet zich voor in ICT-beroepen. Desondanks is de arbeidsmarkt nog ruim, dit zal de komende jaren langzaam veranderen.

In de corop Noord-Overijssel is de netto participatie van de beroepsbevolking het hoogst met 68,1% in 2015. Het CBS verwacht een verdere groei de komende jaren. De werkloosheid is er relatief laag met 6,1% in 2015. Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking wijkt weinig af van provinciale structuur. De regionale werkgelegenheid (34% van de provinciale werkgelegenheid) heeft een relatieve sterke energie-overheid- en de handel in roerende goederensector. De sectoren energie en logistiek zijn er goed vertegenwoordigd.

In de corop Zuidwest-Overijssel is de netto participatiegraad van de beroepsbevolking 67,4%. Het werkloosheidspercentage in 2015 ligt met 6,5% dichtbij het provinciale gemiddelde van 6,7%. Er zijn relatief meer hoogopgeleidien in de beroepsbevolking van de regio (28,9% tegen 25,5 % in Overijssel). De corop Zuidwest-Overijssel is de kleinste met 13% van de provinciale werkgelegenheid. De sterke zorg-, informatie/communicatie- en adviessectoren zijn kenmerkend voor de regionale werkgelegenheid. De Topsectoren Life Sciences and Health, Chemie en Agrofood zijn er goed vertegenwoordigd.

25 vóór
21 tegen *aangenomen*
Provinciale Staten van Overijssel

agendapunt 7
m6

Motie Meer vrouwen in de technische sector
Artikel 62 RvO voor Provinciale Staten van Overijssel 2011

Datum
8 juni 2016

Agendapunt nr. 7

Investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee'

overwegende dat:

- het aandeel vrouwen in technische beroepen drastisch achterblijft;
- de provincie het stimuleren van meer vrouwen in technische beroepen breed ondersteunt;

constaterende dat:

- in het voorstel specifieke groepen genoemd worden;
- dat vrouwen niet specifiek benoemd worden;

roepen GS op om:

- zich in te spannen het percentage vrouwen in technische beroepen substantieel te doen toenemen waarbij het streven is dat dit per 1 januari 2019 ten minste 20% bedraagt;
 - er uitzicht is op een voorzetting van deze groeiende lijn na 2019, waarbij het streven een fifty-fifty verhouding is;
- en PS via de reguliere P&C-cyclus te informeren over de voortgang van de resultaten.

Janet Duursma
GroenLinks

Hans Nooter
Partij van de Arbeid

Lia van Dijk
Partij voor de Dieren

Claar Grooten
D66

William van Heuvel
SP m.v.d. Heuvel

provincie  **Overijssel**

37 vóór
9 tegen *aangenomen*
Provinciale Staten van Overijssel

agendapunt 7
m7

Motie 1000 ouderen extra aan de slag
Artikel 62 (lid 3) RvO voor Provinciale Staten van Overijssel 2011

Datum

Agendapunt nr. [X]

Motie 1000 ouderen extra aan de slag

Provinciale Staten van Overijssel in vergadering bijeen op 8 juni 2016

De Staten, gehoord de beraadslaging,

overwegende dat:

- in het coalitieakkoord breed wordt ingezet op werk voor iedereen;
- op de arbeidsmarkt 45-plussers als een moeilijk bemiddelbare groep te boek staan;
- dat in PS de 'kansloze' positie van ouderen op de arbeidsmarkt met regelmaat wordt benoemd;
- dat er een grote maatschappelijke opgave ligt om de werkgelegenheid van ouderen te stimuleren;
- dat het vooral moet gaan om participatie en inzetbaarheid in reguliere banen;
- dat vanuit regionaal economisch perspectief dit vraagstuk bijzondere aandacht verdient binnen de human capital agenda;

van mening dat:

- er een breed gevoelde urgentie is om de positie en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt te versterken;
- dat een doorbraak om meer ouderen aan werk te helpen en inzetbaar te houden in het beleid te weinig handen en voeten krijgt;
- dat het van belang is om voor ouderen zichtbare resultaten te laten zien;
- de provincie vanuit het regionaal economisch beleid vooral een faciliterende, ondersteunde en regisserende taak heeft en kan zorgen voor verbinding;
- in de human capital agenda ouderen op de arbeidsmarkt als speerpunt te benoemen;

dragen GS op:

- in overleg met het (MKB)-bedrijfsleven, gemeenten en arbeidsmarktregio's, UWV en onderwijs te komen tot een concrete samenhangende aanpak/methodiek en daarbij ook de rollen/verantwoordelijkheden van de verschillende partners te benoemen, om 1000-ouderen extra aan een reguliere baan te helpen;
- daarbij ook in te zetten op de mogelijkheden van omscholing en bij scholing met perspectief op werk;
- uiterlijk in december 2016 met een uitwerking te komen.

en gaan over tot de orde van de dag.

Jan Westert
ChristenUnie

Fred Kerkhof
50-plus

William van de Heuvel
SP

Lia van Dijk
PvdD

Regien Coutz
VVD

provincie  **Overijssel**

34 voor
12 tegen
aangenomen
Provinciale Staten van Overijssel

Agendapunt 7
motie 8.

Motie (vreemd aan de orde van de dag)

Artikel 62 (lid 3) RvO voor Provinciale Staten van Overijssel 2011

Datum
8 juni 2016

Agendapunt nr. 7

Motie onderzoek kansen op arbeidsmarkt voor MBO niveau 2 en 3

Provinciale Staten van Overijssel in vergadering bijeen op 8 juni 2016

De Staten, gehoord de beraadslaging,

overwegende dat:

- De arbeidsmarkt steeds minder mensen nodig heeft met een MBO 2 en 3 opleiding
- De groep leerlingen met een problematiek op het MBO groter wordt
- De groep leerlingen die cognitief geen MBO 4 opleiding kan halen groeit

Zijn van mening dat:

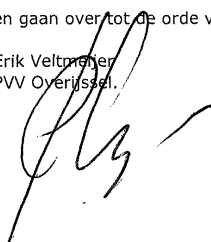
- Voorkomen moet worden dat deze jongeren niet meer aan het werk komen gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, namelijk steeds meer banen op MBO 4, HBO en WO niveau

Roepen GS op,

- met inachtneming van bovenstaande, op korte termijn een gesprek te hebben met de ROC's in de provincie Overijssel om te kijken hoe groot dit probleem is en kan worden. Waarbij mogelijk vervolgonderzoek en maatregelen gefinancierd kunnen worden vanuit het Investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee 2016-2019' PS/2016/196

en gaan over tot de orde van de dag.

Erik Veltrop
PVV Overijssel



provincie  Overijssel

Colofon

Datum

augustus 2016

Uitgave

provincie Overijssel

Luttenbergstraat 2

Postbus 10078

8000 GB Zwolle

Telefoon 038 499 88 99

www.overijssel.nl/thema's/economie

Inlichtingen bij

Joke van der Zee

jj.vd.zee@overijssel.nl

Vormgeving

provincie Overijssel

Nu reclame

Fotografie cover

Oscar Seykens, TechniekBeeldbank.nu

Druk

provincie Overijssel