

## Informatie voor de raad

<b>Onderwerp</b>	-	Regionale crisis en herstelaanpak
<b>Portefeuillehouder</b>	-	R.W.J. van Leeuwen (wethouder)
<b>Eenheid</b>	-	Visie en Strategie
<b>Contactpersoon</b>	-	N. Snellaars-Lamers
<b>Contactgegevens</b>	-	n.snellaars@dalfsen.nl
<b>Openbaarheid</b>	-	Openbaar

**Behandeld in collegevergadering van**  
**Behandeling in raadsvergadering van**

30 maart 2021  
 26 april 2021

### **Kernboodschap:**

Het college van B&W stelt u voor kennis te nemen van regionale crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle (werkgelegenheid en talentontwikkeling), uitgewerkt in bijgevoegd bestuursakkoord en actieprogramma

### **Toelichting:**

Kabinet Rutte III heeft, los van de directe ondersteuning richting bedrijven (NOW, TOZO, belastingdruk verlagende maatregelen, investeringen en uitstel van specifieke belastingen) een herstelpakket aangekondigd waarmee partijen extra aanvullende maatregelen kunnen nemen om ondernemers en inwoners te helpen. Vanuit het Rijk (1,4 miljard) wordt ingezet op vier sporen: 1) Versterking dienstverlening en regionale mobiliteitsteams, 2) NL Leert Door/online en loopbaanadviesgesprekken, digitale en basisvaardigheden van werknemers, 3) Jeugdwerkloosheid en 4) Armoede en schulden. De uitvoeringsstrategie van SZW verloopt via de infrastructuur van sociale partners, UWV Werkbedrijf en de arbeidsmarktregio's. Flankerend aan herstel werkgelegenheid investeren ministeries OCW en EZK in o.a. nationaal herstelplan Onderwijs, aanvullende regelingen voor onderwijs, naar voren halen van investeringen en stimuleren van projecten t.b.v. EU-financiering. Lijn voor EZK is ontwikkelmaatschappijen, provincies en kennisinstellingen.

### **Aanpak**

Regio Zwolle acteert hierop vanuit een gecoördineerde crisis aanpak en werkt daarin samen met werkgevers organisaties, vakbonden, UWV Werkbedrijf, onderwijsinstellingen en organisaties in de regio. In 2020 is gestart met de Regionale brigade, Ondernemersteam en Actieteam werk. Er is gekozen om deze basis te gebruiken voor een herstelpakket voor Regio Zwolle. Regio Zwolle geeft met een bestuursakkoord, inclusief actieprogramma, invulling aan de landelijke intentieverklaring crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams. De inhoudelijke kaders ten aanzien van de regionale mobiliteitsteams en de daartoe ontwikkelde regeling van het ministerie van SZW vormen het uitgangspunt van de integrale regionale aanpak, die een eigen signatuur kent en waarin keuzes worden gemaakt om de crisis- en herstelaanpak in deze regio zo goed mogelijk te laten aansluiten op de bestaande werkwijze.

### **Hands-on actieprogramma**

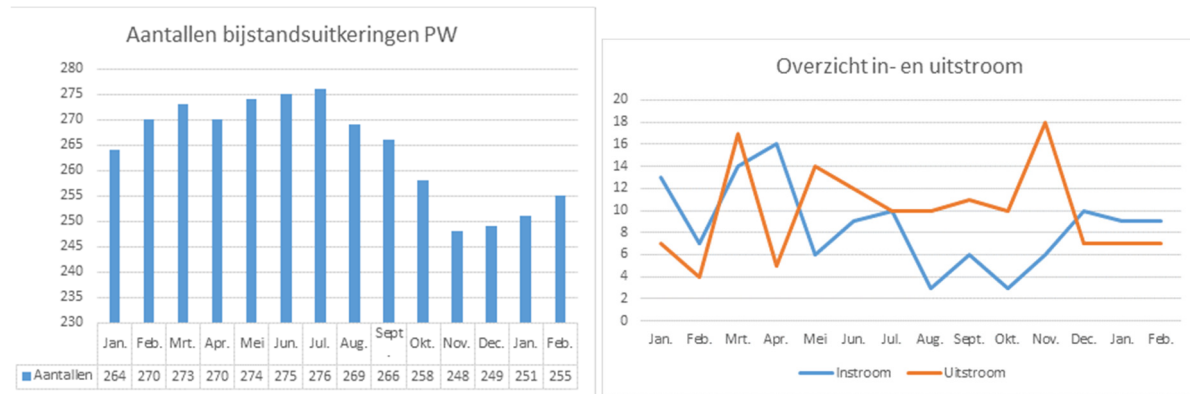
Het actieprogramma crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle is vooral een plan van doen, in plaats van praten. Het programma is gericht op mensen aan het werk houden dan wel mensen om te scholen/bij te scholen, dus de periode voordat mensen de bijstand instromen. Daarmee draagt het actieprogramma bij aan het zoveel mogelijk voorkomen van toekomstige instroom in de bijstand en het blijven realiseren van uitstroom (afhankelijk van de fitheid van de werkgevers).

NB. schuld en armoede beleid is niet regionaal, maar lokaal geregeld.

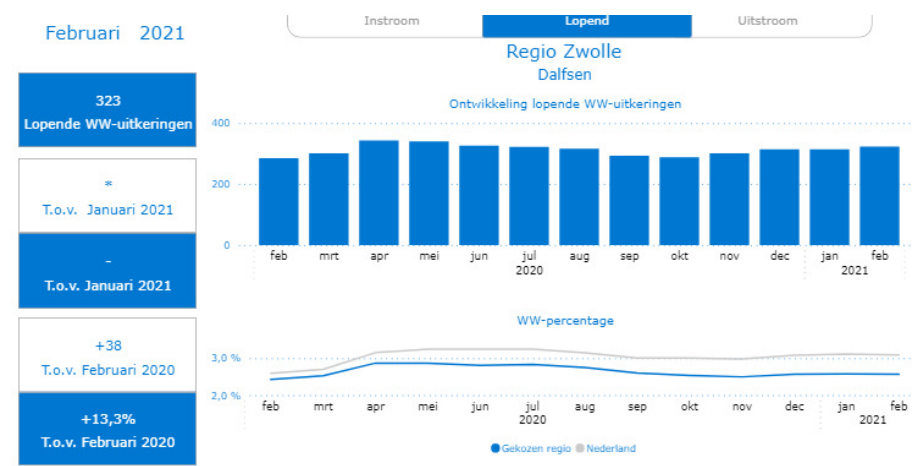
In de totstandkoming van het actieprogramma is een analyse uitgevoerd, input uit het werkveld opgehaald (versnellingskamers). Het actieprogramma spreekt aan vanwege 'hands-on'-aanpak en sluit qua doelstelling aan bij onze lokale inzet om werkgevers, werknemers en werkzoekenden te ondersteunen.

**Huidige situatie: aantallen bijstand en ww in Dalfsen februari 2021 en voortgang Human Capital Agenda (Upgrade jezelf: ontwikkelfonds)**

Gemeente Dalfsen heeft in de eerste helft van 2020 een toename gehad van het aantal uitkeringen, maar dat aantal is de 2<sup>e</sup> helft van 2020 beduidend gedaald. De daling van de aantallen wordt veroorzaakt door zowel dalende instroom als stijgende uitstroom. Het is dus een combinatie. In februari 2021 gaat het om 255 uitkeringen, dat is ruim onder de stand van voor januari 2020.



In februari 2021 zijn er in Dalfsen 323 lopende WW uitkeringen, dat is een toename van 38 ten opzichte van een jaar eerder, zijnde een stijging van 13,3%. Dat is veel minder dan de landelijke stijgingen in WW. Daarbij weten we dat in Dalfsen normaliter 3% van het aantal WW-ers uiteindelijk doorstroomt naar de bijstand.



Op 1 april 2021 heeft het UWV een aantal regionale inzichten gedeeld. Daaruit blijkt dat banen werknemers Regio Zwolle licht groeien ondanks de corona-uitbraak:

- Het afgelopen jaar groeiden de werknemersbanen van inwoners van Regio Zwolle licht met 400 tot 243.800.
- Landelijk daalden de werknemersbanen afgelopen jaar met 1,2%. Regio Zwolle ontwikkelt zich gunstiger en groeit zelfs licht, met 0,1%.
- De sectorstructuur speelt hierbij een grote rol. Relatief veel inwoners werken in de groeisectoren zorg, openbaar bestuur, onderwijs en bouw en weinig in getroffen sectoren.
- Veel banen verdwenen bij uitzendbureaus en in de horeca, transport en cultuur, sport & recreatie.

Kortom: de cijfers tonen geen zorgelijk beeld. Grootste zorg ligt in de vraag of de werkgevers het gaan redden? Zo niet, dan volgen ontslagen en zal sprake zijn van verhoogde instroom, maar dit willen we voor zijn met de crisis en herstel aanpak Regio Zwolle. Hierin gaat met name om mensen aan het werk te houden dan wel mensen om te scholen/bij te scholen. Daarmee draagt het actieprogramma bij aan het zoveel mogelijk vermijden van toekomstige instroom in de bijstand en het blijven realiseren van uitstroom.

De integrale crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle. Werkgelegenheid en Talentontwikkeling met de zes actielijnen is logisch volgend, en aanvullend, op de bestaande structuur en aanpak. Uit de rapportage van het Ontwikkelfonds Human Capital Agenda blijkt de animo voor de verschillende sporen (inwoners en ondernemers) en ook dat Dalfser inwoners en bedrijven de mogelijkheden die geboden worden tot bijscholing en omscholing weten te vinden.

- Individuele inwoners (werknemers en werkzoekenden), periode 2020 en jan/febr 2021:
  - Aanvragen: 1300 aanvragen in Regio Zwolle, waarvan 118 in Dalfsen (oftewel 9% van totaal), omgeslagen naar beroepsbevolking (13.000 personen) is dat 0,74%.
  - Toegewezen: 310 aanvragen in Regio Zwolle zijn toegewezen, waarvan 22 in Dalfsen (ruim 7 procent van totaal).
  - Voortgang: In Regio Zwolle zijn bijna 420 aanvragen zijn in behandeling, kleine 100 aanvragen zijn nog niet in behandeling genomen. Ongeveer 60 aanvragen zijn afgewezen. Om uiteenlopende redenen zijn ook aanvragen ingetrokken of gesloten.
- Individuele werkgevers (2019, 2020 en jan/febr):
  - Aanvragen: 351 aanvragen in Regio Zwolle, waarvan 22 in Dalfsen (oftewel 6,25 % van totaal).
  - Toegewezen: 275 aanvragen in Regio Zwolle (geen uitsplitsing naar gemeente bekend) zijn 66 aanvragen zijn afgewezen en 10 aanvragen zijn ingetrokken.

NB. In januari en februari 2021 zijn er geen gezamenlijke aanvragen door ondernemers ingediend, in 2019 waren dat er 4 en in 2020 het dubbele aantal.

#### **Financiën:**

Er zijn geen financiële consequenties voor de gemeente Dalfsen. De regionale crisis en herstel aanpak Regio Zwolle heeft betrekking op middelen die niet naar de individuele gemeenten worden overgemaakt. Centrumgemeente Zwolle voert regie. UWV Werkbedrijf is kassier voor het deel wat valt in het ontschot budget SZW (zogenaamde regionale mobiliteitsaanpak gelden).

#### **Bijlagen:**

1. Bestuursakkoord crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle (Werkgelegenheid en Talentontwikkeling)
2. Actieprogramma crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle (Werkgelegenheid en Talentontwikkeling)

---

Burgemeester en wethouders van de gemeente Dalfsen,

de burgemeester

de gemeentesecretaris

drs. E. van Lente

ing. S.A.D.C. van Geffen

# Bestuursakkoord

## Crisis- en Herstelaanpak Regio Zwolle Werkgelegenheid & Leven lang ontwikkelen



*Samen bruggen bouwen op weg naar een  
toekomstbestendige arbeidsmarkt*

Maart 2021  
Versie 5

Opgesteld door vertegenwoordigers:  
CNV, FNV, MKB Nederland Regio Zwolle, Regio Zwolle (gemeentelijke samenwerking,  
vertegenwoordigd door gemeente Zwolle), UWV Werkbedrijf, VNO NCW Regio Zwolle,  
Zwolse8 (mbo en hbo)

## Inhoudsopgave

<b>1. Aanleiding Bestuursakkoord</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Arbeidsmarktbeleid en aanpak Regio Zwolle</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Gezamenlijke ambitie</b> .....	<b>6</b>
3.1. <i>Vandaag: Vormgeven crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle</i> .....	6
3.2. <i>Morgen: Door ontwikkelen van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen en talentontwikkeling</i> .....	7
3.3. <i>Overmorgen: Realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt</i> .....	7
<b>4. Samenwerking</b> .....	<b>8</b>
4.1 <i>Betrokken partners</i> .....	8
4.2 <i>Wijze van samenwerking</i> .....	10
4.3 <i>Proces en planning</i> .....	10
<b>5. Governance</b> .....	<b>11</b>
5.1 <i>Bestuurlijk overleg – DB HCA Plus</i> .....	11
5.2 <i>Cockpit – Stuurgroep Regionale crisis- en herstel aanpak</i> .....	11
5.3 <i>Samenstelling regionaal mobiliteitsteam</i> .....	12
<b>Ondertekening</b> .....	<b>13</b>

## 1. Aanleiding Bestuursakkoord

De coronacrisis heeft en zal de komende jaren effect hebben op de arbeidsmarkt. De werkloosheid zal naar verwachting eerst nog verder stijgen, maar zal op de middellange termijn weer dalen naar zijn evenwichtsniveau. Mensen die werkloos raakten, zullen elders aan de slag gaan of de arbeidsmarkt verlaten. Ze gaan hierbij wel vaak in inkomen achteruit, vooral als ze langere tijd geen werk hebben gehad, een verlies van verlies van menselijk kapitaal. De maatschappelijke schade die is veroorzaakt door het coronavirus slaat niet alleen neer bij de traditioneel kwetsbare groepen: mensen met lage inkomens en een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn nieuwe kwetsbare groepen: jongeren met een mbo, hbo of universitaire opleiding of hoofdopgeleide zzp'ers die tot voor kort goed verdienden.

Werkgeversorganisaties (VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle), vakbonden (CNV en FNV), gemeenten van Regio Zwolle, UWV Werkbedrijf, onderwijs (pro / vso, mbo en hbo) en SBB kiezen voor een nieuwe aanpak om de gevolgen van de crisis het hoofd te bieden. In de regionale crisis- en herstelaanpak wordt gezamenlijk gewerkt aan het ondersteunen van inwoners en ondernemers door middel van passende begeleiding naar werk voor mensen, die als gevolg van Covid-19 ontslagen gaan worden, in onzekerheid verkeren en extra ondersteuning nodig hebben.

In de gezamenlijke crisisaanpak bundelen we de krachten en benutten we elkaars kennis en kwaliteiten optimaal. We zullen werkende weg leren van hetgeen wat nodig is om hier succesvol in te zijn. We werken vanuit gelijkwaardig partnerschap in een lichte netwerkstructuur. Dat houdt in dat iedere partij zijn eigen inzet, identiteit, expertise, professionaliteit en verantwoordelijkheid heeft en vanuit eigen kracht bijdraagt aan de aanpak.

Met dit bestuursakkoord geeft Regio Zwolle invulling aan de landelijke intentieverklaring crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams. De inhoudelijke kaders ten aanzien van de regionale mobiliteitsteams en de daartoe ontwikkelde regeling van het ministerie van SZW vormen het uitgangspunt van de integrale Zwolse aanpak, welke een eigen signatuur kent en waarin keuzes worden gemaakt om de crisis- en herstelaanpak in deze regio zo goed mogelijk te laten aansluiten op de bestaande werkwijze. De afspraken in dit bestuursakkoord en het bijbehorende actieplan zijn bedoeld als gezamenlijk startpunt van de lerende aanpak en onderstrepen het commitment van alle partners in de regio om samen spoedig herstel te realiseren en een duurzame investering in een infrastructuur voor de toekomst te doen. Samen bouwen we bruggen, op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

## 2. Arbeidsmarktbeleid en aanpak Regio Zwolle

### *Beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit als uitgangspunten*

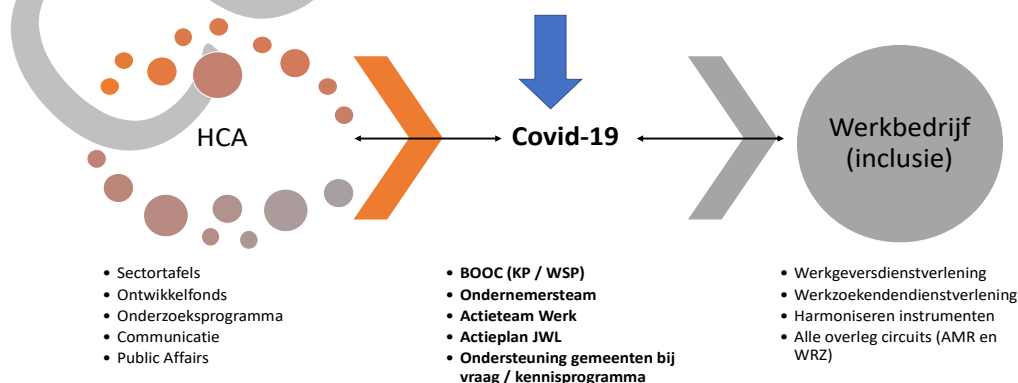
Regio Zwolle kenmerkt zich door een diepgewortelde traditie van samenwerking, een lichte netwerkstructuur en een open en gelijkwaardig partnerschap. Op basis van deze samenwerking is sinds 2015 gebouwd aan het leggen van een fundament voor arbeidsmarktbeleid. Het fundament is gebouwd op enerzijds de HCA en anderzijds het Werkbedrijf Regio Zwolle. Het gezamenlijke doel is het realiseren van een toekomstbestendige, inclusieve arbeidsmarkt, met voldoende beschikbare werknemers en passend bij de vraag van werkgevers. We investeren in beschikbaarheid van voldoende mensen, wendbaarheid van werkenden, werkzoekenden en jongeren (passend bij de verandering van skills en de verandering in de vraag van werkgevers) en inclusiviteit – ieder talent doet mee. De aanpak is gericht op ontwikkelen en (blijven) leren – en het ontwikkelen van een activerend inclusief arbeidsmarktbeleid waarbij iedereen meedoet.

### *Investeren in vandaag renderen ook overmorgen*

We investeren niet alleen in een aanpak voor vandaag. We kijken ook naar morgen en overmorgen. Over twee jaar is een infrastructuur gerealiseerd waarbij door vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers, kennisinstellingen en regionale overheden is geïnvesteerd in toekomstbestendige kennis en vaardigheden (leven lang ontwikkelen), het blijvend stimuleren van de leercultuur binnen bedrijven, bevorderen van werk naar werk en stimuleren om kwetsbaren van de samenleving aan het werk te helpen. Mensen die een vraag hebben weten de weg en maken gebruik van de diensten die geboden worden door het partnerschap. Daarmee is een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur ingericht, waarbij onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten, nu en in de toekomst.

### *Covid-19 aanpak*

Vanuit de pijlers van de HCA en het Werkbedrijf Regio Zwolle is, in reactie op de grote gevolgen die de coronacrisis met zich meebrengt, sinds maart 2020 een eigen crisisaanpak<sup>1</sup> ingericht vanuit 1) herstel van de economie in samenwerking met de Economic Board Regio Zwolle en 2) behoud van talent (vanuit werkgelegenheid) binnen de HCA en Werkbedrijf Regio Zwolle. Met de crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle, bouwt Regio Zwolle<sup>2</sup> voort op hetgeen er in de regio al is. Er wordt gekozen voor een integrale aanpak ter bestrijding van de gevolgen van de crisis en het versnellen op het herstel na de crisis. Regio Zwolle kiest daarmee voor een eigen signatuur, een regionale



<sup>1</sup> Hieronder vallen de Brigade Werkgeversondersteuning Covid-19 (BOOC) en het Actieteam Werk (gericht op werknemers, werkenden en jongeren).

<sup>2</sup> Onder Regio Zwolle wordt verstaan samenwerking van partners vanuit: VNO-NCW Regio Zwolle, MKB Nederland Regio Zwolle, FNV, CNV, onderwijspartners verenigt in de Zwolse8, UWV Werkbedrijf, 22 gemeenten (waarvan 13 gemeenten de arbeidsmarktregio) en 4 provincies.

herstelaanpak waarmee bewust geïnvesteerd wordt in een infrastructuur voor de toekomst.

*Crisis- en herstelaanpak (van Rijk tot regio)*

In tegenstelling tot voorgaande economische crisissen investeert het kabinet fors in maatregelen. Los van maatregelen voor ondernemers en inwoners, die bijvoorbeeld helpen bij het tijdelijk versterken van de liquiditeitspositie, doorbetalen van lonen en uitstel van belastingen (maximaal 3 jaar) wordt ook ingezet op extra aanvullende maatregelen voor partijen om ondernemers en inwoners te helpen. Vanuit het Rijk (1,4 miljard) wordt ingezet op vier sporen: 1) versterking dienstverlening en regionale mobiliteitsteams, 2) NL leert door/online en loopbaanadviesgesprekken, digitale en basisvaardigheden van werknemers 3) jeugdwerkloosheid en 4) armoede en schulden.

Op nationaal niveau heeft het kabinet met een omvangrijk herstelpakket aanvullende maatregelen getroffen, zodat werkgevers en werkenden kunnen inspelen op de veranderende economische situatie. Als onderdeel van het sociaal pakket van het herstelpakket wil het kabinet passende begeleiding geven bij het zoeken naar nieuw werk en inkomen aan mensen die nu in onzekerheid verkeren. Zo worden extra middelen beschikbaar gesteld aan de werkgeversorganisaties en vakbonden (FNV en CNV) (FNV en CNV) om bedrijven en werknemers te helpen in sectoren waar de werkgelegenheid sterk terugloopt, ontvangen gemeenten en UWV extra middelen voor hun reguliere werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en zijn er extra middelen beschikbaar voor praktijkleren in het mbo en het bestrijden van jeugdwerkloosheid. Daar waar reguliere maatregelen en begeleiding niet toereikend zijn, wordt ingezet op extra crisisdienstverlening. Om hier vorm aan te geven stelt het kabinet budget beschikbaar voor het inrichten van regionale mobiliteitsteams binnen de 35 arbeidsmarktregio's.

Gezien de urgentie op de arbeidsmarkt om nu te acteren is het van belang om op te schalen. Daartoe zijn de uitgangspunten inrichting van regionale crisis- en herstel aanpak:

Landelijk uitgangspunten (handreiking SZW – UWV Werkbedrijf is kassier)	Regionaal uitgangspunten (eigen inbreng vanuit Regio Zwolle)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Makelaarsfunctie om bedrijven met vraag en aanbod bij elkaar te brengen.</li> <li>• Loopbaanbegeleiding.               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Bemiddeling en matching.</li> <li>o Het aanbieden van (leer/werk) arrangementen.</li> </ul> </li> <li>• Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeenten op gebied van schulden en taal.</li> <li>• Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-, om- of bijscholing nodig is. Onderwijsinstellingen worden tijdig bij de uitwerking van de scholingsbehoefte betrokken voor het kunnen ontwikkelen van een passend scholingsaanbod.</li> <li>• Schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie.</li> <li>• Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt geen apart RMT ingericht. We vertrekken vanuit bestaande actoren en projecten.</li> <li>• Vertrekken vanuit het huidige partnerschap – we werken op gelijkwaardige basis, stappen over eigen organisatiegrenzen heen</li> <li>• Verbinding tussen HCA en Werkbedrijf Regio Zwolle</li> <li>• Uitgaan van hetgeen wat al is (Covid-19 aanpak 2020) gericht op opschalen, versterken en verbeteren</li> <li>• Uitgaan van de klantreis van inwoners en ondernemers -&gt; gericht op een menukaart</li> <li>• Gericht op actie (versnellen daarop)</li> </ul>



### 3. Gezamenlijke ambitie

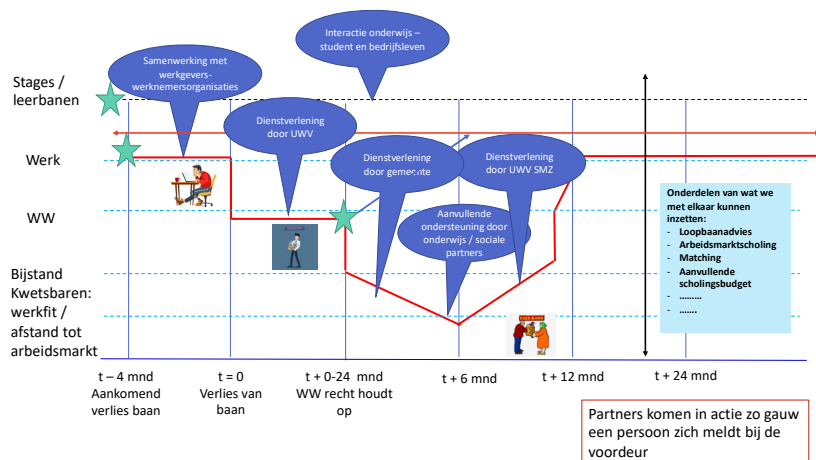
Continuïteit voor werkgevers. Versterking van de economie en werkgelegenheid. En het versterken, behouden en borgen van de brede welvaart voor zoveel mogelijk werkenden, werkzoekenden en jongeren. Dat is het doel van de crisis- en herstel aanpak. Met de crisis- en herstelaanpak wordt in de eerste instantie, via een regionaal mobiliteitsteam, invulling gegeven aan de urgente opgaven van vandaag. Regio Zwolle interpreteert de regionale crisis- en herstelaanpak, vanuit haar eigen signatuur, breder dan alleen het inrichten van een regionaal mobiliteitsteam: de aanpak wordt verbonden aan de koers die al met elkaar is ingezet, toewerkend naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De gezamenlijke ambitie reikt daarom ook verder dan vandaag, en richt zich ook op morgen en overmorgen:

- Vormgeven van de crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle alsmede vormgeven van kwalitatief duurzaam werk voor mensen.
- Door ontwikkelen van de infrastructuur voor talentontwikkeling (leven lang ontwikkelen).
- Realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt – het ontwikkelen van de architectuur voor een blijvende aanpak, met een huis als metafoor, van Werk & Leven lang ontwikkelen.

Hierbij staan de werkenden, werkzoekenden en jongeren centraal en zetten we in op een gerichte uitvoering van acties en aanpakken die we lerende weg ontwikkelen. Hetgeen wat werkt borgen we in de dagelijkse uitvoering van partners.

#### 3.1. Vandaag: Vormgeven crisis- en herstelaanpak Regio Zwolle

Met het vormgeven van de crisis- en herstelaanpak, wordt gehoor gegeven aan de urgentie van vandaag. De focus ligt op de eigen kracht en *empowerment* van de werknemers, werkenden, jongeren en werkgevers. Er wordt uitgegaan van een positieve insteek om mensen aan het werk te houden en om aan het werk te blijven of zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Met andere woorden: We zetten erop in om de 'U-bocht' (zie plaatje) te voorkomen en werkgevers te versterken.



We gaan daarbij uit van het actieprogramma (bijlage bij dit bestuursakkoord) en monitoren de ontwikkelingen nauwgezet, zodat we kunnen bijstellen waar nodig en actie ondernemen die past bij de urgentie van de dag. De aanpak in Regio Zwolle bouwt voort op al bestaande samenwerking op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs<sup>3</sup>.

De crisisdienstverlening die vanuit de extra middelen wordt geboden zal voor de korte termijn een extra impuls geven aan het realiseren van begeleiding van werkzoekenden en het realiseren van werk-naar-werk-trajecten. De aanpak zoekt aansluiting bij de landelijke kaders en heeft als doel om op de langere termijn – naast dienstverlening aan werkzoekenden – ook te werken aan een gezamenlijke visie op de structurele dienstverlening bij van-werk-naar-werk-trajecten en de daarbij benodigde

<sup>3</sup> Voorbeelden van samenwerkingen zijn: Human Capital Agenda Regio Zwolle, Werkbedrijf Regio Zwolle, Overijsels Vakmanschap en sectortafels HCA.

scholingsmogelijkheden. Indien landelijke ontwikkelingen hierom vragen, maken we aanvullende afspraken met sociale partners.

### 3.2. Morgen: Door ontwikkelen van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen en talentontwikkeling

Voor de Covid-19 pandemie stond de arbeidsmarkt in Regio Zwolle er goed voor. Regio Zwolle is de meest krachtige groeiregio buiten de Randstad, met een bovengemiddeld aantal sterke sectoren als e-commerce, logistiek, kunststoffen, health, vrijetijdseconomie, agrofood, maakindustrie en een krachtige onderliggende kennisinfrastructuur. De regio heeft een voortrekkersrol in de toegepaste kenniseconomie van Nederland en is een inspirerende plek voor innovatie en vernieuwend werkgeverschap. De verwachting is dan ook dat veel van de werkgevers en werknemers, werkenden en jongeren van Regio Zwolle de crisis met een steun in de rug door zullen komen. Naast de urgentie van vandaag, richt de regio zich daarom ook op morgen. Er wordt met een bredere blik gekeken naar wat we nu kunnen leren en oppakken en op zo'n manier kunnen inzetten dat werkenden, werkzoekenden, jongeren én werkgevers dat steuntje in de rug krijgen om hun talenten te kunnen blijven ontwikkelen (leven lang ontwikkelen) en vooruit te groeien. We stimuleren de flexibilisering van het onderwijs en het toegankelijk maken van de publiek-private infrastructuur, we jagen aan op het laagdrempelig mogelijk maken van leven lang ontwikkelen voor alle werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers van de regio en we zoeken naar een manier om de huidige investeringen revolverend te maken.

### 3.3. Overmorgen: Realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Sinds een aantal jaar werkt een verscheidenheid aan partners samen om een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de regio te realiseren. Ondanks de trendbreuk die de crisis veroorzaakt, kunnen we (na herijking met alle betrokken strategische partners) constateren dat de ambitie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de regio Zwolle volledig overeind blijft. De herstelaanpak die voortkomt uit de noodzaak om de crisis te bezweren, wordt daarom nadrukkelijk ingezet om duurzaam te investeren in de lange termijn, in een infrastructuur waarmee deze toekomstige arbeidsmarkt gerealiseerd kan worden. Vandaag en morgen investeren we in een goed functionerende en open samenwerking en in gedegen infrastructuur voor leven lang ontwikkelen en talentontwikkeling, om deze overmorgen te kunnen borgen in de toekomstbestendige arbeidsmarkt.

## 4. Samenwerking

### 4.1 Betrokken partners

In de gezamenlijke crisis- en herstelaanpak worden de krachten gebundeld en worden ieders kennis en kwaliteiten optimaal benut. Iedere samenwerkingspartner heeft zijn eigen inzet, identiteit, expertise, professionaliteit en verantwoordelijkheid en draagt vanuit die eigen kracht bij aan de aanpak. Het netwerk van partners wordt gevormd door:

Partner	Vertegenwoordigd door	Achterban	Inzet in samenwerking
Werkgevers	VNO NCW Regio Zwolle	VNO NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle	Actieve toegang tot duizenden werkgevers door direct lidmaatschap, connectie met bedrijvenkringen en bundeling in Regio Zwolle Connect. Versterking van toegang tot de werkgevers, actieve benadering en inzet van netwerk / organisatiekracht, activering van leven lang ontwikkelen en van werk naar werk. Verbinding naar economie en innovatie, via EBRZ – Regio Zwolle en liaison naar de landelijke tafel.
Werknemers/ werknemers, werkenden en jongeren	FNV	FNV CNV	Vertegenwoordiging van duizenden leden in Regio Zwolle, perspectief van werknemers en werknemers, werkenden en jongeren, bijzondere aandacht voor kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Versterking van toegang tot de werkenden, actieve benadering en inzet van netwerk / organisatiekracht, activering van leven lang ontwikkelen en van werk naar werk. Liaison naar de landelijke tafel.
Uitvoerings- organisatie	UWV Werkbedrijf Regio Zwolle		Uitvoeringsorganisatie van ww, , WIA, Wajong en beheer doelgroepregister Banenafspraken. Inzet extra en reguliere dienstverlening in regionaal actieteam. Inzet kassier van het ontschotbudget, RMT, extra impuls banenafspraken en praktijkleren mbo. Inzet in Leerwerkloket Regio Zwolle.

Overheden	Gemeente Zwolle en gemeente Hardenberg	Regio Zwolle – 22 gemeenten	Samenwerkingsverband van 22 gemeenten en 4 provincies vertrekkend vanuit perspectief economische structuurversterking en HCA. Hierin zijn vertegenwoordigd o.a. burgemeesters, wethouder economie en Regio Zwolle accounts. Verbinding en inzet vanuit economisch herstelplan (in ontwikkeling).
		Arbeidsmarkt- 13 regio Zwolle	Samenwerkingsverband van 13 gemeenten vertrekkend vanuit werk & inkomen, onderwijs – arbeidsmarktbeleid (sociaal domein) waarvan gemeente Zwolle de centrum gemeentelijke regierol vervult. Inzet van gericht op het realiseren van de inclusieve arbeidsmarkt, expertise werkzoekenden en werkgeversdienstverlening en instrumentarium.
	Provincie Overijssel	Provincie Gelderland, Drenthe en Flevoland	Samenwerkingsverband van 22 gemeenten en 4 provincies vertrekkend vanuit perspectief economische structuurversterking en HCA.
Onderwijs	Landstede Onderwijsgroep	Pro/VSO Regio Zwolle	Samenwerkingsverband van 19 pro/vso scholen uit Regio Zwolle, vertegenwoordigd 5.000 leerlingen met een afstand en kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
		Zwolve8	Samenwerkingsverband van 4 mbo-instellingen en 4 hbo-instellingen in de arbeidsmarktregio Zwolle, vertrekkend vanuit perspectief van 57.000 studenten in initieel onderwijs en meer dan 10.000 werkenden in post-initieel onderwijs. Partner in leren en werken. Uitvoeringsorganisatie voor leven lang ontwikkelen is Regio Opleiders. Opleidingspartners mbo en hbo die niet zijn aangehaakt bij de Zwolve8 worden via de colleges geïnformeerd.

	SBB		Samenwerkingsverband van beroepsonderwijs en bedrijfsleven, verantwoordelijk voor a) erkende stages, b) kwalificatiedossiers. Tevens betrokken vanuit SZW bij aanpak jeugdwerkloosheid.
--	-----	--	---

Via de samenwerkingsverbanden en netwerken worden betrokken:

- Economic Board Regio Zwolle
- RMC Regio IJsselvestreek
- Jeugdregio Zwolle
- Arbeidsmarktregio's Stedendriehoek, Flevoland en Drenthe
- Provincies Drenthe, Flevoland en Gelderland

#### 4.2 Wijze van samenwerking

Regio Zwolle geeft de samenwerking binnen de crisis- en herstelaanpak vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- We bouwen voort op het samenwerkingsfundament dat er al is in de regio en richten ons daarbij op opschalen, versterken en verbeteren hiervan.
- Daarbij verbinden we de crisis- en herstelaanpak (urgentie van vandaag) aan de reguliere dienstverlening en de sinds 2020 ontwikkelde regionale crisisaanpak.
- En hebben oog voor de verbinding tussen arbeidsmarkt, economie en brede welvaart en gebruiken het hefboomeffect van de verbinding om de agenda's te versterken.
- We vertrekken vanuit bestaande actoren en projecten en plussen gericht op, wanneer er nieuwe werkwijzen moeten worden ontwikkeld.
- We werken daarbij vanuit het huidige partnerschap, op gelijkwaardige basis, en stappen daarbij over de eigen organisatiegrenzen heen.
- Iedere partij heeft zijn eigen inzet, identiteit, expertise, professionaliteit en verantwoordelijkheid en draagt vanuit de eigen kracht bij aan de gezamenlijke aanpak.
- We gaan uit van de klantreis van werknemers, werkenden en jongeren, jongeren en werkgevers waarvoor we een menukaart opstellen.
- We werken daarbij vanuit een lerende aanpak en ontdekken werkende weg wat nodig en succesvol is.
- Financiering voor de integrale crisis- en herstelaanpak wordt gerealiseerd vanuit:
  - Crisis- en herstelmiddelen SZW
  - Perspectief op Werk middelen arbeidsmarktregio Zwolle
  - Flankerend beleid vanuit provincies en HCA Regio Zwolle
  - Inzet via partners zelf (iedereen heeft een stukje van de puzzel)

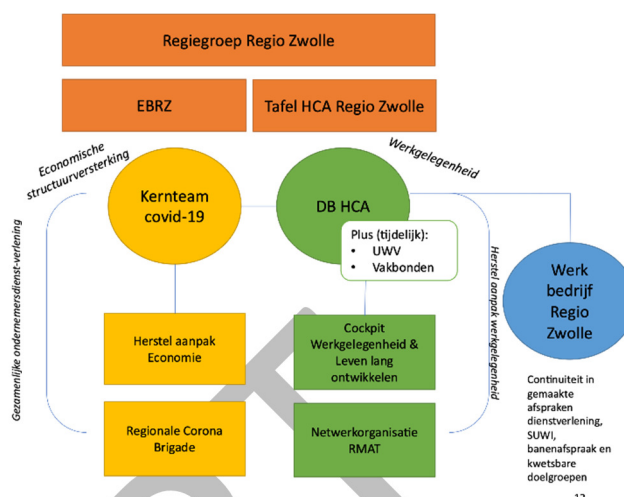
#### 4.3 Proces en planning

De route van ondertekening van het bestuursakkoord tot aan de start van de uitvoering van de crisis- en herstelaanpak bevat drie stappen:



## 5. Governance

Wat betreft governance wordt er in de crisis- en herstel aanpak voor gekozen om voort te bouwen op wat er al is. De sterke koppeling van de crisis- en herstel aanpak aan zowel de HCA als het Werkbedrijf Regio Zwolle, en de zwaluwstaartverbinding met de Regiegroep Regio Zwolle<sup>4</sup>, maakt dat het passend is om gebruik te maken van de governancestructuur van de Tafel van Regio Zwolle. Met als regieorgaan de Regiegroep Regio Zwolle – samenwerkende partners van 22 gemeenten, 4 provincies en triple helix partners. Onderstaand volgt een toelichting van de werking van de governance voor de crisis- en herstel aanpak werkgelegenheid & leven lang ontwikkelen.



### 5.1 Bestuurlijk overleg – DB HCA Plus

Het Dagelijks Bestuur HCA (DB HCA) wordt gepositioneerd als de regionale stuurgroep. UWV Werkbedrijf en de vakbonden (FNV en CNV) worden gedurende de looptijd van de crisis- en herstel aanpak aan het DB HCA toegevoegd, onder de naam DB HCA Plus. Zitting in het DB HCA Plus nemen:

- Vakbonden (FNV en CNV) – Coby Adema
- Gemeenten – Jan ten Kate en René de Heer (voorzitter centrumgemeente)
- Onderwijs – Theo Rietkerk
- Provincie Overijssel - Tijs de Bree
- MKB Nederland Regio Zwolle – Jelle Weever
- VNO-NCW Regio Zwolle - Laurens de Lange
- UWV Werkbedrijf – Diana Speerstra

Vorbereidingen voor dit overleg geschieden door het programmateam van Regio Zwolle.

### 5.2 Cockpit – Stuurgroep Regionale crisis- en herstel aanpak

Een ambtelijke stuurgroep, onder de naam Cockpit Covid-19, wordt vormgegeven vanuit vertegenwoordigers van de samenwerkende partijen. De cockpit stuurt op de voortgang van het bestuursakkoord en actieplan, de richting de uitvoeringsopdracht en de lerende aanpak. Centrumgemeente Zwolle voert regie. UWV Werkbedrijf is kassier voor het deel wat valt in het ontschotbudget SZW (zogenaamde regionale mobiliteitsaanpak gelden). Dit overleg signaleert, adresseert knelpunten en levert maandelijkse voortgangsrapportages aan het bestuurlijk overleg. Zitting in het overleg nemen:

- Vakbonden (FNV en CNV) – Gea Meier
- Gemeenten – Henk Procé
- Onderwijs – Henri van Werven en Willieanne van der Heijden
- Werkgevers – Auke Oosterhoff
- UWV Werkbedrijf – Ineke Meiberg
- Coördinerend in samenwerking – Diana Speerstra en Manon Koldewijn

Vorbereidingen voor dit overleg geschieden door de gezamenlijke partners.

<sup>4</sup> Regiegroep Regio Zwolle is het 'hoogste' bestuursorgaan van Regio Zwolle. Hierin zitten de burgemeesters, wethouders, EBRZ, werkgeversorganisaties en het onderwijs.

### 5.3 Samenstelling regionaal mobiliteitsteam

Uitvoering van de dienstverlening geschiedt vanuit een regionaal mobiliteits- en actieteam (RMAT), dat opgebouwd is vanuit de bijdragen van de partners, werkend in een netwerkorganisatie. Er wordt geen nieuwe organisatie opgebouwd, we verbinden datgeen wat is en werkt. Leverende samenwerkingspartners zijn hierbij:

- UWV Werkbedrijf
- Centrumgemeente Zwolle
- Onderwijs
- Leren en werken
- Actieteam werk
- Vakbonden (FNV en CNV) en werkgeversorganisaties (VNO NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle) -afhankelijk van landelijke afspraken
- SBB
- Human Capital Agenda – sectortafels (Regio Zwolle)

Centrumgemeente Zwolle levert een actiecoördinator (Kwartiermaker) voor het team en het UWV Werkbedrijf als kassier levert een operationeel coördinator, voor de verbinding richting de reguliere dienstverlening WW.

CONCEPT

## Ondertekening

De ondertekenaars van dit bestuursakkoord committeren zich aan het gezamenlijk realiseren van een spoedig herstel van de regionale arbeidsmarkt na de Covid-19 crisis en een duurzame investering te doen in een infrastructuur voor de toekomst.

Samen bouwen we bruggen, op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

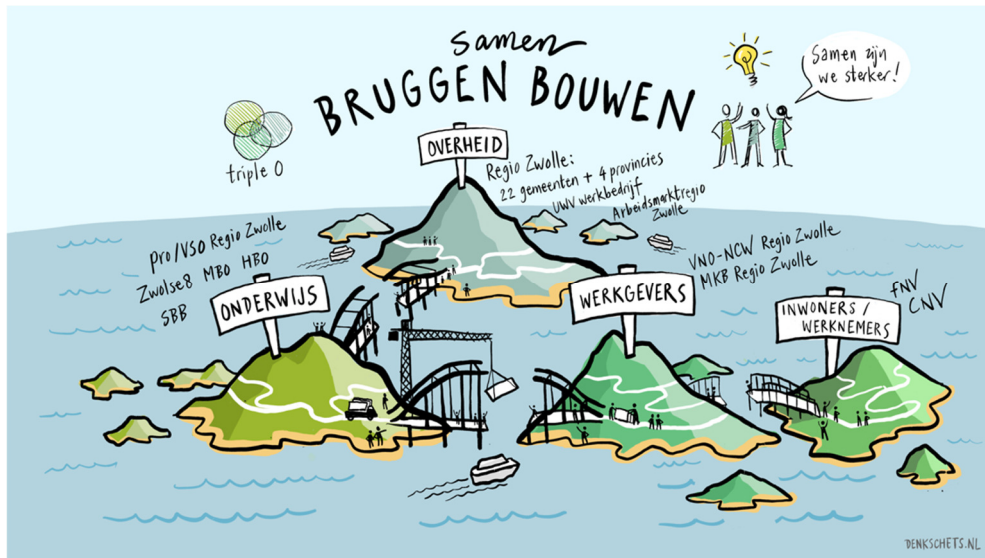
Namens gemeenten	René de Heer	
Namens werkgeversorganisaties	Laurens de Lange	Jelle Weever
Namens de vakbonden (FNV en CNV)	Coby Adema	Chantal van Dijk
Namens onderwijspartners	Theo Rietkerk	
Namens UWV Werkbedrijf	Diana Speerstra	
Namens Provincie Overijssel	Tijs de Bree	

CONCEPT



# Actieprogramma

## Crisis- en Herstelaanpak Regio Zwolle Werkgelegenheid en Leven lang ontwikkelen



*Samen bruggen bouwen op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt*

Maart 2021  
Versie 5

Opgesteld door vertegenwoordigers:

CNV, FNV, MKB Nederland Regio Zwolle, Regio Zwolle (gemeentelijke samenwerking, vertegenwoordigd door gemeente Zwolle), UWV Werkbedrijf, VNO NCW Regio Zwolle, Zwolse8 (mbo en hbo)

## Inhoudsopgave

<b>1. Aanleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Analyse arbeidsmarkt in een vogelvlucht</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Samenwerking tot op heden</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Actielijnen</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Aanpak nader uitgewerkt</b> .....	<b>9</b>
<i>Actielijn 1. Meten is Weten – werkgelegenheid, impact en kansen Covid-19</i> .....	9
<i>Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers / ondernemers</i> .....	9
<i>Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening / routekaart voor werknemers, werkzoekenden en jongeren</i> .....	11
<i>Actielijn 4. Benutten van extra crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteunen banenafpraak</i> .....	12
<i>Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak Jeugdwerkloosheid</i> .....	15
<i>Actielijn 6. Bevorderen van leercultuur / leven lang ontwikkelen</i> .....	16
<b>6. Organisatie &amp; uitvoeringskracht</b> .....	<b>17</b>
6.1 Schematisch overzicht.....	17
6.2 Uitvoeringskracht.....	17
6.3 Functionaliteiten van het RMAAT (werknemers, werkzoekenden en jongeren).....	18
<b>7. Monitoring en voortgang</b> .....	<b>21</b>

## 1. Aanleiding

### *Impact corona op de arbeidsmarkt*

De coronacrisis heeft en zal de komende jaren effect hebben op de arbeidsmarkt. De werkloosheid zal naar verwachting eerst nog verder stijgen, maar zal op de middellange termijn weer dalen naar zijn evenwichtsniveau. Mensen die werkloos raakten, zullen elders aan de slag gaan of de arbeidsmarkt verlaten. Ze gaan hierbij wel vaak in inkomen achteruit, vooral als ze langere tijd geen werk hebben gehad. Een van verlies van menselijk kapitaal. Deze effecten zijn tot circa vijf jaar later nog merkbaar en doen zich ook voor bij mensen die afstuderen tijdens de recessie. Vooral lager opgeleiden lopen een groter risico om hun baan te verliezen, zij hebben vaker een flexibel contract en banen die minder geschikt zijn voor thuiswerken. Het arbeidsaanbod kan tijdelijk dalen door minder migratie, ontmoediging of doordat studenten later afstuderen. Daarnaast kunnen eventuele blijvende gezondheidsklachten als gevolg van een besmetting het arbeidsaanbod en de productiviteit van herstelde patiënten de komende jaren verlagen. De vraag naar arbeid kan veranderen doordat sectoren heel verschillend worden geraakt, bepaalde trends zoals de groei in de internationale handel kunnen vertragen en andere trends zoals automatisering, robotisering en digitalisering kunnen juist versnellen. Dit kan op korte termijn leiden tot een mismatch op de arbeidsmarkt. Op den duur zal deze mismatch verdwijnen, omscholing kan daarbij helpen. Het is van belang om werkgelegenheid te stimuleren en te investeren in leven lang ontwikkelen, met extra aandacht voor kwetsbare sectoren, waarbij mensen versneld van-werk-naar-werk moeten. Extra aandacht is nodig voor jongeren, zodat er geen generatie verloren gaat.

### *Doorontwikkeling crisis- en herstelaanpak*

Per maart 2020 werken we als partners in een publiek-private samenwerking om zoveel mogelijk werkgevers en werknemers/werkzoekenden te helpen. Dit doen we vanuit de Regionale Coronabrigade en Actieteam Werk. We hebben 390 werkgevers en 1.061 mensen kunnen helpen in 2020. Vanaf december 2020, na de aankondiging van de crisis- en herstelaanpak van het Kabinet Rutte III, zijn we vanuit de partnerschap van Regio Zwolle werken aan een integrale aanpak ter bestrijding van de crisis en het versnellen op het herstel na de crisis. Hiermee bouwen we voort op hetgeen wat al is. De kunst is om de crisis- en herstelaanpak te verbinden aan hetgeen dat in afgelopen periode met elkaar is opgebouwd en de verbinding te leggen met economie en werk. Daarbij wordt uitgegaan van de open en lerende attitude en de lichte netwerkstructuur die de regio kenmerkt en waarin partijen gelijkwaardig en open samenwerken. In de regionale crisis- en herstelaanpak wordt gezamenlijk gewerkt aan het ondersteunen van werkgevers (ondernemers), werkenden, werkzoekenden en jongeren die geraakt worden door de Covid-19 crisis. Tegelijkertijd worden werkenden, werkzoekenden en jongeren uitgedaagd om te werken aan hun eigen ontwikkel- en toekomstperspectief. Dit wordt gekoppeld aan de ambities om leven lang ontwikkelen en de leercultuur in Regio Zwolle te bevorderen.

De inhoudelijke kaders van ten aanzien van de regionale mobiliteitsteams en de daartoe ontwikkelde regeling van het ministerie van SZW vormen het uitgangspunt van de regionale Zwolse aanpak, welke een eigen signatuur kent en waarin keuzes gemaakt worden om de aanpak in deze regio zo goed mogelijk te laten aansluiten op de bestaande aanpak en werkwijze. De afspraken in het bestuursakkoord en dit actieprogramma zijn bedoeld als gezamenlijk startpunt van de lerende aanpak en onderstrepen het commitment van alle partners in de regio om spoedig herstel en een duurzame investering in de toekomstbestendige arbeidsmarkt te doen.

*We bouwen samen bruggen, op weg naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.*

## 2. Analyse arbeidsmarkt in een vogelvlucht

### *Vanuit het perspectief van de vraag (werkgevers)*

De Covid-19 crisis heeft ongekende gevolgen, op sociaal, maatschappelijk en economisch gebied. Veel mensen denken dat de grote klappen nog gaan komen. De dempende werking van de NOW-regeling werkt voor nu en uitstel van belastingen helpt om de liquiditeit toereikend te houden. Bedrijven zijn bezig met de (door) ontwikkeling van hun onderneming en zij denken na over hun personeelsbezetting voor de komende periode. De gevolgen van de coronacrisis zijn uiteenlopend en gevarieerd van aard. Er is een grote discrepantie gaande bij bedrijven. Er zijn bedrijven die door gaan, soms groeien en vooral een steun in de rug nodig hebben om de groei te laten slagen. Hierbij gaat het ook om werkgelegenheid en om-her- en bijscholing van zittend personeel om nu de slag te maken. Dit omvat circa 70% van de ondernemers. Zo'n 30% van de bedrijven geeft aan te moeten reorganiseren en vallen in sommige gevallen (binnenkort) om. *Dan is het van belang om zorgvuldig de onderneming af te bouwen, de ondernemer omgekeerd perspectief te bieden en personeel tijdig te helpen in het zetten van een volgende stap.*

Anders dan in de vorige crisis zijn er sectoren die keihard geraakt worden (horeca, recreatie, toerisme en Retail), terwijl andere sectoren schreeuwen om personeel (zorg, techniek, bouw, onderwijs en logistiek). Het herplaatsen van mensen van de ene naar de andere sector is vaak lastig en om stappen vooruit te kunnen maken, op collectief en individueel niveau, is een landelijk pakket aan ondersteunings-maatregelen in het leven geroepen. 3.491 bedrijven hebben gebruik gemaakt van de NOW 1 regeling (dit heeft betrekking op gemiddeld 52.365 werknemers, werkzoekenden en jongeren-werkenden). 1.519 bedrijven hebben gebruik gemaakt van NOW 2 regeling. Dat zijn gemiddeld 22.785 medewerkers. 1.976 bedrijven maken op dit moment gebruik van de NOW 3 regeling. Dat treft gemiddeld 55.785 medewerkers met onzekerheid in de continuïteit van hun baan in de regio Zwolle. Van belang is om mensen zo snel als mogelijk perspectief te bieden voor hun persoonlijke ontwikkeling en te begeleiden naar werk.

### *Vanuit het perspectief van de werknemers, werkzoekenden en jongeren*

In april 2020 was de instroom in de WW (in de Regio Zwolle) drie keer zo hoog als een jaar eerder. In augustus 2020 is de stand van de WW 7.460 aanvragen. Ruim 1.000 uitkeringen meer dan een jaar eerder (+16%). De WW toename is met name te zien in de sectoren uitzendbedrijven, horeca en handel meer nieuwe WW-uitkeringen. Er is vooral een toename te zien in het aantal jongeren (verdubbeling t.o.v. vorig jaar +84%), waarvan 46% geen startkwalificatie heeft. 61% van het WW-bestand is kortdurend en korter dan 6 maanden. Ten gevolge van de Covid-19 crisis is ook de spanning op de arbeidsmarkt afgenomen (bron: UWV Werkbedrijf – 2020).

### *Vanuit perspectief van de jongeren*

Jongeren vormen een belangrijk onderdeel van onze samenleving in de regio. Juist zij ervaren de gevolgen van de coronamaatregelen als heftig. Het onderwijs, zoals dat door alle maatregelen geboden moet worden, is kwalitatief niet wat het normaliter is en studentenbetrokkenheid neemt af door online lesgeven, stages en leerwerkbanen gaan niet door en de arbeidsmarkt daarna is onzeker. Om ervaring op te doen op de arbeidsmarkt in de beroepspraktijk zijn stages en leerwerkbanen cruciaal. Nu dat deze zijn weggevallen of moeizaam tot stand komen is het voor jongeren lastig om hun diploma of beroepskwalificatie te behalen. En als zij dan eenmaal een diploma hebben dan is uitstromen op de arbeidsmarkt eveneens een uitdaging. Jongeren moeten genoeg nemen met veel minder dan waarvoor ze zijn opgeleid als zij een kans krijgen. Veel

bedrijven hebben startersfuncties geschrappt. Jongeren hebben vaak een flinke studieschuld opgebouwd en hebben moeite met het vinden van betaalbare woningen. Voor kwetsbare jongeren zonder startkwalificatie geldt dat verdringing dreigt op de arbeidsmarkt en zij nog moeizamer aan de bak komen. Ook hier is een tekort voor stages en leerwerkbanen groot. Vanuit een gecoördineerde aanpak Jeugdwerkloosheid in Regio Zwolle gaan de samenwerkende partners de uitdaging aan om zoveel mogelijk jongeren perspectief te bieden op een leven na corona: gericht op opleiding, ontwikkeling en werk.

### 3. Samenwerking tot op heden

#### *Samenwerken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt*

In Regio Zwolle werken alle partners samen aan het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt. Hierbij is het doel: het realiseren van een toekomstbestendige, inclusieve arbeidsmarkt, met voldoende beschikbare werknemers en passend bij de vraag van werkgevers en met een werk en ontwikkelgarantie. We investeren daarmee in beschikbaarheid van voldoende mensen, wendbaarheid van werkenden, werkzoekenden en jongeren (passend bij de verandering van skills en de verandering in de vraag van werkgevers) en inclusiviteit – ieder talent doet mee. De aanpak is gericht op ontwikkelen en (blijven) leren en het ontwikkelen van een activerend inclusief arbeidsmarktbeleid waarbij iedereen meedoet. Over twee jaar is een netwerkorganisatie en infrastructuur gerealiseerd waarbij door werknemers zelf en door werkgevers, kennisinstellingen en regionale overheden is geïnvesteerd in toekomstbestendige kennis en vaardigheden (leven lang ontwikkelen), het blijvend stimuleren van de leercultuur binnen bedrijven, bevorderen van van-werk-naar-werk en stimuleren om kwetsbaren van de samenleving aan het werk te helpen. Er is een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur ingericht, waarbij onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten, nu en in de toekomst. Een van de uitgangspunten hierbij is het zo optimaal mogelijk en eenduidig ontsluiten van arrangementen dienstverlening en trajecten via een blijvende netwerkorganisatie, een metafoor van een huis, van Werk & Leven lang ontwikkelen<sup>1</sup>.

#### *Partnerschap als sterk fundament*

Vanuit het partnerschap werken we sinds 2018 gericht samen op de arbeidsmarkt. Dit doen we vanuit twee programma's: de Human Capital Agenda (HCA) en het Werkbedrijf Regio Zwolle. De HCA gericht op het investeren in menselijk kapitaal waarlangs via sectoren afspraken worden gemaakt om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, waarbij een Ontwikkelfonds actief is om werkenden, werkzoekenden en jongeren, werkgevers en samenwerkingsverbanden hierin te stimuleren en waarbij gericht onderzocht wordt naar hetgeen wat werkt. De agenda wordt gefinancierd door 22 gemeenten, 4 provincies en het Rijk, middels een bijdrage vanuit de Regio Deal.

Het Werkbedrijf Regio Zwolle is de tripartiete samenwerking tussen vakbonden, werkgevers, onderwijsinstellingen, UWV Werkbedrijf en 13 gemeenten gericht op het uitvoeren van de Wet SUWI, vinger aan de pols houden op de uitvoering rondom de participatiewet en taakstellingen vanuit het ministerie van SZW. Hierbij wordt de infrastructuur van de arbeidsmarktregio ook gebruikt voor opgaven als de wet op inburgering, 50-plussers of ESF-middelen voor Pro-VSO. Vanuit het Werkbedrijf is gekozen voor een lichte netwerkstructuur waarbij iedere partij zijn of haar eigen dienstverlening uitvoert in lijn met de regionale werkafspraken. Hetgeen wat concreet geharmoniseerd is, is de werkgeversdienstverlening (WSP Regio Zwolle) en de set van instrumenten voor participatie om zo gelijke kansen te bevorderen voor werkenden, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle.

---

<sup>1</sup> Werktitel: hierbij is het doel om een infrastructuur en netwerkorganisatie neer te zetten die in de toekomst mensen blijf helpen om van werk naar werk te gaan en leven lang ontwikkelen mogelijk maakt.

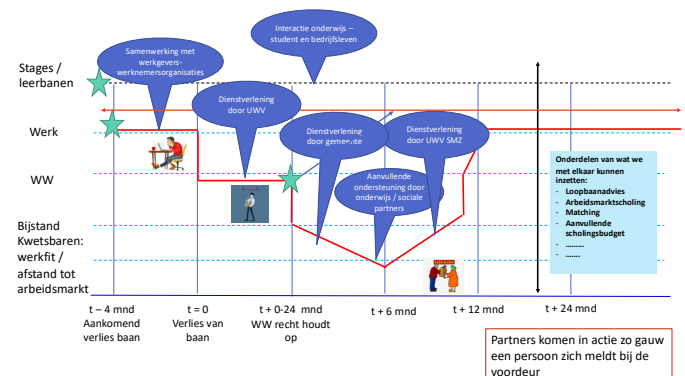
### Reactie op coronacrisis – publiek – private samenwerking

Bij het invallen van de Covid-19 crisis hebben we als partnerschap een verbinding gemaakt tussen de Human Capital Agenda, het Werkbedrijf Regio Zwolle en de uitvoeringsorganisatie voor ondernemers vanuit Economic Board Regio Zwolle. We hebben een Regionale Coronabrigade ingericht (samenwerking tussen Kennispoort en WSP Regio Zwolle), er is een Ondernemersteam geformeerd (vanuit MKB Nederland Regio Zwolle en VNO-NCW Regio Zwolle) gericht op de proactieve benadering van ondernemers en met enige regelmaat worden peilingen uitgevoerd onder ondernemers. Dit geeft ons steeds meer inzicht op de impact van de crisis op ondernemers en de werkgelegenheid. In nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf, onderwijs, vakbonden en werkgeversorganisaties is vanuit het budget Perspectief op Werk (2019) een Taskforce Werk in het leven geroepen. Met een driedelige opdracht: 1) Actieteam Werk, gericht op het helpen van werkenden, werkzoekenden en jongeren – toe leiden naar scholingsbudget en begeleiding van werk naar werk, 2) Denktank Werk – waarbij experts meedenken over de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en 3) experimenteren met instrumenten en systeem doorbrekende aanpakken. Flankerend is het Ontwikkelfonds Regio Zwolle opengesteld voor werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers.

## 4. Actielijnen

Regio Zwolle kiest voor een brede crisis- en herstelaanpak waarbij werkgelegenheid en leven lang ontwikkelen hand in hand gaan. Uitgangspunt is dat degenen die zichzelf kunnen redden hiertoe, via een (digitale) routekaart, in staat worden gesteld. Voor de mensen die extra hulp en ondersteuning nodig hebben, regelen we dit als partners met elkaar in. Daarbij moet worden gedacht aan faciliteren van de werkenden en werkzoekenden zonder de regie over te nemen. Krachten van partners worden gebundeld en ieders kennis en kwaliteiten worden optimaal benut. We werken daarbij vanuit een lerende aanpak.

Iedere samenwerkingspartner heeft zijn eigen inzet, identiteit, expertise, professionaliteit en verantwoordelijkheid en draagt vanuit die eigen kracht bij aan de aanpak. Ook voor de werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers waarop de aanpak gericht is, is de eigen kracht en *empowerment* het uitgangspunt. Er wordt uitgegaan van een positieve insteek om mensen aan het werk te houden als werkgever en om aan het werk te blijven of zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Met andere woorden: We zetten erop in om de 'U-bocht' te voorkomen.



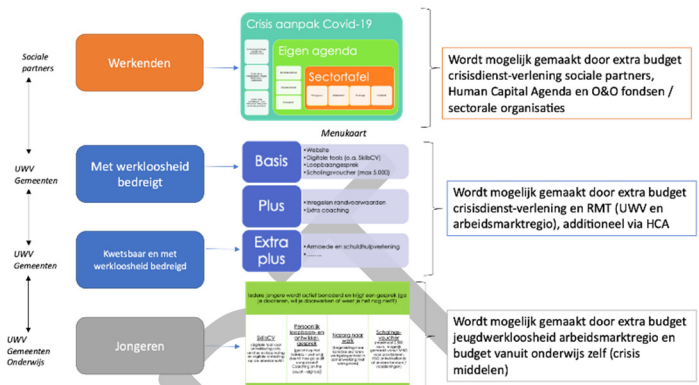
We werken aan een regionale crisis- en herstel aanpak om te realiseren dat:

- Iedere werkgever/ondernemer in Regio Zwolle zijn onderneming door de crisis kan loodsen en daarbij, waar nodig, kan rekenen op support bij het maken van keuzes ten aanzien van werkgeverschap.
- Iedere inwoner in Regio Zwolle vanuit zijn eigen kracht en regie aan het werk kan blijven, of zo snel mogelijk weer aan het werk komt en daarbij de mogelijkheden geboden krijgt om (ook in crisistijd) vooruit te groeien. Voor de meest kwetsbaren is aanvullende crisisdienstverlening beschikbaar.
- Iedere jongere of jongvolwassene heeft zicht op een stageplaats of leerbaan, op het behalen van een kwalificatie of diploma en kan een start maken op de

arbeidsmarkt, met een duurzaam werkperspectief. Iedere jongere of jongvolwassene krijgt de kans om een start te maken met leven lang ontwikkelen.

We werken aan een snelle start door het detecteren en benutten van kansen om zo snel mogelijk mensen te helpen op hun route naar werk: wat wordt de eerste doelgroep die we nu benutten, neerzetten van de architectuur van de uitvoering (gericht op een jaarplanning – 12 maanden), ophalen van input bij partners en bepalen van de dienstverlening. We werken, als partnerschap, toe naar een aanpak die snel werkt en tot uitvoering kan komen waarbij iedere partner een bijdrage levert in de snelheid die nu nodig is om snel tot resultaat te komen.

### Regionale crisisaanpak- schema



Om dit met elkaar te realiseren zetten we in op zes actielijnen:

#### Actielijn 1. Meten is weten – werkgelegenheid en impact Covid-19

Het gericht volgen en monitoren van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, gevolgen voor de werkgelegenheid, tijdig signaleren van knelpuntsectoren en -beroepen (voor van-werk-naar-werk, tekort aan stages, leerbanen, startbanen en de banenafpraak) en voeren van gesprekken met ervaringsdeskundigen als accountantskantoren, administratiekantoren en economische strategen. Tevens wordt gekeken naar kansrijke beroepen, skills ter overbrugging en data voor het bevorderen van werk naar werk trajecten.

#### Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers/ondernemers

Het versterken en vergroten van het bereik van werkgevers en ondernemers achter de voordeur. Vroegtijdig voeren van een gesprek (persoonlijke aandacht), signaleren van vraagstukken (o.a. van personeel en behoefte van werk naar werk) en tijdig inzetten van support/tools om de ondernemer te helpen. Onderdeel hiervan is een proactieve benadering van, voor en door ondernemers. Ingezet wordt op de samenwerking tussen de publieke dienstverlening als Kennispoort en het WSP Regio Zwolle alsmede de versterking van de aanpak van het Ondernemersteam.

#### Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en jongeren

Het bieden van een herkenbare digitale 'voordeur' voor werkgevers<sup>2</sup> en werkenden, werkzoekenden en jongeren, zodat het bewegwijzeren en op weg helpen van mensen laagdrempelig en digitaal kan plaatsvinden. Regio Zwolle richt zich daarbij op *empowerment* van zowel de werkgever als de inwoner. Iedereen met een vraag, zorg, of uitdaging gerelateerd aan werk en de Covid-19 pandemie kan terecht op een online portal. Onderdeel van het realiseren van de digitale dienstverlening is het verkennen wat partners van deze aanpak kunnen inzetten. In alle gevallen wordt vertrokken vanuit de klantreis.

<sup>2</sup> Voor werkgevers zal de website [www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl](http://www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl) gebruikt worden als centrale vindplaats. Hier worden ondernemers op weg geholpen met informatie over, onder andere, alle beschikbare subsidies en regelingen voor ondernemers en kunnen zij in contact komen met de Brigade Ondernemersondersteuning Covid-19 – ook wel de BOOC of Coronabrigade genoemd.

Hiertoe wordt een menukaart ontwikkeld, die ook geldt voor degenen die extra worden gefaciliteerd.

Actielijn 4. Benutten van de aanvullende crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor banenafpraak

Vanuit het ministerie van SZW is het mogelijk om aanvullende middelen aan te vragen t.b.v. een specialistisch team gericht op mobiliteit (RMAT), aanvullende crisisdienstverlening voor ondernemers, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor de banenafpraak. Dit is onderdeel van de integrale crisis- en herstel aanpak. Middelen worden aangevraagd via het UWV Werkbedrijf, in nauwe samenspraak met de gemeenten, sociale partners en onderwijsinstellingen. De centrumgemeente is de partij die formeel een aanvraag indient bij het ministerie. Gezien de schaarste van de budgetten (bij hantering van een maximaal tarief is ruimte voor circa 185 mensen) worden vanuit Perspectief op Werk extra middelen gereserveerd om in geval van over-aanmelding in te zetten of zal gezamenlijk met alle partners naar andere mogelijkheden worden gekeken.

Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak jeugdwerkloosheid

Iedere jongere of jongvolwassene heeft zicht op een stageplaats of leerbaan, op het behalen van een kwalificatie of diploma en kan een start maken op de arbeidsmarkt, met een duurzaam werkperspectief. In dit onderdeel van de aanpak wordt sterk te verbinding gezocht met het onderwijs en de crisismiddelen en -aanpakken die vanuit het onderwijs worden ingezet.

Actielijn 6. Groei vooruit – gericht op bevorderen leercultuur / leven lang ontwikkelen

We bevorderen juist nu de leercultuur binnen bedrijven en stimuleren leven lang ontwikkelen. Hiermee is ook oog voor de versnelling op grote opgaven als digitalisering. In deze actielijn werken we aan een scholingscalculator voor alle werkenden, werkzoekenden en jongeren en bedrijven in Regio Zwolle.



## 5. Aanpak nader uitgewerkt

De actielijnen worden door vertaald naar een aanpak op hoofdlijnen. Ten behoeve van de concretisering van de aanpak hebben drie versnellingskamers, voor de klantreis van werkenden, werkzoekenden en jongeren, plaatsgevonden met meer dan 75 professionals van de uitvoering van alle betrokken netwerkpartners. De uitkomsten hiervan zijn tevens gespiegeld met 27 individuen uit de doelgroepen zelf. Voor de werkgevers en Pro/VSO doelgroepen worden nog versnellingskamers georganiseerd. In de komende periode werken we aan een eenduidige taal en begrippen, zodat we elkaar verstaan in de dienstverlening. Onderstaand wordt de aanpak nader uitgewerkt. De uitwerking is op hoofdlijnen van de uit te voeren acties en activiteiten, richtinggevend voor de uitvoering en budget dat daartoe gereserveerd wordt.

### Actielijn 1. Meten is Weten – werkgelegenheid, impact en kansen Covid-19

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	75.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Perspectief op Werk / SZW
Doelgroep	Beleidsmakers / beleidsbepalers, partners vanuit het netwerk
Betrokkenen	UWV Werkbedrijf, provincies, ondernemersteam, coronabrigade, kennisinstellingen en onderzoeksbureaus / marktonderzoeksbureau
Doorlooptijd	Maandelijkse updates / rapportages, kennisdeling en handvatten voor de uitvoering

#### Monitoren van impact Covid-19

Het gericht volgen en monitoren van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, gevolgen voor de werkgelegenheid, tijdig signaleren van knelpuntsectoren en -beroepen (voor van werk naar werk, tekort aan stages – leerbanen, startbanen en de banenafpraak) en voeren van gesprekken met ervaringsdeskundigen als accountantskantoren, administratiekantoren en economische strategen. Ingezet wordt hierbij reeds bestaande instrumenten als: ondernemerspeilingen, uitkomsten van de belactie, arbeidsmarktinzicht, gegevens vanuit de provincies en onderzoek en gegevens van het UWV Werkbedrijf Regio Zwolle.

#### Bevorderen van-werk-naar-werk (skills & vaardigheden)

Gebruik data om mensen beter te helpen. Welke beroepsgroepen/sectoren worden hard geraakt door de coronacrisis, zijn er per geraakte beroepsgroep kansrijke alternatieven te bepalen en welke vaardigheden behoren hierbij? Op basis van de uitkomsten kunnen we handvatten creëren voor de begeleiders/coaches en werkenden, werkzoekenden en jongeren zelf om hierin keuzes te maken.

### Actielijn 2. Vergroten van het bereik van werkgevers/ondernemers

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	250.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Perspectief op Werk / SZW
Doelgroep	Werkgevers

Betrokkenen	WSP Regio Zwolle, Regionale Brigade met Kennispoort, VNO-NCW Regio Zwolle, MKB Nederland Regio Zwolle en ondernemers / werkgevers uit Regio Zwolle
Doorlooptijd	Opschalen van de aanpak per 1 april 2021.

### Continuering werkgeversdienstverlening

Het is van belang om het juist nu werkgevers vroegtijdig te spreken (persoonlijke aandacht), signaleren van vraagstukken (o.a. van personeel en behoefte van werk naar werk) en tijdig inzetten van support/tools om de ondernemer te helpen. Onderdeel hiervan is een proactieve benadering van, voor en door ondernemers.

Doorontwikkeling van de werkgeversdienstverlening (Regionale Coronabrigade voor ondernemers, WSP Regio Zwolle en Ondernemersteam van VNO-MKB). Vanuit deze rol wordt ook een makelaarsfunctie gecontinueerd om vraag en aanbod, bijvoorbeeld ten aanzien van van-werk-naar-werk, bij elkaar te brengen. De verbinding hier wordt ook gemaakt naar het landelijke platform 'NL Leert Door'.

De digitale vindplaats wordt voor werkgevers vormgegeven via [www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl](http://www.samenuitdecrisisregiozwolle.nl). Een verkenning wordt ingezet om te kijken of het haalbaar is om een telefoonnummer in te richten voor laagdrempelig en snel contact. Met de uitkomsten van de versnellingskamer voor werkgevers werken we aan een aantal ontwerpprincipes, waarlangs de portal heringericht en versterkt wordt. In samenspraak met de werkgeversorganisaties wordt gekeken of een instrument als de coronacalculator ook voor Regio Zwolle gemaakt kan worden met regelingen die voor ondernemers tijdens de crisis extra toegankelijk zijn. Van belang is om op een gestructureerde wijze de werkgever te voorzien voor informatie en hem op weg te helpen. De uitdaging die de werkgeversdienstverlening expliciet meekrijgt is: hoe gaan we bedrijven helpen om hun medewerkers te helpen om een volgende stap te zetten, alvorens ontslag volgt? En hoe geven we concrete handreikingen mee: waar moet je naar toe? Hoe kan ik mijn medewerkers goed door geleiden naar de juiste hulpkanalen?

### Proactieve werkgeversbenadering

Vanuit het Ondernemersteam van VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle wordt in samenwerking met de businessclubs en ondernemersnetwerken in Regio Zwolle gewerkt aan een proactieve werkgeversbenadering. Dit is een vervolg op de belactie van de NOW 2 werkgevers. In samenwerking met de Regionale Coronabrigade voor werkgevers wordt dit ontwikkeld en uitgevoerd.

### Sectortafels versterken

- Aan sectortafels van de groei- en kansrijke sectoren wordt gevraagd in beeld te brengen of zij stage-, leerbaan- en werkgaranties willen afgeven voor werkenden, werkzoekenden, jongeren en kwetsbare doelgroepen. En hiertoe draagvlak c.q. commitment te organiseren bij hun bedrijven (werkgevers).
- Aan de sectortafels van krapte- en krimpsectoren wordt gevraagd in beeld te brengen wat hun huidige vraag is, waar zij na de lockdown behoefte aan hebben en welke hulpvraag hierbij gesteld wordt.
- Tevens wordt gekeken met:
  - Bevorderen van van-werk-naar-werk, vanuit de relatie van werkgevers-werknemers en werkgevers onderling (formeren van schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie). Hierbij is het van belang heldere klantreizen te ontwikkelen van de vragende en de latende werkgever.
  - Vanuit de Human Capital Agenda wordt extra ingezet op de sectorale aanpak, waarbij de sectortafels een signaleringsfunctie vervullen waar het

- gaat om van-werk-naar-werk mogelijkheden en kansen en het aanspreken van hun netwerk om mee te doen aan de actie rondom stages en leerbanen.
- o Via NL Leert Door ligt er een kans voor sectoraal maatwerk, waar ook via de sectortafels op ingespeeld zal worden. Daarnaast is ook het Ontwikkelfonds beschikbaar voor individuele en samenwerkende werkgevers, die op basis van 50% subsidie en 50% cofinanciering willen investeren in de om-, her- of bijscholing van hun personeel.

De bekostiging van dit arrangement geschied vanuit de Human Capital Agenda en is derhalve niet opgenomen in deze begroting.

### Actielijn 3. Realiseren van digitale dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en jongeren

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	455.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Inzet crisis en herstel / Arbeidsmarktregio / SZW
Doelgroep	Alle werknemers, werkzoekenden en jongeren (jong en oud) in Regio Zwolle – 22 gemeenten
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen.
Doorlooptijd	Per 1 juni 2021 live.

#### Proactieve benadering van werknemers, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle

Via een centrale campagne worden werkenden, werkzoekenden en jongeren online en offline benaderd. Een campagne die tevens decentraal wordt uitgevoerd via bestaande communicatielijnen van alle partners in Regio Zwolle. We ontwikkelen met elkaar een marktbeperkingsstrategie en gerichte marketingcampagne. Hiermee wordt uitgegaan van een bereik van meer dan 35.000 werkenden, werkzoekenden en jongeren in Regio Zwolle.

#### Website en digitale dienstverlening

Voor alle werkenden, werkzoekenden en jongeren wordt een website (portal) ingericht, specifiek bedoeld om hen als individu verder te helpen. We ontsluiten aan de hand van de klantreis van de inwoner nuttige en benodigde handvatten om zelf een volgende stap te zetten. We gaan hierbij uit van zelfregie bij de inwoner.

#### Digitale intake (zelf-triage)

Aan de hand van een 'online intakegesprek', een vragenlijst van 10-15 vragen, wordt een eerste analyse gedaan van de persoonlijke situatie van de persoon in kwestie. Op basis van de uitkomsten van deze digitale intake wordt de persoon in kwestie doorgeleid naar de digitale toolbox, om zelf aan de slag te gaan. Onderdeel van de toolbox zijn:

- Actuele arbeidsmarktinformatie: Waar liggen kansen? Waar juist niet? Welke skills heb je nodig voor welk beroep? Wat betekent dit voor jou?
- Digitale hulp bij solliciteren en CV: ervaring leert dat veel mensen niet meer precies weten hoe je in de veranderende arbeidsmarkt moet solliciteren, wat betekent dit voor je CV, LinkedIn-profiel etc.? Er worden digitale webinars en masterclasses ingezet om mensen hierbij te helpen.
- Toegang tot Skills CV: hulpinstrument dat je als individu helpt op basis van CV, opgedane ervaringen en opleidingsbehoefte om toegang te krijgen tot alle actuele

vacatures in Regio Zwolle en bijbehorende trainingen/opleidingen om succes op matching te vergroten.

- Leven lang ontwikkelcalculator: welke vouchers of scholingsbudgetten zijn er? Waar kan je deze aanvragen en aan welke criteria moet je daarbij voldoen? Er is een direct aanmeldformulier beschikbaar.
- Toegang tot een leven lang ontwikkelportal: makel- en schakelpunt tussen vraag en aanbod van opleidingen (o.a. in samenwerking met Regio Opleiders), trainingen naar voorbeeld van Brabant Leert Door (platform van beroepsonderwijs en werkgevers).
- Doorverwijzing naar het netwerk van sectortafels, aangrenzende arbeidsmarktregio's, organisaties die verder kunnen helpen, relevante programma's en projecten waar je gebruik van kunt maken.
- Coaching on the couch – in samenspraak met de partners wordt nog bekeken of een digitale coach 5 dagen in de week beschikbaar kan zijn dan wel dat voor de meest gestelde vragen een chatbot kan meelopen in de beantwoording van vragen.

#### Eerste persoonlijke contact

Via de website of eerste hulpvraag van de werkenden, werkzoekenden en jongeren is het mogelijk om eenmalig persoonlijk contact te hebben die een persoonlijke golfen.

#### Actielijn 4. Benutten van extra crisisdienstverlening voor werknemers, werkzoekenden en jongeren, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteunen banenafspraken

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	629.000 euro extra crisisdienstverlening, 677.000 euro praktijkleren MBO, 377.000 euro tijdelijke ondersteunen banenafspraken
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening / SZW <sup>3</sup>
Doelgroep	Doelgroep conform tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening ministerie van SZW – met ontslag bedreigd of ontslagen vanaf 17 maart 2020
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen, SBB
Doorlooptijd	Per 1 juni 2021 live.

#### Ontwikkeling van selectiecriteria t.b.v. intake/triage en doorverwijzing aanvullende crisisdienstverlening

Wanneer blijkt dat online begeleiding niet toereikend is en de inwoner of jongere, op basis van de door het ministerie opgestelde selectiecriteria, in aanmerking komt voor crisisdienstverlening, stroomt deze door naar het Regionale Actieteam (samengesteld team met adviserende partijen als sociale partners, UWV Werkbedrijf en gemeenten) dat werkt conform de inhoudelijke kaders zoals gesteld voor de regionale mobiliteitsteams. De selectiecriteria op basis waarvan dit wordt vastgesteld, zijn als volgt geformuleerd in de tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening van SZW:

<sup>3</sup> Vanuit het ministerie van SZW is het mogelijk om aanvullende middelen aan te vragen t.b.v. een specialistisch team gericht op mobiliteit (RMT), aanvullende crisisdienstverlening voor ondernemers, praktijkleren in het MBO en tijdelijke ondersteuning voor de banenafspraken. Deze regeling wordt 8 maart gepubliceerd naar verluid.

- Eigen behoefte en inzet: Mensen die zelf aangeven behoefte te hebben aan instrumenten, visie op terugkeer naar werk/verwachte individuele werkloosheidsduur.
- Sector voor werkloosheid: Arbeidsverleden in regionaal nader te bepalen sectoren die te maken hebben met krimp en naar verwachting op korte termijn niet zullen herstellen vanwege contact beperkende maatregelen (tekort en overschot beroepen, sector, regio).
- Opleiding: Mensen zonder startkwalificatie en mbo als opleidingsniveau, al dan niet in combinatie met een flexibel dienstverband en schoolverlaters (studenten zonder arbeidsverleden opgeleid voor niet-kansrijke of juist door corona getroffen sectoren).
  - Eenzijdig arbeidsverleden: Jaren gewerkt in laatste functie.
  - Taalvaardigheid: Minimaal B2 voor mondelinge taalvaardigheid.
  - Leeftijd: Jonger dan 27 en ouder dan 55.

Het is aan de partners gezamenlijk om hierop een passend profiel en selectiecriteria voor te vinden. Voor deze personen wordt een crisisdienstverlening ingericht, startend vanuit een voordeur-benadering, waarna daarachter naar verschillende kamers kan worden verwezen.

#### Aanvullende crisisdienstverlening (tijdelijk)

Onderdelen van de aanvullende crisisdienstverlening kunnen o.a. zijn:

##### *A. Intakegesprek (Offline triage)*

Iedereen die is of wordt geraakt door Covid-19 op het gebied van huidige of toekomstige arbeid komt terecht bij de digitale portal van de crisis- en herstelaanpak van de Regio Zwolle. Wanneer blijkt dat iemand niet in staat is om via de digitale ontsluiting zelfregie te voeren op de kortste route naar werk, dan komt men automatisch uit bij de offline triage. De offline triage bestaat uit een gesprek met een triagist (nader te bepalen welke prognose), waarin gezamenlijk met de kandidaat een anamnese wordt opgesteld. Deze anamnese biedt de basis voor de vervolgreis die de kandidaat moet maken in zijn kortste route naar werk. We kennen na de triage twee gradaties toe aan de vervolgtrajecten. De *light* variant waar het gaat om bijvoorbeeld het bijspijkeren van digitale skills, waardoor de kandidaat de eigen regie weer kan oppakken. En we kennen de uitgebreidere variant, waarbij de kandidaat meer ondersteuning en specialistischer instrumentarium dient in te zetten om de weg naar werk succesvol te bewandelen. De offline triage wordt bemenst door een vertegenwoordiging van de adviserende partijen, zoals de regeling deze benoemd. Dit zijn sociale partners, UWV Werkbedrijf, gemeenten en leren en werken.

##### *B. Menukaart – aanvullende dienstverlening A t/m G van de ministeriele regeling*

Een persoonlijk intakegesprek met de werkende of werkzoekende geeft toegang tot een set van instrumenten. Dit wordt de menukaart genoemd. Onderstaande tabel geeft inzicht in het instrumentarium, zoals deze genoemd staat in de tijdelijke regeling. Hieraan kunnen vooralsnog geen rechten worden ontleend: de regeling is nog niet gepubliceerd.

<b>Wat</b>	<b>Doel inzet van het instrument</b>	<b>Maximumtarief inkoop</b>
A Versterken arbeidsmarktpositie	De persoon wordt ondersteund om belemmeringen richting werkhervatting weg te nemen	€ 3.280,- ex btw
B Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding	De persoon heeft inzicht in zijn kwaliteiten en vaardigheden en daarbij passende kansrijke beroepsrichting waar mogelijkheden tot werkhervatting zijn	€ 3.280,- ex btw
C Sollicitatievaardigheden	De persoon leert effectief te solliciteren	€ 2.080,- ex btw

D Scholing (niet zijnde scholing via praktijkleren mbo)	De persoon heeft cognitieve en praktische vaardigheden geleerd gericht op de uitoefening van een beroep op functie dan wel werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of in zelfstandige uitoefening van beroep te kunnen verrichten en die leidt tot een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of branche/sector erkend certificaat of diploma. De scholing bestaat uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst	Scholing naar een beroep of functie: € 5.000,-, inclusief btw  Functiegerichte vaardigheidstraining: € 1750,- ex btw
E Begeleiding bij scholing	Begeleiding bij scholing: De persoon kan met extra begeleiding tijdens zijn scholingsperiode – naast die van het opleidingsinstituut – de scholing succesvol afronden	€ 3.920,- ex btw
F Matching	De persoon wordt in contact gebracht met werkgevers met vraag naar personeel, door vacatures te zoeken en aan te bieden	€ 3.200,- ex btw
G Maatwerkbudget	De persoon ontvangt dienstverlening gericht op werkherhvatting zoals bedoeld in deze bijlage, waar additionele kosten voor worden gemaakt. (w.o. tegemoetkoming reiskosten)	€ 1000,- ex btw  Vraagt om gezamenlijke instemming van de partners in de samenwerking

Op basis van bovenstaande wordt een menukaart ontwikkeld in samenwerking met de partners in de regio, waarbij de klantreis centraal staat.

#### *C. Tijdelijke impulsregeling banenafspraken – dienstverlening werkfitbehoud*

Er wordt een aanspreekpunt aangewezen in het Regionaal Mobiliteits- en Actieteam voor de tijdelijke impuls banenafspraken. Het aanspreekpunt kijkt wat de expliciete vraag van de inwoner is, die behoort tot de banenafspraken, en bekijkt welk instrument van de menukaart kan worden ingezet om iemand verder te begeleiden.

#### *D. Extra aanvullende dienstverlening vanuit de Menukaart*

Gezien de hoogte van het budget en een doorberekening uitgaande van het maximale tarief voor dienstverlening is ruimte voor het bedienen van circa 185 mensen. Ervaring leert van 2020 dat dit aantal hoger zal liggen dan verwacht. Hiertoe willen wij als samenwerkende partners in Regio Zwolle eenmalig een reservering van 200.000 euro doen vanuit het Perspectief op Werkbudget. De middelen staan bij de centrumgemeente Zwolle en worden direct, dan wel via de kassier (UWV), in eenzelfde systematiek weggezet. Dat betekent niet dat het UWV de middelen beheert. Hiertoe wordt een nadere verkenning uitgevoerd door de centrumgemeente en het UWV Werkbedrijf. Een voorstel wordt ter besluitvorming voorgesorteerd aan de wethouder van de gemeente Zwolle en rayonmanager van het UWV Werkbedrijf Regio Zwolle.

## Actielijn 5. Perspectief voor jongeren – aanpak Jeugdwerkloosheid

Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	1.200.000 euro
Financiering vanuit	Jeugdwerkloosheid / AMR / SZW
Reservering budget 2021 – 2022	1.200.000 euro
Financiering vanuit	Jeugdwerkloosheid / OCW (via ROC's)
Reservering budget 2022	PM
Doelgroep	Jongeren tot 27 jaar <ul style="list-style-type: none"><li>- Pro / VSO en jongeren zonder startkwalificatie</li><li>- Studerende jongeren in MBO / HBO die vertraging oplopen in hun opleiding door Corona (gebrek stage, leerbaan of praktijkonderwijs)</li><li>- Jongeren die momenteel een opleiding volgen of onlangs hebben afgerond in een kansarm beroep / sector met weinig perspectief op werk</li><li>- Jongeren die geen onderwijs volgen, werkend zijn in een kansarme sector / beroep, die risico lopen (wendbaar en weerbaar blijven)</li></ul>
Betrokkenen	Actieteam Werk, Leren en Werken, UWV Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties, ondernemers onderwijsinstellingen, SBB en RMC Leerlicht VSV.
Doorlooptijd	Per 15 april 2021 live.

Vanuit de vier omschreven profielen van jongeren wordt tussen alle betrokken partners samengewerkt in een lerende aanpak. Zij werken aan eenduidige routeplanners, door- en uitstroomwijzers en studieloopbaanontwikkeling. Het gaat om: talentherkenning, talentontwikkeling, talentmatching en talent plaatsing (naar werk). Voor jongeren en jongvolwassenen wordt ingezet op vijf acties:

### Proactieve benadering voor jongeren

Het uitgangspunt is om jongeren, vanuit hun eigen belevingswereld, aan te spreken op het belang van werken aan je eigen toekomst. Iedere jongere willen we perspectief bieden op werk en talentontwikkeling. Hiertoe wordt een proactieve benadering en bijbehorende campagne ontwikkeld met de creatieve industrie en jongeren zelf. Onderdeel van de campagne is de oproep om door te leren of te werken. Onderdeel van de campagne is ook jongeren gericht via school te informeren over hun kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er wordt een actieve campagne gevoerd, die samen met bedrijven ontwikkeld wordt. Met de campagne als startpunt (bekendmaking), wordt daarna overgegaan tot het geven van voorlichting binnen onderwijsinstellingen. Onderdeel van de campagne is een centraal digitaal punt waarbij jongeren terecht kunnen voor hulp bij het vinden van stages, leerbanen, startbanen en werk.

### 1000 extra stages en leerbanen

Het doel van deze actie is om binnen 24 maanden een toename in het aantal beschikbare stageplaatsen en leerbanen te bewerkstelligen. Onder leiding van een aanjager worden bij het bedrijfsleven toezeggingen ten aanzien van aantallen stages en leerbanen opgehaald, welke centraal verzameld worden. In een samenwerking van een begeleidingscommissie (wethouder, onderwijsinstelling, werkgeversorganisatie), de sectortafels en een

aansprekend communicatievehicle wordt verder vormgegeven hoe de studenten zo snel mogelijk te matchen op de beschikbare stages en leerbanen.

#### Iedere jongere toegang tot Skills CV en/of Hiretimer

In Regio Zwolle heeft iedere jongere toegang tot een digitale tool voor werken aan Skills, ontsluiting naar de arbeidsmarkt toe en Hiretimer. Een sollicitatietool voor jongeren die past bij hun belevingswereld.

#### Leven lang ontwikkelen/mogelijkheid tot doorleren

In samenwerking met het team van de Human Capital Agenda en provincies wordt verkend of het eenmalig mogelijk is om maximaal 500 jongeren te ondersteunen met een scholingsvoucher om door te leren om zo de leercultuur en leven lang ontwikkelen te bevorderen. Dit is tevens inzetbaar in het mbo, hbo als in functiegerichte trainingen / cursussen door erkende opleiders.

### Actielijn 6. Bevorderen van leercultuur / leven lang ontwikkelen

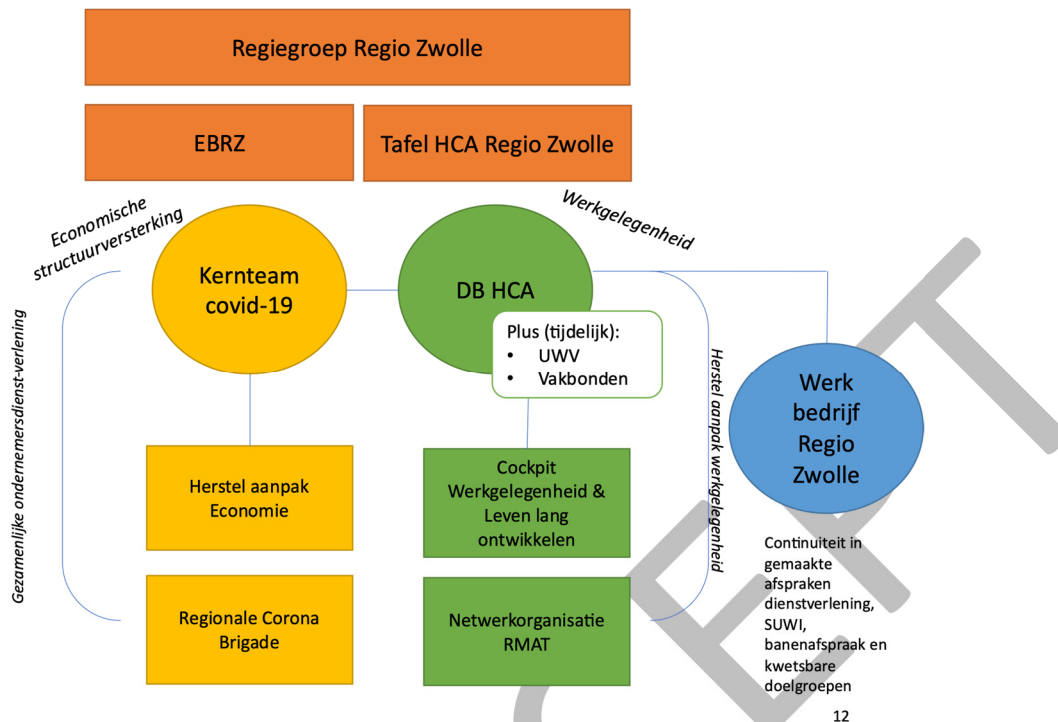
Onderdeel	Toelichting
Reservering budget 2021	25.000 euro
Reservering budget 2022	PM
Financiering vanuit	Inzet crisis en herstel / Arbeidsmarktregio / SZW Human Capital Agenda / Regio Zwolle, NL Leert door (ook sectoraal), subsidieregeling digitalisering Overijssel etc. etc.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"><li>- Werkgevers</li><li>- Werknemers, werkzoekenden en jongeren</li><li>- Jongeren tot 27 jaar</li></ul>
Betrokkenen	Regionale coronabrigade, Actieteam Werk, Leren en Werken, UWW Werkbedrijf, vertegenwoordiging van vakbonden, gemeenten en provincie, werkgeversorganisaties, ondernemers onderwijsinstellingen, SBB, Regio-opleiders en RMC Leerplicht VSV.
Doorlooptijd	Per 1 mei 2021 live.

Er zijn veel mogelijkheden voor leven lang ontwikkelen en het bevorderen van een leercultuur. Juist nu in deze tijd is het van belang om de leercultuur en leven lang ontwikkelen onder de aandacht te brengen van ondernemers en werkenden, werkzoekenden en jongeren. Hiertoe wordt een gerichte campagne voor 10 maanden ontwikkeld en uitgezet, wordt een subsidiecalculator/zoekmachine vormgegeven en wordt gericht, in samenspraak met de onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties), gekeken naar hoe we hier een boost aan kunnen geven. Een van de onderdelen zal zijn ook de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen in beeld te brengen (onder de metafoor van Huis van Werk & Leven lang ontwikkelen).



## 6. Organisatie & uitvoeringskracht

### 6.1 Schematisch overzicht



Er wordt een tijdelijke organisatie ingericht voor herstel aanpak. Zie bovenstaand schema. Deze is van kracht tot 31 december 2021 en loopt na besluit in november 2021 eventueel door in 2022. Uitgangspunten voor een werkende governance staan in het bestuursakkoord.

### 6.2 Uitvoeringskracht

#### Voor werkgevers

Voor de werkgevers is een dienstverlening van Regionale Coronabrigade (Kennispoort, WSP Regio Zwolle) en het Ondernemersteam van VNO-NCW Regio Zwolle – MKB Nederland Regio Zwolle beschikbaar. In samenwerking met de Economic Board Regio Zwolle wordt in de komende periode gewerkt aan de doorontwikkeling van deze dienstverlening. We verkennen in de komende periode welke begeleiding en coaching nodig is om hiertoe een juist pakket van support te bieden.

#### Voor werknemers, werkzoekenden en jongeren

Uitvoering van de dienstverlening geschiedt vanuit een Regionaal Mobiliteits- en Actieteam (RMAT), dat opgebouwd is vanuit de bijdragen van de partners, werkend in een netwerkorganisatie. Er wordt geen nieuwe organisatie opgebouwd. Leverende samenwerkingspartners zijn hierbij:

- UWV Werkbedrijf
- Centrumgemeente Zwolle
- Onderwijs
- Leren en werken
- Actieteam werk
- Vakbonden en werkgeversorganisaties (afhankelijk van landelijke afspraken)
- Sectortafels (vanuit koppeling richting de Human Capital Agenda)

### Inzet van de juiste professionals passend bij de vraag

Ervaring leert dat mensen zich melden met verschillende hulpvragen. Om een passend aanbod op de vraag te realiseren is het van belang om de juiste professional te koppelen aan het individu. Er zijn veel verschillende professionals: doorleer-doorwerkcoach, loopbaancoach, studieloopbaanadviseur, lifestyle coach etc. Iedere partner kan hierin iets leveren. We verkennen in de komende periode welke soort van begeleiding en coaching nodig is om hiertoe een juist pakket van support te bieden. En door welke partner deze geboden wordt.

### Voor jongeren

Gekoppeld aan met RMAT worden twee professionals met kennis- en expertise van jongeren ingezet. We verkennen in de komende periode welke soorten professionals hiertoe nodig zijn.

## 6.3 Functionaliteiten van het RMAT (werknemers, werkzoekenden en jongeren)

Het RMAT zorgt voor de excellente uitvoering van de volgende functionaliteiten:

- Aorta van de crisisaanpak in uitvoering van werkenden, werkzoekenden en jongeren (online en offline).
- Uitvoering van de triage / intake voor kandidaten.
- Loopbaanbegeleiding.
- Bemiddeling en matching.
- Het aanbieden van leer/werk arrangementen.
- Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeente op gebied van schulden en taal.
- Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-om- of bijscholing nodig is.
- Schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie.
- Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.
- Matching tussen werknemers, werkzoekenden en jongeren en bedrijven met vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Leidende principes zijn:

- Wat zou jij willen? -> centrale vraag aan werknemers, werkzoekenden en jongeren
- Helpt de ter beschikking gestelde dienstverlening aantoonbaar de werknemers, werkzoekenden en jongeren?
- Bevordering van zelfregie en zelfredzaamheid.
- Integraliteit van samenwerking.
- Mensen niet in hokjes stoppen, dienstverlening wel.
- Korte lijnen, snelle acties.

### Wie is waarvoor verantwoordelijk?

In de richtlijnen van het ministerie van SZW en daarmee de landelijke afspraken is gekozen voor een onderverdeling wie de eerste verantwoordelijke is voor specifieke doelgroepen:

Categorien werkzoekenden	eerst verantwoordelijke
met werkloosheid bedreigde werknemers (ook erkenners uit de doelgroep banenafpraak)	sociale partners en waar gevraagd door UWV
mensen die instromen in de WW	UWV
Jongeren	gemeenten
mensen die een bijsluitkering aanvragen	gemeenten
ondernemers met te weinig inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien en nietuitkeringgerechtigden die zich oriënteren op (ander) werk	gemeenten

Door de gezamenlijke keuze voor een integrale benadering houden we dit in gedachten, maar verzoeken wij de partners hiertoe synergie en afstemming te realiseren. Naar

werkenden, werkzoekenden, jongeren en werkgevers dient dit niet op de voorgrond te komen. Wij hebben als partners besloten te werken vanuit een integrale aanpak in de Regionale Mobiliteitsdienstverlening, waarin we elkaar rol, belang en uitgangspunten respecteren in de uitvoering.

#### Uitvoering van de juiste functionaliteiten waaronder triage

De toeleiding naar het RMT breed is net zo essentieel als het zorgdragen voor de juiste functionaliteiten van het team. Immers, een sluitende toeleiding zorgt voor een sluitende aanpak. Deze toeleiding moet op drie manieren goed worden geregeld, ten eerste moet de toeleiding vanuit de partnerlijn goed geregeld zijn – dus aanmeldingen bij de partner (regulier) moet in adequate doorverwijzing naar de triage RMT doorgeleiden. Ten tweede wordt de triage onder verantwoordelijkheid van alle partners gedaan onder aansturing van de coördinator RMT. Ten derde vindt triage plaats op twee manieren – in enge zin conform de gestelde eisen van de regeling en de brede triage conform de voorwaarden partners. Een triage is rand voorwaardelijk om de middelen te laten vrijvallen voor werknemers, werkzoekenden en jongeren.

Triage
<b>limitatieve opsomming kenmerken van de persoon die in aanmerking komt van RMT enge zin</b>
de eigen behoefte van de persoon
de sector van laatste arbeidsbetrekking
het opleidingsniveau en opleidingsrichting
het arbeidsverleden (lang bij laatste werkgever gewerkt)
de taalvaardigheid
de leeftijd (jonger dan 27 en ouder dan 55)

Invulling Triageteam Brede aanpak					
PARTNER	ROL	RMT	TAAK	FTE	gesprekken per maand
Werkgeversorganisaties	business coach	Regio Zwolle Brigade	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van ondernemers/werkgevers	1	100
Vakbonden	loopbaancoach	Vakbonden	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van inwoners met loopbaanvraag	1	100
UWV	Werkcoach	UWV	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen van werkloos en of vier maanden voor ontslag	1	100
Gemeenten	jobcoach	Actieteam Werk	neemt eerste gesprek aan voor alle mensen bijstand en mensen van banenafpraak	1	100
RMC	jongerencoach	RMC	neemt eerste gesprek waar voor alle aanmeldingen waar het jongeren tot 27 betreft	1	100
			<b>totaal</b>	<b>5</b>	<b>500</b>

Bovenstaande tabel geeft aan dat Regio Zwolle kiest voor een integrale uitwerking van een intake team. De genoemde businesscoach is voor zzp'ers en ondernemers die een overstap willen maken naar werk nodig om hen zo een goede overstap te geven.

#### Bemensing volledig RMT breed (inclusief bemensing triage)

De bemensing van het RMT is als volgt op hoofdlijnen:

Partner	Rol van de partner	Functie uitvoering partner
Gemeente Zwolle	Coördinatie	Coördinator team /Verbinder naar cockpit
UWV Werkbedrijf	Secretaris (expertise kassier)	Verantwoordelijk beheren van de beschikbare budgetten van de budgethouder SZW
Vakbonden	Intake RMT	Trajectbegeleiding (PM)
Werkgeversorganisaties	Intake RMT	(PM)
Actieteam Werk (UWV, gemeenten, leren en werken en Randstad)	Systeem doorbrekend werken in aanpak	Triagisten, loopbaanadviseurs en werkcoaches
Leren en Werken	Expertise gericht op leren en werken	Adviseur Leren en Werken

SBB	Expertise beroepsonderwijs – bedrijfsleven	Data, arbeidsmarktinformatie, stages / leerbanen
RMC Leerplicht VSV	Aanpak kwetsbare jongeren in samenwerking met onderwijs	Leerplichtambtenaren en jongerencoaches
Verbinding werkgeversdienstverlening	Regionale Zwolle brigade	Aanjager ondernemersdienstverlening en verbinder naar WSP
Verbinding naar werkzoekendendienstverlening	Ontsluiting instrumentarium	Specialist instrumentarium en verbinder landelijke partijen
Regio-opleiders	Expertise leven lang ontwikkelen – vanuit perspectief werkgevers	Vraaggericht inzetbaar

De eerste opdracht van de coördinator is om, in samenspraak met de Cockpit-Stuurgroep, een team samen te stellen. Dit voorstel dient per 15 april 2021 af te zijn.

CONCEPT

## 7. Monitoring en voortgang

Er wordt maandelijks een monitor gemaakt door de betrokken partners vanuit de Cockpit-Stuurgroep. Zij ontwerpen in de maand april een voorstel hoe de monitor eruitziet en welke gegevens hiertoe nodig zijn. Meegenomen wordt de richtlijn van het ministerie van SZW. De monitor zal gedeeld worden onder alle partners in Regio Zwolle met het verzoek hun eigen achterban te informeren. Op basis van de uitkomsten van de voortgang en monitor wordt de aanpak bijgesteld in de uitvoering (om de twee maanden en zoveel eerder als nodig).

CONCEPT