



STRATEGISCHE AGENDA
ONDERWIJS EN
ARBEIDSMARKT
2024-2025



RW-POA
Rivierenland

MANAGEMENTSAMENVATTING

Inleiding

De partners van RW-POA werken samen aan het realiseren van een inclusief Rivierenland en de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het regionaal werkbedrijf en platform onderwijs en arbeidsmarkt (RW-POA) doet dit langs de lijnen van een strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt (2021-2025). Hier wordt concreet uitvoering aan gegeven middels het uitvoeringsplan.

Doorontwikkeling strategische agenda

De economie en arbeidsmarkt om ons heen veranderen snel, zeker ook t.o.v. de corona-periode waarin de vorige strategische agenda is opgesteld. Er is besloten om de huidige strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt te evalueren, door te ontwikkelen en een herijkt/nieuw uitvoeringsplan opstellen voor 2024-2025. In het proces hier naartoe staan de ontmoeting met en het draagvlak van alle betrokken partners centraal. Deze agenda biedt vervolgens een richtinggevend kader om de inspanningen op het onderwijs en arbeidsmarktdomein te organiseren en verbindt de samenwerkingspartners hieraan. Het maakt het ook mogelijk om de strategische afwegingen te vertalen naar concrete activiteiten, welke op tactisch niveau worden uitgewerkt in een doorontwikkeld uitvoeringsplan (2024- 2025). Dit plan is gefocust en samenhangend en maakt monitoring en evaluatie van de resultaten mogelijk, waarop de partners desgewenst ook kunnen bijsturen.

Analyse en trends in regio Rivierenland

De urgentie om in actie te komen op het onderwijs en arbeidsmarktdomein is groot. Demografische, economische, maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen maken dat de krapte manifest, groeiend en schrijnend is.

- We kunnen constateren dat het aanwezige MBO onderwijs aanbiedt dat aansluit op de regionale werkgelegenheidsvraag. Het verbinden van talent aan hieraan, het innoveren/flexibiliseren ervan en het professionaliseren/doorontwikkelen van de loopbaanoriëntatie en stagebegeleiding, biedt kansen om de instroom in regionale krapte-, economische speerpunt-, of maatschappelijk relevante sectoren te vergroten.
- Er zijn geen HBO- of WO-instellingen aanwezig, maar het proactief aanbieden van stages op dit onderwijsniveau zou alsnog talent kunnen verbinden aan de regio.
- In het beschikbare aanbod zien we nog steeds onbenut arbeidspotentieel aanwezig. Het optimaal kunnen bieden van de benodigde dienstverlening aan deze inwoners, zou impact kunnen maken. Daarbij zien we met name ook kansen in de doelgroep van statushouders.
- De dienstverlening staat of valt bij het bereik van het regionale bedrijfsleven. Het kunnen behouden van de reeds werkende beroepsbevolking of aantrekken van nieuw talenten hiernaartoe is essentieel. Bewustwording hierover bij en ondersteuning van het regionale bedrijfsleven (MKB), is van groot belang.

Van uitdagingen naar kernopgaven

We hebben de verschillende uitdagingen helder in beeld. Maar dat is niet voldoende. Om als regio Rivierenland een toekomstbestendige economische regio te blijven, waarin brede welvaart voor iedereen het perspectief is, zijn er een aantal kernopgaven waar we in de komende periode samen aan zullen werken.

Deze kernopgaven zijn:

- Het stimuleren van een leer- en ontwikkelcultuur in het mkb.
- Een leven lang ontwikkelen voor iedereen en het investeren in eenieders duurzame inzetbaarheid.
- We optimaliseren de regionale arbeidsmarktdienstverlening en borgen dat deze toegankelijk, eenvoudig en effectief is.
- De bestaanszekerheid van inwoners staat centraal. Werken moet lonen.
- Er wordt ingezet op het optimaal ondersteunen van het onbenutte arbeidspotentieel om al het beschikbare talent in de regio maximaal te ontsluiten naar de arbeidsmarkt.

Ambitie, doel en samenwerking

We werken aan het **verminderen van de mismatch** op de regionale arbeidsmarkt en **stimuleren en maken mogelijk dat alle inwoners hun talenten kunnen inzetten en (door)ontwikkelen**. Dit doen we passend bij de huidige en toekomstige **regionale economische vraag** en bijdragend aan de **realisatie van de maatschappelijke opgaven**.

De agenda biedt een **richtinggevend kader** en **verbindt** de samenwerkingspartners. Het is de **ruimtescheppende en innoverende** werkomgeving die **denkrichtingen naar concrete activiteiten** vertaalt. Tegelijkertijd stelt het ons als partners in staat om samen **scherpe afwegingen** te maken in de gewenste **gefocuste inzet** en het **bewaken van de samenhang** binnen het **collectief van actielijnen**. Het maakt het mogelijk om **kort-cyclisch** en op de **langere termijn** de voortgang en **resultaten te monitoren, te evalueren en bij te sturen**.

De **urgentie** staat op **scherp** en het besef dat de realisatie van de ambitie alleen haalbaar is door middel van een **sterke samenwerking** met de triple helix partners wordt breed gedragen. Dit vraagt om **gedeeld eigenaarschap** van de ambitie, een **breed gedragen verantwoordelijkheid** voor het bereiken van de doelstellingen en **betrokkenheid bij de sturing** hierop. We werken als een **lerende community** die **voortbouwt** aan wat **goed werkt** en **elkaar aanspreekt** wanneer nodig.

Onze sporen: Wat willen we bereiken?

Beschikbaarheid van talent

1

We **stimuleren meer en gerichtere in- en doorstroom** van onderwijs naar regionale kansrijke beroepen en sectoren en ontsluiten **optimaal** het onbenut arbeidspotentieel

Wendbaarheid en behoud van talent

2

We **investeren meer** in de (door)ontwikkeling van inwoners zodat hun vaardigheden **beter en blijvend** aansluiten bij de vraag van nu en de toekomst en bevorderen hiermee de inter- en intrasectorale mobiliteit.

Inclusief talent

3

We **spannen ons maximaal** in voor perspectief op passend (inclusief) werk, zodat inwoners hun talenten **optimaal kunnen inzetten** ten behoeve van de regionale arbeidsmarkt, met oog voor **bestaanszekerheid**.

Randvoorwaarden en raakvlakken

4

We ondersteunen de realisatie van de doelen van de agenda met algemene inzet op **communicatie, samenwerking en verkenning van financiën**. Daarnaast zoeken we actief **verbinding** met een aantal **inhoudelijke raakvlakken**.

MANAGEMENTSAMENVATTING

Onze actielijnen: Hoe willen we onze ambities gaan realiseren?

De leidraad in de activiteiten en initiatieven in de komende periode is het nog dichter bij elkaar brengen van de (latente) vraag en het aanbod. Dit doen we met samenhangende, elkaar versterkende, inspanningen. De inspanningen zijn geformuleerd als geclusterde en resultaatgerichte activiteiten in actielijnen. Deze zullen concreet worden uitgewerkt in de uitvoeringsagenda 2024-2025.

De verschillende actielijnen betreffen:

- Het stimuleren van bewustzijn van het belang van een leercultuur en faciliteren van (latente) vraagarticulatie
- Het stimuleren en ondersteunen van de ontwikkeling van strategisch HR-beleid
- Het versterken en door ontwikkelen van de bestaande arbeidsmarktdienstverleninginfrastructuur en de uitvoering daarvan
- Het stimuleren en faciliteren van (bewustwording over) actieve loopbaanoriëntatie en ontwikkeling
- Het aanjagen van het ontwikkelen en aanbieden van flexibel, innovatief en competentiegericht onderwijs in de regio

Het belang van samenwerken

Bij de ontwikkeling en uitvoering van arbeidsmarktbeleid, is samenwerken essentieel. Niet als doel op zich, maar omdat verschillende domeinen, organisaties en doelgroepen bij elkaar komen op het snijvlak van economie, (inclusieve) arbeidsmarkt en onderwijs. Meer en meer gaat het om netwerken die samen sturing geven aan het realiseren van gedeelde ambities. In Rivierenland wordt het met RW-POA bestuurlijke netwerk sturing gegeven aan het regionale onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Hier wordt vervolgens gezamenlijk uitvoering gegeven door de betrokken partners. Dit wordt mede ondersteund door het regionale programmabureau RW-POA.

Van strategische agenda naar uitvoeringsplan

Het uitvoeringsplan is precies de schakel tussen de strategische agenda enerzijds en de verschillende concrete activiteiten anderzijds. Het is de schakel waarmee de collectieve inspanningen op effectieve wijze ingericht kunnen worden en waar gestuurd kan worden op de samenhang, verbinding en focus. De uitvoeringsagenda (her)structureert de diverse (bestaande) projecten of (te ontwikkelen vs. lopende) initiatieven aan de hand actielijnen.

Bij de herijking van de uitvoeringsagenda, bouwen we voort op wat al goed werkt. Hierin maken we afwegingen wat we wensen te versterken, versnellen, inbedden in structurele inzet en/of juist wensen af te bouwen. Een leidraad hierin is:

- **Arbeidsmarktbrede initiatieven:** We wensen een gebalanceerde inzet te plegen die impact maakt voor verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt en werkgevers en onderwijs versterkt in algemene zin. Uiteraard kunnen afwegingen gemaakt worden om bij de aanvang van initiatieven, te starten met specifieke sectoren of breed te ontwikkelen, maar voor specifieke sectoren een aanvullende inzet worden gepleegd.
- **Conjunctuur onafhankelijk:** We wensen initiatieven tot uitvoering te brengen die - onafhankelijk van de economische conjunctuur - een positieve impact maken voor de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt en van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers en onderwijs. Hiermee bouwen we aan duurzame initiatieven.
- **Verbinding en samenhang:** We wensen initiatieven en dienstverlening tot uitvoering te brengen die waarde kunnen creëren op zichzelf, maar altijd in (versterkende) verbinding staan tot de overige activiteit in het onderwijs- en arbeidsmarktdomein.
- **Ruimte voor innoveren:** Impactvolle agenda's en initiatieven ontwikkelen kent een sterk vertrekpunt in bestaande succesvolle samenwerking en succesvolle initiatieven. Tegelijkertijd is ruimte om te innoveren, experimenteren en te leren van nieuwe initiatieven van belang om te ontdekken waar nog meer verschil gemaakt kan worden.

Voor de uitvoeringsagenda voor de periode 2024 - 2025 maken we een combinatie van bestaande inzet en het ontwikkelen van nieuwe, aanvullende initiatieven. Hier gaan we in de komende periode met de partners voor aan de slag.

Vervolg

Het voorliggende werkdocument betreft de herijking van de strategische agenda 2024-2025, waarin een eerste voorzet is gedaan voor de actualisatie van bijbehorend uitvoeringsplan. Dit werkdocument is besproken met partners in september 2023 en de hier opgehaalde feedback is verwerkt.

Graag gaan we aan de hand van voorliggend document verder met u in gesprek om uw feedback hierop op te halen en en afspraken te maken over het vervolgproces.

Hierna zullen we actief aan de slag gaan met partners om verder invulling te geven aan de uitvoeringsagenda, als ook de strategische agenda definitief uit te werken. Het streven is om in het vierde kwartaal 2023 de herijkte strategische agenda en geactualiseerde uitvoeringsplan vast te laten stellen in het bestuurlijk overleg. Zojuist heeft u kennis genomen van het werkdocument "Herijking strategische agenda 2024-2025." Daarin is tevens een voorstel voor de actualisatie van het uitvoeringsplan opgenomen. Deze is tot stand gekomen op basis van de documentstudie, maar vooral ook op basis van de diverse individuele gesprekken, sessies en feedback op het eerste werkdocument. In de komende periode van het proces zetten we deze gesprekken graag met u allen voort.

INHOUDSOPGAVE

0.1	Managementsamenvatting	-
1	Inleiding	1
2	Analyse	
2.1	Externe context	2
2.2	Externe trendontwikkeling	8
2.3	Verkenning	10
3	Strategisch kader	
3.1	Onderwijs en arbeidsmarkt in regio Rivierenland: Van uitdagingen naar kernopgaven	11
	De missie: De kwalitatieve en kwantitatieve mismatch manifesteert zich	12
	De ambitie, het doel en de samenwerking	13
3.2	Onze sporen: Wat willen we bereiken?	14
3.3	Onze actielijnen: Hoe gaan we onze ambities realiseren?	15
4	Samenwerken	16
4.1	Het netwerk	17
5	Naar een uitvoeringsagenda	18
5.1	Uitvoeringsagenda - de actielijnen	21
5.2	Uitvoeringsagenda - de planning	28
6	Vervolg	29

De partners van RW-POA werken samen aan het realiseren van een inclusief Rivierenland en de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het regionaal werkbedrijf en platform onderwijs en arbeidsmarkt (RW-POA) doet dit langs de lijnen van een strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt (2021-2025). Hier wordt concreet uitvoering aan gegeven middels het huidige uitvoeringsplan (2023).

Aanleiding doorontwikkeling strategische agenda

De economie en arbeidsmarkt om ons heen veranderen snel, zeker ook t.o.v. de corona-periode waarin de vorige strategische agenda is opgesteld. Daarnaast zijn de middelen voor de uitvoering van de strategische agenda eind 2024 besteed. Om deze reden is besloten om de huidige strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt te evalueren, door te ontwikkelen en een herijkt/nieuw uitvoeringsplan opstellen voor 2024-2025, met verkenning naar financiële middelen die de uitvoering mogelijk maken.

Proces

In het proces hier naartoe staan de ontmoeting met en het draagvlak van alle betrokken partners centraal. Zo krijgt het een optimale vertaling naar een samenhangende, herijkte strategische agenda (2024-2025). Deze biedt vervolgens een richtinggevend kader om de collectieve inspanningen op het onderwijs en arbeidsmarktdomein te organiseren en verbindt de samenwerkingspartners hieraan. Deze agenda maakt het ook mogelijk om de strategische afwegingen te vertalen naar concrete activiteiten, welke op tactisch niveau worden uitgewerkt in een doorontwikkeld uitvoeringsplan (2024-2025). Dit plan is gefocust en samenhangend en maakt monitoring en evaluatie van de resultaten mogelijk, waarop de partners desgewenst ook kunnen bijsturen.

Onderdelen agenda

Van belang om te benoemen is dat de voorliggende (onderdelen van deze) agenda voor een belangrijk deel voort borduurt en bouwt op de elementen van de huidige strategische agenda. Dat wat goed gaat wensen we voort te zetten, te versterken en/of regionaal in te bedden. De actualisatie is vervolgens uitgewerkt in een aantal onderdelen:

1. **De analyse:** Een actualisatie op relevante demografische, economische en arbeidsmarkt gerelateerde gegevens, trends en (toekomstige) ontwikkelingen.
2. **De verkenning:** Een verwerking van de opgehaalde input ten aanzien van de procesmatige, inhoudelijke en randvoorwaardelijke aspecten t.a.v. de agenda onder de direct betrokken partners.
3. **De missie:** Waarom werken we aan opgave die voor ons ligt en op welke onderdelen zetten we gezamenlijk de stap naar voren met elkaar.
4. **De ambitie, het doel en samenwerking:** Heldere omschrijving van deze essentiële verbindende elementen van de strategische agenda.
5. **De opgaven en actielijnen:** Een vertaling van de analyse, verkenning en trends in een strategisch kader van opgaven, ambitie, sporen en actielijnen.
6. **Uitvoeringsagenda:** Een geactualiseerd uitvoeringsplan opgesteld als vertaling van de strategische agenda en de bestaande initiatieven. Hierin wordt handen en voeten gegeven aan de actielijnen, vastgelegd in concrete inzet, acties, tijdspad, middelen, betrokken partners en concrete resultaten.
7. **Vervolg:** Een procesmatige uitwerking van de routing van concept, naar bespreekstuk naar besluitvormend agendapunt in de bestaande overleggrema.

2.1 ANALYSE

De samenvatting van de analyse

In het onderstaande hoofdstuk wordt u meegenomen in een contextrijke analyse van demografische ontwikkelingen, onderwijs-, arbeidsmarkt en economische ontwikkelingen van regio Rivierenland. Het geeft inzicht in knelpunten en kansen van vandaag en later. Deze worden aangevuld met duiding middels een analyse van (aanstaande) trends als ook de gesprekken met betrokken partners uit de regio.

Krapte in Rivierenland

Arbeidsmarktkrapte is momenteel een manifest knelpunt in alle regio's en sectoren. Specifiek in regio Rivierenland zien we een groeiend knelpunt op het bachelor- en masterniveau van functies. De uitdaging zit erin om deze tekorten - die met name vanwege pensionering ontstaan - op te vangen. Deze zullen op het hbo niveau specifiek op techniek en ICT functies ontstaan, als ook gezondheid en welzijn. Voor de masterfuncties geldt een tekort voor elke subsector. Op mbo-2 en 3 niveau kent Rivierenland - in tegenstelling tot andere regio's - geen tekorten. Alleen op de mbo-4 functies in de techniek, bouw, procesindustrie en agribusiness blijven er tekorten.

Conclusies uit de analyse en trendontwikkeling

- De urgentie is groot. Demografische, economische, maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen maken dat de krapte manifest, groeiend en schrijnend is.
- Het aanwezig mbo biedt onderwijs dat aansluit op de regionale werkgelegenheidsvraag. Het verbinden van talent aan dit onderwijs, het innoveren/flexibiliseren ervan en het professionaliseren/doorontwikkelen van de loopbaanoriëntatie en stagebegeleiding, biedt kansen om de instroom in regionale krapte-, economische speerpunt-, of maatschappelijk relevante sectoren te vergroten.
- Er zijn geen hbo- of wo-instellingen aanwezig, maar het proactief aanbieden van stages op dit onderwijsniveau zou alsnog talent kunnen verbinden aan de regio.
- In het beschikbare aanbod zien we nog steeds onbenut arbeidspotentieel aanwezig. Het optimaal kunnen bieden van de benodigde dienstverlening aan deze inwoners, zou impact kunnen maken. Daarbij zien we met name ook kansen in de doelgroep van statushouders.
- De dienstverlening staat of valt bij het bereik van het regionale bedrijfsleven. Het kunnen behouden van de reeds werkende beroepsbevolking of aantrekken van nieuw talenten hiernaartoe is essentieel. Bewustwording hierover bij en ondersteuning van het regionale bedrijfsleven (mbk), is van groot belang.

DE REGIO: EEN BEKNOPTE ANALYSE

Inleiding

Ten behoeve van het opstellen van de strategische agenda in 2021, is een uitgebreide arbeidsmarktanalyse uitgewerkt. Ter voorbereiding op de herijking van deze agenda, is de kwantitatieve en kwalitatieve data geupdate. Daarnaast is de scope van de analyse uitgewerkt naar breder dan alleen arbeidsmarkt gerelateerde data, naar bijv. ook demografische data evenals externe (trend)ontwikkeling.

De regio

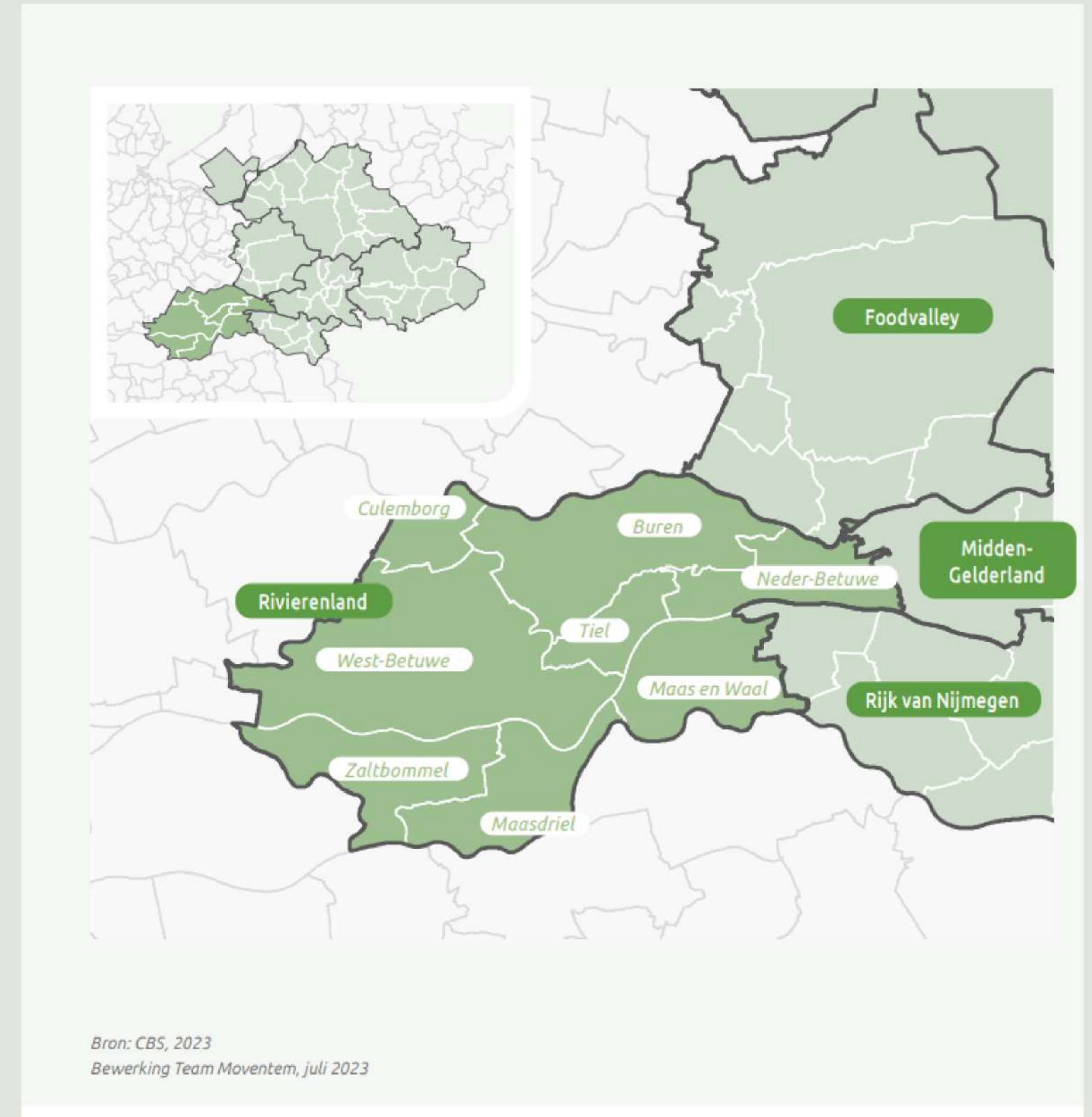
De arbeidsmarktregio Rivierenland is centraal gelegen op een kruispunt van wegen en waterwegen, in het midden van Nederland. De regio bestaat uit 8 gemeenten. De gemeenten Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel maken deel uit van deze arbeidsmarktregio. Op 1 januari 2023 telde de regio 253.660 inwoners. Het betreft een toename van 3.700 inwoners (+1,5 procent) in vergelijking met begin 2022. Vanaf 2015 is de bevolking met 17.200 personen toegenomen. Een toename van 7,2 procent. De bevolkingsgroei in de afgelopen periode is uitsluitend het gevolg van een migratieoverschot. Er vestigden zich meer mensen in de regio dan dat er vertrokken.

Demografie

Voor alle gemeenten binnen de regio wordt een bevolkingsgroei geprognoseerd in de periode 2020-2030. Het aandeel inwoners boven de pensioengerechtigde leeftijd neemt relatief toe ten opzichte van de totale bevolking. In 2035 bevindt ruim 20% van de bevolking zich in de pensioengerechtigde leeftijdscategorie. Het aandeel 75+'ers zal stijgen. Demografische druk geeft de verhouding aan tussen de som van het aantal personen van 0-19 jaar en 65 jaar of ouder en de personen in de zogenaamde 'productieve leeftijdsgroep' van 20-64 jaar.

Het cijfer van de demografische druk geeft inzicht in de verhouding tussen het niet-werkende deel van de bevolking en het werkende deel van de bevolking. De demografische druk in Rivierenland neemt in de periode 2023 - 2040 toe van 73,7% naar 94,9%. De demografische druk is in Rivierenland hoger dan gemiddeld in Nederland. Minder hoogopgeleiden en meer middelbaar opgeleiden. In Tiel en Neder-Betuwe wonen gemiddeld ook meer laagopgeleiden dan in Nederland.

Er is dus sprake van 'vergrijzing' en 'ontgroening'. Er zullen meer mensen de arbeidsmarkt verlaten in de komende jaren en de instroom van jongeren (schoolverlaters) is niet voldoende om deze verlaten banen in te vullen. Hoewel de uitstroom op de arbeidsmarkt ook op andere manieren kan worden opgevangen, is (gerichte) instroom hier wel een essentiële factor in.



Bereikbaarheid

Een aantal hoofdvervoerassen doorsnijdt de regio, zoals de A2, de A15, de Waal, de Nederijn, de Maas, het Amsterdam-Rijnkanaal en de Betuwelijn. De centrale ligging in Nederland is een belangrijke kwaliteit van het Rivierenland. Desalniettemin wordt breed gedeeld dat mobiliteit van en naar de regio, maar ook binnen de regio een belangrijk aandachtspunt is.

Landschap

Rivierenland kent ten opzichte van de rest van Nederland relatief veel agrarisch grondgebruik. De agrarische bedrijven in Rivierenland bepalen het aanzien van het landschap voor een groot deel, met name de tuinbouwsector is beeldbepalend met de fruit- en boomteelt.

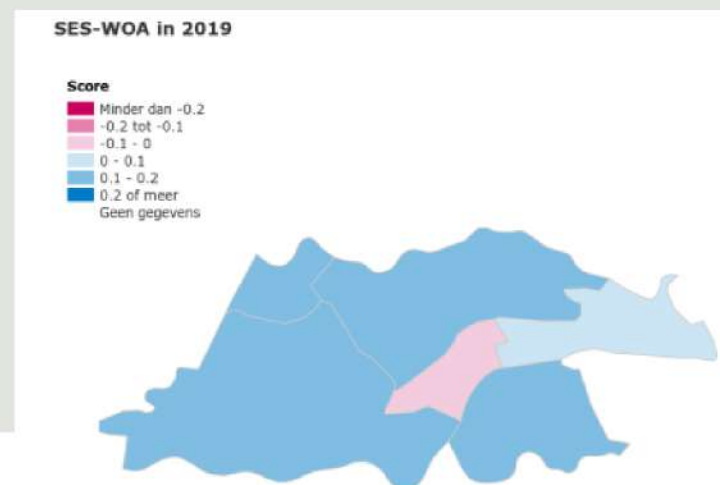
Expliciete aandacht vanuit de vergrijzingstrend vestigen we graag op het belang van ouderen als menselijk kapitaal. Ze beschikken over werkervaring, vakkennis en een uitgebreid netwerk. Het is voor arbeidsorganisaties belangrijk dit kapitaal te behouden. In Rivierenland wonen 37.100 werknemers van 50 jaar of ouder. Hun aandeel in het totaal van de werknemers bedraagt 33% en is hoger aan het landelijk aandeel (31%). Ruim de helft van deze werkende 50-plussers is actief in zorg & welzijn, openbaar bestuur & overheidsdiensten, industrie, onderwijs of groothandel (20.400 werknemers).

Sociaal economisch

De sociaal-economische status (SES-WOA score) ligt iets hoger dan in Nederland. Er zijn veel ondernemers met een hoger inkomen. Relatief weinig alleenstaanden en eenoudergezinnen. Er zijn grote inkomensverschillen binnen de regio.

Deze kaart toont per gemeente in Rivierenland de gemiddelde sociaaleconomische status (SES-WOA). De SES-WOA score is voor het eerst bepaald door het Centraal Bureau voor de Statistiek op basis van gegevens over financiële welvaart (W), opleidingsniveau (O) en recent arbeidsverleden (A) van de huishoudens in de betreffende regio. Een hogere score reflecteert een hogere sociaaleconomische status.

DE SES-WOA score in Rivierenland ligt in de meeste gemeenten net boven het landelijk gemiddelde. In de gemeente Tiel is de SES-WOA score het laagste.



ECONOMIE & WERKGELEGENHEID: DE TOENEMENDE EN VERANDERENDE VRAAG

Rivierenland is qua werkgelegenheid ten opzichte van Nederland en Gelderland sterk gespecialiseerd in de landbouw, bosbouw en visserij, en in de chemische industrie. Verder is er sprake van een redelijke specialisatie in groothandel, metaalindustrie en overige dienstverlening. Let wel dat de sectorspecialisatie niets zegt over het werkgelegenheidsaandeel en de absolute omvang van de werkgelegenheid van sectoren. Zo zien we bijvoorbeeld dat de toename van werkgelegenheid in de periode 2015-2022 voornamelijk voortkomt uit de sectoren gezondheids- en welzijnszorg, groot- en detailhandel, vervoersopslag en autoreparatie. Het economische profiel van regio Rivierenland is specifiek georganiseerd rondom de sectoren logistiek en transport, agribusiness en recreatie en toerisme.

We zien vanaf eind 2017 een krapte in regio Rivierenland. Dit betekent dat sindsdien veel vacatures openstaan in verhouding tot het aantal beschikbare (kortdurend) werkzoekenden. De steeds groeiende economie liet deze krapte toenemen. Er is slechts een tijdelijke onderbreking hiervan in het coronajaar 2020, waarna de economische groei en krapte op de arbeidsmarkt de stijgende lijn doorzetten.

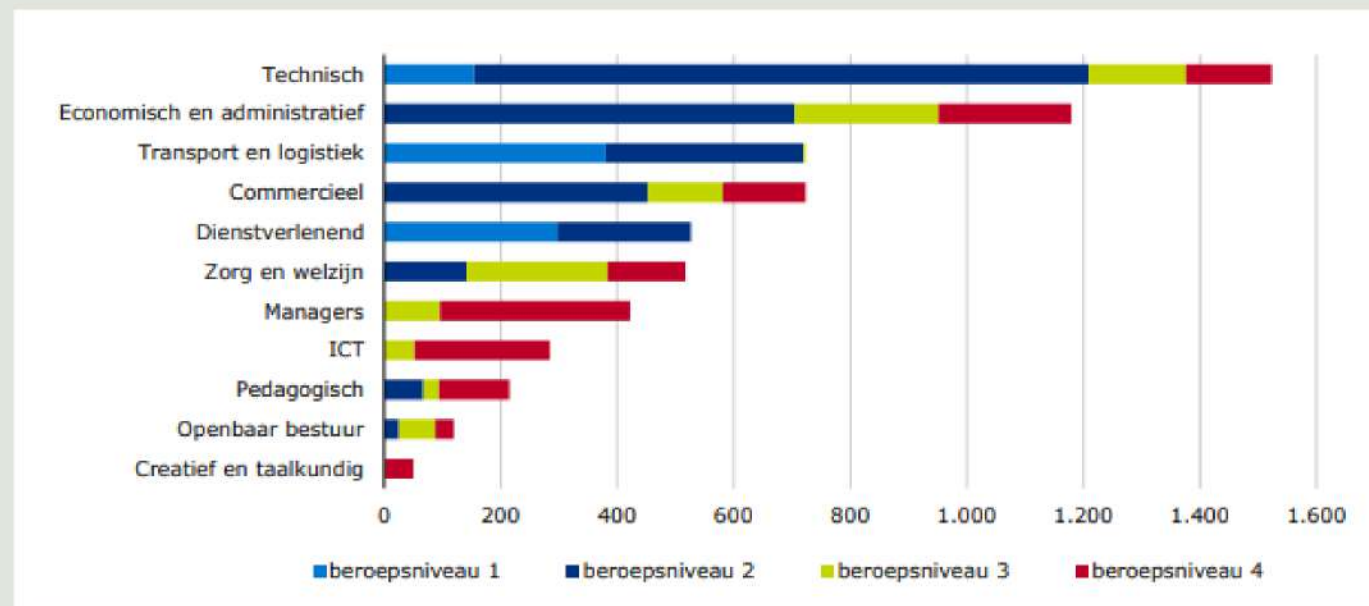
De krapte op de arbeidsmarkt manifesteert zich breed. Personeelstekorten doen zich voor in een uitgebreid spectrum van beroepen en beroepsklassen. Binnen deze klassen verschilt te spanning tussen de diverse beroepen hierbinnen.

Kansrijke beroepen

We hebben een gedeeld beeld van beroepen die goede baankansen bieden. Gezien de spanning op de regionale arbeidsmarkt, gold dat in 2022 voor vrijwel alle beroepen. Toch zijn er conjuncturele factoren die van invloed zouden kunnen zijn in hiervoor gevoelige beroepen zoals horeca, detailhandel en bouw. Echter, andere maatschappelijke factoren, zoals de enorme woningbouw en verduurzamingsopgave hebben - zelfs ten tijde van economische krimp - een stimulerend effect op de spanning in specifiek de bouwsector.

Anderzijds maken andere ontwikkelingen - zoals digitalisering, robotsering en AI - langetermijnperspectieven voor specifiek administratieve beroepen minder gunstig. En hoewel technologische innovaties van een positief tegeneffect zouden kunnen bieden aan de krapte in bijv. de zorgsector, zetten de demografische ontwikkelingen deze spanning alsnog extra op scherp in de komende jaren. Dat geldt overigens ook voor andere maatschappelijk relevante sectoren, zoals onderwijs en openbaar bestuur, welke cruciaal zijn om de brede welvaart in de regio te behouden en versterken. Oftewel, een veelheid van factoren, die zich in tempo en omvang niet volledig laten voorspellen, zijn van invloed op de ervaren krapte in specifieke beroepen, beroepsklassen en sectoren. Dat werkgevers nu en in de komende jaren moeite zullen ervaren met het vervullen van hun vacatures, is wel een gegeven.

Sinds corona kunnen we expliciet opmerken dat het snelle herstel van de economie de vraag naar personeel fors deed toenemen. De snelle toename in het aantal vacatures sinds begin 2021 valt op, maar is tegelijkertijd een voortzetting van een almaar groeiende vacaturemarkt. De meeste vacatures die in 2022 openstonden, waren voor een technisch beroep en specifiek op beroepsniveau (ISCO) 2. Ter illustratie, dat zijn beroepen als loodgieter, elektricien en machinemonteur. Ook telt de regio veel openstaande vacatures voor zorg en welzijn beroepen. Op beroepsniveau (ISCO) 1 zijn vooral veel beroepen te vinden in transport en logistiek, zoals magazijnmedewerkers, vakkenvullers en schoonmakers.



De meeste vacatures die in 2022 openstonden, waren voor een technisch beroep en specifiek op beroepsniveau (ISCO) 2. Ter illustratie, dat zijn beroepen als loodgieter, elektricien en machinemonteur. Ook telt de regio veel openstaande vacatures voor zorg en welzijn beroepen. Op beroepsniveau (ISCO) 1 zijn vooral veel beroepen te vinden in transport en logistiek, zoals magazijnmedewerkers, vakkenvullers en schoonmakers. Deze krapte is voor sommige sectoren relatief nieuw, maar anderen kampen hier al jaren mee, zoals bijvoorbeeld de ICT-sector. Een overzicht van beroepen met langdurige krapte (langer dan 6 jaar) laat de diversiteit aan beroepen die hier mee kampen.

ONDERWIJS: DE INSTROOM (T.O.V. DE VRAAG)

Rivierenland verschilt het meest van andere Gelderlandse arbeidsmarktregio's wat betreft de arbeidsmarktprognoses voor de bachelor en masteropgeleiden/functies. Hoewel het gemiddeld jaarlijks niet om bijzonder grote afwijkingen in de percentages gaat, zijn zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag naar bachelor- en masteropgeleiden ongeveer anderhalf keer groter dan in Gelderland en Nederland.

Voor de hoger opgeleiden is de verwachte vervangingsvraag veel groter dan op mbo-niveau, deels door de vergrijzing, vooral op masterniveau. Maar ook de verwachte uitbreidingsvraag is veel groter voor de hoger opgeleiden dan voor de rest van de arbeidsmarkt. De verwachte arbeidsmarktinstroom blijft hierbij achter, vooral wat betreft het arbeidsaanbod van de masteropgeleiden. Dat laatste komt wellicht doordat veel studenten wonen in de grote steden, zoals Nijmegen, en daar zowel hun diploma halen als in eerste instantie een baan zoeken zonder zich te oriënteren op een baan in regio's als Rivierenland. Zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening worden voorzien voor de master en bachelor techniek & vanwege de grote arbeidsvraag, en de master zorg & onderwijs vanwege de achterblijvende belangstelling voor deze opleidingen waardoor de arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen de komende jaren relatief laag is.

Middelbaar beroepsonderwijs

Mbo-studenten zijn van belang voor de regio. Zowel vanwege de grote vraag naar praktisch geschoolden, maar ook omdat zij honkvast en de regio minder snel verlaten na het afstuderen. In de regio Rivierenland liggen twee mbo onderwijsinstellingen, ROC Rivor en een vestiging van Yuverta (AOC). Daarnaast zijn er nog een aantal particuliere (mbo-)opleidingen in de regio zoals IW Achterhoek Rivierenland (installatie- en elektrotechniek). Het aandeel bbl in de regio is met 32 procent hoger dan het gemiddelde in Nederland (26%). Het aantal mbo-gediplomeerden schommelde de afgelopen jaren rond de 2.560. De meeste mbo-gediplomeerden zijn te vinden in de richtingen Zorg, Groen, Welzijn en Entree.

Naast instroom van jongeren in onze eigen regionale onderwijsinstellingen, zien we ook veel jongeren mbo onderwijs genieten in omliggende regio's, zoals Den Bosch, Nijmegen en Utrecht bijvoorbeeld.

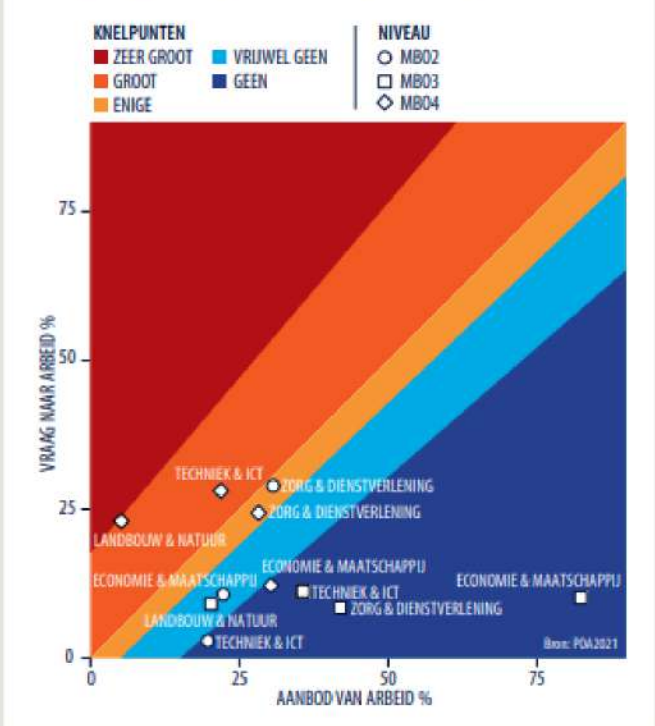
Mbo4 landbouw & natuur en mbo4 techniek & zijn de uitzonderingen die wél grote knelpunten voor werkgevers laten zien bij de werving van personeel op het middensegment. Dit is des te urgenter, omdat deze sector voor Rivierenland van groot belang is qua omvang van de werkgelegenheid, economische structuur en specialisatiegraad. Deze opleidingssectoren zijn dus relatief belangrijk voor Rivierenland qua werkgelegenheidsaandeel. Daarnaast zien we dat het aanbod op de arbeidsmarkt vanuit de opleidingen landbouw en natuur zo laag is, dat werkgevers grote moeite blijven hebben met het vinden geschikte werknemers. Datzelfde geldt voor techniek en ICT en zorg en welzijn.

Hoger onderwijs

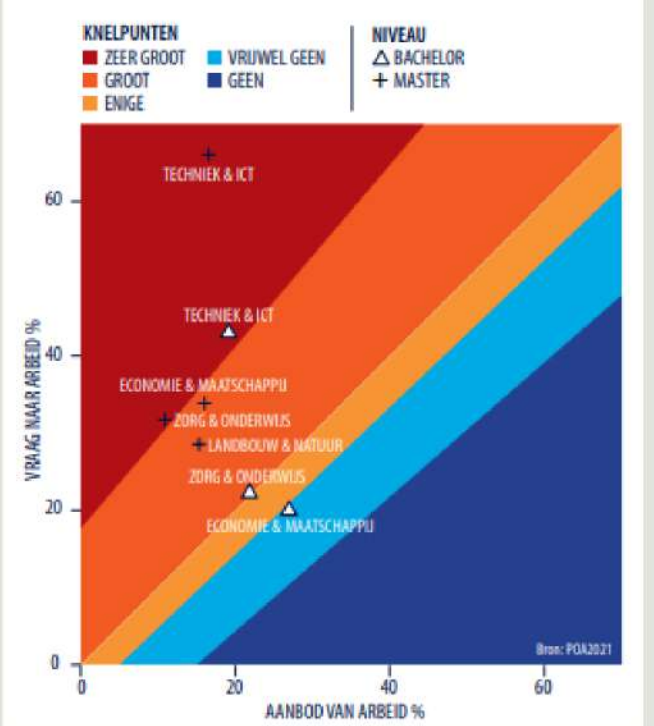
Voor hoger onderwijs (hbo, wo) is men in Rivierenland aangewezen op instellingen buiten de regio. Vergeleken met de vraag naar gediplomeerden van het middelbaar (beroeps)onderwijs wordt er voor gediplomeerden van het hoger onderwijs (bachelor en master) de komende 6 jaar een veel grotere vraag verwacht, terwijl de arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen niet hoger ligt dan het aanbod op mbo-niveau. Dit resulteert in grote tot zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening.

De grootste knelpunten voor werkgevers zullen zich naar verwachting voordoen in de techniek & ICT en in de zorg en het onderwijs. De vraag naar afgestudeerden met een masterdiploma vanuit de richting techniek & ICT is naar verwachting zo groot (over 6 jaar boven de 65% van de werkgelegenheid, ongeveer 850 baanopeningen), dat het verwachte aanbod hier bij lange na niet tegenop weegt. Werkgevers in Rivierenland zullen dan ook de grootste moeite hebben om aan bekwaam techniek & ICT personeel te komen. Daarnaast zal de zorg in Rivierenland te maken krijgen met krapte aan personeel met een masterdiploma, aangezien de vraag ook hier veel groter is dan het aanbod. Deze vraag wordt voor een significant deel gedreven door de vervangingsvraag (gemiddeld 3,9% per jaar, ten opzichte van 0,8% uitbreidingsvraag: in totaal betreft het ongeveer 940 baanopeningen); ook hier kan uitstroom ontstaan als gevolg van de toenemende druk op de zorg een factor zijn.

FIGUUR 3. Vraag en aanbod voor opleidingssector middelbaar beroepsonderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid), Rivierenland (2021-2026)



FIGUUR 4. Vraag en aanbod voor opleidingssector hoger onderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid), Rivierenland (2021-2026)



Er zijn dus grote verschillen naar onderwijstypen en -sectoren. Concreet laat mbo3 een overschot zien tot 2026, maar voor de bachelor- en master-opgeleiden geldt het omgekeerde. Een grote vervangingsvraag en een beperkte instroom leidt hier tot toenemende tekorten. De uitdaging voor is de komende jaren de uitstroom als gevolg van pensionering op te vangen. Voor mbo niveau 2 en 3 bestaat een groter overschot. Er is met name een verwachting op concurrentiestrijd om de beschikbaarheid van master-opgeleiden.

De mbo4-opleidingen techniek, bouw en procesindustrie en voedsel, natuur en leefomgeving laten als enige mbo4-opleidingen een tekort zien. Voor de bacheloropleidingen zijn er geprognostiseerde tekorten in de subsectoren techniek en ICT en gezondheidszorg en welzijn. Voor de masteropleidingen geldt dat elke subsector te maken heeft met een verwacht tekort. Een groot deel van de tekorten wordt veroorzaakt door de vervangingsvraag. Er stromen meer personen uit het werkzame leven dan er instromen.

	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort Overschot	Tekort Overschot % werkenden
Mbo3 - economie en administratie						
Mbo3 - handel, ondernemerschap, transport en logistiek						
Mbo3 - voedsel, natuur en leefomgeving	2.000	60	20		40	2,0
Mbo3 - ict, media en vormgeving						
Mbo3 - techniek, bouw en procesindustrie	3.500	160	60		100	2,9
Mbo3 - dienstverlening	3.000	140	30		110	3,7
Mbo3 - gezondheidszorg en welzijn	3.000	200	40	10	150	5,0
Mbo4 - economie en administratie	5.500	210	90	10	110	2,0
Mbo4 - handel, ondernemerschap, transport en logistiek	2.500	140	60	10	70	2,8
Mbo4 - voedsel, natuur en leefomgeving	1.500	10	50		-40	-2,7
Mbo4 - ict, media en vormgeving						
Mbo4 - techniek, bouw en procesindustrie	5.500	130	200	30	-100	-1,8
Mbo4 - dienstverlening	2.000	60	40	10	10	0,5
Mbo4 - gezondheidszorg en welzijn	5.000	220	200	20		

Bron: ROA, november 2021
 Bewerking Team Moventem, juli 2023
 NB: niet genoemde subsectoren tellen te weinig werkenden om valide uitspraken te kunnen doen. Cijfers tot 2028 verschijnen eind 2023.
 Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen of saldi bestaan.

	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort Overschot	Tekort Overschot % werkenden
Bachelor - dienstverlening	1.500	60	20	10	30	2,0
Bachelor - economie en recht	7.500	260	160	50	50	0,7
Bachelor - journalistiek, gedrag en maatschappij						
Bachelor - kunst, taal en cultuur						
Bachelor - landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen						
Bachelor - techniek en ict	4.500	100	230	50	-180	-4,0
Bachelor - gezondheidszorg en welzijn	4.500	90	130	20	-60	-1,3
Bachelor - onderwijs	5.000	200	140	40	20	0,4
Master - economie en recht	4.000	80	150	50	-120	-3,0
Master - journalistiek, gedrag en maatschappij	1.000	10	40	10	-40	-4
Master - kunst, taal en cultuur	1.500		70	20	-90	-6
Master - landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen	1.500		50	10	-60	-4
Master - techniek en ict	1.500	10	110	20	-120	-8
Master - gezondheidszorg	2.000	30	90	20	-80	-4,0
Master - onderwijs						

Bron: ROA, november 2021
 Bewerking Team Moventem, juli 2023
 NB: niet genoemde subsectoren tellen te weinig werkenden om valide uitspraken te kunnen doen. Cijfers tot 2028 verschijnen eind 2023.
 Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen of saldi bestaan.

ARBEIDSMARKT: HET AANBOD

Tegenover het groeiende aantal openstaande vacatures, staan steeds minder werkzoekenden. In 2021 zagen we landelijk voor het eerst dat er meer vacatures dan werklozen waren en dit is gedurende 2022 alleen maar toegenomen. Arbeidsmarkt(aanbod) gerelateerde oorzaken voor deze aanhoudende krapte zijn o.a. flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, het relatief hoge aandeel werkenden in deeltijd en een beperkte groei in arbeidsproductiviteit. Daarnaast zien we nog steeds veel mensen die opgeleid zijn of worden in beroepsrichtingen waar de vraag relatief laag is, en minder in richtingen waar de vraag groot is. Dit laatste ontwikkelt zich vooral sterk in de technische beroepen.

Naast de kwantitatieve disbalans in vraag en aanbod, zien we dus ook een duidelijke kwalitatieve mismatch. De uitdagingen die afkomen op Nederland - en zo ook op de regio Rivierenland - hebben grote consequenties voor de economie (van de toekomst) en de (kwantitatief en kwalitatief) veranderende werkgelegenheid in de regio. Deze opgaven doen een extra beroep op arbeidsvraag in sectoren waar al (langdurig) sprake is van schaarste. Belangrijke transitie zijn (1) de verduurzaming en energietransitie en de vraag om extra technisch personeel en (2) de woningbouwopgave en de vraag naar extra bouw personeel.

Deze vraag - zowel breed als sectorspecifiek - doet een beroep op de werkzame beroepsbevolking als ook het onbenutte arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel is absoluut geen homogene groep. Verschillende groepen variëren onderling sterk in hun positie op de arbeidsmarkt, duur van werkloosheid, gezondheid, leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring. Het zogeheten onbenut arbeidspotentieel, bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen.



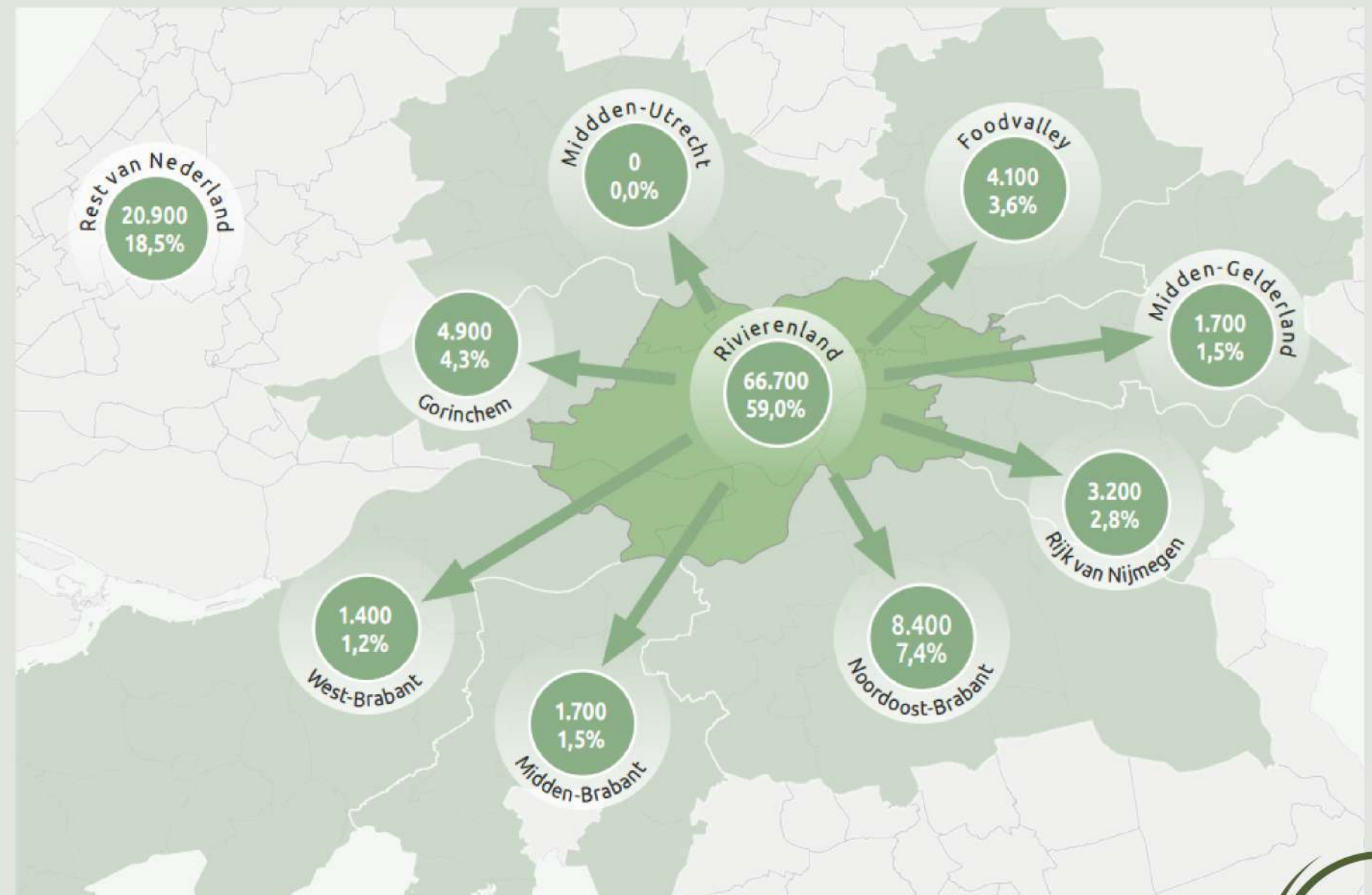
Het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in de regio bedroeg in december 2022 circa 3.300. In december 2015 bedroeg dit aantal 3.890; een afname van 15,2 procent. Voor Nederland is het aantal bijstandsgerechtigden sinds 2015 gedaald met 11,6 procent.

Rivierenland telde eind 2022 3.300 personen in het doelgroepregister. Begin 2020 waren dit er ruim 3.100. Een toename van 5,6 procent. Van de personen uit het register hebben eind 2022 2.050 personen werk. Dat is 60,6 procent van het totaal van de doelgroep die geregistreerd staat.

Woon- werkverkeer

Van de werknemers die wonen in de Rivierenland werken 66.700 personen ook in de eigen regio. Dat is 59 procent van de in totaal 113.000 werknemers. Dit zijn mensen die in loondienst werken. In totaal werken er 99.900 werknemers in de regio. De regio heeft daarmee een negatief pendelsaldo (-11,6 procent). Er werken meer inwoners buiten de regio dan ervan uit elders in de regio komen werken.

Als we kijken naar de overige werkbestemmingen dan werkt 7,4 procent van de werknemers woonachtig in Rivierenland in Noordoost-Brabant (Oss/Den Bosch) en 4,3 procent in Gorinchem. In de overige buurregio's is slechts een beperkt deel van de werkende inwoners werkzaam. Daarnaast werkt 18,5 procent niet in de directe omgeving. Dit zijn met name personen die in de Randstad en de regio Eindhoven werken.



2.2 TRENDONTWIKKELING

Naast het actuele (en deels toekomst)beeld dat kan worden geschetst aan de hand van de kwantitatieve data, zijn er ook ontwikkelingen op regionaal, provinciaal of landelijk niveau die relevant zijn om te duiden in het kader van de herijking van de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt. Zonder daarin uitpuittend te zijn, noemen we er een aantal. Dit betreft ontwikkelingen die ook zijn geduid dan wel erkend als impactvol door de betrokken partners zelf tijdens de verkenning.

Kwaliteitsagenda ROC Rivor 2024-2027

Begin 2023 is de "Regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027" gepubliceerd. Deze bevat de opdracht aan de mbo scholen om samen met hun interne en externe partners, zoals scholen, gemeenten en bedrijven, een regionale invulling te geven aan de werkagenda mbo en het stagepact. Iedere school doet dit in een op te stellen kwaliteitsagenda. De regeling en bijbehorende middelen geven de mbo instellingen de kans om hun strategische meerjarenplannen in lijn te brengen met de doelen van de werkagenda, passend bij de regionale setting.

RW-POA als bestuurlijk netwerk, waar ROC Rivor uiteraard actief onderdeel van uitmaakt als samenwerkingspartner, en alle overige partners hierbinnen, zijn belangrijke stakeholders in het opstellen en realiseren van de kwaliteitsagenda ROC Rivor. Daarnaast biedt de (herijkte) strategische agenda O&A bij uitstek een actuele weergave van de regionale context, opgaven en speerpunten. De timing van de (door)ontwikkeling van de strategische agenda en kwaliteitsagenda, maakt dat we zo veel als mogelijk "zwaluwstarten" hierin. We streven ernaar om - gegeven de wettelijke kaders die de regeling kwaliteitsafspraken met zich meebrengt - synergie te creëren in de beide agenda's en plannen.

De prioriteiten binnen de kwaliteitsagenda sluiten direct aan op de bestaande (en herbevestigde) sporen van de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt van RW-POA. Deze betreffen o.a. de "versterking van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt" en het "onderwijs voor de toekomst, kwaliteit, onderzoek en innovatie" expliciet geprioriteerd. In de concretisering van de kwaliteitsagenda ROC Rivor en de vertaling naar een uitvoeringsplan van de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt, is het dan ook van belang om te kijken welke activiteiten gezamenlijk of in nauwe samenhang kunnen worden gerealiseerd.

Strategische visie sectorraad praktijkonderwijs 2023-2027

De sectorraad behartigt de belangen van de pro-leerlingen en scholen bij o.a. de politiek, bestuursorganisaties, onderwijsontwikkelaars en arbeidsorganisaties. De vorige strategische visie die zij hebben opgesteld, is inmiddels vier jaar oud. Omdat het praktijkonderwijs niet stil staat, wordt deze nu herijkt. Daarin worden actuele ontwikkelingen geduid en wordt de visie van de sectorraad hierop aangegeven. Dit is de basis voor de speerpunten voor de komende vier jaar. Zonder uitpuittend te zijn, noemen we er een aantal:

- Vergroten van de naamsbekendheid en imagoverbetering van het praktijkonderwijs bij po-leerkrachten, leerlingen, ouders en de maatschappij. Pro is een kansrijke schoolsoort en dat zou ook als zodanig moeten worden erkend.
- Passend adviseren is kansrijk adviseren. Daarbij is het verminderen van de opwaartse druk vanuit de maatschappij een belangrijke factor.
- Een inzet voor voldoende reguliere stageplaatsen voor pro-leerlingen, als ook voldoende gedifferentieerde stageplaatsen in de (arbeidsmatige) dagbesteding. Om mobiliteit van en naar school en stages te bevorderen, zouden pro-leerlingen ook een ov kaart moeten krijgen.
- Er wordt actief ingezet op het ondersteunen van werkgevers bij jobcarving, om zo meer werk toegankelijk te maken voor de pro-uitstromers en meer talenten te benutten. Daarnaast willen zij - ter bevordering van een goede nazorg - deze graag gefinancierd krijgen.



De speerpunten zoals opgenomen in deze strategische visie op praktijkonderwijs, vormen een belangrijke leidraad voor het regionale praktijkonderwijs en hun beleidsmatige blik en inzet hierop. Naast de belangenbehartiging die hieruit voorkomt, nemen we deze speerpunten ook mee als relevante overwegingen en denkrichtingen bij de opgaven, actielijnen en te realiseren initiatieven op de (herijkte) strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt en bijbehorend uitvoeringsplan.

Herziening van de Participatiewet

De huidige participatiewet, die staat voor ondersteuning en inkomenswaarborg, blijkt in de praktijk niet altijd te werken zoals men dat bedoelt. De wet wordt ervaren als complex, gaat onvoldoende uit van vertrouwen en behoeft verbetering als het gaat om inkomensondersteuning en passende ondersteuning bij participatie. Dit raakt de mensen die afhankelijk zijn van de voorzieningen van deze wet.

Inmiddels is aangekondigd dat het kabinet middels het programma : Participatiewet in balans, wil toewerken naar een herziene participatiewet. Daarbij zijn een aantal centrale elementen, namelijk:

- Eenvoud, toereikend bestaansminimum
- Passende ondersteuning om volwaardig mee te doen
- Zinvol en begrijpelijk
- Aansluiting op het doenvermogen van inwoners
- Goed uitvoerbaar voor de professional

Ondanks dat de daadwerkelijke herziening nog moet plaatsvinden, achten we het vooruitlopend hierop van belang om als regio zijnde bovenstaande centrale elementen te erkennen en als belangrijke principes mee te nemen in de inspanningen vanuit de regionale agenda, specifiek ook voor spoor 3: inclusief talent.

Regionale werkcentra

De huidige arbeidsmarktinfrastructuur bestaat uit verschillende publieke en private partijen die (een deel van) de ondersteuning bieden die burgers nodig hebben om werk te vinden of te houden en werkgevers nodig hebben bij hun personeelsvraagstukken. Een ontwikkeling waarin werknemersdienstverlening centraal staat. Het kabinet heeft in het coalitieakkoord de ambitie uitgesproken om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waar niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Het doel is dat de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers zodanig wordt verbeterd, dat werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen of verkort door dienstverlening die mensen helpt aan nieuw (perspectief op) duurzaam werk.

Hoewel (het perspectief op) de verdere uitwerking van de regionale werkcentra momenteel niet helder is, nemen we de ambitie van een dergelijke doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur mee als ontwikkeling welke naar verwachting op de regio af komt. De kamerbrief over de herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur wordt verwacht in april 2024. Vanuit de strategische behoefte en het adagium "vorm volgt inhoud", wordt in de komende werkperiode bekeken op welke wijze het pad naar deze ontwikkeling gericht toe vereffent kan worden, passend bij de herijking van de strategische agenda.

Hoewel (het perspectief op) de verdere uitwerking van de regionale werkcentra momenteel niet helder is, nemen we de ambitie van een dergelijke doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur mee als ontwikkeling welke naar verwachting op de regio af komt. Vanuit strategische behoefte en het adagium "vorm volgt inhoud", wordt in de komende werkperiode bekeken op welke wijze het pad naar deze ontwikkeling gericht toe vereffent kan worden, passend bij de herijking van de strategische agenda.

Versnelling maatschappelijke opgaven (in de regio)

De krapte op de arbeidsmarkt manifesteert zich momenteel al breed in diverse sectoren en over de verschillende opleidingsniveaus. Tegelijkertijd zien we dat een aantal maatschappelijke opgaven en transitie deze dynamiek versterken of in beweging brengen in de regio. Belangrijke ontwikkelingen om daarbij expliciet te benoemen zijn:

- De (versnelde) woningbouwopgave
- De energietransitie/verduurzaming
- De stikstofcrisis en impact op agrarische ondernemers
- Technologische ontwikkelingen, specifiek de impact van AI op werk.

Deze ontwikkelingen nemen we mee bij de verdere herijking van de strategische agenda en te maken keuzes in het uitvoeringsplan. We werken daarbij nauw samen met de gebiedsagenda, die uitwerking geeft aan de verschillende genoemde maatschappelijke opgaven.

Economie en bereik mkb

Werken aan onderwijs en arbeidsmarktbeleid doen we niet voor niets altijd in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Een goed human capital beleid is instrumenteel voor de stabiliteit, de concurrentiepositie en het groei- en innovatievermogen van de regionale economie als geheel. Deze context is op zichzelf ook vruchtbare grond om inclusief ondernemen in te (door)ontwikkelen en brede welvaart voor inwoners versterkt mogelijk te maken.

Hoewel de link met het regionale bedrijfsleven en de regionale economische visie expliciet is gelegd, zien we ook dat - naast het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - het ministerie van Economische Zaken meer beleid ontwikkelt rondom human capital. Het actieprogramma mkb en actieplan Groene en Digitale banen zijn hier beiden voorbeelden van. Om enerzijds goed aan te sluiten op de vraag, behoeften en kansen in ons eigen regionale bedrijfsleven, is het van belang om de diverse contactpunten die met hen spreken, optimaal te verbinden en benutten. Daarnaast zien we dat het verbreden van onze oriëntatie op ook collega ministerie van EZK kansen kan bieden in financiering, ondersteuning en kennisuitwisseling rondom human capital (initiatieven).en actieplan Groene en Digitale banen zijn hier beiden voorbeelden van. Om enerzijds goed aan te sluiten op de vraag, behoeften en kansen in ons eigen regionale bedrijfsleven, is het van belang om de diverse contactpunten die met hen spreken, optimaal te verbinden en benutten. Daarnaast zien we dat het verbreden van onze oriëntatie op ook collega ministerie van EZK kansen kan bieden in financiering, ondersteuning en kennisuitwisseling rondom human capital (initiatieven).

Ondernemersdienstverlening

In november 2023 is de actieagenda mkb-dienstverlening opgeleverd. Doel hiervan is om de komende jaren een vraaggestuurd stelsel van publieke dienstverlening te realiseren dat de 100.000 mkb ondernemers bereikt, activeert en ondersteunt om de juiste keuzes te maken bij het toekomstbestendig maken en houden van hun bedrijf. Strategisch HR beleid en het ontwikkelen van leerculturen, kan hier regionaal onderdeel van uitmaken.ondernemers bereikt, activeert en ondersteunt om de juiste keuzes te maken bij het toekomstbestendig maken en houden van hun bedrijf. Strategisch HR beleid en het ontwikkelen van leerculturen, kan hier regionaal onderdeel van uitmaken.

2.3 VERKENNING

Verkennde gesprekken en sessies

In het proces van de herijking van de strategische agenda en doorontwikkeling van de uitvoeringsagenda, is de brede verkenning met en onder partners een essentiële stap. Niet alleen vult het de analyse aan met duiding en perspectief, het vormt ook de basis van samenwerkingsgerichte dialoog die ten grondslag ligt aan de herijking van de agenda en de uitvoering die volgt. Een relevante fase die gemene delers en een rode draad biedt.

In de periode mei tot en met juli 2023 zijn de betrokken partners bij RW-POA gesproken middels individuele interviews en sessies. Aan de hand van een (flexibele) gespreksleidraad is gesproken over de (veranderde) economische context en de dynamiek op de arbeidsmarkt. Er is stilgestaan bij ontwikkelingen die als urgent worden ervaren door partners en hoe zich dit dient te laten vertalen naar de herijkte agenda op strategisch niveau en de uitvoeringsagenda op tactisch niveau. Ook is opgehaald hoe wordt teruggeblikt op de voorbije periode van samenwerking en uitvoering, en welke successen we willen voortzetten of geleerde lessen we wensen door te voeren.

Gemeenschappelijke verwachtingen

Een diversiteit van partners brengt ook een diversiteit van aandachtspunten met zich mee. Toch zijn er een aantal belangrijke gemene delers te herkennen, die als rode draad in de gesprekken naar voren kwamen. Hieronder zijn deze beknopt beschreven:

- **Focus en concretisering:** Het onderwijs en arbeidsmarkt domein is breed, vereist samenwerking met andere domeinen en een alliantie van verschillende partners. Toch is de belangrijkste wens ten aanzien van de herijkte agenda dat deze meer focus aanbrengt in de collectieve inspanningen en concreet benoemd welke impact we willen maken, doelen we nastreven en resultaten we wensen te behalen.
- **Verbinding en samenhang in de initiatieven:** Naast de brede scope van het domein en de veelheid van de initiatieven hierbinnen, is ook gesignaleerd dat deze inzet nog niet altijd expliciet als een logisch collectief van activiteiten wordt ervaren. Juist omdat we met gefocuste inzet aan de slag willen in de komende periode, is het des te relevanter om de verbinding en samenhang tussen de verschillende initiatieven actief te maken en het als een elkaar versterkend collectief te laten werken.
- **Betrokkenheid partners in de samenwerking en eigenaarschap bij sturing en uitvoering:** Er zijn goede samenwerkingsrelaties in de regio en er zijn verschillende initiatieven waarbij zich dit ook doorvertaalt naar een succesvolle gezamenlijke uitvoering. Toch kenmerken we de (pro-)actieve betrokkenheid van partners aan als belangrijk aandachtspunt. De relationele governance mag sterker en de rol- en taakduidelijkheid van partners en gremia kan explicieter. Daarnaast is er de wens om het (collectief) eigenaarschap in de sturing en uitvoering van de agenda te versterken en bestendigen in logische, efficiënte infrastructuren.
- **Vertrek vanuit economische context met oog voor maatschappelijke opgaven:** Onderwijs- en arbeidsmarktbeleid kan een instrumentele bijdrage leveren aan een stabiele, concurrerende regionale economie en een inclusieve samenleving. Om vanuit deze agenda ook deze bijdrage effectief waar te willen maken, is het van belang dat we afwegingen binnen deze agenda ook voeden vanuit deze "externe" contexten.



3.1 ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT IN REGIO RIVIERENLAND: VAN UITDAGINGEN NAAR KERNOPGAVEN

De analyse en verkenning laten een dynamiek zien waarin verschillende knelpunten en kansen bestaan. We kenmerken een vijftal prioritaire uitdagingen en koppelen hieraan de vijf opgaven waar we in de komende periode samen aan gaan werken.

Leven lang ontwikkelen: Hoe zorgen we ervoor dat het bedrijfsleven en de beroepsbevolking hier actief mee aan de slag gaan en kunnen?

De krapte is gegeven de demografische ontwikkeling een structureel knelpunt in vrijwel alle sectoren. Het vraagt om een andere blik op werken, ontwikkelen en leren. Hierover bestaat echter nog onvoldoende urgentie en bewustzijn. We zien slechts een beperkte aanwezigheid van een leer- en ontwikkelcultuur binnen het brede mkb. Het grootste deel van de beroepsbevolking is wel hier werkzaam. Het bereiken en activeren van de het regionale bedrijfsleven, en zo ook het (vergroten van het) bereiken van de beroepsbevolking, is kansrijk en impactvol.

Veranderend werk: Hoe zorgen we ervoor dat inwoners hun vaardigheden up to date kunnen houden en zij hiermee duurzaam inzetbaar zijn en blijven?

Naast dat de demografische druk (ontgroening en vergrijzing) een krimpende beroepsbevolking tot gevolg heeft, gaat de huidige en toekomstige beroepsbevolking geconfronteerd worden met nieuw, veranderend en ook verdwijnend werk. Om de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch terug te dringen, is het van belang om in te zetten op de duurzame inzetbaarheid van iedereen. Daartoe is het belangrijk dat er voldoende en toegankelijke mogelijkheden voor ontwikkeling zijn, evenals dienstverlening die de toegang hiertoe vergemakkelijkt en de mobiliteit van mensen op de arbeidsmarkt ondersteunt.

Dienstverlening: Hoe maken we de dienstverlening toegankelijk, eenvoudig en effectief?

Er is veel en goede arbeidsmarktdienstverlening aanwezig in de regio. Deze voorziet in het ondersteunen van de oriëntatie en arbeidsmarktmobiliteit van mensen, begeleiding naar (passend) werk en inzet van eventueel noodzakelijk scholingsaanbod hiervoor. Toch kan de in- en doorstroom van beschikbaar talent nog gericht en efficiënter. Ook zijn er kansen om het beschikbare aanbod van dienstverlening beter op elkaar aan te laten sluiten en deze toegankelijk(er) te organiseren. Vraag en aanbod bij elkaar brengen en eenvoudig en toegankelijke ontsluiting moeten hierin leidend zijn.

Brede welvaart en Inclusiviteit: Hoe zorgen we dat iedereen mee kan doen op de arbeidsmarkt en een zeker bestaan heeft?

Er wordt succesvol gewerkt aan het begeleiden van kwetsbare inwoners naar werk en daar kunnen we trots op zijn als regio. Toch biedt baan zekerheid op dit moment helaas nog niet altijd perspectief op bestaanszekerheid. Sterker nog, er bestaan inkomensgerelateerde drempels voor inwoners om te beginnen met werk. Door de mens expliciet centraal te (blijven) stellen, maken we van eenieders bestaanszekerheid een prioritair aandachtspunt.

Krapte: Hoe zorgen we ervoor dat het beschikbare arbeidspotentieel in de regio kan werken en ontwikkelen?

In deze enorm krappe arbeidsmarkt, is het benutten van ál het beschikbare arbeidspotentieel essentieel. Daarbij hebben we oog voor het aanboren van (nieuw) talent door goede begeleiding, specifiek bijvoorbeeld ook voor statushouders. Ook hebben we oog voor het allocatievraagstuk waar we impactvolle afwegingen maken in de sectoren waar we deze doelgroepen naar toe wensen te begeleiden.



Leer- en ontwikkelcultuur in het MKB

We creëren bewustwording rondom de urgentie van een actieve leer- en ontwikkelcultuur binnen het breed MKB in de regio, het stimuleren van een proactieve aanpak hiervoor en faciliteren hiervan met concrete tools en toegankelijke dienstverlening.



Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

We vergroten de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Dit doen we door oog te hebben voor de vitaliteit van mensen, ontwikkelmogelijkheden en inter- en intrasectorale mobiliteit. Dit vraagt ook om toereikend innovatief en flexibel onderwijs, waar we competentiestructuren met elkaar ontwikkelen binnen het reguliere (bekostigde) onderwijs, als ook het regionale LLO-aanbod.



Doorontwikkeling dienstverleningsinfrastructuur

We stimuleren in- en doorstroom van nieuw talent (studenten), bestaand talent (werkenden en werkzoekenden) en inclusief talent naar de regionale arbeidsmarkt. Dit doen we door middel van een structurele versterking van processen en toegankelijke ontsluiting van het totale aanbod aan dienstverlening. Door bestaande infrastructures door te ontwikkelen, brengen we vraag en aanbod dicht bij elkaar.



Bestaanszekerheid

Bestaanszekerheid wordt een leidend principe. We maken deze belofte samen waar door te werken langs een mensgerichte aanpak in het matchen op werk, met oog voor inkomenszekerheid, werkzekerheid en een menselijke maat.



Onbenut arbeidspotentieel

We zetten expliciet in op het zoveel als mogelijk toe leiden van (onbenut) arbeidspotentieel naar de kansrijke sectoren in de regio, met de kennis over de diversiteit van het beschikbare onbenutte arbeidspotentieel. We hebben hierbij specifiek oog voor de begeleiding van statushouders.

MISSIE

Wendbaar en veerkrachtig menselijk kapitaal. Zij vormen het versterkende vliegwiel om de maatschappelijke opgaven van morgen te realiseren en brede welvaart voor iedereen mogelijk te (blijven) maken.

In regio rivierenland tellen inwoners niet alleen mee, zij doen mee. In een weerbarstige wereld, kenmerkt de regio zich als een inclusieve omgeving. Iedereen kan hier zijn talenten ontplooiën en benutten, (werk)geluk creëren en rondkomen. Hier wordt gebouwd aan een zeker bestaan.

De regio is de vindplaats voor de economie van de toekomst. Innovaties worden aangejaagd en werk verandert. Er is een gezond welvaartsperspectief en vitale regionale economie die brede welvaart stimuleert. Iedereen in de regio participeert hierin en profiteert ervan.



AMBITIE

We werken aan het **verminderen van de mismatch** op de regionale arbeidsmarkt en **stimuleren en maken mogelijk dat alle inwoners hun talenten kunnen inzetten en (door)ontwikkelen**. Dit doen we passend bij de huidige en toekomstige **regionale economische vraag** en bijdragend aan de **realisatie van de maatschappelijke opgaven**.

DOEL

De agenda biedt een **richtinggevend kader** en **verbindt** de samenwerkingspartners. Het is de **ruimtescheppende en innoverende** werkomgeving die **denkrichtingen naar concrete activiteiten** vertaalt. Tegelijkertijd stelt het ons als partners in staat om samen **scherpe afwegingen** te maken in de gewenste **gefocuste inzet** en het **bewaken van de samenhang** binnen het **collectief van actielijnen**. Het maakt het mogelijk om **kort-cyclisch** en op de **langere termijn** de voortgang en **resultaten** te **monitoren, te evalueren en bij te sturen**.

SAMENWERKING

De **urgentie** staat op **scherp** en het besef dat de realisatie van de ambitie alleen haalbaar is door middel van een **sterke samenwerking** met de triple helix partners wordt breed gedragen. Dit vraagt om **gedeeld eigenaarschap** van de ambitie, een **breed gedragen verantwoordelijkheid** voor het bereiken van de doelstellingen en **betrokkenheid bij de sturing** hierop. We werken als een **lerende community** die **voortbouwt** aan wat **goed werkt** en **elkaar aanspreekt** wanneer nodig.

3.2 ONZE SPOREN: WAT WILLEN WE BEREIKEN?

De genoemde kansen en knelpunten en omschreven opgaven voor de komende periode, vragen om het maken van afwegingen voor de uitvoering in de komende fase. Wat zijn de ambities die we willen realiseren in de komende periode? En met welke inspanningen gaan we dit mogelijk maken?

Een herijkte strategische agenda met aangescherpte sporen

De herijkte strategische agenda helpt te definiëren welk beleid je handhaaft, voortbouwt of herijkt. We beginnen absoluut niet op nul. Sterker nog, de bestaande basis van de drie sporen vormen ook voor de komende periode de concrete ambities die we met elkaar wensen te realiseren.

Beschikbaarheid van talent

- 1 We **stimuleren meer en gerichtere in- en doorstroom** van onderwijs naar regionale kansrijke beroepen en sectoren en ontsluiten **optimaal** het onbenut arbeidspotentieel

Wendbaarheid en behoud van talent

- 2 We **investeren meer** in de (door)ontwikkeling van inwoners zodat hun vaardigheden **beter en blijvend** aansluiten bij de vraag van nu en de toekomst en bevorderen hiermee de inter- en intrasectorale mobiliteit.

- 3 **Inclusief talent**

We **spannen ons maximaal** in voor perspectief op passend (inclusief) werk, zodat inwoners hun talenten **optimaal kunnen inzetten** ten behoeve van de regionale arbeidsmarkt, met oog voor **bestaanszekerheid**.

- 4 **Randvoorwaarden en raakvlakken**

We ondersteunen de realisatie van de doelen van de agenda met algemene inzet op **communicatie, samenwerking en verkenning van financiën**. Daarnaast zoeken we actief **verbinding** met een aantal **inhoudelijke raakvlakken**.

We werken gefocust aan een collectief van actielijnen

Met aangescherpte ambities, is het van belang om heldere keuzes te maken in hoe we deze gaan realiseren. De komende periode staat ook in het teken van meer focus aanbrengen binnen onze gezamenlijke inspanningen. Hiermee borgen we samenhang en verbinding tussen de initiatieven en we werken vanuit een krachtenbundeling die van 1+1=3 maakt. We maken meer impact door minder fragmentarische inzet en middelen minder versnipperd in te zetten.

3.3 ONZE ACTIELIJNEN: HOE GAAN WE ONZE AMBITIES REALISEREN?

Het terug dringen van de mismatch: We brengen vraag en aanbod dicht bij elkaar

De overkoepelende ambitie van de strategische agenda is gericht op het terug dringen van de (kwalitatieve en kwantitatieve) mismatch op de regionale arbeidsmarkt. Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod is nodig om dat te realiseren. Dat is tevens de leidraad in de inspanningen die we in de komende periode met elkaar vormgeven en uitvoeren. We hebben oog voor initiatieven gericht op de vraagzijde (werkgevers), als ook initiatieven gericht op de aanbodzijde (talent, de inwoners). Dit moet ook bij elkaar komen in de dienstverlening.

Verbonden actielijnen

De actielijnen zijn geformuleerd als geclusterde en resultaatgerichte activiteiten. Deze zullen concreet worden uitgewerkt in in de uitvoeringsagenda 2024-2025. Hierin wordt aangegeven op welke wijze, met welke partners, middelen en inzet de activiteiten worden gerealiseerd. Dit wordt vertaald naar project- en implementatieplannen. Hierbij wordt expliciet bekeken welke bestaande projecten/activiteiten reeds bijdragen aan de ambities en kunnen worden gekoppeld aan de verbonden actielijnen. Hierna wordt onderzocht met de partners of en zo ja, welke, initiatieven aanvullend dienen te worden ontwikkeld en/of ingezet.

Voor de komende periode hebben we de volgende actielijnen geformuleerd:

Werkgeversbenadering

(Inclusieve) Talentbenadering

Het stimuleren van bewustzijn van het belang van een leercultuur en faciliteren van (latente) vraagarticulatie

- (Mkb) werkgevers in Rivierenland zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen.
- (Mkb) werkgevers hebben zicht op hun huidige en toekomstige personeelsvraag en hiermee hebben we zicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvrage.

Het stimuleren en ondersteunen van (de ontwikkeling van) strategisch HR-beleid

- (Mkb) werkgevers in Rivierenland zijn actief aan de slag met het ontwikkelen en in de praktijk brengen van een leercultuur binnen hun organisatie.
- (Mkb) werkgevers in Rivierenland kunnen gebruik maken van een HR-ondersteuningsaanbod.
- Er wordt bewustzijn gecreëerd over en ondersteuning aangeboden om werkomgevingen inclusiever te maken. Meer werkgevers hebben medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

Het versterken en door ontwikkelen van de bestaande arbeidsmarktdienstverlening- infrastructuur en de uitvoering daarvan

- Inwoners (werkenden en werkzoekenden) en werkgevers in regio Rivierenland hebben toegang tot eenvoudige, ontschotte en professionele dienstverlening. Deze (bestaande) dienstverlening wordt eenvoudig ontsloten. De route naar één regionaal loket voor arbeidsmarktdienstverlening wordt ingezet.
- In de begeleiding naar werk of persoonlijke ontwikkeling van inwoners staat de menselijke maat en een zeker bestaan centraal in de dienstverlening.
- Het onbenutte arbeidspotentieel in de regio daalt in omvang. De dienstverlening gaat actief aan de slag met het beschikbaar maken van arbeidscapaciteit door de ontwikkeling en begeleiding naar werk van kansrijke doelgroepen (onbenut arbeidspotentieel) te ondersteunen (o.a. statushouders).

Het stimuleren en faciliteren van (bewustwording over) actieve loopbaanoriëntatie- en levenslange ontwikkeling

- Inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen.
- Meer inwoners maken gebruik van de dienstverlening ten behoeve van hun loopbaanoriëntatie, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

Het aanjagen en faciliteren van het ontwikkelen en aanbieden van flexibel, innovatief en competentiegericht onderwijs in de regio

- Het regionale onderwijsaanbod leidt op voor het werk van nu en in de toekomst. Er wordt meer hybride onderwijs aangeboden in de regio, zowel op mbo- als hbo niveau.
- De instroom in (om- en bijscholing)opleidingen voor techniek, ICT, zorg en landbouw neemt toe en studenten aan deze opleidingen (binnen en buiten de regio) volgen vaker hun stage bij een Rivierenlandse werkgever.
- Er worden competentiegerichte kwalificatiestructuren ingericht die persoonlijke ontwikkeling tijdens de loopbaan toegankelijk maken.

4. SAMENWERKEN

RW-POA: Een krachtenbundeling in een bestuurlijk netwerk

Het regionaal Werkbedrijf en het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt werken sinds 2010 samen als bestuurlijk netwerk. RW-POA heeft mandaat namens de centrumgemeente en arbeidsmarktregio. De leden van het bestuurlijk overleg hebben een samenwerkingsconvenant getekend hiertoe. Vanuit deze samenwerking wordt met alle betrokken partners gewerkt aan het realiseren van een inclusief Rivierenland en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit wordt gedaan langs de lijnen van de strategische agenda en bijbehorend uitvoeringsplan.

Om de netwerkorganisatie van RW-POA hierin te ondersteunen, is het regionaal werkende programmabureau ingericht. Zij geven uitvoering aan het:

- **Organiseren:** Het faciliteren en organiseren van overleggen voor de partners van RW-POA om kennis uit te wisselen, info te delen, beleid en standpunten voor te bereiden en besluitvorming te realiseren.
- **Verbinden:** Het stimuleren, faciliteren, aanjagen, versterken en mede organiseren van de huidige samenwerkingsvormen, zowel binnen als buiten de regio.
- **Innoveren:** Het stimuleren, faciliteren, aanjagen, versterken en mede organiseren van initiatieven en projecten binnen en buiten de regio die de innovatie en het lerend vermogen in Rivierenland kunnen versterken.

Een regionaal programmabureau

De strategische agenda en het uitvoeringsplan bieden kaders voor de activiteiten en werkzaamheden die door het programmabureau worden ontwikkeld of opgepakt, in samenwerking met de partners. Kernwaarden daarbij zijn dat het programmabureau wendbaar, onafhankelijk en betrouwbaar is.

- De primaire taak behelst regionale beleidsontwikkeling op het gebied van onderwijs en (inclusieve) arbeidsmarkt.
- De secundaire en daaraan ondersteunende taak is het faciliteren van de samenwerking tussen de daarbij benodigde en relevante partners.
- Tot slot, het ondersteunen en monitoren van lopende programma's hiertoe is ook een belangrijke taak.

Hoewel deze taken vanzelfsprekend zijn, kunnen daar logischerwijs een aantal aanvullende taken en/of activiteiten aan worden toegevoegd.

- Dat betreft bijvoorbeeld ook de (boven)regionale en landelijke afstemming met partners en het vervullen van (in)formele rollen bij projecten/initiatieven van regionale partners (wanneer passend bij de strategische agenda). Ook organiseert RW-POA activiteiten die bijdragen aan de speerpunten van de strategische agenda, ondersteunen zij (desgewenst) in de implementatie van landelijke kaders/beleid in de regio binnen het taakveld en domein en hebben zij een voorname rol in de belangenbehartiging.

Wat gaat al goed?

De verkenning onder partners heeft een positieve terugkoppeling opgeleverd ten aanzien van de bestaande samenwerking. Daarin worden de volgende punten benoemd:

- Er is een ondersteunende infrastructuur die het mogelijk maakt om initiatieven voor te bereiden, bij elkaar te brengen, hierover te besluiten en te monitoren.
- Onderling vertrouwen is goed, er bestaat een positief gevoel bij de samenwerking.
- Men weet elkaar snel te vinden, ook buiten de formele structuren om.



Wat wensen we te versterken?

De doorontwikkeling van de bestaande samenwerking(srelatie) en bijbehorende infrastructuur van overlegtafels, wordt als ondersteunende inspanning vanuit het randvoorwaardelijke spoor in de komende periode doorgepakt.

Geadviseerd wordt om tenminste:

- De verwachtingen en verantwoordelijkheden t.a.v. deelname aan de gremia, en de verhoudingen tussen de diverse gremia, op een gedeeld informatieniveau te brengen bij alle betrokken partners.
- Vanuit het gedeelde informatieniveau, de toegevoegde waarde van de diverse gremia als zodanig te ervaren en optimaliseren. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid.
- De onderlinge relaties te blijven versterken, voortbouwen op wat juist al de kracht is van de bestaande samenwerking.



4.1 HET NETWERK

Het belang van samenwerken

Bij de ontwikkeling en uitvoering van arbeidsmarktbeleid, is samenwerken essentieel. Niet als doel op zich, maar omdat verschillende domeinen, organisaties en doelgroepen bij elkaar komen op het snijvlak van economie, (inclusieve) arbeidsmarkt en onderwijs. Meer en meer gaat het om netwerken die samen sturing geven aan het realiseren van gedeelde ambities.

De samenwerking en governance in regio Rivierenland

In Rivierenland wordt het met RW-POA bestuurlijke netwerk sturing gegeven aan het regionale onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Hier wordt vervolgens gezamenlijk uitvoering gegeven door de betrokken partners. Dit wordt mede ondersteund door het regionale programmabureau RW-POA.

Het (bestuurlijk) netwerk van RW-POA (*Bestuurlijk overleg, Partneroverleg*)

Vanuit het organiserende, verbindende en innoverende vermogen van het programmabureau, wordt het bestuurlijk en ambtelijk netwerk ondersteunt met een infrastructuur van logisch samenhangende overleggen, namelijk het bestuurlijk overleg (strategisch) en het partneroverleg (tactisch). Deze faciliteert de benodigde cyclus voor besluitvorming over, beleidsontwikkeling binnen en uitvoering van de agenda en het uitvoeringsplan. Het fungeert als primair netwerk van samenwerkingspartners.

- Hierin nemen partners deel die actief bijdragen aan de ontwikkeling, besluitvorming, financiering, en/of uitvoering van initiatieven.
- Deelname is op uitnodiging en structureel.
- Bij deelname wordt uitgegaan van afstemming met de eigen achterban door de deelnemende organisaties.

Het netwerk van belanghebbenden, kennispartners en uitvoeringsdeskundigen

Naast deze essentiële basis, neemt RW-POA (vertegenwoordigd door één van de programmabureau leden) deel in verschillende andere gremia. Deze overleggen hebben gemeenschappelijk dat zij binnen het onderwijs en arbeidsmarktdomein of vanuit flankerend beleid, de netwerkrol en uitvoering van taken van het programmabureau ondersteunen.

- Hierin ontmoeten we organisaties die geen actieve/formele rol hebben in de regionale beleidsontwikkeling, besluitvorming, of uitvoering van initiatieven, maar wel (potentieel) invloed uitoefenen hierop of bijdragen hieraan door kennis, financiering of verbinding met andere netwerken en initiatieven.
- Kennisuitwisseling, belangenbehartiging en verkenning naar middelen staan hierbinnen centraal.
- Ontmoeting is veelal regulier van aard, maar het netwerk is meer fluïde.

Het flexibele netwerk

Tot slot is er een aanvullend netwerk, waar op basis van momentum en wederzijdse behoefte wordt uitgewisseld en samengewerkt. Het biedt de mogelijkheid om als netwerkorganisatie in te springen op kansen, ad hoc te schakelen met andere (regionale) organisaties en ruimte te maken voor innovatie (binnen bestaande dienstverlening/samenwerking). Het is een essentiële schil, want het stelt de overige infrastructuren in staat om continu door te ontwikkelen met concrete voeding vanuit de externe omgeving.

- Hierin ontmoeten we partners op basis van behoefte.
- Het vereist geen specifieke coördinatie en ontmoeting is veelal spontaan en individueel.
- Diversen vanuit bestaande initiatieven; (subsidie)regelingen en vanuit sectoren/branches.

Ondersteuning, voorbereiding, etc. door programmabureau



Overleggen met de eigen achterban/organisatie(s)



Strategisch
Op hoofdlijnen selecteren welke inzet gepleegd wordt op basis van strategische afwegingen. Ontwikkelgericht, agenda settend, en sturend naar management/beleidsniveau

Tactisch
Op concreet niveau bewaken dat je de juiste inzet pleegt binnen de bestaande agenda. Concretiserend, implementerend en sturend naar uitvoering

Operationeel
Op uitvoerend niveau zorgen dat de inzet juist wordt gepleegd binnen de project- en implementatieplannen en verzamelen van sturings- en managementinformatie op de KPI's





**UITVOERINGSAGENDA
ONDERWIJS EN
ARBEIDSMARKT
2024-2025**



RW-POA
Rivierenland

5. UITVOERINGSAGENDA

Van strategisch agenda naar tactische sturing en operationele uitvoering



De strategische agenda biedt een richtinggevend kader en verbindt de samenwerkingspartners hieraan. Het maakt het mogelijk om denkrichtingen naar concrete activiteiten te vertalen. Deze concrete activiteiten kunnen verschillende vormen hebben, zoals een verkenning, een project(opdracht) of een voortzetting van bestaande uitvoering/dienstverlening. Van belang is dat de strategische agenda de kaders biedt om afwegingen te maken over de gewenste, gefocuste inzet.

Op de strategische agenda zijn de opgaven in beeld gebracht en vinden we elkaar in een gedeelde ambitie. De sporen kenmerken wat we willen bereiken om de ambitie te kunnen realiseren. De inspanningen zijn geformuleerd als geclusterde en resultaatgerichte activiteiten die tonen hoe we dit willen bereiken



Het uitvoeringsplan is precies de schakel tussen de strategische agenda enerzijds en de verschillende concrete activiteiten anderzijds. Het is de schakel waarmee de collectieve inspanningen op effectieve wijze ingericht kunnen worden en waar gestuurd kan worden op de samenhang, verbinding en focus.

De uitvoeringsagenda (her)structureert de diverse (bestaande) projecten of (te ontwikkelen vs. lopende) initiatieven aan de hand van deze inspanningen.



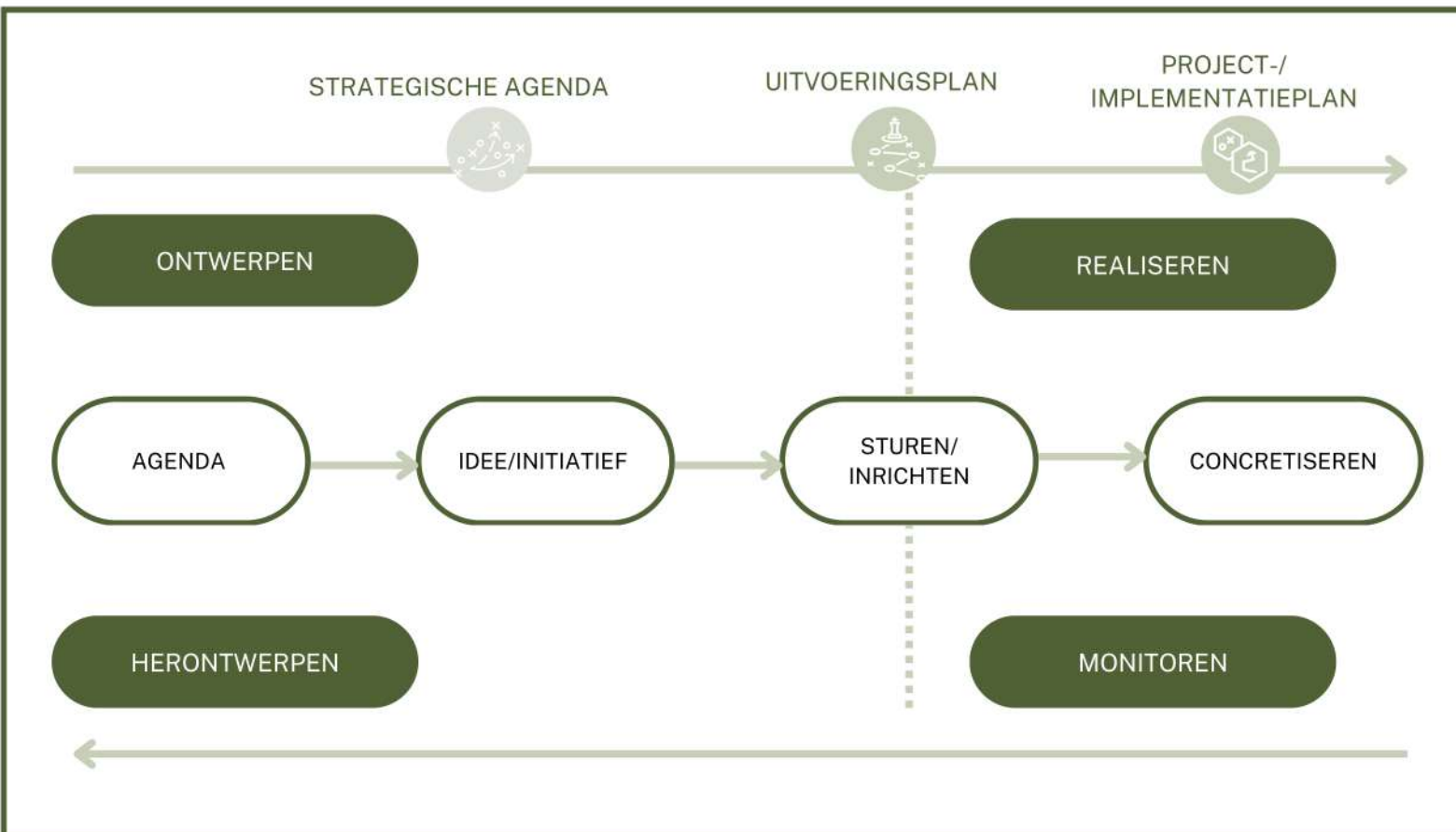
De realisatie van de initiatieven vindt plaats aan de hand van concrete project- of implementatieplannen. Het monitoren van de realisatie, biedt inzicht in de voortgang op het behalen van je doelen en strategische ambitie. Op deze wijze is er een feedbackloop die maakt dat je als collectief kunt bijsturen. In de figuur hiernaast is dit gevisualiseerd.

Waar de strategische agenda dus gaat over visievorming, agenda ontwikkeling en ideeën en initiatieven bij elkaar brengen, kan het uitvoeringsplan deze samenhangend inrichten en sturen op resultaat en tactische samenwerking daaromtrent.

Monitoren, evalueren en bijsturen

Op elk niveau kan worden gemonitord wat de voortgang is en wordt geëvalueerd in hoeverre de resultaten bijdragen aan het bereiken van de doelstellingen en ambities. Voor de projecten geldt dat dit meer op kort cyclische termijn zal plaatsvinden. De uitvoeringsagenda en overkoepelende strategische ambitie, zullen op basis van een langere monitoringscyclus geëvalueerd worden.

Deze wijze van monitoren en evalueren, is al ingebed in de beleidsontwikkel- en overlegcyclus van het (bestuurlijk) netwerk van RW-POA. Hierbinnen kunnen ook in de komende periode tijdig en gezamenlijk besluiten genomen worden over eventuele bijsturing op onderdelen van de agenda of (onderdelen van) projectplannen.



5. UITVOERINGSAGENDA

Naar een uitvoeringsagenda

Bij de herijking van de uitvoeringsagenda, bouwen we voort op wat al goed werkt. Hierin maken we afwegingen wat we wensen te versterken, versnellen, inbedden in structurele inzet en/of juist wensen af te bouwen. Een leidraad hierin is:

- **Arbeidsmarktbrede initiatieven:** Een gebalanceerde inzet plegen die impact maakt voor verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt en werkgevers en onderwijs versterkt in algemene zin. Uiteraard kunnen afwegingen gemaakt worden om bij de aanvang van initiatieven, te starten met specifieke sectoren, doelgroepen of opleiding(en)(niveaus).
- **Conjunctuur onafhankelijk:** Initiatieven tot uitvoering brengen die - onafhankelijk van de economische conjunctuur - een positieve impact maken voor de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt en van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers en onderwijs. Hiermee bouwen we aan duurzame initiatieven.
- **Verbinding en samenhang:** Initiatieven en dienstverlening tot uitvoering brengen die waarde kunnen creëren op zichzelf, maar altijd in (versterkende) verbinding staan tot de overige activiteiten in het onderwijs- en arbeidsmarktdomein.
- **Ruimte voor innoveren:** Impactvolle agenda's en initiatieven ontwikkelen kent een sterk vertrekpunt in bestaande succesvolle samenwerking en succesvolle initiatieven. Tegelijkertijd is ruimte om te innoveren, experimenteren en te leren van nieuwe initiatieven van belang. Zo kunnen we doorlopend ontdekken waar nog meer verschil gemaakt kan worden.

Voor de uitvoeringsagenda voor de periode 2024 - 2025 maken we een combinatie van bestaande inzet en het ontwikkelen van nieuwe, aanvullende initiatieven.

Proces

Na vaststelling van de herijkte strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt, is een brede inventarisatie naar (ontwikkel)initiatieven gedaan onder betrokken partners en binnen het regionaal programmabureau. Deze zijn vervolgens met de partners geprioriteerd op de verwachte impact, de benodigde inzet/capaciteit en financiële middelen.

Actielijnen in initiatieven

Per actielijn benoemen we de urgentie, opgave en de verwachte impact van de verschillende (voorgenomen) initiatieven en de verwachte bijdrage aan de doelstellingen (van de sporen).

Sporen

Actielijnen

Het stimuleren van bewustzijn van het belang van een leercultuur en faciliteren van (latente) vraagarticulatie



Het stimuleren en ondersteunen van (de ontwikkeling van) strategisch hr-beleid



Het versterken en door ontwikkelen van de bestaande arbeidsmarktdienstverleninginfrastructuur en de uitvoering daarvan

Het stimuleren en faciliteren van (bewustwording over) actieve loopbaanoriëntatie- en levenslange ontwikkeling



Het aanjagen en faciliteren van het ontwikkelen en aanbieden van flexibel, innovatief en competentiegericht onderwijs in de regio

Beschikbaarheid van talent

We stimuleren **meer en gerichtere** in- en doorstroom van onderwijs naar regionale kansrijke beroepen en sectoren en ontsluiten **meer** onbenut arbeidspotentieel

Wendbaarheid en behoud van talent

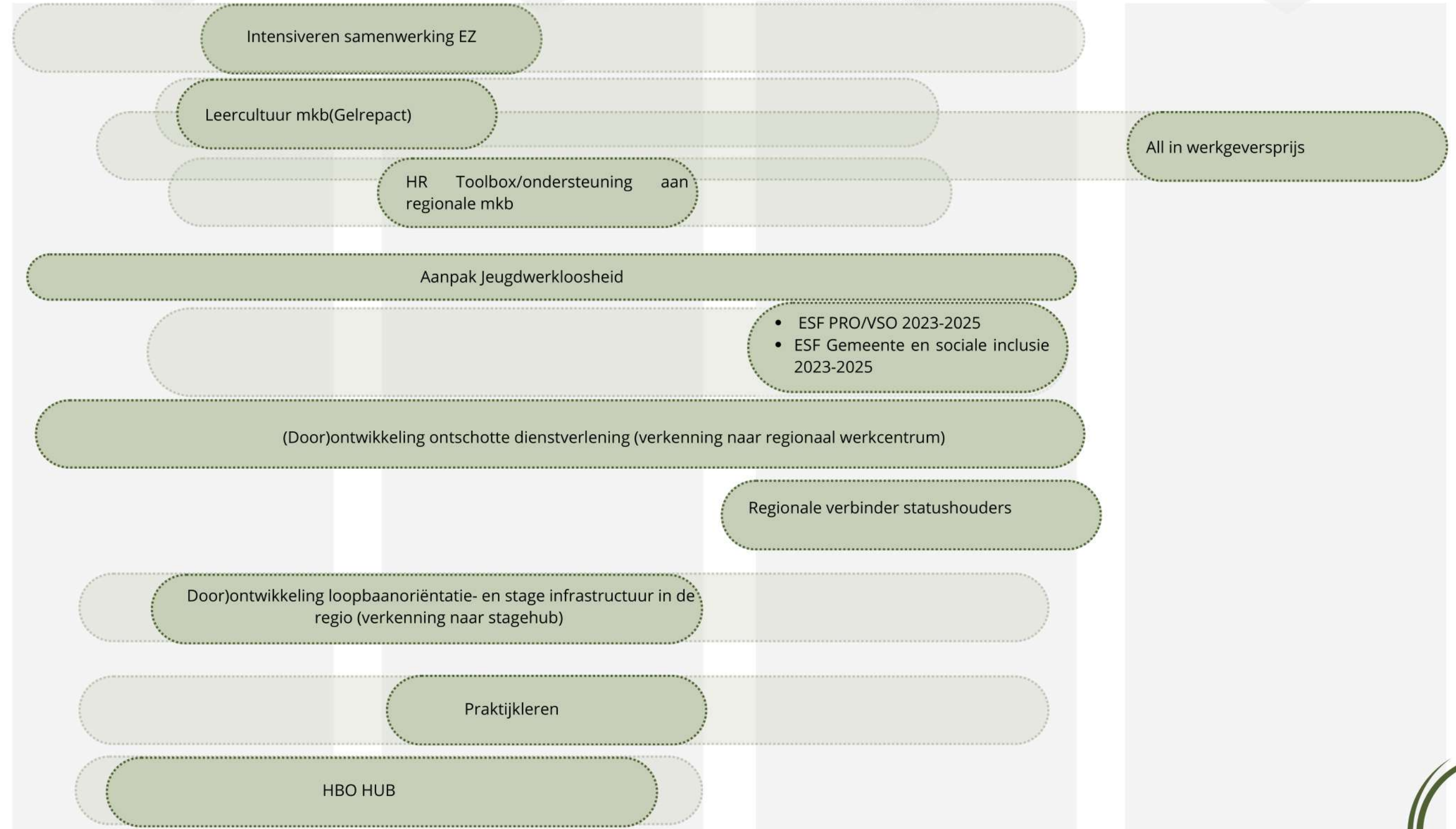
We investeren in de (door)ontwikkeling van **meer** inwoners zodat hun vaardigheden **beter en blijvend** aansluiten bij de vraag van nu en de toekomst en bevorderen hiermee de inter- en intrasectorale mobiliteit.

Inclusief talent

We spannen ons maximaal voor perspectief op passend (inclusief) werk, zodat **meer** inwoners hun talenten optimaal kunnen inzetten ten behoeve van de regionale arbeidsmarkt, met oog voor bestaanszekerheid.

Randvoorwaarden en raakvlakken

We ondersteunen de realisatie van de doelen van de agenda met algemene inzet op **communicatie, samenwerking en verkenning van financiën**. Daarnaast zoeken we actief **verbinding** met een aantal **inhoudelijke raakvlakken**.



5. UITVOERINGSAGENDA - DE ACTIELIJNEN

Actielijn 1: Het stimuleren van bewustzijn van het belang van een leercultuur en faciliteren van (latente) vraagarticulatie

We zetten ons in op het stimuleren van bewustzijn van het belang van een leercultuur en het faciliteren van (latente) vraagarticulatie, omdat onze economie en de werkgelegenheid sterk verandert nu en in de toekomst. Hierdoor groeit de mismatch tussen gevraagde vaardigheden en beschikbare competenties, juist ook bij de reeds werkende beroepsbevolking. Dit vraagt om een andere blik op werken, ontwikkelen en leren. Hierover bestaat echter nog onvoldoende urgentie en bewustzijn in het regionale bedrijfsleven. We zien slechts een beperkte aanwezigheid van een leer- en ontwikkelcultuur binnen het brede mkb. Het grootste deel van de beroepsbevolking is wel hier werkzaam. Het bereiken en activeren van de het regionale bedrijfsleven, en zo ook het (vergroten van het) bereiken van de beroepsbevolking, is kansrijk en impactvol.

Doelen:

- (Mkb) werkgevers in Rivierenland zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen
- (Mkb) werkgevers hebben zicht op hun huidige en toekomstige personeelsvraag en hiermee hebben we zicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvrage

Initiatief: Intensivering samenwerking met EZ

Uitdaging	Het bereiken van en samenwerken met het regionale bedrijfsleven is een kritische succesfactor voor impactvol arbeidsmarktbeleid.
Initiatief	We intensiveren de samenwerking met het economische domein op strategisch, tactisch en operationeel niveau.
Doel	We benutten elkaars expertise en netwerken en versterken de sociaaleconomische verbinding.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • We bereiken meer werkgevers en vergroten de impact van onze initiatieven. • Er ontstaat synergie op de arbeidsmarkt en economische agenda.
Betrokken partners	Collega's economie, (lokale/regionale) werkgevers(vertegenwoordiging).
Termijn	Start 1 januari. Aanjagen van de intensivering betreft een incidentele inzet. Dient hierna structureel verankerd te worden.
Status	In voorbereiding.
Financiën	Vooralsnog geen aanvullende financiële vraag.

Initiatief: Leercultuur mkb (Gelrepact)

Uitdaging	Het creëren van bewustzijn over en het stimuleren en ondersteunen van het implementeren van een leercultuur binnen het regionale bedrijfsleven.
Initiatief	Mkb bedrijven worden ondersteund door arbeidsmarktcoaches, met aandacht voor (in)formeel leren.
Doel	Meer bedrijven geven vorm aan een leercultuur binnen hun organisatie een groter deel van de beroepsbevolking wordt bereikt. De(ontwikkeling van de) vaardigheden van de beroepsbevolking sluiten beter aan bij de vraag van het bedrijfsleven.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Meer werkgevers geven vorm aan een leercultuur binnen hun organisatie.
Betrokken partners	VNO-NCW, Accountmanagers (WSP, EZ, etc.) en lokale/regionale ondernemersvertegenwoordiging.
Termijn	Reeds gestart. Termijn loopt tot 31 december 2024.
Status	In uitvoering.
Financiën	Via Gelrepact. Vooralsnog geen aanvullende financiële vraag.

5. UITVOERINGSAGENDA

Actielijn 2: Het stimuleren en ondersteunen van (de ontwikkeling van) strategisch hr-beleid (in het mkb)

Bedrijven in de regio hebben al moeite met het invullen van vacatures. Daarnaast is het een opgave om de vaardigheden van het bestaande personeelsbestand up-to-date te houden en medewerkers te binden. Het bewustzijn creëren dat een leercultuur hier een positieve bijdrage aan kan leveren, is noodzakelijk om de beweging naar het implementeren ervan in gang te zetten (zie actielijn 1). Gegeven de structurele aard van de krapte, is ontwikkeling en uitvoering van strategisch hr-beleid van vitaal belang voor het toekomstbestendig zijn als bedrijf. Daarnaast kan het faciliteren van vraagarticulatie bij bedrijven stimuleren dat er op een andere wijze naar werk, competenties en vacatures wordt gekeken. Dit biedt kansen om op een andere wijze talent te werven en binden aan het bedrijf. We zetten om het stimuleren en ondersteunen hiervan.

Doelen:

- (Mkb) werkgevers in Rivierenland zijn actief aan de slag met het ontwikkelen en in de praktijk brengen van een leercultuur binnen hun organisatie.
- (Mkb) werkgevers in Rivierenland kunnen gebruik maken van een HR-ondersteuningsaanbod
- Er wordt bewustzijn gecreëerd over en ondersteuning aangeboden om werkomgevingen inclusiever te maken. Meer werkgevers hebben medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

Initiatief: Hr Toolbox

Uitdaging	Een hr-strategie is cruciaal voor het werven, binden en boeien van personeel. Beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel is een sleutel voor de toekomstbestendigheid van ieder (mkb) bedrijf.
Initiatief	De hr toolbox is een initiatief van VNO-NCW (midden) en helpt ondernemers met de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.
Doel	We helpen regionale (mkb) werkgevers om hun hr-zaken zo goed mogelijk vorm te geven.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none">• Een doorontwikkelde hr-toolbox die breed gebruikt kan worden, maar met name is gericht op het mkb.
Betrokken partners	VNO-NCW, ROC Rivior, RW-POA, Gelrepact.
Termijn	Het initiatief is voortzetting vanuit het voorgaande uitvoeringsplan. Het initiatief loopt tot en met 31 december 2024.
Status	In uitvoering.
Financiën	€60.621,- via Gelrepact.

5. UITVOERINGSAGENDA

Actielijn 3: Het versterken en door ontwikkelen van de bestaande arbeidsmarktdienstverleninginfrastructuur en de uitvoering daarvan

Er is veel en goede arbeidsmarktdienstverlening aanwezig in de regio. Deze voorziet in het ondersteunen van de oriëntatie en arbeidsmarktmobilititeit van mensen, begeleiding naar (passend) werk en inzet van eventueel noodzakelijk scholingsaanbod hiervoor. Toch kan de in- en doorstroom van beschikbaar talent nog gericht en efficiënter. Ook zijn er kansen om het beschikbare aanbod van dienstverlening beter op elkaar aan te laten sluiten en deze toegankelijk(er) te organiseren. Vraag en aanbod bij elkaar brengen en eenvoudig en toegankelijke ontsluiting moeten hierin leidend zijn. We zetten in op een toegankelijke, ontsnipperde en gerichte arbeidsmarktdienstverlening en bouwen vanuit (inhoudelijke) behoefte aan de organisatie ervan en het aanbod. Dit doen we met de kaders vanuit SZW voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur in het vooruitzicht.

Doelen:

- Inwoners (werkenden en werkzoekenden) en werkgevers in regio Rivierenland hebben toegang tot eenvoudige, ontschot en professionele dienstverlening. Deze (bestaande) dienstverlening wordt eenvoudig ontsloten. De route naar één regionaal loket voor arbeidsmarktdienstverlening wordt ingezet.
- In de begeleiding naar werk of persoonlijke ontwikkeling van inwoners staat de menselijke maat en een zeker bestaan centraal in de dienstverlening.
- Het onbenutte arbeidspotentieel in de regio daalt in omvang. De dienstverlening gaat actief aan de slag met het beschikbaar maken van arbeidscapaciteit door de ontwikkeling en begeleiding naar werk van kansrijke doelgroepen (onbenut arbeidspotentieel) te ondersteunen (o.a. statushouders).

Initiatief: Doorontwikkeling ontschotte dienstverlening (verkenning RWC)

Uitdaging	Om de verschillende ambities en doelstellingen te realiseren, hebben we baat bij een optimale, toekomstbestendige dienstverlening en infrastructuur. Werkgevers, werkenden en werkzoekenden moeten op toegankelijke wijze de ondersteuning ontvangen die zij nodig hebben.
Initiatief	We verkennen de regionale behoefte en wensen t.a.v. een regionaal loket waarin arbeidsmarktdienstverlening integraal, ontschot en toegankelijk wordt aangeboden aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden. en implementeren in synergie met de ontwikkeling van de RWC's.
Doel	We stimuleren in- en doorstroom van nieuw talent (studenten), bestaand talent (werkenden en werkzoekenden) en inclusief talent naar de regionale arbeidsmarkt. Dit doen we door middel van een structurele versterking van processen en toegankelijke ontsluiting van het totale aanbod aan dienstverlening.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Eén centraal punt vanuit waar de juiste arbeidsmarktondersteuning wordt geboden ('no wrong door'-principe), wat garandeert dat elke inwoner door de juiste professional wordt geholpen, ongeacht waar ze aankloppen.
Betrokken partners	UWV, Gemeente(n), Werkzaak Rivierenland, WSP, LWL, RMT, regionale werkgeversvertegenwoordiging, regionaal onderwijs.
Termijn	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 Q1 Project(opdracht)formulering. • 2024 Q2 t/m Q4 Verkenning. • 2025 Q1 t/m Q2 Implementatie.
Status	In voorbereiding (onder voorbehoud van positieve besluitvorming).
Financiën	2024: Verkenning €100.000 (via middelen strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt 2024-2025).

Initiatief: Regionale verbinder statushouders

Uitdaging	Het benutten van ál het beschikbare arbeidspotentieel essentieel. Daarbij hebben we oog voor het aanboren van (nieuw) talent door goede begeleiding, specifiek ook voor statushouders. Ook hebben we oog voor het allocatievraagstuk waar we impactvolle afwegingen maken in de sectoren waar we deze doelgroepen naar toe wensen te begeleiden.
Initiatief	We zetten expliciet in op het zoveel als mogelijk toe leiden van (onbenut) arbeidspotentieel in de doelgroep statushouders naar de kansrijke sectoren in de regio, met de kennis over de diversiteit van het beschikbare onbenutte arbeidspotentieel.
Doel	Gemeenten en de partners in de arbeidsmarktregio's kunnen met extra financiering vanuit het Rijk extra mogelijkheden creëren om statushouders en andere kwetsbare mensen aan het werk te helpen.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Opschaling en nieuwe inzet van (start) banen en leerwerktrajecten. • Meer inzet van jobcoaching voor statushouders. • Mogelijkheden van praktijkleren (in het mbo) verbeteren.
Betrokken partners	Werkzaak Rivierenland, RMT, Gemeente(n), RW-POA.
Termijn	2024.
Status	In voorbereiding.
Financiën	€68.329 (geoormerkt, Rijksbegroting SZW 2024).



Initiatief: Aanpak jeugdwerkloosheid

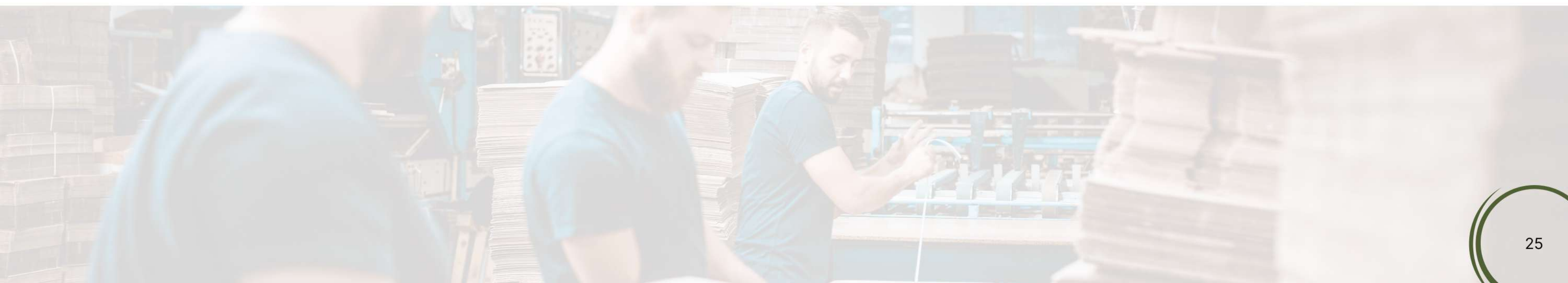
Uitdaging	Jongeren zijn degenen die onze toekomstige welvaart moeten opbouwen in een vergrijzende samenleving. Daarom zijn jongeren een belangrijke economische kracht voor de regio. Er is echter een groep jongeren zonder goed arbeidsmarktperspectief. Een slechte start op de arbeidsmarkt heeft grote gevolgen voor deze jongeren, ook op de lange termijn.
Initiatief	De Regionale aanpak jeugdwerkloosheid is een samenhangende aanpak gericht op het duurzame arbeidsmarktperspectief van kwetsbare jongeren. Het actieplan bestaat uit 4 actielijnen, die bijdragen aan een structurele verbetering van onze regionale jongerenaanpak. Hierbij ligt de focus op het voorop stellen van het belang van de jongere en het bundelen van de krachten.
Doel	De startpositie van jongeren zonder goed arbeidsmarktperspectief duurzaam versterken door ervoor te zorgen dat ze op een laagdrempelige wijze de best passende hulp krijgen.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkeling van een regionale integrale jongerenaanpak met bestuurlijke agendering voor belemmeringen en systeemfouten;• Extra inzet op psychische belasting en eenzaamheid;• Ontwikkeling van een jongerenplatform;• Ontwikkeling van een digitale sociale kaart.
Betrokken partners	Gemeenten, Doorstroompunt Rivierenland, ROC Rivor (namens mbo), Werkzaak Rivierenland, De Sonnewijzer (namens VSO/PrO).
Termijn	Het plan heeft een doorlooptijd t/m 2025.
Status	Een herijking van het oorspronkelijke plan vindt plaats in Q1-Q2 2024.
Financiën	Er is een (geoormerkt) totaalbudget van €1.100.000,-, waarvan circa €600.000,- reeds is toebedeeld aan projecten.

Initiatief: ESF | VSO-PrO 2023-2025 Rivierenland

Uitdaging	Creëren van duurzaam werk voor alle doelgroepen is geen gemakkelijke opgave. Zeker niet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Doel	Gericht op het ondersteunen van de (inclusieve) werkgelegenheid, mensen aan (beter) werk te helpen en te zorgen voor eerlijkere arbeidskansen voor EU-burgers. We creëren extra kansen op uistroom naar duurzaam werk voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt
Initiatief	Inzet gericht op de arbeidstoeleiding van leerlingen van het VSO-PrO in Rivierenland. Middelen kunnen ingezet worden voor de activiteiten stage- werkplekleren, branchegerichte cursussen, jobcoaching en training in het leerwerkbedrijf.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none">In de projectperiode worden 268 leerlingen voorbereid op een toekomstige en duurzame arbeidsplaats.
Betrokken partners	Werkzaak Rivierenland, VSO/PrO-scholen uit Rivierenland.
Termijn	1 augustus 2023 - 31 juli 2025.
Status	In uitvoering.
Financiën	€209.576 (Via ESF-subsidie).

Initiatief: ESF Sociale Inclusie Rivierenland

Initiatief	Inzet gericht op het vergroten van maatschappelijke participatie en het bevorderen van sociale inclusie. Middelen kunnen ingezet worden voor een brede en diverse doelgroep van mensen die te maken hebben met obstakels die hen belemmeren om volwaardig deel te nemen aan de maatschappij. Deze obstakels kunnen variëren van dakloosheid en schuldenproblematiek tot verslavingsproblemen en andere sociale hindernissen
Resultaat	<ul style="list-style-type: none">In de projectperiode worden 250 werkzoekenden aangemeld bij en begeleid door het Leerlab voor het aanleren van vaardigheden om de zelfredzaamheid te vergroten gericht op maatschappelijke participatie.
Betrokken partners	Werkzaak Rivierenland, VSO/PrO-scholen uit Rivierenland.
Termijn	1 december 2023 - 1 december 2025.
Status	In uitvoering.
Financiën	€122.252 (Via ESF-subsidie).



5. UITVOERINGSAGENDA

Actielijn 4: Het stimuleren en faciliteren van (bewustwording over) actieve loopbaanoriëntatie- en levenslange ontwikkeling

We wensen maximaal in te zetten op het verbinden van talent - van binnen en/of buiten de regio - aan het regionale bedrijfsleven. Het professionaliseren, doorontwikkelen en opschalen van de loopbaanoriëntatie en stagebegeleiding, biedt kansen om de instroom in regionale krapte-, economische speerpunt-, of maatschappelijk relevante sectoren te vergroten. Hierbij bouwen we voort vanuit het bestaande, maar hebben we aandacht voor een breed bereik onder studenten (die onderwijs volgen binnen of buiten de regio) als ook de reeds werkende of werkzoekende beroepsbevolking.

Doelen:

- Inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen
- Meer inwoners maken gebruik van de dienstverlening ten behoeve van hun loopbaanoriëntatie, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

Initiatief: Door)ontwikkeling loopbaanoriëntatie- en stage infrastructuur in de regio (verkenning naar stagehub)

Uitdaging	Het is essentieel om talent te binden aan het regionale bedrijfsleven.
Initiatief	We willen de individuele loopbaanoriëntatie en levenslange ontwikkeling van mensen maximaal ondersteunen met een infrastructuur die kennis maken met, opdrachten uitvoeren of stage lopen bij Rivierenlandse bedrijven overzichtelijk en toegankelijk mogelijk maakt.
Doel	We slaan een brug tussen studenten en het regionale bedrijfsleven, als ook (oriënterende) werkenden en werkzoekenden en het regionale bedrijfsleven. We richten hiertoe een “stagehub” in, op basis van een eerste verkenning met partners.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none">• Een (gefaseerde) opschaling van bestaande stage infrastructuren in het regionale onderwijs.• Eén regionaal scharnierpunt tussen werkgevers en studenten (in de toekomst ook werkenden en werkzoekenden) op zoek naar een stage, praktijkervaring, afstudeerprojecten of BBL-plekken.
Betrokken partners	Onderwijspartners (waaronder tenminste ROC Rivier), werkgevers, RW-POA.
Termijn	<ul style="list-style-type: none">• 2024 Q1 Project(opdracht)formulering.• 2024 Q2 t/m Q3 Verkenning.• 2024 Q4 Start opschalen/implementatie.
Status	In voorbereiding.
Financiën	2024: €60.000 verkenning (via middelen strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt 2024-2025). 2024 - 2025: €40.000 opschalen en implementatie (via middelen strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt 2024-2025).

5. UITVOERINGSAGENDA

Actielijn 5: Het aanjagen en faciliteren van het ontwikkelen en aanbieden van flexibel, innovatief en competentiegericht onderwijs in de regio

Werk verandert razend snel. Hoewel het aanwezige mbo in de regio qua opleidingen aansluit op de regionale werkgelegenheidsvraag, wensen we continu in te zetten op het innoveren van de opleiding zodat de geleerde vaardigheden en expertises blijven aansluiten op de vraag van de werkgevers nu en in de toekomst. Daarnaast wensen we het onderwijs flexibel en innovatief aan te bieden, zodat ook de doelgroep van werkenden en werkzoekenden optimaal bedient wordt in hun levenslange ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Hoewel er geen hoger onderwijs aanwezig is in de regio, willen we dit alsnog aan de regio verbinden met hybride leeromgevingen en het actief ontsluiten van hoger onderwijs-stages en opdrachten aan studenten.

Doelen:

- ➔ Het regionale onderwijsaanbod leidt op voor het werk van nu en in de toekomst. Er wordt meer hybride onderwijs aangeboden in de regio, zowel op MBO- als HBO niveau.
- ➔ De instroom in (om- en bijscholing)opleidingen voor techniek, I, zorg en landbouw neemt toe en studenten aan deze opleidingen (binnen en buiten de regio) volgen vaker hun stage bij een Rivierenlandse werkgever.
- ➔ Er worden competentiegerichte kwalificatiestructuren ingericht die persoonlijke ontwikkeling tijdens de loopbaan toegankelijk maken.

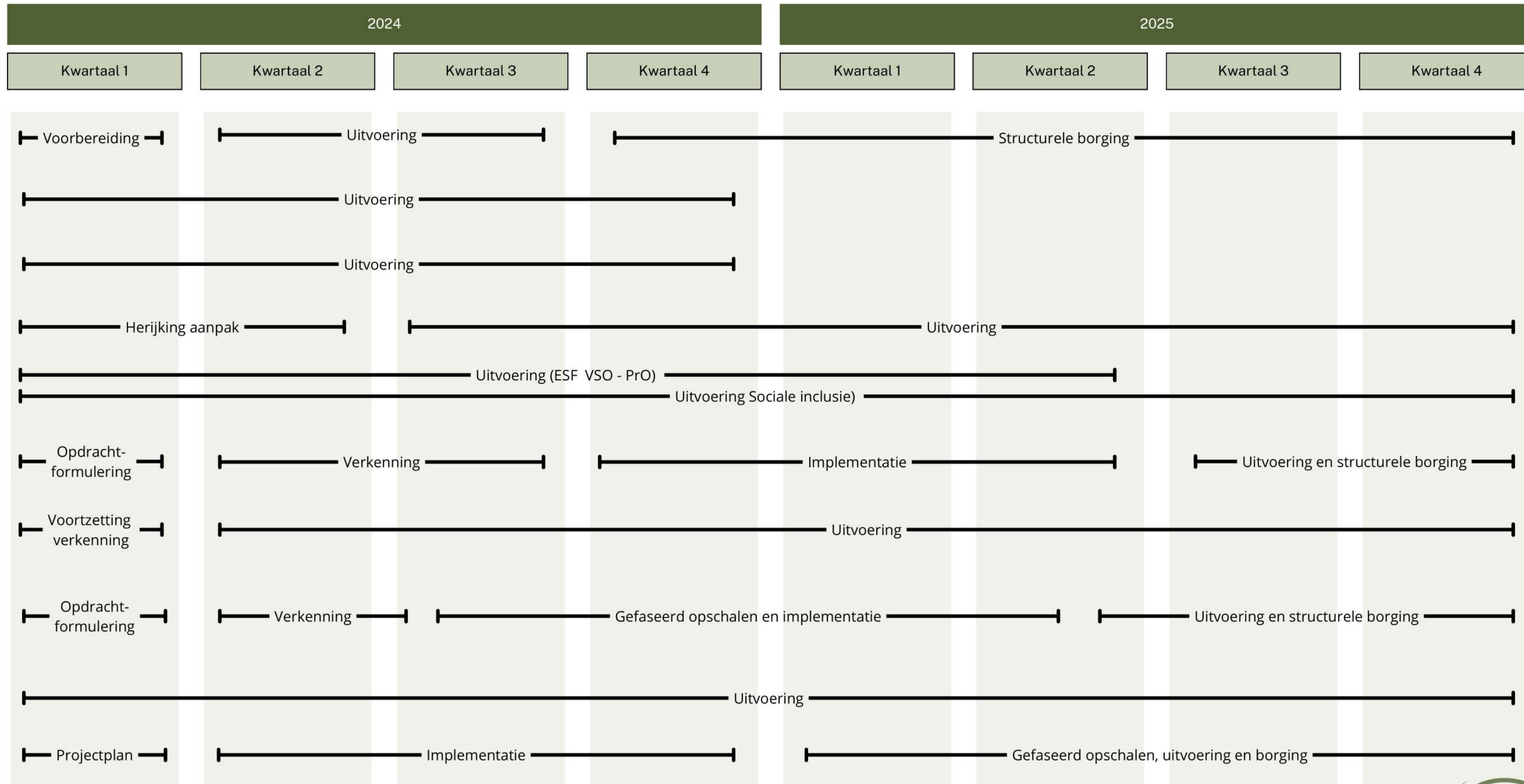
Initiatief: Praktijkleren

Uitdaging	De krapte wordt gevoeld door alle werkgevers. Aandacht besteden aan de talentontwikkeling en vakvaardigheden van medewerkers maakt bedrijven aantrekkelijker als werkgever, vergoot de duurzame inzetbaarheid van werkenden en verbetert hun arbeidsmarktpositie en (intra-sectorale) mobiliteit. Competentiegerichte kwalificatiestructuren, zoals praktijkleren, kunnen hier in voorzien.
Initiatief	Met praktijkleren op de werkvloer bewerkstelligen we duurzame plaatsingen en inzetbaarheid. Zo kunnen werkgevers personeel langer behouden, perspectief bieden en zijn werknemers evt. breder inzetbaar omdat de verworven vaardigheden in een mbo praktijkverklaring dit laat zien.
Doel	Het organiseren en positioneren van Praktijkleren met een praktijkverklaring in de arbeidsmarktregio Rivierenland.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • 50 werkgevers zijn geholpen met het instrument praktijkleren en tenminste 50 praktijkleerroutes opgestart voor werkenden en/of werkzoekenden voor het behalen van een praktijkverklaring mbo.
Betrokken partners	S-BB, UWV, WSP, Werkzaak Rivierenland, Sociale partners.
Termijn	2024-2025.
Status	In uitvoering.
Financiën	€90.000 (via Dichterbij dan je denkt).

Initiatief: Hbo Hub

Uitdaging	Er bestaat een (groeïend) knelpunt op vacatures op HO-niveau in regio Rivierenland. Tegelijkertijd is er geen hoger onderwijs (locatie) in de regio. We wensen HO-talent op innovatieve wijze te verbinden aan de (ondernemers in) de regio.
Initiatief	We ontwikkelen een lab/werk[plaats voor fysiek/hybride hoger onderwijs waar professionals, studenten en ondernemers elkaar ontmoeten en werken aan concrete (regionale) opgaven.
Doel	Het verbinden van hoger onderwijs studenten aan het regionale bedrijfsleven en het bijdragen aan samenwerking tussen studenten van en doorlopende leerlijnen met het regionale mbo.
Resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • x aantal hoger onderwijs studenten volgen een deel van hun onderwijs in regio Rivierenland • x aantal ondernemers werken samen in de hbo hub.
Betrokken partners	VNO-NCW, HAN, ROC Rivor, Zorgalliantie, De Verschilmakerij, RW-POA.
Termijn	2024.
Status	In voorbereiding.
Financiën	€100.000 (via Gelrepact, onder voorbehoud).

5. UITVOERINGSAGENDA - PLANNING



VERVOLG

Zojuist heeft u kennis genomen van de herijkte strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt 2024-2025 voor regio Rivierenland en de bijbehorende uitvoeringsagenda 2024(-2025).

Deze is tot stand gekomen op basis van de documentstudie, maar met name ook op basis van co-creatie met de betrokken partners in de regionale gremia, zoals:

- Partneroverleg (4 september, 30 oktober)
- Portefeuilleberaad (2 oktober, 20 november)
- Bestuurlijk overleg (26 oktober, 14 december)

Centraal bij deze overlegmomenten stond het reflecteren op de opgehaalde input en het werkdocument, als ook het samen vorm geven aan de uitvoeringsagenda.

Na de bespreek- en inventarisatierondes, worden de agenda's ter besluitvorming voorgelegd in het bestuurlijk overleg van 14 december.

Na positieve besluitvorming

Bij een akkoord zullen de bestaande initiatieven hun uitvoering vervolgen. De ontwikkelinitiatieven zullen in Q1 2024 worden voorzien van een projectopdracht of -formulering, welke specifiek ter besluitvorming aan u zullen worden voorgelegd.