

Arbeidsmarktregio Zeeland

Meerjarenagenda Uitvoeringsplan 2022

Meer mensen van-werk-naar-werk begeleiden door het versterken van de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Wat spreken we af?

- 19 juli 2021: start Zeeuws Mobiliteitsteam met menukaart.
- December 2021: tussentijdse evaluatie op resultaten en indiening begroting 2022 bij SZW.
- Juni 2022: evaluatie en standpuntbepaling over voortzetting en borging vanaf 2023.
- Bij deze standpuntbepaling de samenhang van Zeeuwse dienstverlening te bezien.

Trekker:

Fonnie Verstraeten, UWV
06-11004217
fonnie.verstraeten@uwv.nl

Partners:

UWV, onderwijsinstellingen, vakbonden, VNO-NCW Brabant Zeeland, WSP's, centrum-gemeente Goes en Aan de slag in Zeeland (faciliterend, verbindend), Provincie Zeeland.

Arbeidspotentieel benutten bij de doelgroep die al langere tijd niet meedoet op de arbeidsmarkt vanwege psychische problematiek.

Wat spreken we af?

- November 2021: doelgroep psychische problematiek in kaart brengen (samen met gespecialiseerde partij).
- Januari 2022: bepalen wat nodig is en (door)ontwikkelen instrumenten met gespecialiseerde partij. (bijvoorbeeld job- of life coaching, instrument voor personen met psychische problematiek).
- Juni 2022: start uitvoering instrument(en).
- Januari 2023: uitplaatsing naar werk of arbeidsmatige omgeving (door ZMT, Zeeuws team, lokaal team werk) met begeleiding.

Trekker:

Danniëlla Daamen, beleid participatie gemeente Schouwen-Duiveland, danniella.daamen@schouwen-duiveland.nl

Partners:

Zeeuwse gemeenten, de Zuidhoek, Orionis en het UWV.

De Zeeuwse arbeidsmarkt voorbereiden op de energietransitie.

Wat spreken we af?

- Oktober 2021: het indienen van een integraal plan (economie en arbeidsmarkt) via de Provincie bij het Rijk.
- Eerste kwartaal 2022: uitkomst besluit EC.
- April 2022: uitvoeringsplan met maatregelen gericht op transitie arbeidsmarkt.
- April 2022: governance voor subsidieverzoeken operationeel.

Trekker:

Kwartiermaker voor opstart Provincie Zeeland Governance Arbeidsmarktregio: nader te bepalen

Partners:

UWV, WSP Zeeuws-Vlaanderen, Scalda, HZ, Aan de slag in Zeeland, Provincie Zeeland (pijl 2 aanvalsplan).

Het concept van het Participatielab introduceren en implementeren bij de Bevelandse gemeenten.

Wat spreken we af?

- Najaar 2021: bestuurlijke voorlichting en afstemming over het Zeeuws breed uitrollen van het concept Participatielab.
- Voorjaar 2022: financiering en implementatieplan opleveren.
- Zomer 2022: start Participatielab De Bevelanden.

Trekker:

Pim Douw, Gemeente Goes
06-40170231
p.douw@goes.nl

Partners:

Bevelandse gemeenten, Scalda en GR de Bevelanden.

Verkleinen van mismatch en afstand tot de arbeidsmarkt door middel van het stimuleren van het belang en het deelnemen van iedereen met arbeidspotentieel, werkgevers en werknemers in de vorm van een "leven lang ontwikkelen".

Wat spreken we af?

- Maart 2022: oplevering Zeeuwse menukaart 2.0.
- Maart 2022: oplevering van voorstellen om te komen tot een duurzame borging van een "leven lang ontwikkelen" in Zeeland.
- Voorjaar 2022: het door middel van bestuurlijke agendering verankeren van deze voorstellen inclusief financiering.
- Voorjaar 2022: gekoppeld aan punt 3 het vaststellen van een beleidskader 2022-2026 voor het leerwerkloket Zeeland.

Trekker:

1 t/m 3: Aan de slag in Zeeland, kwartiermaker Eva Jeremiasse
06-81121487
info@evaprojectenadvies.nl
4: UWV

Partners:

Aan de slag in Zeeland, Provincie Zeeland (vanuit pijl 2 aanvalsplan), Scalda, VNO-NCW Brabant Zeeland, vakbonden, Zeeuwse gemeenten, UWV, WSP's, uitzendbureaus, Zeeuwse Stichting Maatwerk, Regionale Bureau's Leerlingzaken, Hogeschool Zeeland.

Verkleinen van mismatch en afstand tot de arbeidsmarkt door Zeeuws extra inzet mogelijk te maken voor concrete plaatsingen.

Wat spreken we af?

- December 2021: tussentijdse evaluatie van het Zeeuwse team jobhunters en jobcoaches op het behalen van het jaardoel van 80 plaatsingen en de neveneffecten van deze nieuwe vorm van samenwerken.
- Juni 2022: evaluatie en standpuntbepaling over voortzetting en borging vanaf 2023.
- Bij deze standpuntbepaling de samenhang van Zeeuwse dienstverlening te bezien.

Trekker:

Ronald de Back, WSP Zeeuws-Vlaanderen, 06-51441500, r.de.back@wspzvl.nl

Partners:

De vier Zeeuwse WSP's.

Verkleinen van mismatch en afstand tot de arbeidsmarkt door nieuwe banen te creëren op basis van inclusieve arbeidsanalyses.

Wat spreken we af?

- Per 1 oktober 2021: met provinciale ondersteuning starten van het project "Anders kijken naar werk" met als doel het realiseren van inclusieve arbeidsanalyses bij 100 ondernemers om daarmee 80 nieuwe vacatures en plaatsingen te creëren voor de doelgroep.
- Voor 1 juli 2023 bezien van de mogelijkheden van structurele borging.
- Voor 1 januari 2024 afleggen van verantwoording.

Trekker:

Annabell Broere, UWV, annabell.broere@uwv.nl

Partners:

De vier Zeeuwse WSP's, Aan de slag in Zeeland, Provincie Zeeland (pijl 2 aanvalsplan).

Verkleinen van mismatch en afstand tot de arbeidsmarkt voor o.a. jongeren door middel van het verkennen van projectideeën op het vlak van: (1) innovatieve vormen van arbeid door samenwerking tussen overheid en werkgevers, (2) brede persoonlijke en sociale ondersteuning van deze specifieke doelgroep.

Wat spreken we af?

- September 2021: uitwerken kwantitatieve (dashboard) en kwalitatieve analyse jeugdwerkloosheid Zeeland.
- November 2021: opstellen notitie aanpak jeugdwerkloosheid en subsidieregeling.
- Januari 2022: toetsen subsidieaanvragen.
- Februari 2022: start uitvoering en verantwoording.
- Eind 2022: stand zaken opleveren en bij de standpuntbepaling hierover de samenhang van Zeeuwse dienstverlening te bezien.

Trekker:

Aan de slag in Zeeland Peter Meulenberg
p.meulenberg@goes.nl

Partners:

Alle stakeholders in de arbeidsmarkt die hierbij betrokken willen zijn: onder andere de Provincie Zeeland vanuit pijl 2 van het aanvalsplan.

Het versterken van de arbeidsmobiliteit over grenzen heen ten behoeve van een bredere arbeidsmarkt en minder werkloosheid, met specifieke aandacht voor experimenteerregelingen. Waarbij het doel is te voorzien in voldoende gekwalificeerd personeel.

Wat spreken we af?

- Najaar 2021: in overleg met de netwerkfacilitator Euregio Scheldemond bezien welke quick-wins mogelijk zijn.
- 2022: realisatie quick-wins.
- December 2022: oplevering voorstellen voor structurele verbetering van arbeidsmarkt mobiliteit door netwerkfacilitator.

Trekker:

Cees-Willem Koorneef, netwerkfacilitator Euregio Scheldemond
06-23693774
cees-willem@add-vision.nl

Partners:

West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Provincie Zeeland (pijl 2 aanvalsplan) en Aan de slag in Zeeland.

Het versterken van de arbeidsmobiliteit over grenzen heen door middel van het verminderen van obstakels in het grensoverschrijdend werken.

Wat spreken we af?

- December 2021: oplevering business case voor uitrol van het expatcentrum over heel Zeeland.
- Voorjaar 2022: bestuurlijke agendering van uitrol expatcentrum.
- Najaar 2022: vaststellen wanneer nadere bezinning op grensoverschrijdend vervoer het beste vorm en inhoud kan krijgen (mobiliteitsfonds, pendeldienst e.d.).

Trekker:

1 en 2: onbegrensd Zeeuws-Vlaanderen, kwartiermaker BOOM communicatie.
3: initiator Aan de slag in Zeeland (op grond van de uitkomsten van punt 3 bepalen waar het trekkerschap belegd wordt)

Partners:

1 en 2: alle Zeeuwse gemeenten
3: Zeeuwse gemeenten en WSP's (trekker van projecten), UWV, werkgevers, Stichting Scholierenvervoer en onderwijspartijen, Provincie Zeeland (alle pijlers van het aanvalsplan), Aan de slag in Zeeland, Scalda i.v.m. EVC-erkenning in Zorg en Onderwijs.

Veerkrachtige Arbeidsmarkt

Inclusieve Arbeidsmarkt

Bovenregionale Arbeidsmarkt

Ga voor de meest actuele stand van zaken van de projecten naar: www.aandeslaginzeeland.nl/projecten

Samenwerking en uitvoering

In Zeeland wordt er intensief samengewerkt tussen overheden, onderwijs en bedrijfsleven op het thema arbeidsmarkt. Sinds 2018 werken we samen met de Provincie Zeeland aan de hand van een integrale, Zeeuws-brede aanpak voor de arbeidsmarkt: het Zeeuwse Aanvalsplan Arbeidsmarkt.

Het aanvalsplan omvat drie pijlers:

- Pijler 1 is gericht op het arbeidspotentieel met een afstand tot de arbeidsmarkt,
- Pijler 2 is gericht op het optimaal inzetten van de werkenden in Zeeland,
- Pijler 3 richt zich op de marketing van Zeeland als kansrijke arbeidsmarkt voor potentieel van 'buiten'.

Met een eigenaar per pijler, combineert het plan het ondersteunen en aanjagen van concrete acties met het werken aan een gestructureerde aanpak.

Binnen het Zeeuwse Aanvalsplan Arbeidsmarkt is Aan de slag in Zeeland verantwoordelijk voor de activiteiten die binnen pijler 1 van dit plan vallen. We zien de laatste jaren daarentegen steeds meer dwarsverbanden ontstaan waarbij samenwerking met de andere pijlers van groot belang is. Deze dwarsverbanden zijn indien van toepassing ook in het bovenstaande uitvoeringsplan benoemd door te verwijzen naar de desbetreffende pijler uit het aanvalsplan van de Provincie Zeeland.

De Meerjarenagenda bestaat uit drie thema's:

Veerkrachtige Arbeidsmarkt

Een veerkrachtige arbeidsmarkt. Want de wereld om ons heen verandert in rap tempo. Niet alleen heeft dit impact op onze samenleving, maar ook op de wereld van werk.

Op de korte termijn betekent de coronacrisis voor veel werkenden dat hun werk verandert, en dat sommigen zelfs hun baan, opdrachten of onderneming verliezen. Op de langere termijn hebben andere maatschappelijke ontwikkelingen impact op de arbeidsmarkt. Zoals de groei van digitalisering en robotisering, die sommige banen overbodig maakt, en andere juist creëert. Of de vergrijzing van de samenleving, die leidt tot hogere uitgaven voor de zorg, waardoor we langer moeten doorwerken om onze welvaart zeker te stellen.

Om die ontwikkelingen het hoofd te bieden, hebben we veerkracht nodig: het vermogen om op een schok te anticiperen, deze te incasseren, ervan te herstellen – en om uiteindelijk sterker en beter te worden. Anticiperen doen we door alert te zijn op de opgaven, die de ontwikkelingen met zich meebrengen.

Een veerkrachtige arbeidsmarkt gaat ook over sectoren. Als het werk in een sector afneemt, maar in de andere juist toeneemt, dan willen we ervoor zorgen dat mensen een overstap kunnen maken. Geen afstap van de arbeidsmarkt, maar een overstap naar een andere functie in een andere sector. Van werk naar werk.

Inclusieve Arbeidsmarkt

Een inclusieve arbeidsmarkt die openstaat voor iedereen, en waaraan iedereen mee kan doen. Jongeren en ouderen, praktijkgeschoolden en theoretisch-geschoolden, statushouders en arbeidsmigranten, en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daarvoor zijn al veel initiatieven genomen. Toch staat er in Zeeland, ondanks alle inspanningen van de afgelopen jaren, nog een grote groep werkzoekenden aan de kant: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Er is sprake van een mismatch: er is tekort aan personeel, terwijl er toch zoveel mensen nog werk zoeken. We willen de oorzaken van deze mismatch aanpakken en de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Daarom willen we ook dat mensen zich een leven lang ontwikkelen. Dat biedt flexibiliteit en zekerheid aan werkgevers en werknemers. En dat leidt tot een arbeidsmarkt die de ruimte geeft aan mensen om nieuwe kennis op te doen en zich nieuwe vaardigheden eigen te maken, over de sectoren en bedrijfsgrenzen heen. Dat betekent ook: nog meer gerichte samenwerking met het onderwijs, met de werkgevers, en tussen de opleidingsniveaus.

Bovenregionale Arbeidsmarkt

Een bovenregionale arbeidsmarkt. In Zeeland is die behoefte direct voelbaar. Want de Zeeuwse arbeidsmarkt is nauw verbonden met Vlaanderen in het zuiden, met West-Brabant in het oosten en met Rotterdam in het noorden.

Werk en arbeid beperkt zich niet tot grenzen. Samenwerking met Vlaanderen en met andere Nederlandse regio's willen we vergemakkelijken. Mobiliteit en vervoer willen we vergemakkelijken, zodat werkzoekenden ook op grotere afstand, binnen Zeeland of in de omliggende regio's, een baan kunnen vinden. En we denken verder over de grens. In de horeca en de landbouw bijvoorbeeld maakt Zeeland dankbaar gebruik van seizoensarbeiders: arbeidsmigranten die de piek in het werk in periodes opvangen.